

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом Голови Правління ГО «Лінія згоди»

від «10» липня 2026 р. № 4/07-26

(нова редакція; попередня редакція затверджена наказом № 2 від 10 липня 2023 р.)

ПОЛІТИКА ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ЛІНІЯ ЗГОДИ» З ПРОТИДІЇ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, НАСИЛЬСТВУ, СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗІ (PSEA) ТА ІНШИМ ПОРУШЕННЯМ/ЗЛОЧИНАМ ПРОТИ ОСОБИ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика Громадської організації «Лінія згоди» з протидії та запобігання дискримінації, насильству, сексуальній експлуатації та порузі (PSEA) та іншим порушенням/злочинам проти особи (надалі — Політика) розроблена відповідно до Конституції України, Цивільного кодексу України, Кримінального кодексу України, Закону України «Про громадські об'єднання», Закону України «Про протидію торгівлі людьми» та іншого чинного законодавства України з метою протидії виникненню та поширенню будь-яких форм дискримінації, домагань, сексуальної експлуатації та насильства, торгівлі людьми, наруг та переслідування людей.

1.2. Ця Політика виконує, зокрема, функції політики запобігання сексуальній експлуатації та порузі (Prevention of Sexual Exploitation and Abuse, PSEA) відповідно до Бюлетеня Генерального Секретаря ООН ST/SGB/2003/13 та застосовується у комплексі з Етичним кодексом Організації, Кадровою політикою, Кодексом поведінки та Політикою захисту дитини Організації.

1.3. Організація — добровільна, незалежна, самоврядна громадська організація, що об'єднує на добровільних засадах та на підставі спільності інтересів фізичних осіб, які поділяють мету і завдання Організації. Організація діє на принципах добровільності, вільного волевиявлення, рівноправності членів, самоврядності, верховенства права, законності та гласності, вільного вибору території діяльності, рівності перед законом, відсутності майнового інтересу, виборності органів, зміни їх складу, прозорості, публічності та відкритості.

1.4. Політика поширюється на всю команду Організації: працівників, членів Організації, волонтерів, стажерів, залучених експертів та виконавців, підрядників Організації. Усі ці особи підтверджують розуміння Політики при залученні до статутної діяльності Організації та підписують лист ознайомлення (додаток до цієї Політики). Вказані особи повинні уникати ситуацій, які створюють потенціал для дискримінації та/або злочинів проти особи. Організація дотримується найвищих стандартів у питаннях управління персоналом та забезпечує безпечне працевлаштування й ознайомлення працівників із цією Політикою.

1.5. Дискримінація чи переслідування за будь-якою ознакою, домагання, сексуальна експлуатація та насильство, торгівля людьми, наруга та переслідування людей суперечать цінностям Організації та тягнуть за собою відповідальність.

1.6. Для розгляду скарг та повідомлень за цією Політикою Загальні збори Організації утворюють Комісію з розгляду скарг (надалі — Комісія) у складі не менше трьох осіб строком на три роки. Члени Комісії обираються з числа членів Організації та/або незалежних фахівців. Член Комісії не може брати участі в розгляді скарги, якщо він/вона є стороною конфлікту, перебуває у родинних, дружніх чи службових відносинах підпорядкування з будь-якою зі сторін або має інший конфлікт інтересів; у такому разі його/її тимчасово замінює особа, визначена Загальними зборами.

1.7. Голова Правління призначає Уповноважену особу з питань запобігання дискримінації, насильству, сексуальній експлуатації та нарузі (фокал-пойнт), яка приймає скарги та повідомлення, надає консультації, веде конфіденційний облік звернень та координує виконання цієї Політики. Уповноважена особа не може одночасно бути особою, щодо якої подано скаргу; у такому разі її функції щодо відповідної скарги виконує інший член Комісії.

1.8. Загальні збори Організації здійснюють нагляд за виконанням цієї Політики, заслуховують щорічний звіт Комісії та виступають апеляційною інстанцією щодо рішень Комісії.

1.9. Керівництво Організації має бути прикладом належної поведінки та дотримуватися високих стандартів відповідальності. Керівництво повинне утримуватися від будь-яких дій, які можуть здатися недоречними або продемонструвати легковажний підхід до забезпечення виконання цієї Політики. Весь управлінський персонал зобов'язаний негайно повідомляти про будь-яку дискримінацію та ознаки злочину проти особи, про які дізнається від інших або підозрює щодо інших осіб. Керівники несуть відповідальність за дотримання цієї Політики, а також за проходження відповідного навчання.

1.10. Організація забороняє помсту та переслідування щодо будь-якої особи, яка повідомляє про будь-яке порушення цієї Політики або співпрацює з розслідуванням таких повідомлень. Особи, які вчинили помсту чи інше порушення, підлягатимуть виправним заходам аж до припинення будь-яких відносин Організації з ними, а також повідомлення органів/установ державної влади та/або органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів, якщо це доречно. Будь-який постачальник або персонал постачальника, які беруть участь у будь-якій забороненій діяльності, не повідомляють про підозрілу діяльність або беруть участь у заходах помсти, підлягатимуть діям, включно з припиненням будь-яких ділових відносин та поданням скарг за необхідності.

1.11. Організація визнає унікальні потреби вразливих груп населення, а отже, бере на себе зобов'язання створення та підтримання безпечного середовища для таких людей.

1.12. Сексуальні та/або романтичні стосунки між представниками Організації (працівниками, волонтерами, стажерами, залученими експертами) та бенефіціарами Організації заборонені протягом усього періоду надання послуг відповідному бенефіціару. Сексуальні дії з особами, які не досягли 18 років, заборонені безумовно, незалежно від згоди та місцевого законодавства щодо віку згоди. Стосунки за взаємною згодою між представниками Організації, які перебувають у відносинах прямого підпорядкування, підлягають обов'язковому розкриттю Голові Правління або Уповноваженій особі; Організація вживає заходів для виведення таких осіб з однієї лінії керівництва. Приховування таких стосунків є порушенням цієї Політики.

1.13. Організація зобов'язується повністю дотримуватись законодавства України та міжнародних актів, зокрема: Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція); Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї; Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція); Європейської конвенції про здійснення прав дітей; Бюлетеня Генерального Секретаря ООН про сексуальну експлуатацію та наругу (ST/SGB/2003/13); Конституції України; Сімейного кодексу України; Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV; Закону України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III; Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII; Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI; Закону України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» від 20.06.2022 № 2319-IX; Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо імплементації Конвенції Лансарота» від 05.11.2020 № 983-IX; Указу Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021 № 119/2021; розпорядження КМУ від 12.08.2022 № 752-р; наказів Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56, від 07.02.2020 № 86, від 14.04.2020 № 257, від 09.08.2021 № 448.

1.14. У договорах із зовнішніми експертами/виконавцями проєктів:

- закріплюється заборона вчиняти будь-які форми дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи;
- засвідчується непричетність та незалученість до будь-яких форм дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи;
- підтверджується відсутність дисциплінарних, адміністративних чи кримінальних санкцій із цього приводу;
- закріплюється запровадження культури нульової толерантності до дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи;
- закріплюється зобов'язання сторін запобігати, виявляти та/або припиняти будь-яку таку поведінку;
- закріплюється право будь-якої зі сторін на розірвання угоди/договору в односторонньому порядку в разі порушень з боку іншої сторони.

2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

У цій Політиці терміни вживаються у значеннях, наведених у редакції Політики від 10.07.2023, зокрема: боротьба з торгівлею людьми; відплата/помста; вразливі групи населення; вразливі дорослі; виявлення особи, яка постраждала від торгівлі людьми; дитина (особа, яка не досягла 18 років); дискримінація; експлуатація; запевнення безпеки; захист; захист дітей; запобігання сексуальній експлуатації та нарузі (PSEA); зловживання; конфіденційність; «незначна неприязнь» та/або «дрібні незручності»; особа, яка постраждала від торгівлі людьми; переслідування; політика не-відплати; попередження торгівлі людьми; протидія торгівлі людьми; секс заради виживання; сексуальне/гендерне домагання; сексуальний/гендерний утиск; сексуальне/гендерне домагання *quid pro quo*; сексуальне насильство; сексуальна наруга; сексуальна експлуатація; торгівля людьми. Повний перелік визначень наведено в додатку 1 до цієї Політики, який є її невід'ємною частиною.

Примітка для впровадження: розділ «Терміни та визначення» з редакції 2023 року переноситься в додаток 1 без змін — це скорочує основний текст і не вимагає повторного юридичного опрацювання.

3. ПРИКЛАДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПОРУШЕНЬ/ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ОСОБИ

3.1. Організація забороняє будь-які форми дискримінації та/або злочинів проти особи, а саме (перелік не є вичерпним):

- вступати в будь-які сексуальні дії з особами віком до 18 років, незалежно від згоди (незнання або помилкова віра у вік дитини не є виправданням);
- завдавати фізичної чи емоційної шкоди вразливим групам населення, що перебувають у групі ризику (зокрема дітям, молоді та вразливим групам дорослих людей);
- використовувати гроші, товари чи послуги з метою вчинення дій сексуального характеру, включаючи сексуальні послуги;
- вживати будь-які форми приниження, неповаги або експлуатації стосовно вразливих груп населення (зокрема дітей, молоді та вразливих груп дорослих людей);
- залучатись до будь-якої форми торгівлі людьми;
- використовувати примусову працю будь-якого виду з будь-яких причин;
- відмовляти будь-якій особі в доступі до її документів;
- перешкоджати поверненню працівника/ці, волонтера/ки, стажера/ки, за винятком випадків, коли існує застосовне звільнення та особа має законне право залишатися в країні роботи та добровільно вирішує це зробити;
- використовувати оманливі або шахрайські методи найму персоналу, стажування, волонтерства, членства в Організації;
- стягувати плату за найм працівників, залучення волонтерів, стажерів, членів в Організацію (за виключенням передбачених Статутом Організації членських внесків);

- використовувати рекрутерів, які не дотримуються трудового законодавства в країні найму;
- надавати або організовувати оренду житла, яке не відповідає стандартам житла та безпеки приймаючої країни;
- використовувати у розмові образливі або принизливі зауваження, словесні образи або інші ворожі дії: обзивання, дражніння, знущання, приниження або висміювання іншої особи або групи;
- здійснювати небажані або недоречні фізичні контакти, коментарі, питання, загравання, жарти, епітети або вимоги;
- здійснювати фізичний напад або переслідування особи;
- демонструвати або передавати в електронному вигляді зневажливі, принизливі або ворожі матеріали, коментарі;
- формувати вороже робоче середовище, токсичне для продуктивної праці;
- здійснювати будь-які дії з метою зґвалтування, сексуального насильства, розбещення;
- здійснювати будь-які навмисні фізичні дії сексуального характеру (дотик, щипання, поплескування, хапання) щодо осіб, залучених у діяльність Організації;
- здійснювати будь-які ворожі дії або звернення після отримання відмови у сексуальних контактах;
- висловлювати приховані або явні погрози, пов'язані з оцінкою ефективності роботи, просуванням по службі або іншими перевагами чи недоліками в роботі;
- здійснювати сексуально орієнтовані жести, зауваження, жарти та коментарі про сексуальність або сексуальний досвід людини;
- здійснювати будь-які дії з метою вторгнення, руйнування або пошкодження робочого місця людини, інструментів або обладнання, або інше перешкоджання виконанню роботи;
- здійснювати будь-які дії та/або бездіяльність з метою саботування роботи співробітника, члена, волонтера, стажера, експерта та іншої особи, залученої в роботу Організації;
- здійснювати будь-які дії з метою знущання тощо.

3.2. Стосунки за взаємною згодою між представниками Організації регулюються пунктом 1.12 цієї Політики. Стосунки між представниками Організації та бенефіціарами, а також будь-які сексуальні дії щодо осіб до 18 років заборонені відповідно до пунктів 1.12 та 3.1 цієї Політики.

4. ЗАПОБІГАННЯ ТА РЕАГУВАННЯ

4.1. Організація зобов'язується забезпечити широке розповсюдження цієї Політики серед усіх відповідних осіб Організації. Усі нові стажери, працівники, члени, волонтери та інші особи, які мають договірні відносини з Організацією, ознайомлюються під підпис зі змістом цієї Політики під час вступу в Організацію та/або початку співпраці з нею.

4.2. Усі особи, пов'язані з Організацією будь-якими договірними відносинами, зобов'язані у довільній формі повідомляти про будь-яку підозрювану діяльність щодо порушень цієї Політики Уповноваженій особі, Голові Правління, будь-якому члену Комісії або через анонімну онлайн-форму, посилання на яку розміщується на інформаційних матеріалах Організації.

4.3. Організація може розслідувати поведінку будь-кого з команди Організації, що порушує її керівні принципи, навіть за відсутності скарги, і за необхідності вживати заходів щодо виправлення становища.

4.4. Організація рекомендує повідомляти про порушення, не зволікаючи, щоб можна було оперативно реагувати та проводити розслідування, не залишаючи постраждалу особу наодинці з кривдником/цею. Не існує фіксованого граничного терміну подачі скарг до Організації.

4.5. Комісія збирається (онлайн чи офлайн) впродовж 24 годин після отримання інформації про інцидент, а якщо інцидент припадає на вихідні — впродовж 72 годин. Після першого обговорення отриманої скарги, у разі запитань, Комісія може попросити додаткову інформацію від скаржника/ці.

4.6. Впродовж 24 годин від моменту отримання скарги Уповноважена особа спільно з Головою Правління вживає заходів для забезпечення безпечного середовища для постраждалої особи — уникнення необхідності робочого спілкування з кривдником/цею. Якщо необхідно, кривдника/цю відсторонюють від виконання обов'язків, повідомляючи про надходження скарги, до завершення розслідування та ухвалення рішення. Якщо скарга стосується члена Комісії, Уповноваженої особи або Голови Правління, відповідна особа не бере участі в розгляді, а її функції виконує Комісія у зміненому складі або Загальні збори.

4.7. Якщо вчинені дії є також порушенням Кримінального кодексу України, Організація зобов'язана повідомити про такі дії правоохоронні органи. Якщо дії є адміністративним порушенням, процес розслідування залишається суворо внутрішнім. Якщо існує реальна загроза життю або необхідна екстрена допомога, необхідно повідомити відповідні органи/установи державної влади та/або органи місцевого самоврядування, правоохоронні органи та/або службу невідкладної медичної допомоги. Медичні, емоційні та юридичні потреби особи, яка постраждала від сексуального насильства, можуть відрізнятися від потреб інших осіб, які подали скарги.

4.8. Уповноважена особа (або Голова Правління, якщо скаргу отримано безпосередньо нею), отримавши скаргу, зобов'язана: негайно зафіксувати дати, час і факти інциденту(ів); з'ясувати погляди постраждалої особи щодо бажаного результату; переконатися, що постраждала особа розуміє процедури Організації для розгляду скарги; обговорити та узгодити наступні кроки (неофіційна чи офіційна скарга), розуміючи, що вибір неформального вирішення не позбавляє права подати офіційну скаргу; отримати згоду постраждалої особи на наступні кроки та/або розкриття інформації, якщо це застосовно; вести конфіденційний запис усіх обговорень; поінформувати постраждалу особу про право подати скаргу за межі Організації.

4.9. Якщо у скарзі стверджується про можливе порушення цієї Політики, розслідування включає співбесіду з обома сторонами, а також з особою, яка подала початкове повідомлення, якщо буде виявлено розбіжності у версіях. Обидві сторони матимуть можливість бути почутими і представити інформацію. Під час процедури розгляду скарги постраждала особа має право на супровід консультанта в Організації.

4.10. Комісія проводить швидке, ретельне і неупереджене розслідування скарги. Впродовж 20 робочих днів Комісія здійснює розслідування та ухвалює рішення, забезпечуючи конфіденційність у максимально можливій мірі. За виняткових обставин Комісія може продовжити строк розслідування; у такому разі Уповноважена особа повідомляє постраждалу сторону, заявника/цю, особу, щодо якої подано скаргу, про продовження та новий графік завершення розслідування.

4.11. Якщо Комісія доходить висновку, що мало місце порушення цієї Політики, Голова Правління та відповідні керівники вживають негайних і належних заходів щодо виправлення становища, включно з дисциплінарними заходами. Рішення Комісії може бути оскаржене будь-якою зі сторін до Загальних зборів упродовж 10 робочих днів; Загальні збори розглядають апеляцію на найближчому черговому або позачерговому засіданні.

4.12. У разі отримання повідомлень щодо третіх осіб, з якими встановлені договірні взаємовідносини, або їх співробітників, Голова Правління передає роботодавцю тієї особи інформацію та/або, відповідно до ситуації, звертається до відповідних органів/установ державної влади, органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів та/або служби невідкладної медичної допомоги. Організація у зверненні просить поінформувати про результати розгляду повідомлення та про вжиті заходи для забезпечення вирішення негайних медичних, психосоціальних та інших потреб постраждалої особи.

5. МЕХАНІЗМИ ПОДАННЯ ТА ОСКАРЖЕННЯ

5.1. Потерпіла особа має право подати скаргу/заяву в довільній формі (усно та/або письмово, іменно або анонімно) Уповноваженій особі, Голові Правління, будь-якому члену Комісії або через анонімну онлайн-форму. Анонімна онлайн-форма для повідомлень: <https://forms.gle/CzZh8zNz6UzKsfFz7> Комісія: опитує окремо потерпілу особу та ймовірного кривдника/цю; опитує інших відповідних третіх осіб; готує звіт із детальним описом досліджень, висновків і рекомендацій; визначає відповідний засіб захисту для потерпілої особи; наглядає за виконанням рішення; веде облік усіх вжитих дій; підтримує конфіденційність усіх записів.

5.2. Особа, яка зазнала дискримінації та/або порушень/злочину щодо себе, має право подати скаргу за межі Організації:

- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини: письмова скарга протягом одного року після ймовірного порушення (ombudsman.gov.ua); гаряча лінія 0800-50-17-20;
- Держпраці: консультації з питань праці за телефоном (044) 288-10-00;
- центри надання безоплатної правової допомоги: 0 800 213 103 (legaid.gov.ua);
- національна гаряча лінія з питань попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації «Ла Страда-Україна»: 116-123 (з мобільного), 0 800 500 335;
- національна гаряча лінія для дітей та молоді: 0 800 500 225, 116 111 (з мобільного);
- представник Уповноваженого з питань дотримання прав дитини та сім'ї: +38 (044) 253-12-82;
- Національна поліція України — 102; екстрена медична допомога — 103; служба порятунку — 112;
- національна безкоштовна гаряча лінія з питань протидії торгівлі людьми — 527 та 0 800 505 501; урядова гаряча лінія 15-47;
- звернення до суду за правилами та процедурами, встановленими законодавством України.

6. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА

6.1. Загальну відповідальність за сприяння реалізації цієї Політики несе Голова Правління. Поточну координацію здійснює Уповноважена особа. Комісія щороку звітує Загальним зборам про кількість і характер звернень (без розкриття конфіденційних даних), результати розглядів та рекомендації щодо запобігання; Загальні збори щороку перевіряють прогрес у впровадженні Політики. Узагальнена інформація може бути доступною для громадськості.

6.2. З метою запобігання сексуальним/гендерним домаганням Організація може співпрацювати з іншими міжнародними, державними та неурядовими організаціями.

6.3. Відповідно до цієї Політики обов'язки співробітників третіх сторін, з якими встановлені договірні взаємовідносини, у тому числі підрядників, відображаються в їхніх договірних документах.

ЛИСТ ОЗНАЙОМЛЕННЯ

Я, _____ (ПІБ),
поділяю цінності ГО «Лінія згоди», ознайомився/лася з Політикою та гарантую дотримуватися стандартів поведінки, описаних у Політиці, повідомляти Організацію, дотримуючись конфіденційності, про відомі мені факти дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи. Я поінформований/а, що порушення Політики та неповідомлення про факт її порушення може призвести до дисциплінарного стягнення. Підтверджую, що ніколи не підлягав/ла санкціям (дисциплінарним, адміністративним, кримінальним) через здійснення будь-яких порушень/злочинів проти особи та не був/була причетний/а до таких.

Підпис: _____

Дата: «____» _____ 20__ р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ І ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
В ДІЯЛЬНОСТІ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ЛІНІЯ ЗГОДИ»
(код ЄДРПОУ 39480178)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення про запобігання корупції та врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів у діяльності Громадської організації «Лінія Згоди» (надалі — Положення, Організація) розроблене відповідно до вимог Закону України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 № 4572-VI, Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, інших нормативно-правових актів України та Статуту Організації, з метою запобігання виникненню корупції та врегулювання конфліктів інтересів у діяльності Організації.

1.2. Положення встановлює правила для членів, працівників, волонтерів та стажерів Організації, а також щодо виконавців, партнерів та інших осіб, з якими Організація має професійні та/або ділові відносини. Голова Правління Організації відповідає за організацію всіх заходів, спрямованих на реалізацію принципів і вимог цього Положення, включаючи призначення осіб, відповідальних за розробку антикорупційних процедур, їх впровадження і контроль за їх виконанням.

1.3. Для формування належного рівня антикорупційної культури Організація проводить вступний тренінг з вивчення положень цього Положення та пов'язаних з ним документів. Дотримання принципів і вимог цього Положення враховується при висуванні на вищестоящі посади, а також при накладенні дисциплінарних стягнень.

1.4. Організація ставить перед собою мету:

- ✓ мінімізувати ризик втягнення Організації в корупційну діяльність;
- ✓ сформувати у осіб, вказаних у п. 1.2 цього Положення, однакове розуміння несприйняття корупції у будь-яких формах і проявах;
- ✓ встановити обов'язок осіб, вказаних у п. 1.2 цього Положення, знати і дотримуватись принципів і вимог цього Положення, ключових норм антикорупційного законодавства України;
- ✓ визначення, виявлення, управління, запобігання та розкриття потенційних або дійсних конфліктів інтересів осіб, вказаних у п. 1.2 цього Положення, при здійсненні статутної діяльності Організації;
- ✓ здійснювати періодичну оцінку корупційних ризиків, характерних для її діяльності в цілому і для окремих напрямів;
- ✓ здійснювати адекватні антикорупційні процедури;
- ✓ здійснювати перевірку контрагентів, їхньої готовності дотримуватися вимог цього Положення і включати у договори антикорупційні умови (застереження), а також надавати взаємне сприяння для етичного ведення справ та запобігання корупції;
- ✓ дотримуватись вимог донорів Організації щодо запобігання корупційним явищам, що містяться в грантових угодах.

1.5. Усі фінансові операції Організації акуратно, правильно і з достатнім рівнем деталізації відображені в бухгалтерському обліку Організації, задокументовані і доступні для перевірки. Фальсифікація бухгалтерської звітності Організації суворо заборонена і розцінюється як шахрайство. В Організації проводиться зовнішній аудит фінансово-господарської діяльності, контроль за повнотою та правильністю відображення даних в бухгалтерському обліку і дотриманням вимог чинного законодавства України.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ, ЯКІ ВЖИВАЮТЬСЯ ЩОДО КОРУПЦІЇ ТА КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Близькі особи — члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Корупційне правопорушення — діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Корупція — використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Неправомірна вигода — грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

Подарунок — грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Потенційний конфлікт інтересів — наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Правопорушення, пов'язане з корупцією — діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Приватний інтерес — будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Пряме підпорядкування — відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

3. ПОДАРУНКИ

3.1. Подарунки, які члени, працівники, волонтери та стажери Організації мають право надавати іншим особам і організаціям або які співробітники, у зв'язку з їх роботою в Організації, можуть отримувати від інших осіб і організацій, а також представницькі витрати, в тому числі витрати на ділову гостинність та просування Організації, які співробітники від імені Організації можуть нести, повинні відповідати п'яти вказаним нижче критеріям:

- ✓ бути прямо пов'язані із законними цілями діяльності Організації, наприклад, з презентацією або завершенням проєктів, успішним виконанням завдання, або з загальнонаціональними святами, пам'ятними датами, ювілеями;

- ✓ бути розумно обґрунтованими, пропорційними і не бути предметами розкоші;
- ✓ не являти собою приховану винагороду за послугу, дію, бездіяльність, потурання, заступництво, надання привілеїв, прийняття певного рішення або спробу вплинути на одержувача з іншою незаконною або неетичною метою;
- ✓ не створювати репутаційного ризику для Організації, співробітників та інших осіб у разі розкриття інформації про подарунки або представницькі витрати;
- ✓ не суперечити принципам і вимогам цього Положення, іншим внутрішнім документам Організації і нормам чинного законодавства України.

3.2. Не допускаються подарунки від імені Організації третім особам у вигляді грошових коштів, як готівкових, так і безготівкових, незалежно від валюти.

4. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

4.1. Члени, працівники/ці Організації та інші особи, перераховані у п. 1.2 Положення, після прийняття цього Положення надають Заяву про відсутність конфлікту інтересів: «Підтверджую відсутність конфлікту інтересів та обставин, які можуть перешкоджати належному виконанню мною обов'язків, та зобов'язуюсь діяти тільки у межах наданих мені повноважень таким чином, щоб не зашкодити діловій репутації Організації». Ці особи повинні заявляти про будь-який особистий фінансовий чи інший інтерес, який може впливати на виконання ними своїх повноважень, у тому числі володіння (його родиною/членами родини, близьким другом/партнером) частками бізнесу, підприємств чи організацій.

4.2. Конфлікт інтересів існує за умов, якщо зовнішній інтерес впливає або може вплинути на судження або дії особи у ході її професійної діяльності; приватні інтереси суперечать (чи здаються такими, що суперечать) чи втручаються будь-яким чином в інтереси Організації.

4.3. Конфлікт інтересів може набувати різних форм, він переважно виникає, коли особа може впливати на діяльність Організації таким чином, що це може призвести до прямих чи опосередкованих фінансових прибутків такої особи або її родини, або її ділових партнерів чи третіх осіб, або надання невідповідних/неналежних переваг третім особам зі шкодою для Організації.

4.4. Конфлікт інтересів не обов'язково обмежується фінансовими можливостями/перспективами чи перевагами, він також може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами), так і нефінансовими (вигодами, які неможливо оцінити).

5. СПОВІЩЕННЯ ТА СЛУЖБОВІ РОЗСЛІДУВАННЯ

5.1. Будь-яка особа у разі сумнівів у правомірності або відповідності цілям, принципам і вимогам цього Положення своїх дій, а також дій, бездіяльності або пропозицій інших осіб, які взаємодіють з Організацією, може повідомити про це Голові Правління Організації, будь-якому члену незалежної Комісії з розгляду скарг або через анонімний канал повідомлень (онлайн-форму), визначений внутрішніми документами Організації. Повідомлення може бути подане іменно або анонімно.

5.2. Жодна особа, яка вказана у п. 1.2 цього Положення, не буде піддана санкціям (у тому числі звільнена, понижена у посаді тощо), якщо вона повідомила про вчинене або передбачуване корупційне діяння та/або корупційні ризики, або якщо вона відмовилась вчинити або сприяти вчиненню корупційного діяння, у тому числі якщо така поведінка призвела до несприятливих наслідків для Організації. Особам, які мали повідомити, але не повідомили про корупцію та/або конфлікт інтересів, забезпечується можливість надати пояснення такого неповідомлення.

5.3. Загальні збори мають право розглядати питання, пов'язані з корупційними порушеннями та/або конфліктом інтересів, розглядати повідомлення та вирішувати питання щодо доцільності проведення службового розслідування. Після повідомлення про корупцію та/або можливий конфлікт інтересів уповноважений орган розглядає ситуацію і протягом 5 (п'яти) робочих днів зобов'язаний прийняти рішення щодо подальших дій.

5.3.1. Якщо повідомлення стосується члена Правління, Голови Правління або члена Загальних зборів, розгляд повідомлення та службове розслідування здійснює незалежна Комісія з розгляду скарг (утворена рішенням Загальних зборів), — для забезпечення об'єктивності та неупередженості. Це саме правило

застосовується у випадку, коли через невелику чисельність органів управління неможливо сформувати неупереджений склад для розгляду.

5.4. У разі прийняття рішення про проведення службового розслідування таке рішення оформлюється документом, у якому зазначається посадова особа, призначена відповідальною за проведення цього розслідування. У документі зазначається: підстава проведення службового розслідування; прізвище, ім'я, по батькові особи, щодо якої проводиться службове розслідування, та її посада; мета проведення службового розслідування; дата початку та планована дата закінчення проведення службового розслідування. Рішення приймаються простою більшістю голосів. Копія розпорядчого документа не пізніше наступного робочого дня після його прийняття вручається під розписку особі, щодо якої проводиться службове розслідування, а в разі неможливості складається відповідний акт, копія якого разом з копією розпорядчого документа надсилається не пізніше робочого дня, що настає за днем його прийняття, рекомендованим листом зазначеній особі.

5.5. У разі якщо дії, про які йдеться у повідомленні, мають ознаки діянь, за які законом встановлено кримінальну відповідальність, за результатами розгляду повідомлень може бути прийнято рішення щодо направлення офіційного звернення до державного слідчого органу. У цьому випадку службове розслідування не проводиться до закінчення державним слідчим органом розгляду даного звернення.

5.6. Службове розслідування проводиться з дотриманням принципів об'єктивності та неупередженості. До службового розслідування не можуть залучатися особи, стосовно яких проводиться розслідування, їх родичі та інші особи, які зацікавлені у результатах розслідування. Після закінчення службового розслідування готується висновок про результати службового розслідування, у якому зазначаються: посада, прізвище, ім'я та по батькові особи, щодо якої проводиться службове розслідування; факти і суть звинувачень або підозри, які стали підставою для проведення службового розслідування; оцінка результатів службової діяльності такої особи; заяви, клопотання, пояснення, а також зауваження особи, щодо якої проводиться службове розслідування, подані під час проведення розслідування, обґрунтована інформація про їх відхилення чи задоволення; висновок про наявність або відсутність у діях такої особи дисциплінарного проступку та підстав для її притягнення до відповідальності з визначенням рекомендованого виду стягнення; обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність; причини та умови, що призвели до вчинення проступку; обґрунтовані пропозиції щодо усунення причин, умов та наслідків та щодо притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законом.

5.7. У разі виявлення за результатами службового розслідування ознак злочину або адміністративного правопорушення матеріали протягом трьох робочих днів передаються до відповідного правоохоронного органу.

5.8. Висновок підписується членами органу (комісії), що проводив розслідування, та надається для ознайомлення особі, щодо якої проводиться службове розслідування. У разі відсутності члена під час підписання висновку причина його відсутності зазначається у висновку. Особа, щодо якої проводиться службове розслідування, повинна бути повідомлена про дату і місце ознайомлення з висновком не пізніше ніж за один робочий день до такого ознайомлення. Після ознайомлення копія висновку надається під розписку особі, щодо якої проводиться службове розслідування.

5.9. У разі відмови особи, щодо якої проводиться службове розслідування, від ознайомлення з висновком у такому висновку робиться відповідний запис з обов'язковим зазначенням дати, часу і обставин отримання відмови. У такому випадку копія висновку не пізніше трьох робочих днів після його подання надсилається особі, щодо якої проводиться службове розслідування, рекомендованим листом.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

6.1. Голова Правління, члени Організації, працівники, волонтери та стажери Організації, незалежно від займаної посади, несуть відповідальність, передбачену чинним законодавством України, за дотримання принципів і вимог цього Положення, а також за дії (бездіяльність) підлеглих їм осіб, що порушують ці принципи і вимоги.

6.2. Особи, винні в порушенні вимог цього Положення, можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності за ініціативою Організації, у порядку та на підставах, передбачених законодавством України.

6.3. Контроль за дотриманням цього Положення і, зокрема, за процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів здійснюється Контрольно-Ревізійною комісією. Якщо Контрольно-Ревізійна комісія не обрана, повноваження здійснюють Загальні збори.