



ЕТИЧНИЙ КОДЕКС

ПРЕАМБУЛА

Цей Кодекс розроблений на основі чинного законодавства України та загальноновизнаних принципів і норм ділової етики. Кодекс не описує всі можливі випадки і ситуації, з якими може зіткнутися Благодійна організація «Позитивні жінки», надалі іменується «Організація» при виконанні своєї діяльності, але містить основні принципи вирішення складних етичних ситуацій. У Кодексі сформульовані і систематизовані норми і принципи поведінки, яких повинні дотримуватися всі учасниці організації, співробітниці, консультантки та інші особи, які мають відношення до діяльності БО «Позитивні жінки».

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

У цьому Кодексі нижчевикладене вживається в такому значенні:

Організація — Благодійна організація «Позитивні жінки» юридична особа приватного права неприбуткова благодійна організація, яка діє у виді благодійного товариства, відповідно до Конституції України, Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», інших нормативно-правових актів України та Статуту Організації.

Місія організації - це її основний принцип, причина через яку вона існує і мета, якої вона сподівається досягти. Благодійні організації мають зобов'язання чітко визначити і сформулювати свою місію. Чітко визначена місія повинна слугувати основою для всіх видів діяльності та організаційного планування. Неурядові організації мають зобов'язання ефективно використовувати свої ресурси для досягнення поставленої мети.

Корпоративні цінності — все, що породжує довіру і з'єднує учасниць, представниць та співробітниць в єдине ціле, є обличчям Організації, яке впізнається у всіх областях її діяльності.

Кодекс корпоративної (ділової) етики Організації — збір норм, правил і принципів, що визначають етику взаємних відносин всередині Організації, а також взаємні відносини Організації з партнерами, регіональними осередками, представницями, учасницями, співробітницями та іншими зацікавленими сторонами.

Конфлікт інтересів — ситуація, при якій особиста зацікавленість учасниці, співробітниці, надавача послуг, консультанта або його (її) близьких впливає або може впливати на об'єктивне виконання обов'язків і може призвести до протиріччя між особистими інтересами учасниць, представниць та співробітниць і інтересами Організації.

Складна етична ситуація — ситуація, в якій стикаються уявлення про мораль, учасниці та/або співробітниці — з одного боку та Організації — з іншого.

1.1. Цілі і завдання Кодексу

Ціль Кодексу — встановити корпоративні стандарти ділової етики Організації та регламентація діяльності учасниць, представниць та співробітниць Організації в складних етичних ситуаціях.

Завдання Кодексу:

- встановити принципи корпоративної етики Організації на основі Місії, Меті і Корпоративних цінностей Організації;
- орієнтувати учасниць, представниць та співробітниць на розуміння, підтримку та дотримання єдиних принципів моральної етики;

1. 2. Сфера застосування Кодексу

1.2.1. Цей Кодекс містить загальнообов'язкові правила поведінки, що поширюються на всіх учасниць, представниць та співробітниць Організації.

1.2.2. Положення цього Кодексу змінюються і доповнюються за рішенням Правління Організації відповідно до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права, чинного законодавства України, норм ділової етики.

1.2.3. Положення цього Кодексу обов'язкові для дотримання всіма учасницями, представницями та співробітницями.

II. МІСІЯ

Місія — створення умов для розвитку та самореалізації уразливих до ВІЛ жінок та їх близьких, через об'єднання жіночих ініціатив, підтримку лідерства та зміну суспільної думки.

Метою діяльності Організації є: здійснення благодійної діяльності, спрямованої на збільшення доступу жінок до якісних послуг з профілактики інфекційних та неінфекційних захворювань, що мають соціальне значення; догляду та лікування ВІЛ-інфекції; залучення жінок до заходів з подолання епідемії ВІЛ в Україні; залучення жінок, яких торкнулась епідемія ВІЛ, до всіх аспектів громадського життя з метою гарантування дотримання гендерної рівності в заходах у відповідь на епідемію ВІЛ в Україні.

Діяльність:

- Діяльність має бути послідовною та відповідати місії організації. Місія організації є основою для стратегічного планування. Основна увага Організації повинна бути спрямована на забезпечення того, щоб її цілі були виконані.
- Програми Організації, регіональних осередків, представниць та учасниць Організації мають ефективно працювати для досягнення її місії.
- Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації повинні регулярно звертатися за відгуками про свою діяльність до бенефіціарів проекту, а також інших зацікавлених сторін.
- Діяльність Організації, регіональних осередків, представниць та учасниць Організації повинна періодично розглядатися, щоб визначити релевантність її місії, ефективність, наявність підстав продовжувати програми або переглядати їх, а також щодо необхідності нових програм.

Серед питань оцінки:

- а) чи відповідає діяльність поточній місії організації або чи потрібно їх переглянути чи припинити у зв'язку зі зміною місії;
 - б) ефективність програм для досягнення цілей організації;
 - в) результативність програм для бенефіціарів;
 - г) чи повинні бути запропоновані нові послуги. Оцінки повинні бути відкритими та чесними і включати в себе інформацію від зацікавлених сторін.
- Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації повинні професійно виконувати свою діяльність та бути зосередженими на служінні іншим.
 - Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації прагнуть витратити 80% загальних витрат на програмні заходи.

III. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ

Поважне ставлення до клієнтів

Нашою метою є створення умов для розвитку та самореалізації. Ми працюємо для розвитку та забезпечення конкурентоспроможності наших клієнтів. Ми завойовуємо лояльність і довіру клієнтів шляхом ведення діяльності тільки чесними засобами і відповідно до норм ділової етики.

Учасниці, представниці та співробітниці Організації беруть на себе зобов'язання ставити інтереси клієнтів понад власні, зберігати незалежність поглядів і дій, тримати справи своїх клієнтів у суворому секреті, прагнути постійно підвищувати свою професійну майстерність, дотримувати і розвивати стандарти консультування, підтримувати честь і гідність, дотримуватися високих стандартів особистої поведінки.

Сумлінне виконання посадових обов'язків

Не казати «не можна», а казати «як». Виконувати роботу так, щоб клієнт був задоволений, щоб клієнт був радий звертатися і далі. Відповідально виконувати поставлені завдання. Виправляти помилки і вчитися. Постійно вдосконалюватися і покращувати свою роботу.

Поважне ставлення до колег і керівництва Організації

Сприяти створенню дружнього середовища, заснованого на повазі кожної особистості та створенню умов для її розвитку. Спрямованість на спільну роботу для досягнення загального результату.

IV. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ УЧАСНИЦІ, СПІВРОБІТНИЦІ, ПРЕДСТАВНИЦІ

4.1 Взаємовідносини учасниць, співробіниць, представниць та Організації

Учасниці, представниці, співробітниці будують свої взаємини з Організацією на принципах лояльності до Організації, сумлінного дотримання та виконання політик, положень, регламентів, інструкцій та інших внутрішніх нормативних документів Організації.

Учасниці, представниці, співробітниці — основа репутації Організації. Тому необхідно усвідомлювати, що будь-які неетичні або неправомірні дії, вчинені на робочому місці або у вільний час, можуть завдати шкоди репутації Організації.

4.2. Взаємовідносини між учасницями, представницями, співробітницями

Взаємовідносини між учасницями, представницями, співробітницями Організації, незалежно від посади, яку займає або сфери діяльності, будуються на принципах взаємної поваги та взаємодопомоги, відкритості та доброзичливості, командної роботи та орієнтації на співпрацю.

Будь-які форми зневажливого або образливого ставлення один до одного недопустимі.

V. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

— Будує свою діяльність на принципах визнання верховенства Права у всіх сферах суспільно-економічного життя.

— Будує відносини зі своїми співробітницями, представницями та учасницями на принципах дотримання прав людини і гідності особистості, створення рівних можливостей для всіх.

— Будує діалог і взаємовідносини з місцевими громадами, органами державної влади та місцевого самоврядування на принципах відкритості, партнерства та співробітництва.

— Будує взаємини з бенефіціарами на принципах чесності, об'єктивності та сумлінності.

— Будує взаємини з конкурентами на принципах вільної та чесної конкуренції при неухильному дотриманні норм і правил ділової етики.

— Не бере участі в політичній та релігійній діяльності.

— Повною мірою усвідомлює свою відповідальність перед суспільством за збереження навколишнього середовища і розглядає свою діяльність в галузі охорони навколишнього середовища як невід'ємну частину успішного ведення діяльності і обов'язкова умова для досягнення своїх стратегічних цілей.

5.1. Партнерство

Значний прогрес у досягненні миру і благополуччя можна заохочувати через міжрелігійні, міжкультурні та міжрасові зв'язки, при цьому, штучні бар'єри, як правило, розділяють людей та суспільні інститути. Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації повинні налагоджувати етичні відносини з іншими неурядовими організаціями, і, якщо це можливо, встановлювати партнерські відносини заради суспільних інтересів. Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації готові працювати поза межами політики, релігії, культурних особливостей, раси та етнічності з неурядовими організаціями та окремими громадськими активістами, благодійниками, волонтерами, які поділяють з нею цінності та цілі.

5.2. Права людини та гідність

У Загальній декларації прав людини говориться: "Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у відношенні один до одного в дусі братерства" (стаття 1).

Таким чином Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації прагнуть бути чутливими до моральних цінностей, релігії, звичаїв, традицій та культури спільнот, яким служать. Визнають, що всі люди народжуються вільними та рівноправними. Приймають зобов'язання не порушувати права, якими наділена кожна людина.

5.3. Свобода у віросповіданні

"Кожна людина має право на свободу думки, совісті і релігії; це право включає свободу змінювати свою релігію або переконання і свободу сповідувати свою релігію або переконання як одноособово, так і разом з іншими, прилюдним або приватним порядком в ученні, богослужінні і виконанні релігійних та ритуальних обрядів" (Загальна декларація прав людини, стаття 18).

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації поважають свободу віросповідання, однак не беруть на себе зобов'язання підтримувати або не протидіяти тим особам, які підтримують тероризм та агресивні дії щодо інших, спираючись на віру та релігію.

5.4. Прозорість та підзвітність

Організації громадського сектору повинні прагнути до відкритості та чесності, зокрема, по відношенню до донорів та суспільства, періодично оприлюднюючи свою звітність. Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації є:

- відповідальними за свої дії та рішення, не тільки по відношенню до донорів та уряду, а й до людей, яких вони обслуговують, її співробітників і співробітниць, учасниць, залучених спеціалістів та експертів, партнерських організацій і громадськості в цілому;
- основна фінансова інформація Організації, структура управління, напрямки діяльності та перелік партнерів є відкритими і доступними громадському контролю;
- вживають заходів щодо інформування громадськості про свою діяльність та прозорість використання ресурсів;
- є прозорими у всіх своїх стосунках з урядом, громадськістю, донорами, партнерами, бенефіціарами та іншими зацікавленими особами, з урахуванням вимог щодо збереження інформації з обмеженим доступом (персональні дані, об'єкти інтелектуальної власності та інше).

5.5. Чесність та законність

Неурядові організації повинні бути чесними у стосунках з донорами, бенефіціарами, співробітниками, членами, партнерськими організаціями, урядом і громадськістю, а також зобов'язані поважати закони будь-якої юрисдикції, в якій вони діють.

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці Організації **зобов'язуються**:

- надавати точні відомості відносно себе і своїх проектів, або щодо будь-якої особи, організації, проекту чи вимог законодавства, проти або на підтримку яких вони виступають чи обговорюють;
- забезпечувати конфіденційність щодо осіб, які надають органу управління докази неправомірних дій когось, хто пов'язаний з Організацією;
- відповідати вимогам чинного законодавства, зокрема, щодо: реєстрації, збору коштів, надання рівних можливостей при працевлаштуванні, правил конфіденційності, захисту інформації та захисту авторських прав, тощо;
- негайно вживати корекційні дії у випадку виявлення правопорушень з боку персоналу, органу управління, волонтерів, залучених фахівців/експертів та партнерів.

5.6. Конфіденційність і нерозголошення інформації

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці зобов'язані дотримуватися умов збереження конфіденційної інформації, отриманої під час виконання посадових обов'язків.

5.7. Громадська діяльність

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці можуть займатися будь-якою не забороненою законодавчо політичною, релігійною чи громадською діяльністю за умови її ведення в вільний від виконання посадових обов'язків час і поза робочого місця.

Учасниці, представниці, співробітниці не повинні використовувати ім'я Організації, фінансові, матеріальні або будь-які інші ресурси Організації для здійснення своєї політичної, релігійної чи громадської діяльності.

5.8. Використання ресурсів Організації

Учасниці, представниці, співробітниці зобов'язані максимально дбайливо ставитися до майна та інших ресурсів, які надаються Організацією і використовувати їх виключно в робочих цілях.

5.9. Конфлікт інтересів

Потенційний конфлікт інтересів, це 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. Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Отже, конфлікт інтересів — ситуація, що характеризується суперечністю між особистим інтересом особи та її формальними обов'язками, що впливає на об'єктивність або неупередженість її поведінки. Також конфлікт інтересів може бути визначений як ситуація, за якої особа в позиції довіри, має протилежні професійні або особисті інтереси. Такі протилежні інтереси можуть ускладнити виконання обов'язку і діяти неупереджено. Конфлікт інтересів існує навіть тоді, коли він не стає наслідком яких-небудь неетичних чи неправомірних дій. Конфлікт інтересів може створити враження нечистоти, що може підірвати довіру до особи в професійній сфері. Конфлікт інтересів виникає внаслідок існування можливостей для зловживання владою та/чи повноваженнями.

Учасниці, представниці, співробітниці Організації повинні уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту особистих інтересів та інтересів Організації:

— отримання грошових коштів, подарунків або винагороди в будь-якій іншій формі, переданих з метою впливу на хід прийняття та/або результат службового рішення співробітницею Організації;

— використання імені Організації, її репутації, матеріальних, фінансових чи інших ресурсів, конфіденційної інформації з метою отримання власної вигоди;

— інших ситуацій, які можуть призвести до несприятливих наслідків для Організації.

У разі виникнення конфлікту інтересів або можливості такого конфлікту, учасниці, представниці, співробітниці мають повідомити Правління організації шляхом підписання заяви про конфлікт інтересів.

Правління Організації повинно ставити організаційні цілі вище особистих, а інтереси Організації вище індивідуальних бажань. Не можуть брати участі у вирішенні питань, що безпосередньо на них впливають (наприклад, переобрання до керівного органу, особиста винагорода, тощо). Кожна учасниця Організації повинна розкривати всі потенційні та фактичні конфлікти інтересів, включаючи кожну інституційну приналежність, яка може викликати конфлікт інтересів.

VI. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ

6.1. Неприбутковість

Організація здійснює діяльність як неприбуткова організація. Отримані доходи (прибутки) або їх частина не можуть бути розподілені серед засновників (учасників), членів такої організації, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб. Не вважається розподілом отриманих доходів (прибутків) фінансування видатків на утримання такої неприбуткової організації, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених її установчими документами.

Громадське об'єднання зі статусом юридичної особи має право здійснювати підприємницьку діяльність безпосередньо, якщо це передбачено статутом громадського об'єднання, або через створені в порядку, передбаченому законом, юридичні особи (товариства, підприємства), якщо така діяльність відповідає меті (цілям) громадського об'єднання та сприяє її досягненню. Відомості про здійснення підприємницької діяльності громадським об'єднанням включаються до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань

6.2. Неурядовість

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці:

- не повинні бути частиною або бути підконтрольними державним органам влади, їх членам або міжурядовим установам;
- повинні підтримувати незалежність і не бути пов'язаними з будь-якою політичною партією, хоча вони можуть мати з ними спільні політичні чи законодавчі цілі в межах заявленої місії та цілей;
- заборонено здійснювати політичну діяльність, зокрема, яка передбачає завоювання, утримання і використання влади. При цьому, організації, які мають політичні вимоги, заявляють про них у випадку відповідності місії та заявленим цілям організацій.

6.3. Організованість

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці:

- мають забезпечувати документування, організовану роботу керівних органів, регулярні зустрічі і заходи;
- організаційні документи (статuti, стратегії, меморандуми, політики, положення) повинні чітко визначити місію, цілі, управлінську структуру, права та обов'язки членів, правила і процедури.

6.4. Незалежність

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці:

- повинні бути незалежними. Їх політика, бачення та діяльність не може бути визначена жодною корпорацією, донором, урядом, державним чиновником, політичною партією чи іншою організацією;
- повинні керувати своєю діяльністю автономно, структура управління має відображати це та забезпечувати контроль власної діяльності.

6.5. Добровільність

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці:

- повинні існувати згідно законодавству України, формуватися через приватну ініціативу, в результаті добровільних дій осіб, які мають спільні інтереси, цінності та суспільні цілі. Забезпечення добровільних цінностей та принципів залишається основним для роботи організацій;
- для того, щоб досягти своєї місії та цілей, організації залучають до діяльності волонтерів;
- особи, які входять до органів управління організацій (як правило, члени керівних органів) повинні працювати на добровільних засадах.

6.6. Неупередженість

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці:

- прагнуть уникати будь-якої обманної, негативної, заздалегідь сформованої думки, упередження проти кого-, чого-небудь;
- рішення і дії організацій, які приймаються і здійснюються виключно на основі принципів, незалежно від уподобань та інтересів, які при цьому задовольняються або обмежуються.

VII. СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ

Ефективна структура управління, а також сильний, активний і цілеспрямований виконавчий орган мають вирішальне значення для нормальної роботи неурядової організації та її здатності до досягнення місії та цілей. Структура управління в неурядовій організації повинна відображати основні цінності, місію та культурні стандарти організації. При необхідності, слід застосовувати демократичні принципи управління. Виконавчий орган

несе повну відповідальність за всю діяльність та ресурси організації. Виконавчий орган забезпечує організацію діяльності та моніторинг її відповідності місії. Виконавчий орган несе відповідальність за одержання та використання належним чином людських та фінансових ресурсів, а також дотримання законодавчих вимог.

7.1. Організаційна структура

Загальні збори є вищим органом управління Організацію, дійсні учасниці спільно з Правлінням та Секретаріатом Організації:

- розробляють та затверджують організаційну структуру, яка найкраще дозволяє їй виконувати свою місію, і відображає основні цінності та культурні стандарти організації;
- організаційна структура, правила, що регулюють роботу керівних органів, процедури обрання та призначення посадових осіб та їх компетенція мають бути чітко визначені у внутрішніх нормативних документах та доступні всім зацікавленим особам.

7.2. Структура та повноваження Правління (далі виконавчий орган)

Виконавчий орган повинен складатися з осіб, які підтримують місію організації, бажають вкладати свій час та енергією для досягнення місії та мати можливість вкладати суттєві ресурси в організацію. Такими ресурсами можуть бути досвід, репутація, здатність залучати кошти для організації, професійні навички (в юридичній, бухгалтерській, управлінській сферах, у фандрейзингу та маркетингу).

Члени виконавчого органу повинні бути відомі учасникам організації та іншим зацікавленим особам.

Будь-який член виконавчого органу повинен бути представлений керівництву організації та бути ознайомленим з внутрішніми нормативними документами.

Члени виконавчого органу не можуть отримувати компенсацію за свої послуги в якості члена виконавчого органу. Вони можуть отримувати відшкодування витрат, безпосередньо пов'язаних з їх обов'язками.

Виконавчий орган та будь-який підрозділ виконавчого органу, який уповноважений вести справу організації між засіданнями виконавчого органу, мають зустрічатися так часто, як це необхідно для повного та адекватного ведення справ Організації. Як мінімум, щорічно має бути не менше чотирьох зустрічей виконавчого органу. Якщо особистої участі у засіданні не вимагаються статутом, то комунікаційні технології шляхом засобів зв'язку можуть допомогти в проведенні частих зустрічей.

Протоколи кожного засідання виконавчого органу, що діють між засіданнями Загальних зборів мають бути документально оформлені. Протоколи та звіти мають бути доступним учасникам Організації та громадськості, за винятком обговорень питань, що становлять інформацію з обмеженим доступом.

Члени виконавчого органу несуть відповідальність за власну поведінку.

VIII. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Здібний і відповідальний персонал є життєво важливим для успіху Організації. Основою для його залучення та розвитку є ефективна політика управління людськими ресурсами. Людськими ресурсами для Організації, можуть виступати як залучені консультантки, оплачувані працівниці, так і волонтерки. Організація шукає кваліфікований персонал, ставитися до нього справедливо, а також сприяє можливості індивідуального зростання та розвитку.

IX. ПУБЛІЧНА ДОВІРА

Довіра - джерело життєдіяльності Організації, вона включає довіру громадськості, засобів масової інформації, уряду, корпорацій, донорів, інших організацій, бенефіціарів, а

також довіру учасниць, працівників та волонтерок. Слід розвивати та підтримувати довіру, тому кожна неурядова організація повинна демонструвати підзвітність і прозорість та достовірність інформації, яка подається у звітності.

9.1. Публічна інформація

Інформація надана про організацію донорам, учасницям, бенефіціарам, співробітницям та громадськості має бути точною та своєчасною.

Щорічно Організація повинна:

- готувати та надавати громадськості інформацію про свої програми і послуги, а також забезпечити громадський доступ до відповідних записів щодо програм та послуг;
- готувати та розкривають основну фінансову інформацію, включаючи інформацію про джерела фінансування, використання коштів, відсоток коштів, що використовуються для обслуговування, про адміністративні заходи та збір коштів; та про будь-яку компенсацію, що надана членкиням органів управління. Має бути забезпечений доступ до відповідних фінансових документів;
- оприлюднювати інформацію щодо членкинь органів управління, інформацію будь-які зміни у органах управління;
- зробити доступною та точною інформацію про будь-яке партнерство, в якому вони беруть участь;
- забезпечувати захист персональних даних про співробітниць, клієнтів та інших осіб; крім випадків, коли особи надають згоду на її розголошення, або це вимагається законом;
- при наданні інформації про власні досягнення не повинні здійснювати це за рахунок знецінення інших осіб (неурядових організацій, державних органів і т.д.). Повідомлення щодо інших осіб не здійснюються з метою підвищення власного рейтингу за рахунок інших.
- забезпечити існування комунікаційного каналу для представників суспільства, які мають намір зробити запити стосовно неї та її діяльності.

9.2. Публічні виступи

Інформація про організацію, що затверджена для розповсюдження через засоби масової інформації чи громадськість повинна бути точною та належним чином представлена.

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці повинні представити інформацію справедливо та об'єктивно. Де можливе упередження, воно повинно бути розкрито.

X. ФІНАНСОВІ ТА ЮРИДИЧНІ ПРОЦЕДУРИ

Неурядові організації повинні мати належні фінансові та юридичні процедури, які гарантуватимуть, що організація діє в рамках закону та запевнять донорів, учасниць та громадськість, що надання коштів організації є безпечними та будуть правильно використані.

Неурядові організації повинні використовувати надійні внутрішні фінансові процедури, ретельно вести фінансову документацію та складати фінансову звітність доступну для громадськості (річний звіт Організації). Фінансові записи мають періодично переглядатися кваліфікованим експертом, який може засвідчити що організація працює на законних підставах та відповідно до бухгалтерської практики (за процедурами донора).

10.1. Відповідність законодавству

Діяльність організації, управління нею та інші аспекти активності повинні відповідати вимогам чинного законодавства.

Загальні збори учасниць повинні періодично проводити внутрішні перевірки щодо відповідності чинному законодавству та правилам, результати такої перевірки надаються виконавчому органу.

XI. ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Для того, щоб профінансувати операційні та програмні витрати та досягти цілей, більшість неурядових організацій збирають кошти за межами організації, через пошук добровільної фінансової підтримки від фондів, корпорацій, індивідуальних донорів та державних установ. Однак, така фінансова підтримка, це не просто рух грошей з цих джерел до організації. Це двосторонній рух, що включає виконання обов'язків перед надавачами коштів. Важливо щоб організація, як одержувач таких коштів, була відкритою, прозорою та відповідальною перед донором. Важливо, щоб фінансування відповідало місії неурядової організації.

11.1. Підзвітність

Організація, регіональні осередки:

- повинні створити систему контролю витрат за грантами;
- мають своєчасно представити звіти про використання та управління коштами;
- фінансові звіти відносно наданих коштів мають бути доступними за запитом донора та зацікавлених сторін.

11.1. Відносини з донором

Керівництво, персонал і волонтерки Організації, регіональні осередки, представниці та учасниці не повинні використовувати будь-які відносини з донором чи потенційним донором для особистої вигоди або на користь пов'язаних осіб.

Конфіденційна інформація стосовно донора або пожертвування не повинна бути розкрита без його згоди.

Приватність донора, за його вимогою, повинна бути дотримана і організація має захистити будь-яку конфіденційну інформацію щодо донора або наданих коштів, має бути чітка та зрозуміла політика конфіденційності, про яку інформується громадськість.

XII. ПАРТНЕРСТВО

За необхідності, неурядові організації можуть співпрацювати з іншими організаціями, урядовими та міжурядовими установами та корпораціями, якщо така співпраця буде корисною для досягнення місії та цілей. Таке співробітництво може зменшити дублювання послуг і усунення використання ресурсів для конкурентної боротьби, а не на допомогу суспільству. Співпраця сприяє підвищенню ефективності шляхом поєднання ресурсів. Однак, Організація може вступати у такі відносини лише якщо це відповідає її місії.

12.1. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПАРТНЕРСТВА І СПІВПРАЦІ

Організація, регіональні осередки, представниці та учасниці:

- повинні співпрацювати з іншими суб'єктами лише у тому випадку, якщо це відповідає її місії;
- повинні співпрацювати на основі спільних цінностей, мети та на користь суспільству;
- співпраця має забезпечувати взаємні вигоди для кожної організації;
- співпраця має забезпечувати прозорість і двосторонній потік інформації, ідей і досвіду;
- співпраця повинна бути спроможною адаптивно змінюватися. Зміни у відносинах повинні погоджуватися організаціями-партнерами.

XIII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОДЕКСУ

У своїй професійній діяльності всі представниці, учасниці та співробітниці повинні керуватися морально-етичними принципами, описаними в Кодексі; кожна працівниця/учасниця несе особисту відповідальність за дотримання Кодексу. При неможливості для працівниці/учасниці самостійно вирішити складну етичну ситуацію, їй необхідно звернутися за порадою і допомогою до Правління Організації.

Правління відповідає за виконання Кодексу своїми підлеглими, допомагає їм правильно трактувати правила і норми етичної поведінки, а також особистим прикладом показує зразок високої ділової етики співробітниці Організації. Ніхто з працівниць/учасниць Організації не має права вчинити або затвердити яку-небудь дію, що порушує цей Кодекс.