

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ОБ'ЄДНАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ
«ГРУПА АКТИВНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ»

Політика безпеки

Дата затвердження Правлінням

Від 08 серпня 2024 р.

Дата перегляду політики

Від 08 серпня 2025 р.

Переглядається не менше ніж один раз на рік.

Ім'я та контактні дані особи, відповідальної за Політику безпеки: Склярук М.С.
sklyaruk@gar.org.ua, +38 (068) 981-28-81

ЗМІСТ

Вступ	3
1. Мета	3
2. Що таке безпека?	3
3. Сфера застосування	4
4. Твердження, Заява	5
5. Профілактика (превенція)	5
6. Безпека дітей	6
7. Безпека дорослих	6
8. Зобов'язання персоналу	7
9. Захист та можливості повідомляти про порушення	8
10. Як повідомити про проблеми, пов'язані з безпекою?	8
11. Реагування	9
12. Конфіденційність	10
13. Медіа та комунікація	10
14. Впровадження Політики безпеки	11
15. Глосарій термінів (Додаток 1)	13
16. Кодекс поведінки (Додаток 2)	17
17. Заява про порушення політик безпеки (Додаток 3)	26



ВСТУП

Громадська організація “Всеукраїнське об'єднання осіб з інвалідністю “Група Активної Реабілітації” (надалі - ГО ГАР) є неурядовою неприбутковою громадською організацією, покликана здійснювати заходи щодо сприяння активній реабілітації людей з ураженнями спинного мозку, які користуються кріслом колісним, задоволенні й захисту їх законних соціальних і професійних інтересів, зареєстрованою в Україні.

Ця Політика Безпеки поширюється на всіх - правління, виконавчої дирекції, всіх працівників - постійних і позаштатних, всіх волонтерів, де б вони не працювали, і всіх відвідувачів, включаючи консультантів, журналістів і пов'язаний з ними персонал.

1. МЕТА

Метою цієї політики є захист різних категорій людей (персонал і бенефіціари), особливо дітей, вразливих дорослих та отримувачів допомоги, від будь-якої шкоди, яка може бути заподіяна внаслідок їхньої взаємодії та контакту з ГО ГАР. Не містити шкоду, що виникає внаслідок:

- поведінки персоналу (керівництво, наймані працівники, дистанційні консультанти, інструктори першого контакту, бухгалтери, асистенти, комунікаційники, супервізори та інші особи залучені до виконання програм, проєктів, волонтери тощо; надалі “персонал”), пов'язаного з ГО ГАР ;
- розробки та реалізація програм і заходів ГО ГАР.

Політика визначає зобов'язання, взяті на себе ГО ГАР, та інформує персонал про їхні обов'язки щодо захисту та убезпечення від шкоди бенефіціарам організації.

2. ЩО ТАКЕ БЕЗПЕКА (SAFEGUARDING)?

Безпека - це вживання всіх розумних заходів у межах законодавства України й компетенції ГО ГАР для запобігання будь-якої шкоди, зокрема: сексуальній експлуатації, насильству та домаганням для захисту дітей і вразливих дорослих від цієї шкоди, а також заходів належного реагування, якщо шкода була заподіяна.

Ми розуміємо безпеку як захист різних категорій людей, зокрема дітей та вразливих дорослих, від шкоди, яка виникає в результаті контакту з нашим персоналом або нашої роботи.

Ця Політика безпеки застосовується послідовно й без винятків до всієї діяльності ГО ГАР, партнерів і персоналу. Вона вимагає активного запобігання, виявлення та захисту від усіх ризиків заподіяння шкоди, експлуатації, зловживань, а також наявності прозорих, підзвітних систем реагування, звітування й навчання в ситуації, коли такі ризики проявляються. Ці системи мають бути орієнтовані на постраждалих, а також захищати обвинувачених доти, доки їхню провину не буде доведено.

Політика безпеки ставить бенефіціарів та постраждалих осіб у центр усієї діяльності ГО ГАР.

Дитина: особа віком до 18 років.

Дорослий у групі ризику: Іноді також називають вразливою дорослою особою. Особа, яка потребує або може потребувати догляду через ментальні порушення чи іншу інвалідність, вік або хворобу; і яка не здатна або може бути нездатною подбати про себе або захистити себе від значної шкоди чи експлуатації

Вразлива доросла особа: вразливі дорослі визначаються як люди, які з будь-якої причини не в змозі подбати про захист від шкоди або експлуатації. Захист дорослих передбачає зменшення та запобігання ризику шкоди, недбалого ставлення або жорстокого поводження, і також надання їм підтримки для підтримання їхнього власного життя. Хоча більшість вважає, що вразливими дорослими є ті, кому бракує дієздатності, дорослі з повною дієздатністю також можуть вважатися вразливими. Це коли вони не в змозі подбати про себе або захистити себе від шкоди.

Інші визначення, які належать до Політики безпеки, наведені в Додатку 1 (Глосарій).

3. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Весь персонал, який працює за контрактом з ГО ГАР та персонал, залучений до сталої роботи або роботи в проєктах, заходах, пов'язаних з ГО ГАР, а також (запрошені) консультанти, волонтери, підрядники, інші учасники різних програм, зокрема журналісти, політики, публічні особи та ін., а також (запрошені) консультанти, волонтери, підрядники, інші учасники різних програм, зокрема журналісти, політики, публічні особи та ін.

4. ТВЕРДЖЕННЯ, ЗАЯВА

ГО ГАР вважає, що кожна людина, з якою ми контактуємо, незалежно від віку, гендерної ідентичності, інвалідності, сексуальної орієнтації, етнічного походження, має право на захист від усіх можливих форм заподіяння шкоди, зловживань, нехтування й експлуатації. ГО ГАР не допускає зловживань та експлуатації з боку персоналу.

Ця політика розглядає такі сфери безпеки:

- безпека дітей та дорослих;
- захист від усіх можливих форм заподіяння шкоди, зловживань, нехтування та експлуатації, зокрема сексуальної експлуатації та насильства.

ГО ГАР зобов'язується враховувати питання безпеки у своїй роботі.

5. ПРОФІЛАКТИКА (ПРЕВЕНЦІЯ)

Зобов'язуємося:

- впроваджувати безпекові процедури в кадрових питаннях (також і в питаннях наймання, управлінні персоналом), реорганізації та створенні нових підрозділів;
- забезпечити, щоб усі співробітники мали доступ до Політики безпеки, були ознайомлені з нею і знали свої права та обов'язки в рамках цієї політики;
- розробляти й здійснювати всі свої програми та заходи так, щоб убезпечити людей від будь-якого ризику заподіяння шкоди, який може виникнути внаслідок їхнього контакту з нашою організацією. Це стосується і способу збору та передачі інформації про осіб, які беруть участь у наших програмах;
- переконатися, що весь персонал і пов'язані з нами особи ознайомлені з Кодексом поведінки та пройшли навчання з питань безпеки на рівні, що відповідає їхній ролі в організації;
- негайно й відповідно до законодавства України в межах своєї компетенції реагувати на повідомлення про проблеми, пов'язані з безпекою.

Кодекс поведінки ГО ГАР містить чіткий перелік вимог до персоналу, учасників програм і бенефіціарів та є окремим документом (Додаток 2).

6. БЕЗПЕКА ДІТЕЙ

Наш персонал не повинен:

- вступати в сексуальні стосунки з особами молодше 18 років;
- сексуально зловживати або експлуатувати дітей;
- піддавати дитину фізичному, емоційному чи психологічному насильству або нехтувати небезпекою;
- брати участь у будь-якій комерційній діяльності з дітьми, торгівлі дітьми чи використовувати дитячу працю.

7. БЕЗПЕКА ДОРΟΣЛИХ

Наш персонал не повинен:

- сексуально зловживати або експлуатувати вразливих дорослих, а саме: вимагати сексуальні послуги в обмін на гроші, роботу, товари чи послуги; вступати в будь-які сексуальні стосунки з бенефіціарами, оскільки вони можуть спричинити фаворитизм у відносинах, узалежнення, що негативно впливатиме на імідж організації та її ініціатив;
- вживати алкоголь та наркотичні засоби на заходах ГО ГАР;
- не зважати на свій фізичний та психологічний (здоров'я) стан, не давати можливість відновлюватись та відпочивати іншим;
- шкодити здоров'ю клієнтів та персоналу під час реалізації програм та заходів;
- перевантажувати співробітників;
- надавати власну хибну інтерпретацію доказових методів реабілітації;
- надавати особисті поради щодо методів та засобів лікування;
- радити медичні засоби без рекомендацій лікаря;
- надавати власні прогнози, висновки стосовно стану та перспектив відновлення клієнта з УСМ;
- надавати хибні поради клієнту на основі власного досвіду, якщо вони необґрунтовані (спиратися на особисті упередження та бачення більше, аніж політику та цінності / компетенції організації, чим заподіювати шкоду клієнту);
- оцінювати професійність колег спираючись на особисті упередження, неприязнь або емоційний стан;
- дозволяти особистим конфліктам впливати на професійну діяльність, натомість має працювати над його вирішенням самотійно або із залученням уповноваженого;
- наполягати, чинити тиск на клієнта / бенефіціара та залучати до участі в програмах, заходах лише за згодою;
- завдавати фінансової шкоди працівникам, бенефіціарам;

- розголошувати суму гонорарів і винагород, умови договорів - за якими здійснюється співпраця;
- псувати інвентар, обладнання, орендовані приміщення для заходів тощо ;
- шкодити (поведінкою, висловлюванням) репутації бенефіціарів і працівників;
- розголошувати персональні дані працівників ГО, медичних закладів та інших бенефіціарів (навіть, якщо це зроблено не навмисно);
- розголошувати інформацію, отриману в результаті роботи з ГО ГАР, без згоди Правління та/або Виконавчої дирекції не розголошувати та не використовувати методики та матеріали АР за межами діяльності ГО ГАР, якщо це може розцінюватись, як копіювання методик без згадки авторства ГО ГАР.

8. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Персонал зобов'язаний:

- узгоджувати використання матеріалів, методик і бренду ГО ГАР з членами Правління/Виконавчої дирекції;
- використовувати бренд ГО ГАР тільки з метою підтримання, досягнення стратегічно важливих цілей організації;
- представляти організацію в публічному просторі спираючись на кодекс честі та політики безпеки;
- вирішувати конфлікти, пов'язані з діяльністю організації та/або персоналу, керуючись цими політиками або звернутися до уповноваженого;
- дотримуватися умови використання бренду ГАР для подальшого просування інтересів ГАР;
- узгоджувати наміри публічної комунікації про діяльність ГО ГАР з Правлінням та/або Комунікаційним менеджером (-кою), крім уповноважених осіб визначених Комунікаційною стратегією;
- не використовувати без письмового погодження з Правлінням ГО ГАР будь-які напрацювання, що створенні протягом роботи в ГО ГАР і після припинення співпраці, належать до завдань та напрямків діяльності та є власністю ГО ГАР ;
- застосовувати принцип академічної доброчесності, а саме використовувати матеріали, які є напрацюванням колективу авторів ГО ГАР лише для проєктів і заходів ГО ГАР; у разі розповсюдження матеріалів обов'язково посилатися на авторів, методики, техніки, вправи та інше;

- дотримуватися техніки безпеки на таборах АР та під час інших заходів для убезпечення від травмувань як людей з УСМ, так і волонтерів;
- використовувати та рекомендувати лише доказові методи реабілітації;
- сприяти командній роботі й рівномірному розподілу завдань між членами команди;
- залучати до участі в програмах, заходах лише за згодою бенефіціара;
- будувати зовнішні й внутрішні комунікації відповідно до Комунікаційної стратегії та Плану антикризових комунікацій;
- використовувати правильну термінологію як в професійній діяльності, так і особистому житті;
- дотримуватись регламенту та посадових інструкцій під час роботи з бенефіціаром;
- отримувати письмову згоду особи на використання персональних даних і фото/відео матеріалів для передачі третій стороні або публікування їх на ресурсах ГО ГАР у вигляді історій успіху, публікації про поточну діяльність тощо;
- сприяти створенню та підтримці середовища, яке запобігає порушенням захисту та сприяє впровадженню Політики убезпечення;
- дотримуватись Політики цифрової безпеки ГО ГАР;
- використовувати технічні інструменти командної роботи відповідно до своїх посадових обов'язків;
- додержуватись традицій святкувань, корпоративів, днів народжень тощо, встановленим в організації;
- повідомляти про будь-які занепокоєння чи підозри щодо порушень Політики безпеки з боку співробітників ГО ГАР або пов'язаного з нею персоналу відповідному уповноваженому;
- отримувати усну згоду бенефіціара на публікацію фото, історії з життя, інші персональні дані на особистих сторінках в соцмережах.

9. ЗАХИСТ ТА МОЖЛИВОСТІ ПОВІДОМЛЯТИ ПРО ПОРУШЕННЯ

Ми гарантуємо, що фізичним особам - персоналу і бенефіціарам, з якими ми працюємо, будуть доступні безпечні, належні та прозорі засоби повідомлення про проблеми, пов'язані із захистом.

Ми також приймаємо скарги від зовнішніх джерел, а саме представників громадськості, партнерів та офіційних органів.

10. ЯК ПОВІДОМИТИ ПРО ПРОБЛЕМИ, ПОВ'ЯЗАНІ З БЕЗПЕКОЮ

Співробітники, які мають скаргу або занепокоєння щодо безпеки, повинні негайно повідомити про це уповноваженого з політики безпеки, лінійного керівника або іншого старшого керівника в організації.

Повідомлення може здійснюватися у будь-який доступний для заявника спосіб (письмово, вербально, через технічні засоби комунікації тощо).

Зовнішні повідомлення можуть бути надіслані через форму на сайті ГО ГАР доступною за посиланням - www.gar.org.ua/safeguarding/.

11. РЕАГУВАННЯ

ГО ГАР реагує на повідомлення та проблеми, пов'язані з безпекою, відповідно до законодавства України, Політики безпеки та процедур, у межах своєї компетенції.

ГО ГАР застосовує відповідні дисциплінарні заходи до персоналу, який порушує Політику безпеки, у межах трудового законодавства України або умов контракту.

Реагування містить такі кроки:

- уповноважена особа вивчає зміст заяви / звернення та в межах своєї компетенції ухвалює рішення про початок процедури реагування або передачі заяви / звернення у відповідні державні органи за належністю;
- уповноважена особа визначає коло осіб чиї дії є предметом розгляду, а також осіб з-поміж керівництва ГАР участь яких є необхідною в процесі реагування;
- уповноважена особа проводить опитування осіб вказаних у заяві / зверненні, на підставі цього робить висновок про необхідні заходи та доводить його правлінню ГАР з метою вжити заходів реагування;
- результати реагування доводяться до особи яка подала заяву / звернення в спосіб вказаний заявником;
- усі заяви / звернення розглядаються в найкоротші терміни, але не більше 15 днів з моменту отримання заяви / звернення;
- заяви / звернення у яких йдеться про реальну загрозу життю або здоров'ю мають передаватися негайно в компетентні державні органи.

12. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Персонал зобов'язаний:

- при розв'язанні питань, пов'язаних із безпекою, важливо дотримуватися конфіденційності на всіх етапах процесу отримання та розгляду скарг/заяв;
- інформація, яка стосується занепокоєння та подальшого розгляду скарг/заяв, повинна надаватися лише за принципом службової необхідності особам причетним до розгляду або компетентним державним органам у разі встановлення ознак злочину;
- особа заявника в процесі розгляду не розголошується без відповідної на то згоди;
- усі матеріали отримані в результаті розгляду повинні зберігатися в безпеці.
- висвітлення результатів розгляду скарги/заяви у засобах масової інформації (в тому числі у мережі інтернет) неприпустимо, за виключенням випадків коли є відповідне рішення суду про захист честі, гідності та ділової репутації.

13. МЕДІА ТА КОМУНІКАЦІЯ

Поширення фото та відеоматеріалів за участю дітей і вразливих дорослих можливе лише для презентації їхньої участі в публічних заходах, кампаніях та дослідженнях, які проводить ГО ГАР.

Не публікуватимуться та не поширюватимуться фото та відеоматеріали, які несуть ризик дотриманню права на приватне та сімейне життя дитини / особи.

ГО ГАР вважає, що оприлюднення фото та відео, на яких зображені цільові групи можуть бути поширені лише за умови:

- попередження повнолітніх осіб (у разі обмеженої дієздатності їхніх законних представників) – учасників програм і проєктів організації про фільмування, фотографування та форми поширення, з обов'язковим інформуванням про можливість будь-кого відмовитись від участі в зніманні;
- поширення зображення дитини можливе лише за умови письмової згоди законного представника дитини з роз'ясненням умов і наслідків поширення відео та фото, де дитина зображена.

Співпраця з медіа

Співпрацюючи з медіа, всіляко сприяти поширенню тем, які стосуються:

- просування прав дітей і вразливих дорослих;
- дотримання принципу рівності та недискримінації;
- просування позитивних дій, що сприятимуть дотриманню принципу рівності та недискримінації.

Допускається поширення тем, які виявляють тенденції порушень прав дитини або вразливих груп осіб, що стали відомі під час документування. Такі публікації допускаються виключно за умови збереження конфіденційної інформації про особу.

Недопустимим є поширення, публікування тем, які:

- розпалюють ворожнечу на ґрунті інвалідності та інших ознак;
- поширюють стереотипи та негативні практики щодо дітей та осіб, що потерпають від дискримінації;
- несуть інформацію, що може бути ризиком порушення права приватного та сімейного життя або неналежного поводження;
- не були належно погоджені відповідно до чинної Політики та стосуються діяльності чи бенефіціарів ГО ГАР.

У разі підозри поширення або участі в обговоренні подібних тем, до співробітника застосовуються процедури, визначені Кодексом та Політикою, включно з дисциплінарними санкціями.

14.ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ БЕЗПЕКИ

Після затвердження Політики безпеки ГО ГАР зобов'язується ознайомити всіх членів організації, волонтерів та інших осіб, з якими співпрацює ГО ГАР з Політикою безпеки й провести відповідне навчання, спрямоване на ознайомлення зі змістом Політики безпеки, Кодексом поведінки та важливістю дотримання їх під час реалізації програмних завдань організації, проєктів і заходів.

ГО ГАР інформує громадськість про Політику безпеки розміщуючи на власному вебсайті відповідну інформацію, а також контактні дані організації та інших установ (організацій), до яких слід звернутися у випадку її порушення.

Політику буде переглянуто через рік після розробки, а потім кожні три роки або за таких обставин:

- зміни в чинному законодавстві України та/або підзаконних нормативно-правових актах, що стосуються сфери застосування Політики;
- у результаті будь-яких інших значних змін або подій, які можуть впливати на характер і якість програм, спрямованих на сприяння забезпеченню прав дітей та вразливих дорослих.



ГРУПА
АКТИВНОЇ
РЕАБІЛІТАЦІЇ

ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ

Бенефіціар допомоги: Той, хто безпосередньо отримує товари або послуги від нашої програми. Зауважте, що зловживання владою може стосуватися й ширшої спільноти, якій ми служимо, а також може включати експлуатацію, коли створюється враження, що ви маєте владу.

Експлуатація дітей: Використання дітей для чиеїсь вигоди, задоволення або отримання прибутку, що часто призводить до несправедливого, жорстокого та шкідливого поводження з дитиною. Ці дії завдають шкоди фізичному або психічному здоров'ю, освіті, моральному або соціально-емоційному розвитку дитини. Сюди відносяться ситуації маніпулювання, зловживання, насильства, віктимізації, пригнічення або жорстокого поводження.

Жорстоке поводження з дітьми: Зловживання та нехтування, які відбуваються з дітьми віком до 18 років. Включає всі види фізичного та/або емоційного жорстокого поводження, сексуальне насильство, нехтування, недбалість, комерційну або іншу експлуатацію, що призводить до фактичної або потенційної шкоди здоров'ю, виживанню, розвитку або гідності дитини в контексті відносин відповідальності, довіри або влади.

Шкода: психологічне, фізичне та будь-яке інше порушення прав особи.

Психологічна шкода: Емоційне або психологічне насильство, включаючи (але не обмежуючись) принизливе і таке, що принижує гідність, поводження, як обзивання, постійна критика, приниження, постійний сором, одиночне ув'язнення та ізоляція.

Захист від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН): Термін, що використовується гуманітарною спільнотою та спільнотою розвитку для позначення запобігання сексуальній експлуатації та насильству над постраждалим населенням з боку персоналу або пов'язаного з ним персоналу. Термін походить з Бюлетеня Генерального секретаря ООН про спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуального насильства.

Сексуальне насильство: Термін "сексуальне насильство" означає фактичне фізичне насильство або загрозу фізичного насильства

сексуального характеру, що здійснюється із застосуванням сили або в нерівних чи примусових умовах.

Сексуальна експлуатація: Термін "сексуальна експлуатація" означає будь-яке фактичне зловживання або спробу зловживання вразливістю становища, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись цим, отримання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Це визначення охоплює торгівлю людьми та сучасне рабство.

Постраждала особа: особа, яка зазнала насильства або експлуатації. Термін "постраждалий" часто використовується замість терміну "жертва", оскільки він передбачає силу, стійкість і здатність до виживання, однак це вибір самої людини, як вона хоче себе ідентифікувати.

Лідер / лідерка ГО ГАР: Особа, яка активно взаємодіє з програмами та заходами, володіє глибоким розумінням поточних проєктів та програм, проявляє компетентність у більшості питань і може виступати як експерт у своїй сфері діяльності.

Програма Перший контакт: Ініціатива ГО ГАР, спрямована на підтримку осіб, які зазнали УСМ та перебувають у медичних та реабілітаційних закладах України. Ця підтримка може включати консультування, навчання практичних навичок та інші види допомоги, ґрунтуючись на принципі "рівний - рівному".

Принцип «рівний - рівному»: Засіб передачі правдивої, соціально значущої інформації під час проведення заходів та програм ГО ГАР. Це вид соціальної підтримки джерелом якої є рівна за статусом людина, яка фундаментально схожа на того, кому вона допомагає. Інструктори з УСМ спроможні надати допомогу чи підтримати тому, що вони мають відповідні досвідні знання: він чи вона пережили теж саме і можуть відчувати чи зрозуміти, що переживає людина в схожих обставинах, володіють спеціалізованою інформацією яка є унікальною та корисною. Взаємодії зі схожими людьми, які успішно переживають ті чи інші події в житті, більш ймовірно приведуть до позитивних змін в поведінці, вселяють надію, оптимізм та бажання рости або покращити себе.

"Рівний": Інструктор з УСМ з особистим успішним досвідом та знаннями у розв'язанні проблем, подібних до тих, що сталися з учасниками заходів та програм ГО ГАР. Це дозволяє їм зрозуміти та підтримати інших у їхньому життєвому шляху після отримання УСМ.

Інструктор Першого контакту: Особа з УСМ та інвалідністю, яка користується кріслом колісним. Вона пройшла навчання з основ роботи, володіє ключовими темами щодо УСМ і готова працювати в медичних та реабілітаційних закладах. Інструктор бере участь у командній роботі закладу, але не бере участь у плануванні цілей пацієнта, долучаючись лише за запитом від персоналу.

Тренер-наставник: Це особа з УСМ та інвалідністю, яка користується кріслом колісним. Вона пройшла обов'язкове навчання з основ роботи, володіє ключовими темами щодо УСМ і готова працювати в медичних та реабілітаційних закладах. Входить до складу мультидисциплінарної команди та активно бере участь у плануванні цілей пацієнта та їх реалізації.

Група сервісу / волонтерів: Особи без інвалідності, які надають необхідну фізичну підтримку на заходах, попередньо пройшовши відповідну підготовку та інструктаж щодо своїх обов'язків.

Інструктор ГО ГАР (з дисциплін на таборах АР, воркшопах та інших активностях): Особа з УСМ, яка користується кріслом колісним, пройшла навчання на таборі АР та володіє темами, що викладаються на таких заходах, дотримуючись при цьому філософії ГАР.

Табір активної реабілітації: Інтенсивний курс для людей з УСМ, які користуються кріслом колісним для переміщення. Програма охоплює теоретичні та практичні заняття з метою підвищення навичок самообслуговування, володіння кріслом колісним та подолання архітектурних перешкод, а також збільшення розуміння особливостей власного стану та профілактики ускладнень. Головною метою табору є досягнення максимальної незалежності людини, яка використовує крісло колісне, від зовнішньої допомоги та поліпшення якості життя. Тривалість табору може варіюватися від 7 до 14 днів, залежно від місця проведення, наявності бази та складу команди інструкторів.

Воркшоп: Короткий курс знань та навичок для людей з УСМ, які користуються кріслом колісним для переміщення. Програма складається з теоретичних та практичних занять з метою підвищення навичок самообслуговування. Воркшопи двох видів :

- в медичних або реабілітаційних закладах і акцентується на взаємодії з персоналом мультидисциплінарної команди. Фокус полягає на роботі з пацієнтами з УСМ, їхніми родичами та близькими, що

знаходяться в цей час у закладі. Ці воркшопи можуть зосереджуватись на індивідуальній роботі з пацієнтами або в невеликих групах, тривалість - від 3 до 5 днів. Програма розробляється спільно з керівником або делегованим фахівцем закладу.

- в закладах, що не є медичного або реабілітаційного профілю (відпочинкові комплекси, готелі тощо) і передбачає демонстрацію дисциплін, які викладаються на таборах активної реабілітації, лекції та інші активності. Тривалість може бути від 3 до 7 днів і залежить від регіональних особливостей, потреб, можливостей бази та мети заходу. Програма може фокусуватись на жінок і чоловіків окремо або мати змішаний склад учасників.

Дистанційний консультант: Особа, яка пройшла навчання з основ роботи, володіє ключовими темами щодо УСМ, має навички роботи з CRM-системою та консультує відповідно до звернень та графіку своєї роботи.

Особи з травмами/ураженнями спинного мозку (УСМ): Люди які отримали травму або інше УСМ та внаслідок цього інвалідність (або перебувають в процесі її оформлення) та користуються кріслом колісним

Родичі та близькі осіб з УСМ: Це люди, які надають різноманітну допомогу особам з УСМ у будь-якій формі та обсязі. Їхня допомога охоплює широкий спектр потреб та може включати як фізичну підтримку, так і емоційну підтримку, надання догляду та допомогу у виконанні різних повсякденних справ.

Партнери: Фізичні та юридичні особи, громадські організації та спілки, з якими взаємодіє ГО ГАР в рамках своєї діяльності. Взаємодію регламентує підписаний меморандум або інший документ про співпрацю.

Посадові обов'язки: Усі дії, які зобов'язаний виконувати працівник для успішного досягнення завдань програми, проєкту, заходу. Посадові обов'язки готуються керівником на кожен проєкт, захід, програму за необхідністю, в разі якщо вони не прописані окремо.

Відвідувачі заходів: Журналісти, представники органів влади та спільноти або окремі їх представники/-ці запрошені від імені ГО ГАР на заходи з метою популяризації роботи, налагодження зв'язків, привернення уваги до питань, яким присвячений захід тощо.

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

Політика	Дата затвердження Назва організації Правління	Дата перегляду політики
Кодекс поведінки	ГО "Група Активної Реабілітації" Від "___" _____ 202__ року.	"___" _____ 20__ року.
Ім'я та контактна інформація провідного спеціаліста з питань безпеки		
Ім'я та контактні дані директора, відповідального за безпеку	Пчолкін В.В.	

ВСТУП

Це Кодекс поведінки Громадської організації "Всеукраїнське об'єднання осіб з інвалідністю "Група Активної Реабілітації" (надалі - ГО ГАР), яка є неурядовою неприбутковою громадською організацією, покликана здійснювати заходи щодо сприяння активній реабілітації людей з ураженнями хребта та спинного мозку, які користуються кріслом колісним, задоволенні та захисту їх законних соціальних та професійних інтересів, зареєстрованою в Україні.

Наша здатність захищати й допомагати людям з інвалідністю з ураженнями спинного мозку (далі - УСМ) залежить від здатності й готовності організації підтримувати та просувати найвищі стандарти етичної і професійної поведінки. Директори та керівники вищої ланки несуть особливу відповідальність за дотримання цих стандартів, подають гарний приклад і створюють культуру захисту, яка підтримує і розширює можливості персоналу. Ми усвідомлюємо, що наша робота часто ставить співробітників організації у владні позиції щодо бенефіціарів. Усі, хто служить цій організації, зобов'язані не зловживати цією владою.

Наш Кодекс поведінки поширюється на всіх директорів, всіх працівників - постійних і позаштатних, усіх волонтерів, де б вони не працювали, і всіх відвідувачів, включаючи консультантів, журналістів і пов'язаний з ними персонал.

ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ОГЛЯД

Цей Кодекс поведінки схвалений Правлінням ГО ГАР. Буде зроблено все можливе, щоб ті, кому ми служимо, мали доступ до нього та розуміли його. Кодекс поведінки буде щорічно переглядатися відповідним органом в організації.

ІСТОРІЯ ПИТАННЯ

У Кодексі поведінки викладено наші очікування та керівні принципи щодо належної поведінки в офісі та на місцях. Погоджуючись працювати на нас директори, попечителі, співробітники та пов'язаний з ними персонал зобов'язуються дотримуватися політики й процедур ГО ГАР, а також найвищих стандартів особистої та професійної поведінки, щоб їхні дії не ставили під загрозу нашу цілісність і репутацію, а також не завдавали шкоди тим, кому вона прагне допомогти (бенефіціарів).

Очікується, що всі співробітники, волонтери й партнери (залежно від форми партнерства та строку) прочитають і підпишуть цей документ, копія якого буде зберігатися в особовій справі особи. Усі відвідувачі, включаючи консультантів, журналістів та пов'язаний з ними персонал, повинні прочитати та підписати Кодекс поведінки.

ОСНОВНІ ЦІННОСТІ ТА КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ

Наші співробітники дотримуються фундаментальних цінностей та принципів:

- Ми гарантуємо, що наша поведінка відповідає та відображає цінності, закріплені в Статуті Організації Об'єднаних Націй, Конституції та Законах України: повагу до основних прав людини, соціальної справедливості та людської гідності, а також повагу до рівних прав кожної людини. Ми будемо сприяти дотриманню принципів міжнародного права прав людини, міжнародного гуманітарного права, Конституції та Законів України. Ми будемо керуватися основними цінностями, включаючи професіоналізм, доброчесність і повагу до різноманіття, і завжди зберігатимемо міжнародну перспективу.
- Наше головне зобов'язання — забезпечення захисту законних соціальних та професійних інтересів людей з інвалідністю з ураженням спинного мозку (далі УСМ), сприянню їх активній реабілітації, рівного та повного здійснення особами з інвалідністю

прав людини шляхом залучення їх до суспільно-корисної діяльності, соціально-трудової, фізичної та активної реабілітації. Ми прагнемо підтримувати якомога повнішу участь людей з інвалідністю з УСМ, які перебувають у нашому віданні, як окремих осіб, так і сімей та громад, у прийнятті рішень, що впливають на їхнє життя.

- Ми поважатимемо гідність і цінність кожної людини, пропагуватимемо і практикуватимемо розуміння, повагу, співчуття і толерантність, демонструватимемо розсудливість і зберігатимемо конфіденційність, коли це необхідно.
- Ми прагнемо будувати конструктивні та шанобливі робочі відносини з нашими гуманітарними партнерами, постійно будемо прагнути до підвищення ефективності нашої діяльності та сприятимемо створенню клімату, який заохочує до навчання, підтримує позитивні зміни та застосовує уроки, винесені з нашого досвіду.
- Ми будемо однаково поважати всіх людей, незалежно від раси, статі, релігії, кольору шкіри, національного чи етнічного походження, мови, сімейного стану, сексуальної орієнтації, віку, соціально-економічного статусу, інвалідності, політичних переконань чи будь-якої іншої відмінної риси. Ми будемо прагнути усунути всі бар'єри на шляху до рівності.
- Ми поважатимемо культуру, звичаї та традиції всіх народів і намагатимемося уникати поведінки, яка є неприйнятною в певному культурному контексті.
- Мовою спілкування та діловодства ГО ГАР є українська.
- Ми зобов'язані захищати людей з інвалідністю з УСМ і не наражати їх на подальшу шкоду внаслідок наших дій. Ми також зобов'язані піклуватися про всіх наших волонтерів. Ми прагнемо дотримуватися гуманітарних принципів: нейтралітету, неупередженості, уникнення шкоди, підзвітності, участі та поваги. На практиці це означає, що ми всі повинні дотримуватися цього Кодексу поведінки:

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

Я зобов'язуюся дотримуватися таких правил:

Ставитися до всіх осіб, з якими я взаємодію та які перебувають під моєю опікою, справедливо, з повагою та гідністю.

- Я завжди намагатимусь зрозуміти складний досвід, з яким зіткнулися та пережили особи, що перебувають у моїй компетенції, а також несприятливе становище, в якому вони можуть опинитися на підставі релігії, етнічної приналежності, статі, віку або інвалідності через тих, хто має владу або вплив на різні аспекти їхнього життя.
- Я завжди намагатимусь дбати про права дітей і вразливих дорослих та захищати їх, діяти так, щоб їхні інтереси були першочерговим завданням.

Підтримувати цілісність організації, гарантуючи, що моя особиста та професійна поведінка відповідає найвищим стандартам і сприймається як така, що відповідає найвищим стандартам.

- Я демонструватиму цілісність, правдивість, відданість та чесність у своїх діях.
- Я буду терплячим, ввічливим, ставитимусь з повагою до всіх людей, з якими маю справу в офіційних взаєминах, зокрема з особами, з якими взаємодію та які перебувають під опікою (бенефіціари), представниками партнерів, урядів та донорів.
- Я дотримуватимусь українського законодавства, виконуватиму всі свої приватні юридичні та фінансові зобов'язання і не намагатимусь отримати особисту вигоду з будь-яких наданих мені привілеїв.
- Я зроблю все можливе, щоб поведінка членів моєї сім'ї не впливала негативно на репутацію ГО ГАР.

Виконувати свої службові обов'язки та вести свої приватні справи так, щоб уникати конфлікту інтересів, тим самим зберігаючи та зміцнюючи довіру громадськості до ГО ГАР.

- Мої дії будуть вільні від будь-яких міркувань особистої вигоди, і я протистоятиму будь-якому неправомірному політичному тиску під час ухвалення рішень.

- Я не вимагатиму й не прийматиму інструкцій щодо виконання моїх обов'язків від будь-якого уряду, зокрема від державних органів або від будь-якого органу, що не належить до організації. Я не надаватиму й не прийматиму жодних почесей, нагород, подарунків, винагород чи хабарів від будь-якого уряду, а також не надаватиму та не прийматиму їх від будь-якого іншого джерела, що не належить до організації, без попереднього на те дозволу. Однак дозволяється дарувати або приймати невеликі знаки вдячності, якими обмінюються відповідно до місцевої практики, за умови, що це не може поставити під загрозу цілісність організації.
- Я не прийматиму додаткових виплат або субсидій (за винятком заробітної плати, гонорарів, за основним місцем роботи, пенсійних виплат, соціальної допомоги, допомоги на компенсацію комунальних послуг і житла) від уряду або з будь-якого іншого джерела, а також не беру участі в певній політичній діяльності, наприклад, не балотуюся на державні посади або не обіймаю їх без попереднього погодження та дозволу від Правління ГО ГАР.
- Я уникаю допомоги приватним особам або компаніям у їхніх починаннях з організацією, якщо це може призвести до фактичного або уявного привілейованого ставлення.
- Я ніколи не братиму участі в діяльності, пов'язаній із закупівлею товарів чи послуг, або в кадровій діяльності, де може виникнути конфлікт інтересів.

Сприяти створенню гармонійного робочого середовища, заснованого на командному дусі, взаємоповазі та взаєморозумінні.

- Я виявлятиму повагу до всіх колег, незалежно від статусу чи посади, і надаватиму всім колегам можливість бути почутими, а також робити внесок своїми знаннями та досвідом у командні зусилля.
- Я не розголошуватиму розмір отриманих мною в організації гонорарів (компенсацій та інших виплат) та не обговорюватиму їх зі сторонніми особами.
- Я використовуватиму внутрішні процедури й процеси для висловлення невдоволення і не використовуватиму соціальні мережі для таких цілей.
- Попри те, що я можу не погоджуватися з колегою або керівником, прагнути вирішувати розбіжності й розв'язувати проблеми, коли вони виникають, і сприяти побудові конструктивного діалогу,

керуючись взаємною повагою та відкритим, позитивним підходом, між керівництвом та представниками персоналу. Я визнаю, що не всі зміни, які хочу просувати, обов'язково будуть прийняті організацією.

- Як керівник я буду відкритим до думок усіх членів команди. Я забезпечуватиму своєчасний зворотний зв'язок щодо результатів роботи кожного члена команди через настанови, мотивацію та повне визнання їхніх заслуг.

Утримуватися від будь-яких форм переслідування, дискримінації, фізичного або словесного насильства, залякування чи фаворитизму на робочому місці.

- Я не братиму участі й не терпітиму жодних форм утисків на робочому місці, включаючи сексуальні домагання та зловживання владою.
- Як керівник я не вимагатиму послуг, позик чи подарунків від співробітників, а також не прийматиму непроханих подарунків, які мають більше, ніж символічну цінність (до 5000 грн).
- Я усвідомлюю, що інтимні та сексуальні стосунки з працівниками, які перебувають під моїм керівництвом, є невід'ємним конфліктом інтересів і потенційним зловживанням владою. Якщо опинюсь в таких відносинах, я негайно доведу це до відома директорів і правління ГО ГАР.

Сприяти безпеці, здоров'ю та добробуту всіх як необхідній умові для ефективної та послідовної роботи.

- Я знатиму та виконуватиму всі інструкції, спрямовані на захист мого здоров'я, добробуту й безпеки.
- Я завжди враховуватиму безпеку персоналу під час ухвалення операційних рішень.
- Якщо я вважатиму, що інструкція загрожує моїй безпеці або безпеці інших осіб, негайно повідомлю про це свого керівника та Правління ГО ГАР.
- Як керівник я намагатимусь забезпечити, щоб здоров'я і добробут співробітників та їхніх сімей не піддавалися надмірному ризику. Я сприятиму забезпеченню здорового балансу між роботою та особистим життям співробітників і поважатиму їхні права.

Захищати та відповідально використовувати інформацію і ресурси, до яких маю доступ у зв'язку з моєю роботою в ГО ГАР.

- Я проявлятиму належну обережність у всіх службових питаннях і не розголошуватиму конфіденційну інформацію про осіб, які перебувають під моїм контролем, колег та інші питання, пов'язані з роботою, відповідно до законодавства України, умов контракту (трудового договору) та чинних керівних принципів політики безпеки ГО ГАР.
- Я захищатиму, управлятиму та використовуватиму людські, фінансові та матеріальні ресурси ГО ГАР ефективно та раціонально, пам'ятаючи, що ці ресурси були надані в розпорядження організації на користь осіб, які перебувають під моєю опікою (бенефіціарів).
- Я застосовуватиму принцип академічної доброчесності, а саме :
 - використання матеріалів які є напрацюванням колективу авторів ГО ГАР лише для проєктів і заходів ГО ГАР;
 - у разі розповсюдження матеріалів обов'язково робитиму посилання на авторів методик, технік, вправ та інше, після узгодження з Виконавчою дирекцією/Правлінням.

Запобігати, протидіяти й боротися з будь-якою експлуатацією та зловживаннями щодо осіб, які перебувають під опікою (бенефіціарів).

- Я зобов'язуюсь не зловживати владою та впливом, які маю з огляду на свою посаду, на життя та добробут осіб, які перебувають під моєю опікою (бенефіціарів).
- Я ніколи не вимагатиму від **бенефіціарів** будь-яких послуг чи прихильності в обмін на захист, чи допомогу.
- Я ніколи не буду вступати з особами, які перебувають під моєю опікою, в будь-які стосунки, пов'язані з експлуатацією, емоційною, фінансовою чи трудовою діяльністю. Я діятиму відповідально, наймаючи або в інший спосіб залучаючи осіб, які перебувають під моїм піклуванням, для надання приватних послуг. Я письмово повідомлятиму свого керівника та Правління ГО ГАР про характер та умови такої роботи.
- Я не вступатиму в сексуальні стосунки з дітьми (особи які не досягли 18-річного віку). Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням.
- Я не братиму участі в сексуальній експлуатації або насильстві над особами, які перебувають під моєю опікою.

- Я не вимагатиму й не братиму участі в комерційному обміні сексуальними послугами, оскільки такі відносини можуть підірвати довіру та імідж організації.
- ГАР вважає, що романтичні або сексуальні стосунки між керівниками та молодшими членами команди, а також між волонтерами або співробітниками та бенефіціарами несуть підвищений ризик експлуатації, реальної або можливої. Тому такі стосунки категорично не рекомендуються. У разі виникнення романтичних стосунків співробітник або волонтер повинен обговорити це зі своїм співробітником з питань безпеки, знаючи, що таке питання розглядатиметься з належною розсудливістю.
- Я не братиму участі та не терпітиму жодних форм домагань на робочому місці, включно із сексуальними домаганнями.
- Я нікого не переслідуватиму на робочому місці на підставі будь-якого виду різноманітності / відмінності.
- Я не робитиму жестів чи сексуальних зауважень щодо чийогось тіла, одягу чи зовнішності.
- Я не ставитиму запитань про чиєсь сексуальне життя.
- Я утримуватимусь від расистських чи сексуально образливих жартів.
- Я не робитиму сексуальних коментарів чи жартів про чиюсь сексуальну орієнтацію або зміну статі.
- Я утримуватимусь від секстингу та онлайн-булінгу.
- Я не робитиму зауважень сексуального характеру.
- Я не вступатиму у фізичний контакт (наприклад, не торкатимусь, не щипатимусь і под.)

Утримуватися від будь-якої участі в злочинній або неетичній діяльності, діяльності, що суперечить правам людини, або діяльності, що компрометує імідж та інтереси організації.

Я не підтримуватиму або братиму участь у будь-якій формі незаконної, експлуататорської або насильницької діяльності (йдеться, наприклад, про дитячу працю, торгівлю людьми та товарами).

СКАРГИ ТА ПОВІДОМЛЕННЯ

Кожна особа, яка підписує цей Кодекс, зобов'язана доводити до відома відповідного керівника будь-який потенційний інцидент, зловживання або занепокоєння, свідком яких вона стала, про які їй стало відомо або про які вона підозрює, що порушують стандарти, викладені в цьому Кодексі.

Я _____ приймаю і заявляю, що, ставлячи свій підпис під цим документом, підтверджую, що я прочитав/-ла і зрозумів/-ла Кодекс поведінки та його стандарти. Розумію, що будь-яке відхилення від цих стандартів може призвести до дисциплінарних заходів, аж до розірвання мого трудового договору (контракту) з ГО ГАР, а в разі вчинення кримінального злочину - до передачі справи до відповідних правоохоронних органів.

Підпис: _____ Дата: _____ Час: _____



ГРУПА
АКТИВНОЇ
РЕАБІЛІТАЦІЇ

Голові правління
ГО «Всеукраїнське об'єднання осіб з
інвалідністю «Група активної
реабілітації»

Бойко Олександру Сергійовичу

від _____

(прізвище, ім'я та по батькові)

(адреса, електронна адреса, телефон)

ЗАЯВА
про порушення політик безпеки

/час, місце, зміст порушення, П.І.П. особи яка здійснила порушення/.

