

Kodeks Postępowania Etycznego
Fundacji Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej (PCPM)

Spis treści

Spis treści

Wstęp	2
1. Cel	2
2. Definicje	3
3. Zasady i wartości	3
3.1. Godność i prawa człowieka	3
3.2. Równość i niedyskryminacja	4
3.3. Różnorodność, pluralizm i tolerancja	4
3.5. Humanitaryzm, bezstronność, neutralność i niezależność	4
3.6. Praworządność i odpowiedzialność	4
3.7. Uczciwość i przejrzystość	5
3.8. Szacunek, profesjonalizm i odpowiedzialność	5
3.9. Solidarność i odpowiedzialność wobec osób potrzebujących	5
3.10. Podmiotowość uczestników/czek projektów	5
3.11. Zakaz nadużywania władzy i wykorzystywania przewagi	6
3.12. Odpowiedzialne gospodarowanie zasobami	6
3.13. Ochrona przed naruszeniami	6
4. Ochrona środowiska	6
4.1. Zgodność z przepisami	7
4.2. Szacunek dla środowiska lokalnych społeczności	7
4.3. Zrównoważone zarządzanie zasobami	7
4.4. Świadomość ekologiczna pracowników	7
4.5. Monitorowanie i reagowanie na zagrożenia środowiskowe	7
4.6. Przykład i edukacja	8
5. Wdrożenie Kodeksu	8
6. Konsekwencje naruszenia Kodeksu	8
7. Monitoring i ewaluacja Kodeksu	9

Wstęp

Fundacja Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej (PCPM) jest apolityczną organizacją pozarządową, której misją jest niesienie pomocy humanitarnej, rozwojowej i ratunkowej osobom potrzebującym na całym świecie, w szczególności osobom dotkniętym konfliktami zbrojnymi, klęskami żywiołowymi i innymi sytuacjami kryzysowymi.

Realizując swoją misję, PCPM kieruje się najwyższymi standardami etycznymi i zawodowymi oraz zasadą poszanowania godności, praw i podstawowych wolności każdej osoby. PCPM zobowiązuje się do tworzenia środowiska pracy i realizacji działań wolnego od nadużyć, przemocy, dyskryminacji, wyzysku, molestowania, zastraszania i innych zachowań naruszających godność lub prawa człowieka.

PCPM uznaje, że pomoc humanitarna i rozwojowa powinny być udzielane z poszanowaniem podmiotowości, godności i praw osób, którym są świadczone. Osoby uczestniczące w projektach PCPM nie są wyłącznie odbiorcami pomocy, lecz podmiotami posiadającymi prawa, których należy przestrzegać i chronić.

PCPM kieruje się zasadami wynikającymi z Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz wartościami określonymi w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, w szczególności zasadą poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, praworządności oraz praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te obejmują również pluralizm, niedyskryminację, tolerancję, sprawiedliwość, solidarność oraz równość kobiet i mężczyzn.

W PCPM obowiązuje zasada „zero tolerancji” dla wykorzystywania, dyskryminacji i innych poważnych naruszeń niniejszego Kodeksu.

1. Cel

Niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego określa podstawowe standardy etyczne, zawodowe i zasady postępowania, obowiązujące wszystkie osoby działające w imieniu lub na rzecz PCPM, w tym członków i członkinie Zarządu, kadre kierowniczą, pracowników/czki, współpracowników/czki, ekspertów/ki, wolontariuszy/ki oraz partnerów PCPM.

Kodeks ma na celu:

- a. ustanowienie wspólnych standardów etycznego, odpowiedzialnego i profesjonalnego postępowania;
- b. ochronę godności, praw i podstawowych wolności osób, z którymi PCPM współpracuje lub na rzecz których prowadzi działania;
- c. zapobieganie nadużyciom, przemocy, dyskryminacji, wyzyskowi i innym zachowaniom naruszającym prawa człowieka;
- d. promowanie równego traktowania, różnorodności, tolerancji i wzajemnego szacunku;
- e. zapewnienie transparentności, uczciwości i odpowiedzialności w podejmowaniu decyzji i realizacji działań;
- f. zapewnienie, że działalność PCPM jest prowadzona zgodnie z obowiązującym prawem, zasadami praworządności oraz wewnętrznymi regulacjami Fundacji.

Kodeks stanowi podstawę podejmowania decyzji i prowadzenia działań przez PCPM, zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowej.

Niniejszy Kodeks przekłada wymienione wartości na konkretne standardy postępowania, obowiązujące wszystkie osoby działające w imieniu lub na rzecz PCPM. W tym celu PCPM zapewnia odpowiednie regulacje wewnętrzne, mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości oraz procedury wyjaśniania zgłoszonych przypadków i podejmowania odpowiednich działań.

2. Definicje

Dyskryminacja: nierówne, nieuzasadnione lub niekorzystne traktowanie osoby ze względu na cechę chronioną przez obowiązujące przepisy prawa lub inne okoliczności, które prowadzą lub mogą prowadzić do naruszenia jej praw lub godności.

Fundacja lub PCPM: Fundacja „Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej”, apolityczna organizacja pozarządowa, której misją jest niesienie pomocy humanitarnej, rozwojowej oraz ratunkowej osobom potrzebującym.

Kodeks Postępowania Etycznego: dokument określający etyczne i zawodowe standardy postępowania obowiązujące wszystkie osoby działające w imieniu lub na rzecz PCPM.

Nadużycie władzy lub pozycji: wykorzystywanie zajmowanego stanowiska, przewagi organizacyjnej, zawodowej, ekonomicznej lub innej zależności w sposób naruszający prawa, godność lub interesy innej osoby.

Partnerzy PCPM: podmioty, z którymi PCPM nawiązuje współpracę i od których oczekuje przestrzegania standardów etycznych zgodnych z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie.

Personel PCPM: wszystkie osoby objęte niniejszym Kodeksem, niezależnie od podstawy prawnej współpracy, stanowiska lub miejsca wykonywania obowiązków, w tym pracownicy/czki, osoby współpracujące z Fundacją, Zarząd, kadra kierownicza, eksperci/teki, wolontariusze/ki oraz inne osoby działające w imieniu PCPM.

Uczestnicy/czki projektów: osoby, którym PCPM niesie pomoc humanitarną, rozwojową lub ratunkową. PCPM traktuje je podmiotowo, z poszanowaniem ich godności, praw, potrzeb, autonomii i interesów.

3. Zasady i wartości

PCPM realizuje swoją misję w oparciu o zasady humanitaryzmu, bezstronności, neutralności i niezależności oraz wartości wynikające z poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności.

3.1. Godność i prawa człowieka

Każda osoba ma przyrodzoną godność, która musi być szanowana i chroniona.

Personel PCPM traktuje każdą osobę z szacunkiem, niezależnie od jej pochodzenia, narodowości, obywatelstwa, płci, wieku, niepełnosprawności, sytuacji społecznej lub ekonomicznej, przekonań, wyznania, orientacji seksualnej, tożsamości lub ekspresji płciowej, poglądów politycznych lub innych cech.

PCPM respektuje prawa człowieka i podstawowe wolności oraz podejmuje działania, mające na celu zapobieganie ich naruszaniu w ramach prowadzonej działalności.

Żadna osoba działająca w imieniu PCPM nie może być traktowana w sposób poniżający, upokarzający, nieludzki lub naruszający jej godność.

3.2. Równość i niedyskryminacja

PCPM przestrzega zasady równego traktowania i nie toleruje dyskryminacji.

Decyzje dotyczące zatrudnienia, współpracy, dostępu do możliwości zawodowych, udziału w projektach, udzielania pomocy oraz współpracy z partnerami powinny być podejmowane na podstawie obiektywnych, uzasadnionych i przejrzystych kryteriów.

PCPM szczególną uwagę poświęca zapewnieniu równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałaniu barierom, prowadzącym do wykluczenia lub nierównego traktowania.

3.3. Różnorodność, pluralizm i tolerancja

PCPM szanuje różnorodność kulturową, społeczną, językową, religijną i światopoglądową oraz uznaje pluralizm za istotną wartość współpracy międzynarodowej.

Personel PCPM powinien być otwarty na różnorodność oraz szanować odmienne doświadczenia, perspektywy i sposoby życia, o ile pozostają one zgodne z prawem oraz podstawowymi prawami człowieka.

Różnice zdań i poglądów powinny być rozwiązywane poprzez dialog, wzajemny szacunek i argumentację, a nie poprzez zastraszanie, przemoc, dyskryminację lub nadużywanie pozycji.

3.4. Wolność i poszanowanie autonomii

PCPM szanuje podstawowe wolności każdej osoby, w tym wolność sumienia, przekonań i wyrażania opinii, w granicach określonych przez prawo i prawa innych osób.

Personel PCPM nie może wykorzystywać swojej pozycji do wywierania nieuzasadnionej presji na inne osoby w zakresie ich przekonań, poglądów lub decyzji osobistych.

Uczestnicy/czki projektów powinni/ny, w zakresie właściwym dla charakteru udzielanej pomocy, otrzymywać informacje umożliwiające im podejmowanie świadomych decyzji dotyczących udziału w działaniach PCPM.

3.5. Humanitaryzm, bezstronność, neutralność i niezależność

PCPM niesie pomoc osobom potrzebującym bez względu na ich pochodzenie, narodowość, płeć, wiek, wyznanie, poglądy polityczne, status społeczny lub ekonomiczny oraz inne cechy.

Pomoc jest udzielana zgodnie z zasadą humanitaryzmu, bezstronności, neutralności i niezależności.

Personel PCPM nie może wykorzystywać udzielanej pomocy do realizacji celów politycznych, ideologicznych, religijnych lub osobistych, oraz powinien kierować się przede wszystkim potrzebami osób dotkniętych kryzysem.

3.6. Praworządność i odpowiedzialność

PCPM działa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wewnętrznymi regulacjami Fundacji oraz zasadami przejrzystego i odpowiedzialnego zarządzania.

Poszanowanie praworządności oznacza w szczególności obowiązek działania w granicach przyznanych kompetencji, oraz obowiązek kierowania się obiektywnymi i uzasadnionymi przesłankami.

Osoby pełniące funkcje kierownicze lub posiadające szczególne uprawnienia są zobowiązane do korzystania ze swojej pozycji w sposób odpowiedzialny i adekwatny.

Podejmowanie decyzji powinno być możliwie przejrzyste, uzasadnione i wolne od arbitralności, dyskryminacji oraz konfliktu interesów.

3.7. Uczciwość i przejrzystość

PCPM prowadzi swoją działalność uczciwie, rzetelnie i transparentnie.

Personel PCPM jest zobowiązany do przedstawiania informacji zgodnych ze stanem faktycznym, unikania świadomego wprowadzania innych osób w błąd oraz niezwłocznego zgłaszania istotnych nieprawidłowości.

Nie jest dopuszczalne wykorzystywanie informacji, stanowiska lub zasobów PCPM dla uzyskania nieuprawnionej korzyści osobistej lub korzyści dla osób trzecich.

PCPM oczekuje od swoich partnerów i wykonawców przestrzegania analogicznych standardów etycznych i zgodności.

3.8. Szacunek, profesjonalizm i odpowiedzialność

Personel PCPM wykonuje swoje obowiązki z należytą starannością, profesjonalizmem i odpowiedzialnością.

Relacje pomiędzy pracownikami/czkami, współpracownikami/czkami, partnerami, uczestnikami projektów i innymi interesariuszami/szkami powinny być oparte na wzajemnym szacunku, profesjonalizmie i poszanowaniu godności.

PCPM nie toleruje zachowań polegających na zastraszaniu, poniżaniu, uporczywym nękanu, molestowaniu, przemocy werbalnej lub fizycznej, ani innych zachowań naruszających godność człowieka.

3.9. Solidarność i odpowiedzialność wobec osób potrzebujących

Solidarność stanowi jeden z fundamentów działalności PCPM.

Personel PCPM powinien kierować się troską o dobro osób dotkniętych kryzysami i szczególnie uwzględniać potrzeby osób znajdujących się w sytuacji zwiększonej podatności na zagrożenia.

Pomoc powinna być udzielana w sposób wzmacniający podmiotowość i sprawczość osób, którym jest świadczona, a nie prowadzący do ich uzależnienia, stygmatyzacji lub pozbawienia wpływu na dotyczące ich decyzje.

3.10. Podmiotowość uczestników/czek projektów

PCPM traktuje uczestników/czki projektów jako podmioty posiadające prawa, a nie wyłącznie jako odbiorców pomocy.

Personel PCPM dba o to, aby uczestnicy/czki projektów, w zakresie właściwym dla charakteru działań:

1. byli/ły świadomi/e swoich praw;
2. otrzymywali/ły jasne i zrozumiałe informacje dotyczące udzielanej pomocy;
3. mogli/ły wyrażać opinie i zgłaszać uwagi dotyczące otrzymywanego wsparcia;
4. byli/ły traktowani/e z poszanowaniem swojej godności, prywatności i autonomii;
5. mieli/ały możliwość zgłaszania nieprawidłowości bez obawy przed odwetem.

3.11. Zakaz nadużywania władzy i wykorzystywania przewagi

Żadna osoba działająca w imieniu PCPM nie może wykorzystywać swojej pozycji, władzy, wiedzy, dostępu do zasobów lub zależności innych osób w celu uzyskania korzyści osobistej lub wywierania nieuprawnionego wpływu.

W szczególności zabronione są zachowania o charakterze wyzyskującym wobec pracowników/czek, współpracowników/czek, partnerów, podwykonawców/czyń oraz uczestników/czek projektów.

PCPM nie toleruje wykorzystywania szczególnej podatności na zagrożenia, zależności ekonomicznej, zawodowej, społecznej lub innej zależności osoby w celu osiągnięcia korzyści lub sprawowania nieuzasadnionej kontroli.

3.12. Odpowiedzialne gospodarowanie zasobami

Personel PCPM gospodaruje powierzonymi zasobami materialnymi i niematerialnymi z najwyższą starannością.

Zasoby Fundacji mogą być wykorzystywane wyłącznie zgodnie z ich przeznaczeniem, obowiązującymi procedurami i prawem.

Personel PCPM dokłada wszelkich starań, aby przeciwdziałać marnotrawstwu, nadużyciom, korupcji oraz innym działaniom mogącym prowadzić do nieuzasadnionej utraty zasobów Fundacji.

3.13. Ochrona przed naruszeniami

PCPM stosuje zasadę „zero tolerancji” wobec nadużyć, przemocy, wyzysku, dyskryminacji, molestowania, korupcji oraz innych poważnych naruszeń zasad określonych w niniejszym Kodeksie.

Każda osoba objęta Kodeksem ma obowiązek reagować na poważne naruszenia lub uzasadnione podejrzenia ich wystąpienia zgodnie z obowiązującymi w PCPM procedurami.

Osoba dokonująca zgłoszenia w dobrej wierze nie może ponosić negatywnych konsekwencji z powodu dokonania zgłoszenia.

4. Ochrona środowiska

PCPM uznaje ochronę środowiska za element odpowiedzialnego i zrównoważonego prowadzenia działalności.

4.1. Zgodność z przepisami

PCPM przestrzega obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji krajowych i międzynarodowych dotyczących ochrony środowiska, dbając o ich skuteczne wdrażanie w swojej działalności.

4.2. Szacunek dla środowiska lokalnych społeczności

PCPM zapewnia, że wszystkie prowadzone działania szanują środowisko naturalne społeczności, z którymi współpracuje, zarówno w Polsce, jak i za granicą. Na etapie przygotowania założeń projektowych dopasowuje działania, narzędzia i technologie tak, aby miały możliwie najmniejszy wpływ na lokalny ekosystem.

4.3. Zrównoważone zarządzanie zasobami

PCPM zobowiązuje się do przestrzegania wysokich standardów środowiskowych w całym łańcuchu dostaw, w tym w procesach zakupowych i zarządzaniu odpadami. Obejmuje to m.in.:

- a. pierwszeństwo zakupu produktów i usług na rynkach lokalnych w celu ograniczenia śladu węglowego, wsparcia lokalnej społeczności oraz zapewnienie dostępności serwisu posprzedażowego, co ogranicza ryzyko wyrzucenia niesprawnego urządzenia,
- b. ograniczanie zużycia materiałów jednorazowych oraz plastiku,
- c. wdrażanie skutecznych systemów segregacji i recyklingu odpadów.

4.4. Świadomość ekologiczna pracowników

Pracownicy PCPM szanują środowisko naturalne i mają pełną świadomość, że ich indywidualne wybory wpływają na globalne ekosystemy. Personel PCPM dąży do podejmowania działań ograniczających negatywne skutki swojej działalności.

4.5. Monitorowanie i reagowanie na zagrożenia środowiskowe

PCPM zobowiązuje się do bieżącego monitorowania wpływu swojej działalności na środowisko. Już

na etapie pisania projektu wpływ ten jest monitorowany i uwzględniany w planowanych działaniach. Za monitorowanie działalności w ramach projektu odpowiada każdy z pracowników Fundacji. Ostateczną odpowiedzialność ponosi koordynator/ka projektu, który/a na bieżąco monitoruje sytuację, raportuje wyniki przełożonym oraz niezwłocznie informuje o pojawieniu się ewentualnych zagrożeń lub ryzyka. W przypadku wykrycia bezpośredniego ryzyka szkody dla środowiska — zarówno dla lokalnej społeczności, jak i dla samej organizacji — podejmowane są natychmiastowe działania zaradcze. Może to obejmować m.in.:

- a. informowanie odpowiednich władz i instytucji,
- b. podejmowanie wszelkich możliwych i dostępnych działań w celu zminimalizowania zagrożeń dla środowiska lub ich wyeliminowania i usunięcia skutków,
- c. współpracę z partnerami lokalnymi w celu ochrony ekosystemów.

4.6. Przykład i edukacja

PCPM zapewnia swoim pracownikom/czkom materiały edukacyjne dotyczące ochrony środowiska naturalnego i odpowiedzialności za nie oraz zachęca do zapoznania się z nimi.

4.7. PCPM oczekuje, że pracownicy/czki organizacji, zarówno w Polsce, jak i za granicą, włącznie z Zarządem i kadrą kierowniczą, będą stanowić wzór odpowiedzialnych postaw ekologicznych. Personel jest zobowiązany do promowania dobrych praktyk w zakresie ochrony środowiska zarówno w miejscu pracy, jak i w kontaktach ze społecznościami lokalnymi.

5. Wdrożenie Kodeksu

Znajomość Kodeksu stanowi element odpowiedzialności zawodowej każdej osoby działającej w imieniu lub na rzecz PCPM. Dlatego każda osoba rozpoczynająca współpracę z PCPM jest zobowiązana do zapoznania się z niniejszym Kodeksem w terminie 7 dni od rozpoczęcia współpracy.

PCPM zapewnia odpowiednie działania informacyjne i edukacyjne umożliwiające personelowi zrozumienie zasad Kodeksu oraz sposobu ich stosowania w praktyce.

Kadra kierownicza i osoby pełniące funkcje zarządcze ponoszą szczególną odpowiedzialność za promowanie zasad Kodeksu i tworzenie środowiska, w którym przestrzeganie jego postanowień jest standardem organizacyjnym.

PCPM oczekuje od partnerów i podmiotów współpracujących przestrzegania zasad zgodnych z niniejszym Kodeksem i, w miarę możliwości, uwzględnia odpowiednie zobowiązania w zawieranych umowach.

6. Konsekwencje naruszenia Kodeksu

Naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu może stanowić naruszenie obowiązków wynikających ze stosunku pracy, umowy lub innej podstawy współpracy z PCPM i może skutkować zastosowaniem odpowiednich środków przewidzianych w przepisach prawa, regulacjach wewnętrznych Fundacji lub zawartej umowie.

W zależności od charakteru, wagi i okoliczności naruszenia mogą zostać podjęte działania naprawcze, dyscyplinarne, organizacyjne, cywilne lub inne przewidziane prawem.

Odpowiedzialność Fundacji nie wyłącza odpowiedzialności indywidualnej osób, które dopuściły się naruszenia, w szczególności osób zajmujących stanowiska kierownicze, zarządcze lub nadzorcze, pracowników/czek, współpracowników/czek, zleceniobiorców i innych osób działających w imieniu lub na rzecz PCPM.

Przy podejmowaniu decyzji dotyczących konsekwencji naruszenia uwzględnia się jego charakter, wagę, skutki, umyślność lub nieumyślność działania, pozycję osoby dopuszczającej się naruszenia oraz inne istotne okoliczności.

7. Monitoring i ewaluacja Kodeksu

Niniejszy Kodeks podlega przeglądowi co najmniej raz w roku oraz każdorazowo w przypadku istotnych zmian w obowiązujących przepisach prawa, standardach międzynarodowych, zasadach działania PCPM lub zidentyfikowanych ryzyk organizacyjnych.

Przegląd Kodeksu powinien uwzględniać w szczególności:

- a. doświadczenia wynikające z jego stosowania;
- b. zgłoszone przypadki naruszeń i wnioski z ich analizy;
- c. zmiany w obowiązujących przepisach prawa;
- d. rozwój międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka i działalności humanitarnej;
- e. zmiany standardów i wymagań instytucji partnerskich i donorskich;
- f. zmiany w zakresie ryzyk związanych z dyskryminacją, nadużyciami, wykorzystywaniem przewagi, ochroną uczestników/czek projektów i bezpieczeństwem personelu.