



# Kódex správania

Júl 2023

Pripravil/-a	Braňo Tichý, bývalý riaditeľ
Revízia dňa	7. júl 2023
Revíziu vykonal/-a	Timea Stránska, Programová vedúca oddelenia humanitárnej pomoci a rozvojovej spolupráce Andrea Najvirtová, riaditeľka

## OBSAH

ÚVOD.....	1
1. KÓDEX SPRÁVANIA A RÁMEC OCHRANY .....	1
2. ZÁKLADNÉ ZÁSADY A NORMY SPRÁVANIA ČVO .....	1
3. PLATNOSŤ A ZODPOVEDNOSŤ .....	2
4. ZÁSADY A NORMY SPRÁVANIA .....	2
Neziskovosť a dobrovoľnosť našej pomoci .....	3
Úcta k ľuďom a nediskriminácia.....	3
Žiadna korupcia.....	3
Žiaden konflikt záujmov.....	4
Profesionalita.....	5
Žiadne sexuálne vykorisťovanie alebo zneužívanie.....	5
Žiadne sexuálne vzťahy medzi zamestnancami a spolupracovníkmi ČVO a príjemcami pomoci .....	5
Žiadne šikanovanie, obťažovanie, diskriminácia, zastrašovanie alebo zneužívanie .....	6
Žiadne zneužívanie drog a alkoholu .....	6
Transparentnosť a komunikácia ČVO.....	6
Podpora a budovanie kapacít príjemcov pomoci .....	7
Nezávislosť a súlad s pravidlami .....	7
Zodpovednosť za majetok, zdroje a informácie ČVO.....	7
Žiadna politická angažovanosť zamestnancov ČVO, ktorá by poškodzovala ciele ČVO alebo vnímanie neutrality organizácie .....	8
Bezpečnosť a ochrana.....	8
Ochrana životného prostredia .....	8
<b>PRÍLOHA 1 – TERMINOLÓGIA .....</b>	<b>9</b>

## ÚVOD

Človek v ohrození, n.o. (ďalej ČvO) je mimovládna, nezisková organizácia poskytujúca humanitárnu pomoc a rozvojové aktivity vo svete a na Slovensku. Organizácia bola založená v roku 1999 s cieľom účinne pomáhať ľuďom, ktorí trpia dôsledkami konfliktov, prírodných katastrof a nedemokratických režimov. Postupne sme do svojej misie pribrali i vzdelávacie aktivity a pomoc vo vylúčených komunitách na Slovensku.

ČvO sa zaväzuje dodržiavať príklady dobrej praxe a zabezpečovať kvalitu práce svojich zamestnancov a zamestnankýň, partnerských organizácií a ostatných spolupracovníkov a spolupracovníčok.

## 1. KÓDEX SPRÁVANIA A RÁMEC OCHRANY

Kódex správania ČvO predstavuje základnú politiku ČvO a musí byť čítaný v spojení so všetkými ďalšími kľúčovými politikami ČvO uvedenými nižšie. Rámec ochrany má za cieľ zdefinovať minimálne štandardy etických noriem správania a zahŕňa:

- ČvO Kódex správania (Code of Conduct)
- ČvO Smernica pre ochranu (Safeguarding)
- ČvO Smernica pre ochranu detí (Child Safeguarding)
- ČvO Smernica pre prevenciu sexuálneho vykorisťovania a zneužívania (PSEA)
- ČvO Smernica pre oznamovanie nekalých praktík (Whistleblowing)

Vyššie uvedené smernice sa musia čítať spoločne a sú doplnené o:

- ČvO Postup vyšetrovacieho konania (Investigation procedure)
- ČvO Rámec pre zodpovednosť voči zasiahnutému obyvateľstvu (AAP)
- ČvO Procedúra mechanizmu pre sťažnosti, spätnú väzbu a odpovede (CFRM)

## 2. ZÁKLADNÉ ZÁSADY A NORMY SPRÁVANIA ČVO

Normy správania ČvO sa vzťahujú na nižšie uvedené zásady a normy správania:

- Neziskovosť a dobrovoľnosť našej pomoci
- Úcta k ľuďom a nediskriminácia
- Žiadna korupcia
- Žiaden konflikt záujmov
- Profesionalita
- Žiadne sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie
- Žiadne sexuálne vzťahy medzi zamestnancami a spolupracovníkmi ČvO a príjemcami pomoci
- Žiadne šikanovanie, obťažovanie, diskriminácia, zastrašovanie alebo zneužívanie
- Žiadne zneužívanie alkoholu a drog
- Transparentnosť a komunikácia ČvO
- Podpora a budovanie kapacít príjemcov pomoci
- Nezávislosť a súlad s pravidlami
- Ochrana a bezpečnosť
- Zodpovednosť voči majetku, zdrojom alebo informáciám ČvO

- Žiadna politická angažovanosť zamestnancov ČvO, ktorá by poškodzovala ciele ČvO alebo vnímanie neutrality organizácie
- Ochrana životného prostredia

Okrem toho sa organizácia ČvO riadi týmito zásadami:

- Efektívnosť
- Pomoc poskytovaná na základe potrieb
- Zodpovednosť
- Partnerstvo
- ako aj humanitárnymi zásadami: ľudskosť, neutralita, nestrannosť a nezávislosť.

### 3. PLATNOSŤ A ZODPOVEDNOSŤ

Tento kódex správania je záväzný pre všetkých zamestnancov a spolupracovníkov ČvO, vrátane manažment tímu, zamestnancov, pracovníkov pracujúcich na základe iných typov zmlúv, konzultantov, stážistov a dobrovoľníkov<sup>1</sup> (ďalej len "zamestnanci a spolupracovníci ČvO"), ako aj pre partnerské organizácie<sup>2</sup> pracujúce v mene ČvO, pokiaľ nemajú vlastné smernice (ďalej len "partneri"). Kľúčové zásady kódexu správania sa vzťahujú aj na externých dodávateľov, ktorí sú v priamom kontakte s príjemcami pomoci ČvO.

Tento kódex správania sa musí čítať v spojení s ČvO rámcom pre ochranu.

Tento kódex správania a príslušný rámec pre ochranu sa uplatňujú v pracovnom čase aj mimo pracovného času.

Úlohou vedúcich oddelení a všetkých nadriadených pracovníkov a pracovníčok je kódex nielen dodržiavať, ale aj viesť vlastným dobrým príkladom a vytvárať pre zamestnancov a spolupracovníkov prostredie, v ktorom je správanie sa podľa tohto kódexu správania očakávané a oceňované.

Kódex správania je internou smernicou ČvO. Akékoľvek konanie v rozpore s normami správania uvedenými nižšie sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny a môže viesť k disciplinárnym opatreniam, vrátane prepustenia.

### 4. ZÁSADY A NORMY SPRÁVANIA

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sú zodpovední voči organizácii za to, aby sa usilovali o dosiahnutie a udržiavanie najvyšších štandardov osobného a profesionálneho správania v súlade s presvedčeniami, politikami, hodnotami, poslaním a víziou ČvO. Všetci zamestnanci a spolupracovníci ČvO musia zabezpečiť, aby ich správanie počas práce aj mimo nej podporovalo poslanie a hodnoty ČvO.

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sú povinní vyhýbať sa akémukoľvek neprijateľnému správaniu a dodržiavať nasledujúce normy.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dobrovoľníci starší ako 18 rokov, ktorí sú v priamom kontakte s príjemcami pomoci ČvO, alebo zastupujú ČvO navonok.

<sup>2</sup> V tomto kontexte je "partnerská organizácia pracujúca v mene ČvO" subjekt, ktorému ČvO poskytuje finančné alebo iné zdroje, t. j. zvyčajne miestna alebo medzinárodná mimovládna organizácia

<sup>3</sup> Pre ďalšie detaily pozri ČvO rámec pre ochranu, smernicu pre ochranu, smernicu pre ochranu detí a smernicu pre prevenciu sexuálneho vykorisťovania a zneužívania.

## Neziskovosť a dobrovoľnosť našej pomoci

Človek v ohrození, n.o. je neziskovou organizáciou, ktorá poskytuje všeobecne prospešné služby pre všetkých príjemcov pomoci (ďalej len „príjemcovia pomoci“) za vopred určených a rovnakých podmienok a ktorej zisk sa nesmie použiť v prospech zakladateľov, členov orgánov, ani jej zamestnancov, ale je v celom rozsahu použitý na zabezpečenie všeobecne prospešných služieb.

Všetci naši príjemcovia pomoci vstupujú do spolupráce s ČvO dobrovoľne a môžu sa kedykoľvek rozhodnúť spoluprácu s nami ukončiť. Spolupráca s príjemcami pomoci nesmie byť nikdy podmienená splnením iných požiadaviek, pokiaľ to projekt, v rámci ktorého spolupráca prebieha, vyslovene nevyžaduje. Efektívna a udržateľná pomoc môže byť najlepšie dosiahnutá tam, kde sú jej príjemcovia zapojení do vytvárania, manažmentu, implementácie a evaluácie podporných programov - budeme sa preto snažiť dosiahnuť plné zapojenie komunity do našich aktivít a programov.

## Úcta k ľuďom a nediskriminácia

So všetkými ľuďmi sa musí zaobchádzať s rešpektom a dôstojnosťou. Akékoľvek formy diskriminačného správania na základe rasy, pohlavia, rodu, náboženstva, sociálneho postavenia, farby pleti, národnosti alebo etnickej príslušnosti, jazyka, veku, zdravotného znevýhodnenia, politického presvedčenia alebo sexuálnej orientácie alebo iných sú neprijateľné. Toto pravidlo neodporuje možnosti ČvO uprednostňovať pri poskytovaní pomoci príjemcov z ohrozených skupín obyvateľstva, ak to podmienky vyžadujú. Pomoc ČvO je poskytovaná výlučne na základe potrieb jednotlivcov, rodín a komunit a je založená na súhlase príjemcov s pomocou.

Rovnako platí zákaz akejkoľvek diskriminácie v procese výberu a v priebehu zamestnávania zamestnancov a spolupracovníkov ČvO. ČvO sa usiluje o vytváranie diverzity v pracovnom prostredí. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO dodržia miestne zákony a kultúrne normy a správajú sa kultúrne citlivým spôsobom. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO by mali vždy používať jazyk a obliekať sa primerane okolnostiam, rešpektovať kultúry a komunity, s ktorými prichádzajú do styku, zabezpečujú rešpekt a pozitívne vnímanie ČvO.

ČvO je nestranná, neutrálna a nekonfesná organizácia. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO môžu byť členmi politických, náboženských alebo akýchkoľvek iných skupín, zároveň ale nesmú verejne prejavovať takúto príslušnosť alebo sa zapájať do politických aktivít alebo presadzovať svoje náboženské hodnoty spôsobom, ktorý by mohol negatívne ovplyvniť ciele organizácie alebo poškodiť vnímanie nestrannosti, neutrality alebo nezávislosti ČvO.

## Žiadna korupcia

Korupcia je definovaná ako zneužitie zverenej moci na získanie osobnej výhody. To zahŕňa ponúkanie, darovanie, vyžadovanie alebo prijímanie finančných alebo materiálnych darov, pôžičiek, odmien alebo akýchkoľvek iných výhod od/pre tretiu osobu s cieľom získať niečo nečestne, nelegálne alebo porušujúc rámce právnych alebo zmluvných vzťahov. Za korupciu sa považuje najmä prijímanie a dávanie úplatkov a iných výhod, vynucovanie, zneužitie zverených zdrojov, dohody obmedzujúce súťaž, pranie peňazí, provízie zo získaných kontraktov (tzv. kickbacks), platenie neprimeraných cien a poplatkov tretej osobe s cieľom osobného prospechu a prijímanie neprimeraných darov s cieľom získať výhodu.

Korupcia v ktorejkoľvek z uvedených foriem je zakázaná. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO nesmú využívať svoje pracovné postavenie na dosiahnutie osobného zisku alebo prospechu a musia sa vyhýbať akejkoľvek situácii, v ktorej by osobné záujmy mohli byť v rozpore so záujmami ČvO.

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sú povinní informovať o akomkoľvek domnelom korupčnom správaní, ktorého svedkom sa stali.

Jedinou okolnosťou, v ktorej môže byť korupčné správanie zvažované, je závažné ohrozenie života, zdravia alebo bezpečnosti zamestnancov a spolupracovníkov ČvO. ČvO sa však zaväzuje plánovať svoje aktivity tak, aby bolo minimalizované riziko, v ktorom je takéto správanie pod nátlakom vyžadované. Zároveň pritom platí pravidlo neplatenia výkupného v situáciách únosu, ako je uvedené v Smernici o bezpečnosti a ochrane oddelenia humanitárnej pomoci a rozvojovej spolupráce ČvO.

## Žiaden konflikt záujmov

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO nesmú využívať svoju pracovnú pozíciu na získanie neoprávnenej osobnej výhody alebo zisku a musia sa vyhýbať situáciám, v ktorých by konflikt so záujmami ČvO mohol byť predpokladaný.

Žiadny zamestnanec a spolupracovník ČvO **nesmie**:

- využívať meno alebo aktivity ČvO ako nástroj propagandy pri vykonávaní verejných politických alebo náboženských aktivít
- zapájať sa do aktivít členských organizácií, aliancií a asociácií, ktorých zameranie je v zásadnom rozpore s aktivitami, hodnotami a cieľmi ČvO
- byť súbežne zamestnaný alebo sa podieľať na práci právnickej osoby, ktorej aktivity, hodnoty a ciele sú v rozpore s aktivitami, hodnotami a cieľmi ČvO
- prijímať dary alebo iné formy benefitov (okrem malých gest vďačnosti) od partnerských organizácií alebo biznis partnerov a nechávať si ich pre osobnú potrebu
- využívať dôverné informácie získané počas práce pre ČvO pre osobný prospech alebo pre prospech tretích osôb
- využívať spoju pozíciu v ČvO na získanie osobného prospechu
- uprednostňovať rodinných členov v prípade, že sú zamestnancami ČvO

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sú tiež povinní bezodkladne oznámiť a konzultovať so svojim nadriadeným vhodnosť nasledujúcich situácií alebo správania sa:

- byť v rovnakom čase v pozícii dodávateľa tovarov alebo služieb
- podieľanie sa na obchodných aktivitách v oblasti pôsobenia ČvO
- blízke osobné vzťahy s klientami ČvO alebo predstaviteľmi organizácií, s ktorými má ČvO partnerský/obchodný vzťah
- členstvo v organizáciách, správnych radách alebo kontrolných orgánoch donorských inštitúcií, od ktorých ČvO získava prostriedky
- účasť v radiaciach alebo kontrolných orgánoch partnerských organizácií
- zamestnávanie členov vlastnej rodiny
- vlastníctvo alebo podielníctvo vlastné alebo rodinných príslušníkov a blízkych osôb v obchodných spoločnostiach, ktoré majú obchodný vzťah s ČvO
- platené aktivity (lektorovanie, tréning, verejná prezentácia), ktoré spadajú pod náplň práce počas pracovného času zamestnanca alebo spolupracovníka ČvO s príjmom presahujúcim 150 € mesačne.
- platené aktivity súvisiace s náplňou práce zamestnanca mimo jeho pracovného času v súlade so Zákonníkom práce.

## Profesionalita

Človek v ohrození, n.o. vykonáva svoju činnosť profesionálne využívajúc špecifické vedomosti a schopnosti svojich zamestnancov a spolupracovníkov. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO vykonávajú iba aktivity, pre ktoré sú odborne a osobnostne kompetentní. Sledujú svoje osobné a odborné limity a rozvíjajú ich, vzdelávajú sa a zdokonaľujú svoje praktické spôsobilosti s cieľom dosiahnuť čo najlepšie výsledky. V prípade riešenia zložitých pracovných výziev vo svojej práci má zamestnanec a spolupracovník ČvO možnosť konzultovať svoju prácu s tímom, nadriadeným alebo supervízorom.

## Žiadne sexuálne vykorisťovanie alebo zneužívanie

ČvO netoleruje žiadnu formu sexuálneho vykorisťovania alebo zneužívania zo strany zamestnancov a spolupracovníkov ČvO alebo partnerov voči akejkolvek osobe. ČvO sa zaväzuje urobiť všetko potrebné na to, aby zabránilo negatívnym dopadom svojich programov, ako sexuálneho vykorisťovania a zneužívania, spôsobených zamestnancami a spolupracovníkmi ČvO, ako aj partnermi ČvO voči príjemcom a členom komunity.

Zakázané sú výmena peňazí, zamestnania, tovaru alebo služieb za sex a sexuálne služby, ako aj iné formy sexuálne ponižujúceho, zneuctujúceho alebo vykorisťujúceho správania zo strany zamestnancov a spolupracovníkov ČvO. To zahŕňa aj výmenu poskytnutej pomoci za sex. Zakázané je tiež dotýkať sa kohokoľvek sexuálne nevhodným alebo kultúrne necitlivým spôsobom alebo pristupovať k detskej pornografii alebo akýmkoľvek nevhodným obrázkom detí prostredníctvom akéhokoľvek média.

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO **majú povinnosť:**

- nahlásiť akékoľvek obavy alebo podozrenia týkajúce sa porušenia noriem ochrany detí vyplývajúce z tohto Kódexu správania zo strany ktoréhokoľvek zamestnanca a spolupracovníka ČvO príslušnému zamestnancovi prostredníctvom príslušných kanálov
- prispievať k vytváraniu a udržiavaniu prostredia, ktoré zabraňuje sexuálnemu vykorisťovaniu a zneužívaniu a podporuje uplatňovanie Politiky ochrany detí

## Žiadne sexuálne vzťahy medzi zamestnancami a spolupracovníkmi ČvO a príjemcami pomoci

Sexuálne vzťahy medzi zamestnancami a spolupracovníkmi ČvO a príjemcami pomoci sú pravdepodobne založené na nerovnovážnej dynamike mocenských vzťahov a môžu ohroziť kredibilitu, integritu a prácu ČvO. V tom zmysle sú sexuálne vzťahy medzi zamestnancami a spolupracovníkmi ČvO a príjemcami pomoci našich programov zakázané.

Všetci zamestnanci a spolupracovníci ČvO by mali zvážiť vytváranie sexuálnych vzťahov s lokálnym zamestnancom alebo spolupracovníkom ČvO, pričom by primárne mali byť zvažované otázky osobnej bezpečnosti, dosahovania cieľov programu, možný konflikt záujmov a reputáciu organizácie v miestnej komunite.

Každý zamestnanec v riadiacej alebo supervíznej pozícii musí brať do úvahy, že sexuálny alebo romantický vzťah s jemu/jej podriadenými zamestnancami môže byť považovaný za protekcionárstvo, zneužitie autority a potencionálne za sexuálne obťažovanie.

Akákoľvek sexuálna aktivita medzi zamestnancom a spolupracovníkom ČvO a osobou mladšou ako 18 rokov je prísne zakázaná a musí byť bezodkladne oznámená nadriadenému a v prípade trestného činu

podľa zákonov danej krajiny aj polícii. Nesprávny odhad veku pritom nie je akceptovateľným argumentom.

## Žiadne šikanovanie, obťažovanie, diskriminácia, zastrašovanie alebo zneužívanie

Konanie zamestnancov a spolupracovníkov ČvO má byť spravodlivé a čestné. So všetkými ľuďmi sa musí zaobchádzať dôstojne a s rešpektom bez ohľadu na ich rasu, pohlavie, rod, sociálne postavenie, náboženstvo, národnosť alebo etnickú príslušnosť, jazyk, vek, zdravotné znevýhodnenie, politické presvedčenie alebo sexuálnu orientáciu. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sa nesmú dopúšťať ponižujúceho, znevažujúceho alebo vykorisťujúceho správania. Akákoľvek forma fyzického násillia - okrem prípadov sebaobrany - je neprijateľná a vedie k okamžitému prepusteniu. Používanie nevhodných, násilných alebo urážlivých výrazov v ústnej alebo písomnej forme voči iným osobám je neprijateľné.

Akékoľvek psychické prenasledovanie, šikanovanie, útočenie a zastrašovanie, ako aj sexuálne obťažovanie zamestnancov a spolupracovníkov ČvO zo strany nadriadeného alebo ostatných zamestnancov a spolupracovníkov je zakázané a môže byť vyhodnotené ako trestný čin. Organizácia aplikuje v tejto záležitosti politiku nulovej tolerancie. Vedenie organizácie, ako aj samotný pracovný kolektív musí byť obozretný voči nožnej prítomnosti obťažovania na pracovisku a primeranými opatreniami predchádzať obťažovaniu.

Zároveň ČvO nebude podobné správanie voči zamestnancom a spolupracovníkom ČvO tolerovať zo strany tretích osôb.

## Žiadne zneužívanie drog a alkoholu

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO nepracujú pod vplyvom alkoholu a iných drog, ktoré ovplyvňujú ich schopnosť vykonávať svoju prácu. Držanie, distribúcia alebo konzumácia nelegálnych látok na pracovisku (vrátane vozidiel ČvO) alebo počas práce sú prísne zakázané. V krajinách, ktorých pôsobíme, sa zamestnanci a spolupracovníci ČvO zaväzujú dodržiavať miestne zákony týkajúce sa držby a užívania omamných látok.

## Transparentnosť a komunikácia ČvO

ČvO sa zaväzuje poskytovať verejnosti čo najpresnejšie informácie týkajúce sa organizácie a jej aktivít alebo jednotlivcov. ČvO rešpektuje integritu každého jednotlivca. Pri informovaní verejnosti o aktivitách, ako aj pri fundraisingových aktivitách, sa organizácia zaväzuje rešpektovať príjemcov pomoci a snažiť sa o to, aby bola zachovaná ich dôstojnosť. Jednotlivcov zobrazujeme smerom k verejnosti aj s ich schopnosťami a ambíciami, nie iba ako zraniteľné osoby, ktoré majú strach a sú bezmocné. Vždy, keď je to možné, získame súhlas jednotlivca s použitím jeho obrazu a informácií o ňom.

V kontakte s médiami pre potrebu zvýšenej reakcie verejnosti na udalosť budú zamestnanci rešpektovať tieto uvedené princípy a hodnoty. Nikdy nebudú súťažiť s inými subjektmi poskytujúcimi pomoc o mediálny priestor v situácii, kedy to môže poškodiť poskytovanie služieb a pomoci pre prijímajúce osoby alebo bezpečnosť zamestnancov/osôb pracujúcich pre subjekty poskytujúce asistenčné služby. Komunikovať s médiami v mene ČvO a/alebo o aktivitách ČvO môžu iba zamestnanci a spolupracovníci ČvO, ktorým to vyplýva z pracovnej náplne alebo ktorí tým boli poverení.



ČvO sa zaväzuje k transparentnosti vo vzťahu k štátnym inštitúciám, verejnosti, darcom, partnerom, príjemcom pomoci a komukoľvek, kto prejaví záujem o informácie týkajúce sa využitia zdrojov pre činnosť organizácie s výnimkou zverejňovania súkromných a personálnych informácií alebo informácií, ktoré by mohli ovplyvniť bezpečnosť a dôstojnosť tretích osôb v súlade s internými pravidlami organizácie. ČvO pravidelne zverejňuje základné finančné informácie, štruktúru riadenia, aktivity a finančné zdroje prostredníctvom svojich Výročných správ.

## Podpora a budovanie kapacít príjemcov pomoci

Cieľom našej práce je budovať a podporovať miestne kapacity ľudí a komunít, s ktorými pracujeme. Preto sa vždy, keď to bude možné, budeme snažiť posilniť tieto kapacity zamestnávaním lokálnej pracovnej sily, nákupom lokálnych materiálov a obchodovaním s lokálnymi firmami. Zároveň sa budeme snažiť minimalizovať negatívny dopad externej pomoci v záujme znižovania dlhodobej závislosti príjemcov a príjemkýň na pomoci zvonku.

## Nezávislosť a súlad s pravidlami

ČvO koná vo svojich aktivitách nezávisle od akejkoľvek vlády. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO nesmú byť zneužití na získavanie informácií politického, vojenského alebo ekonomického charakteru pre vlády alebo iné inštitúcie, ktoré by mohli slúžiť iným ako striktne humanitárnym cieľom. Pre ochranu našej nezávislosti sa budeme usilovať o diverzifikáciu zdrojov nášho financovania.

Rovnako budeme pozorne zvažovať motív darovania a pôvod zdrojov, s ktorými pracujeme a v prípade pochybností a rizika poškodenia dobrého mena ČvO prostriedky odmietneme alebo vrátime.

ČvO sa nezapojí do žiadnych aktivít, ktoré by boli v rozpore s medzinárodnými normami a pravidlami. ČvO sa ďalej zaväzuje dodržiavať všetky zákonné povinnosti vyplývajúce zo zákonov krajiny, v ktorej má sídlo. Organizácia sa tiež zaväzuje rešpektovať kultúru, štruktúru a zvyky komunít, v ktorých pracuje.

Každý zamestnanec a spolupracovník sa podieľa na napínaní misie a strategických cieľov organizácie. Je zodpovedný za dodržiavanie všetkých pravidiel stanovených organizáciou. Je tiež v primeranej miere zodpovedný za osoby, ktorým sa pomoc poskytuje, a to pri aktivitách spojených s výkonom svojej práce. Vynaloží čo najväčšie úsilie a prijme všetky potrebné opatrenia na to, aby jeho aktivity negatívne neovplyvnili príjemcov pomoci, ktorým sa poskytuje pomoc alebo aby im nespôsobili ujmu.

## Zodpovednosť za majetok, zdroje a informácie ČvO

Od každého zamestnanca a spolupracovníka ČvO sa očakáva, že bude majetok a finančné alebo iné zdroje organizácie využívať zodpovedným spôsobom v zmysle pravidiel a smerníc organizácie.

Majetok ČvO nesmie byť použitý na nelegálnu činnosť vrátane akejkoľvek formy zneužitia. Všetok majetok, tovary a služby nakúpené v rámci programov ČvO musia byť použité primeraným spôsobom na účel, pre ktorý boli obstarané a spôsobom, ktorý upravujú vnútorné pravidlá organizácie. Poškodenie majetku úmyselnou činnosťou alebo hrubou nepozornosťou má za následok vyvodenie osobnej hmotnej zodpovednosti voči konkrétnemu zamestnancovi alebo spolupracovníkovi ČvO.

Akokoľvek dôverná informácia týkajúca sa alebo získaná počas práce pre ČvO, nesmie byť v súlade s príslušnými ustanoveniami pracovnej/inej zmluvy a zákonmi na ochranu osobných údajov zdieľaná mimo organizáciu a porušenie tohto pravidla môže byť finančne alebo inak sankcionované.

## Žiadna politická angažovanosť zamestnancov ČvO, ktorá by poškodzovala ciele ČvO alebo vnímanie neutrality organizácie

ČvO je nestranná, neutrálna a nezávislá organizácia. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO môžu byť členmi politických skupín, zároveň ale nesmú verejne prejavovať takúto príslušnosť alebo sa zapájať do politických aktivít spôsobom, ktorý by mohol negatívne ovplyvniť ciele organizácie alebo poškodiť vnímanie nestrannosti, nezávislosti alebo neutrality ČvO. Akýkoľvek zamestnanec alebo spolupracovník ČvO, ktorý sa chce zúčastniť na takýchto aktivitách alebo kandidovať na verejnú funkciu, musí získať predchádzajúci súhlas ČvO. Taktiež je dôležité, aby hodnoty a/alebo politické ciele skupiny neboli v rozpore s týmto Kódexom správania a aby takáto účasť nestavala daného zamestnanca a spolupracovníka ČvO do situácie konfliktu záujmov.

## Bezpečnosť a ochrana

Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sú povinní dodržiavať miestne bezpečnostné pokyny a konať v súlade s politikami a usmerneniami ČvO týkajúcimi sa bezpečnosti a ochrany pri práci. Zamestnanci a spolupracovníci ČvO sa musia správať tak, aby predišli zbytočnému ohrozeniu zdravia, bezpečnosti a ochrany seba, členov svojho tímu a osôb, ktoré riadia. Rovnaký postoj musia uplatňovať aj voči partnerským organizáciám a príjemcom pomoci ČvO.

## Ochrana životného prostredia

Organizácia a všetci zamestnanci a spolupracovníci ČvO sú zodpovední a aktívni pri ochrane životného prostredia a tento princíp sa snažia uplatňovať pri všetkých svojich aktivitách a svojom fungovaní – rovnako pri plánovaní a implementácii projektov a programov, ako aj v dennom živote v priestoroch organizácie.

## PRÍLOHA 1 – TERMINOLÓGIA

Pre konzistentné porozumenie, kategorizáciu, nahlasovanie a reagovanie na jednotlivé porušenia Kódexu správania ČvO sú nevyhnutné jasné definície.

Všetky formy správania uvedené nižšie sa používajú v Rámci ochrany ČvO a vo všetkých príslušných smerniciach vrátane Rámca pre zodpovednosť voči zasiahnutému obyvateľstvu (AAP). V Kódexe správania ČvO sa na ne odkazuje ako na neprijateľné alebo zakázané správanie.

### Diskriminácia

Diskriminácia je nerovnaké zaobchádzanie s jednotlivcami alebo skupinami na základe osobných charakteristík, ako je zdravotné znevýhodnenie, vzhľad a charakteristiky skupiny, ako napríklad etnický pôvod, náboženstvo atď.

Medzi bežné formy diskriminácie môže okrem iného patriť rozhodovanie o zamestnaní alebo o programoch na základe rodinného stavu, rasy, príslušnosti k menšinovej skupine, pohlavia, rodu, náboženstva alebo ateistického presvedčenia, farby pleti, národnostného alebo etnického pôvodu, občianstva, jazyka, narodenia, sexuálnej orientácie, veku, zdravotného znevýhodnenia, politického presvedčenia, sociálno-ekonomického pôvodu, kasty, nákazy HIV a AIDS alebo inými chorobami, fyzického vzhľadu alebo životného štýlu.

Príklady diskriminácie môžu zahŕňať, ale nie sú obmedzené na:

- programy nezaložené na riadnom posúdení potrieb alebo situačnej analýze, vedúce k intervenciám, z ktorých majú väčší prospech muži než ženy, alebo naopak
- uprednostňovanie pri zamestnávaní založené na niekoho vierovyznaní alebo etnickej príslušnosti (pred príslušníkmi iných vierovyznaní alebo skupín)
- stigmatizácia ľudí alebo odmietanie služieb ľuďom na základe ich statusu HIV a AIDS
- poskytovanie služieb len určitým etnickým, náboženským alebo politickým skupinám

### Emocionálne zneužívanie

Emocionálne zneužívanie je pretrvávajúce správanie, ktoré môže ovplyvniť dieťa alebo emocionálny vývoj zraniteľnej dospeléj osoby. K emocionálnemu zneužívaniu patrí obmedzovanie, ponižovanie, šikanovanie (vrátane kyberšikanovania), vyhrážanie, zastrašovanie, diskriminácia, zosmiešňovanie alebo iné nefyzické formy.

### Fyzické zneužívanie

Skutočné alebo potenciálne fyzické ublíženie spôsobené inou osobou. Fyzická ujma môže byť spôsobená aj vtedy, keď osoba úmyselne spôsobí ochorenie dieťaťa alebo zraniteľnej dospeléj osoby.

### Konflikt záujmov

Konflikt záujmov je situácia, kedy zamestnanci a spolupracovníci ČvO využijú svoju pracovnú pozíciu alebo meno, logo alebo reputáciu ČvO na dosiahnutie osobného zisku alebo prospechu. Môže k tomu dôjsť v nasledujúcich situáciách:

- zamestnanci a spolupracovníci ČvO, ich rodinní príslušníci alebo priatelia by dodávali ČvO tovar alebo služby bez absolvovania riadneho a transparentného výberového konania
- zamestnanci a spolupracovníci ČvO by priamo zamestnávali alebo riadili svojich rodinných príslušníkov, pričom by obišli riadny a transparentný proces

- príjemcovia pomoci ČvO by boli rodinní príslušníci alebo priatelia zamestnancov a spolupracovníkov ČvO, pričom by sa obišiel riadny proces výberu príjemcov pomoci
- prijímanie pôžičiek od príjemcov pomoci ČvO

### Korupcia

Korupcia je zneužitie zverenej moci na súkromný prospech akejkoľvek osoby. Patrí sem ponúkanie, dávanie, požadovanie alebo prijímanie finančných alebo materiálnych darov, pôžičiek, odmien, provízií alebo akýchkoľvek iných výhod treťou osobou alebo od tretej osoby, s motiváciou dosiahnuť niečo, čo je nečestné, nezákonné alebo porušuje dôveru v rámci zmluvných vzťahov. Týka sa to najmä:

- úplatkárstvo a prijímanie úplatkov, neprimeraných darov alebo výhod výmenou za podporu, tovar alebo služby zo strany ČvO
- poskytovanie a prijímanie výhod, vrátane provízie zo získaných kontraktov (tzv. kickbacks)
- urýchľovacie platby, v angličtine tiež známe pod pojmom “facilitation payments” (drobné poplatky, ktorých cieľom je motivovať k urýchleniu alebo k zabezpečeniu získania rutinného či nevyhnutného úkonu, na ktorý má platca týchto poplatkov právny alebo iný nárok)
- Podvody a sprenevery (použitie zverených finančných prostriedkov na osobné účely)
- Dohody obmedzujúce hospodársku súťaž
- Vydieranie a pranie špinavých peňazí

### Moderné otroctvo

Moderné otroctvo sa vzťahuje na situácie, keď jedna osoba odoberie slobodu inej osobe - jej slobodu ovládať svoje telo, jej slobodu rozhodnúť sa odmietnuť určitú prácu alebo prestať pracovať – s cieľom vykorisťovania. Sloboda sa berie hrozbami, násilím, nátlakom, zneužitím moci a podvodom.

### Obchodovanie s ľuďmi

Obchodovanie s ľuďmi sa vzťahuje na nábor, prepravu (vrátane nezabezpečenia spiatocnej prepravy), odovzdávanie, ukrývanie alebo prijímanie osôb prostredníctvom hrozby alebo použitia sily alebo iných foriem nátlaku, únosu, podvodu, klamstva, zneužitia moci alebo bezbranného postavenia, alebo poskytnutia či prijatia platieb alebo výhod, s cieľom dosiahnuť kontrolu nad inou osobou na účely vykorisťovania.

### Obťažovanie

Obťažovanie je nežiaduce správanie súvisiace s osobnými charakteristikami, ako sú rasa, príslušnosť k menšinovej skupine, pohlavie, rod, náboženstvo alebo ateistické presvedčenie, farba pleti, národnostný alebo etnický pôvod, jazyk, rodinný stav, sexuálna orientácia, vek, zdravotné znevýhodnenie, politické presvedčenie, sociálno-ekonomické zázemie, kasta, nákaza HIV a AIDS alebo iné choroby, fyzický vzhľad alebo životný štýl, ktorého cieľom alebo dôsledkom je narušenie dôstojnosti osoby a vytvorenie pre ňu zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, potupného alebo urážlivého prostredia. Takéto nežiaduce správanie môže pozostávať z činov, požiadaviek, hovorených slov, gest alebo z tvorby, zobrazovania alebo šírenia textov, obrázkov alebo iných materiálov.

Obťažovanie zahŕňa aj menej priaznivé zaobchádzanie s osobou, pretože odmietla, alebo sa podrobila vyššie opísanému typu správania.

Obeťou obťažovania sa môže stať ktokoľvek. Obťažovanie môže byť ojedinelá udalosť alebo opakované konanie. Môže mať mnoho foriem a môže zahŕňať písomné dokumenty, používanie IT vrátane e-mailov, textových správ, fotografií alebo obrázkov.

Za obťažovanie možno považovať mnohé formy správania, vrátane:

- slovné obťažovanie - vtipy, poznámky, posmešky alebo piesne
- písomné obťažovanie - textové správy, e-maily alebo oznámenia
- fyzické obťažovanie - strkanie, tlačenie alebo akákoľvek forma útoku
- zastrahujúce obťažovanie - gestá, postoje alebo výhražné pózy
- vizuálne prejavy, ako sú plagáty, emblémy alebo odznaky
- izolácia alebo vylúčenie zo spoločenských aktivít
- nátlak na správanie, ktoré osoba považuje za nevhodné - napríklad požiadavka, aby sa osoba obliekala spôsobom, ktorý nezodpovedá jej etnickému alebo náboženskému pôvodu

### Podvod

Podvod je krádež alebo zneužitie finančných prostriedkov alebo iných zdrojov ČvO zamestnancom alebo treťou stranou, ktoré môže, ale nemusí zahŕňať aj chybné uvedenie finančných dokumentov alebo záznamov s cieľom zakryť krádež alebo zneužitie.

Príklady podvodov môžu zahŕňať, ale nie su obmedzené na:

- krádež finančných prostriedkov alebo iného majetku ČvO
- falšovanie nákladov alebo výdavkov
- falšovanie alebo pozmeňovanie dokumentov
- zničenie alebo odstránenie záznamov
- neprimerané osobné použitie majetku alebo finančných prostriedkov ČvO
- žiadanie alebo prijímanie hotovosti, darov alebo iných výhod od tretích strán výmenou za uprednostňovanie tretích strán v ich vzťahoch s ČvO
- vydieranie alebo vymáhanie peňazí
- platenie nadmerných cien alebo poplatkov tretím stranám s cieľom osobného zisku

### Sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie je akákoľvek forma nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy. Aj ojedinelá udalosť môže predstavovať sexuálne obťažovanie.

Sexuálne obťažovanie môže mať mnoho foriem, vrátane:

- *Fyzické správanie sexuálnej povahy* vrátane nechceného kontaktu, ako je zbytočné dotýkanie, potľapkávanie, štipanie alebo otieranie sa o telo inej osoby, napadnutia a vynúteného pohlavného styku.
- *Slovné správanie sexuálnej povahy*. Môže ísť o nežiaduce sexuálne ponuky, návrhy alebo nátlak na sexuálnu aktivitu, opakované návrhy na spoločenskú aktivitu mimo pracoviska po tom, ako bolo jasne povedané, že takéto návrhy sú nežiaduce, nežiaduce alebo urážlivé flirtovanie, sugestívne poznámky, narážky alebo oplzlé poznámky.
- *Neverbálne správanie sexuálnej povahy*. Môže zahŕňať zobrazovanie pornografických alebo sexuálne sugestívnych obrázkov, predmetov, písomných materiálov, príspevkov na sociálnych sieťach, e-mailov alebo textových správ. Môže zahŕňať aj obzeranie, písanie alebo sexuálne sugestívne gestá.
- *Sexuálne obťažovanie na základe pohlavia*. Môže sem patriť správanie, ktoré znevažuje alebo zosmiešňuje osobu, zastrahuje ju alebo ju fyzicky napáda kvôli jej pohlaviu, ako napríklad hanlivé alebo ponižujúce nadávky alebo urážky, ktoré súvisia s pohlavím.

## Sexuálne vykorisťovanie

Sexuálne vykorisťovanie je akékoľvek skutočné zneužitie alebo pokus o zneužitie zraniteľného postavenia, rozdielnej moci alebo dôvery vyvinutím nátlaku na inú osobu alebo vyžadovaním poskytovania sexuálnych služieb, s cieľom dosiahnutia peňažného, spoločenského, politického, alebo iného zisku zo sexuálneho vykorisťovania osoby.

## Sexuálne zneužívanie

Sexuálne zneužívanie je hrozba alebo skutočný fyzický útok sexuálnej povahy, či už násilím, nátlakom alebo za nerovnakých podmienok. Zahŕňa sexuálny útok alebo sexuálne praktiky, s ktorými osoba nesúhlasila, nemohla súhlasiť alebo bola k súhlasu donútená.

## Šikanovanie

Šikanovanie je opakované nevhodné správanie (slovné, fyzické alebo iné), ktoré vykonáva jedna alebo viac osôb voči inej osobe a ktoré by sa mohlo odôvodnene považovať za podkopávanie práva jednotlivca na dôstojnosť.

Môže sa vyskytnúť v práci, medzi kolegami, ale aj v interakcii s ľuďmi v programoch ČVO - či už sú to príjemcovia pomoci, partneri atď.

Ojedinelý prípad takéhoto správania môže byť urážkou dôstojnosti, ale jednorazová udalosť sa nepovažuje za šikanovanie. Taktiež šikanovaním sa nepovažuje uplatňovanie legitímnych práv alebo povinností manažmentu/zamestnancov.

Vzorce nasledujúceho správania sú príkladmi typov šikanovania:

- slovné alebo písomné urážky alebo nadávky
- menej priaznivé zaobchádzanie ako s kolegami
- zasahovanie do súkromia - obťažovanie, špehovanie alebo prenasledovanie
- výhražné správanie
- zastráňovanie
- nadmerné monitorovanie práce
- ponižovanie
- zatajovanie informácií súvisiacich s prácou
- bezdôvodná zmena alebo manipulácia s pracovnou náplňou a pracovnými cieľmi osoby
- obviňovanie z vecí, ktoré osoba nemôže ovplyvniť
- manipulácia s povestou obete prostredníctvom fám, klebiet alebo zosmiešňovania
- bránenie hlasnou kritikou alebo obscénnymi výrokmi, aby obeť šikanovania prehovorila
- neustále podkopávanie, zosmiešňovanie alebo kritika zameraná na osobnú vlastnosť
- vylúčenie alebo viktimizácia
- agresívne správanie voči iným, vrátane bezdôvodného hnevu alebo kriku
- zneužívanie alebo vyhrážanie sa zneužitím
- vytrvalé manipulovanie s povahou práce alebo schopnosťou obete vykonávať prácu, napr. preťažovaním, stanovovaním cieľov s nesplniteľnými termínmi, zámerným zatajovaním pracovných informácií alebo stanovovaním nezmyselných alebo nesplniteľných úloh
- opakovaná kritika práce bez toho, aby bola vyvážená pozitívnou spätnou väzbou (ak je to možné) alebo poskytnutím možných riešení
- kritizovanie schopností jednotlivca alebo jeho osobnosti pred ostatnými

## Vykorisťovanie

Vykorisťovanie znamená využívanie postavenia moci, vplyvu alebo kontroly nad zdrojmi na nátlak, donucovanie, nútenie alebo manipuláciu niekoho vykonať alebo vykonávať niečo proti svojej vôli, záujmu alebo pohode. Patrí sem vyhrážanie sa odopretím pomoci, vyhrážanie sa nepravdivými tvrdeniami o osobe na verejnosti alebo akýmikoľvek inými negatívnymi dôsledkami na pracovisku alebo v komunite.

Príklady vykorisťovania môžu zahŕňať, ale nie sú obmedzené na:

- ponúkanie osobitných výhod príjemcom pomoci alebo iným účastníkom programov výmenou za vyjadrené, naznačené alebo požadované služby (vrátane sexuálnych služieb) alebo výhody, a to buď zamestnancovi, alebo tretej strane
- vyhrážky alebo naznačovanie, že odmietnutie alebo neochota podriaďiť sa požiadavkám ovplyvní nárok osoby na pomoc a podporu v rámci projektov, alebo podmienky zamestnania
- zapojenie detí do ťažkej, nebezpečnej, nútenej práce alebo predĺženého dlhého pracovného času
- predaj, kúpa a preprava detí, žien alebo mužov prostredníctvom nátlaku alebo podvodu s cieľom získať ekonomický alebo iný prospech

## Zanedbávanie a nedbanlivé zaobchádzanie

Zanedbávanie a nedbanlivé zaobchádzanie znamená trvalé neuspokojovanie základných fyzických a/alebo psychických potrieb dieťaťa alebo zraniteľnej dospeléj osoby, ktoré môže viesť k vážnemu narušeniu ich zdravého fyzického, duchovného, morálneho a mentálneho vývoja.

## Zastrašovanie

Zastrašovanie je aktom úmyselného vyvolania bojazlivosti, strachu alebo vystrašenia, s cieľom, aby sa osoba podriadila. Zastrasovanie obsahuje vyvolanie strachu alebo pocitu menejcennosti u inej osoby prostredníctvom vyhrážok, alebo vyvolanie strachu z následkov voči nej alebo jej rodine či priateľom. Zastrasovanie môže byť verbálne, neverbálne alebo fyzické.

## Zneužívanie

Zneužívanie je nesprávne, nevhodné používanie alebo zaobchádzanie s niečím alebo niekým, spôsobujúce škodu, ujmu, urážku alebo strach. Existuje viacero foriem zneužívania (napríklad fyzické zneužívanie, slovné zneužívanie, sexuálne zneužívanie a emocionálne zneužívanie - pozri definície nižšie), pričom všetky alebo niektoré z nich môžu byť spáchané ako dôsledok úmyselného konania, nedbanlivosti alebo neznalosti.

## Zneužívanie detí

Zneužívanie a zanedbávanie detí, niekedy označované aj ako týranie detí, je definované ako všetky formy fyzického a/alebo emocionálneho zlého zaobchádzania, sexuálneho zneužívania, zanedbávania alebo nedbanlivého zaobchádzania, komerčného či iného vykorisťovania, ktoré vedie k skutočnému alebo potenciálnemu poškodeniu zdravia, prežitia, vývoja alebo dôstojnosti dieťaťa, v kontexte vzťahu založenom na zodpovednosti, dôvere alebo moci.

V rámci širokej definície zlého zaobchádzania s deťmi sa rozlišuje päť podtypov:

- *Fyzické zneužívanie* je skutočné alebo možné fyzické ublíženie dieťaťu, napríklad bitie, kopanie alebo trasenie.

- *Emocionálne zneužívanie* je ubližovanie spôsobené trvalým alebo závažným citovým zlým zaobchádzaním alebo odmietaním, ako napríklad ponižujúce tresty, vyhrážky, šikanovanie alebo neposkytovanie starostlivosti a náklonnosti, čo má za následok nepriaznivé účinky na správanie a citový vývoj dieťaťa alebo mladého človeka.
- *K zanedbávaniu* dochádza vtedy, keď nie sú uspokojené základné potreby, ako je jedlo, teplo a lekárska starostlivosť, čo má za následok vážne poškodenie zdravia alebo vývoja dieťaťa alebo mladého človeka.
- *K sexuálnemu zneužívaniu* dochádza, ak je na dieťa alebo mladého človeka vyvíjaný nátlak alebo sú nútení zúčastniť sa na akejkoľvek sexuálnej aktivite. Dieťa nemôže súhlasiť so žiadnou formou sexuálnej aktivity. Sexuálne zneužívanie zahŕňa incest, znásilnenie, sexuálne dotýkanie, ukazovanie pornografie alebo prezeranie pornografických obrázkov detí. Sexuálne zneužívanie sa môže týkať súrodencov alebo iných členov rodiny, alebo osôb mimo rodiny.
- *Komerčné alebo iné vykorisťovanie* dieťaťa sa vzťahuje na využívanie dieťaťa pri práci alebo iných činnostiach v prospech iných osôb. Patrí sem okrem iného detská práca (minimálny prijateľný vek pre prácu je 15 rokov, zatiaľ čo pre prácu, ktorá by mohla ohroziť zdravie, bezpečnosť alebo morálku dieťaťa (tzv. najhoršie formy detskej práce) je to 18 rokov) a detská prostitúcia. Tieto činnosti poškodzujú fyzické alebo duševné zdravie, vzdelanie, morálny alebo sociálno-emocionálny vývoj dieťaťa.