

I approve / Затверджую  
Director of the CO «Malteser Relief Service  
in Lviv»/  
Директор БО «Мальтійська служба  
допомоги у Львові»



*(Signature) / (підпис)*

*(FULL NAME) / (ПІБ)*

*"03 лютого / February 2025 р.*

**CODE OF CONDUCT (CODE OF ETHICS)  
of Charitable Organization  
«Malteser Relief Service in Lviv»**

/

**КОДЕКС ПОВЕДІНКИ (ЕТИЧНИЙ КОДЕКС)  
Благодійної організації  
"Мальтійська служба допомоги у Львові"**

---

**Lviv / Львів 2025**

## Content / Зміст

<b>1. Introduction / Вступ</b> .....	3
<b>2. Scope of the Code / Сфера дії Кодексу</b> .....	4
<b>3. Application of the Code / Застосування Кодексу</b> .....	4
<b>4. Observance of professional ethics, neutrality and non-partisanship / Дотримання професійної етики, нейтралітету та позапартійності</b> .....	5
<b>5. Prevention of conflicts of interest / Запобігання конфлікту інтересів</b> .....	6
<b>6. Giving and receiving gifts / Дарування та отримання подарунків</b> .....	7
<b>7. Preventing fraud and corruption / Запобігання шахрайству та корупції</b> .....	7
<b>8. Prevention of sexual exploitation, abuse and harassment / Попередження сексуальної експлуатації, наруги та домагань</b> .....	8
<b>9. Protection of children's rights / Захист прав дітей</b> .....	10
<b>10. Use and protection of the Organization's property and trademark / Використання та захист майна та торгової марки Організації</b> .....	11
<b>11. Use and protection of the Organization's data and knowledge / Використання та захист даних та знань Організації</b> .....	11
<b>12. Weapons / Зброя</b> .....	12
<b>13. Alcohol and drugs / Алкоголь та наркотики</b> .....	12
<b>14. Public relations, media and use of social media / Зв'язки з громадськістю, медіа та використання соціальних мереж</b> .....	13
Annex 1 – Confirmation of familiarization with Code / Додаток 1 – Заява про ознайомлення з Кодексом .....	14
Annex 2 - Intergovernmental Agency Standing Committee on Prevention of Sexual Abuse and Exploitation Core Principles / Додаток 2 - Основні принципи Постійного комітету Міжурядового агентства щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації.....	15

---

## 1. Introduction

The Charitable Organization “Malteser Relief Service Lviv” (hereinafter referred to as the “Organization”) is a part of the international structure of the Sovereign Order of Malta and was established on its basis. The purpose of the Organization is to implement the motto of the Order “Preserving the faith and helping those in need”, as well as to create a spirit of love for the neighbor in the society.

The Organization acts on the side of people who suffer from poverty, disease, conflict and natural disasters. People are at the center of the Organization's work, which effectively, truthfully and responsibly serves those in need, helping them to live a healthy and dignified life. As a Catholic organization working in the field of humanitarian aid and development, the Organization's activities are based on Christian values and are implemented in accordance with humanitarian principles.

The Organization is responsible for the protection of the people it supports. It undertakes to act professionally and respectfully, with a good faith attitude towards partners, authorities, donors and beneficiaries. All employees of the Organization represent the Organization throughout their employment and throughout their lives. Therefore, it is essential that they demonstrate their support and commitment to the values and principles of the Organization, and that they respect the mission of Malteser International as a Catholic organization in their work.

The Organization expects its employees and other persons to comply with all applicable laws, policies, rules and regulations, and to maintain the highest standards of honesty and integrity, especially in respecting and protecting human rights, freedoms and dignity.

This Code of Conduct (Code of Ethics) (hereinafter referred to as the “Code”) is designed to provide guidance to those who work with the Organization by defining what is considered acceptable professional and ethical behavior. By accepting these provisions, everyone to whom it applies is obliged to conduct

## 1. Вступ

Благодійна організація «Мальтійська служби допомоги у Львові» (надалі – «Організація») є частиною міжнародної структури Суверенного Мальтійського Ордену та створена на його засадах. Метою заснування Організації є втілення в життя гасла Ордену «Збереження віри і допомога потребуючим», а також формування у суспільстві духу любові до ближнього.

Організація діє на стороні тих людей, які страждають від бідності, хвороб, конфліктів та стихійних лих. Людина становить центр роботи Організації, яка дієво, правдиво і відповідально служить потребуючим, допомагаючи їм жити здоровим та гідним життям. Діяльність Організації як католицької організації, яка працює в сфері гуманітарної допомоги та розвитку, ґрунтується на християнських цінностях та реалізується відповідно до гуманітарних принципів.

Організація несе відповідальність за захист людей, яких підтримує. Зобов'язується діяти професійно та з повагою, з добросовісним ставленням до партнерів, влади, донорів та бенефіціарів. Усі працівники Організації представляють її протягом здійснення усього часу роботи в Організації та впродовж життя. Тому надзвичайно важливо, щоб вони демонстрували свою підтримку та залученість до цінностей та принципів Організації, а також поважали у своїй роботі місію Мальтійської Служби (Malteser International) як католицької організації.

Організація очікує, що її працівники та інші особи у своїй діяльності будуть дотримуватись усіх прийнятих законів, політик, правил та положень, а також підтримувати найвищі стандарти чесності та порядності, особливо в дотриманні та захисті прав, свобод та гідності людей.

Цей Кодекс поведінки (етичний кодекс) (надалі – «Кодекс») розроблений як орієнтир для тих, хто працює з Організацією, визначаючи те, що вважається прийнятною професійною та етичною поведінкою. Приймаючи ці положення, усі, на кого він поширюється зобов'язані здійснювати свою

their activities in accordance with the requirements of this Code.

This Code is based on the legislation of Ukraine, the Cooperation Agreement between the Cabinet of Ministers of Ukraine and the Government of the Sovereign Military Order of the Hospitallers of St. John of Jerusalem, Rhodes and Malta, the Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability, etc.

This Code is laid out in Ukrainian and English. In case of discrepancies between the English and Ukrainian versions, the Ukrainian version will prevail.

## 2. Scope of the Code

The Code applies to all employees who work for the Organization on a full or part-time basis, at the main or additional place of work, and to other persons who perform relevant functions on behalf of the Organization/for the Organization on the basis of a contract: interns, volunteers, participants of events, consultants, etc.

All cases when the conditions concerning employees and other persons contradict this Code should be discussed with the representative of the Organization responsible for its observance or with the program manager.

## 3. Application of the Code

This Code of the Organization shall be communicated and explained to all employees and other persons before they start performing their duties. ~~Each of the personnel shall sign a document confirming their understanding and readiness to comply with the Code.~~

The Director of the Organization is responsible for implementing and monitoring/controlling compliance with this Code, as well as for resolving issues that arise in the course of its application. Heads of departments and project managers are responsible for applying the provisions of this Code in their subordinate teams. The Code is a guideline, but does not

діяльність відповідно до вимог цього Кодексу.

Цей Кодекс розроблений на основі законодавства України, Угоди про співпрацю між Кабінетом Міністрів України та Урядом Суверенного Військового Ордену Госпітальєрів Святого Іоанна Єрусалимського, Родосу і Мальти, Основного гуманітарного стандарту якості та звітності, та ін.

Цей Кодекс викладений українською та англійською мовами. У випадку розбіжностей між англійською та українською версіями, перевагу матиме версія, викладена українською мовою.

## 2. Сфера дії Кодексу

Кодекс поширюється на усіх працівників, які працюють в Організації на повну чи часткову зайнятість, за основним місцем роботи чи сумісництвом та на інших осіб, які виконують відповідні функції від імені Організації/для Організації на підставі договору: стажери, волонтери, учасники заходів, консультанти тощо.

Усі випадки, коли умови, які стосуються працівників та інших осіб, суперечать цьому Кодексу, повинні обговорюватись з представником Організації, відповідальним за його дотримання або з керівником програми.

## 3. Застосування Кодексу

Цей Кодекс Організації повинен бути доведений до відома та роз'яснений усім працівникам та іншим особам перед початком виконання обов'язків. ~~Кожен з персоналу повинен підписати документ, який підтверджує розуміння та готовність дотримуватись Кодексу.~~

Директор Організації несе відповідальність за впровадження та моніторинг/контроль дотримання цього Кодексу, а також за вирішення питань, які виникають в процесі його застосування. Керівники відділів та менеджери проектів відповідальні за застосування положень цього Кодексу у підпорядкованій їм команді. Кодекс є

cover all possible situations that personnel may face. Any situation in which personnel may have doubts about the issues covered by the Code should be discussed with the responsible person or project manager. For violation of this Code, employees and other persons, depending on the type of legal relationship with the Organization, may be subject to disciplinary action, including dismissal, termination of contracts and imposition of an obligation to compensate for damage. In cases of violation of the legislation of Ukraine, the Organization shall notify the authorities of the violation and may file a civil lawsuit against the violator.

#### **4. Observance of professional ethics, neutrality and non-partisanship**

The Organization, its partner organizations (subcontractors), which are non-governmental organizations engaged in humanitarian assistance and development, and its staff adhere to the principles of responsibility and accountability, and the implementation of high quality humanitarian activities in accordance with the Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability:

1. Communities and individuals affected by emergencies or conflicts receive relevant and appropriate assistance.
2. Communities and individuals affected by emergencies and conflicts receive assistance in a timely manner.
3. Communities and individuals affected by emergencies or conflicts are protected from negative consequences, better prepared, more resilient and less vulnerable due to humanitarian action.
4. Communities and individuals affected by emergencies and conflicts know their rights and are aware of the assistance to which they are entitled, and have access to information and participate in decisions that affect them.
5. Communities and individuals affected by emergencies and conflicts have access to safe and

орієнтиром, але не охоплює усі можливі ситуації, з якими може стикатися персонал. Будь-яка ситуація, в якій персонал може мати сумніви щодо питань, які охоплені Кодексом, повинна обговорюватися з відповідальною особою або менеджером проекту. За порушення цього Кодексу до працівників та інших осіб залежно від виду правовідносин з Організацією, можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення, у тому числі звільнення з роботи, розірвання договорів та покладення обов'язку компенсувати шкоду. У випадках порушення законодавства України, Організація повідомляє про порушення органи влади та може подати цивільний позов проти порушника.

#### **4. Дотримання професійної етики, нейтралітету та позапартійності**

Організація, партнерські організації (субпідрядники), які є неурядовими організаціями, що займаються питаннями гуманітарної допомоги та розвитку, так і її персонал дотримуються принципів відповідальності та підзвітності, здійснення високої якості гуманітарної діяльності відповідно до Основного гуманітарного стандарту якості та звітності:

1. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, отримують актуальну та відповідну їхнім потребам допомогу.
2. Громадам і особам, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, допомога надається своєчасно.
3. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, завдяки гуманітарній діяльності захищені від негативних наслідків, більш підготовлені, стійкі та менш уразливі.
4. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, знають свої права та обізнані щодо допомоги, на яку мають право, а також мають доступ до інформації та беруть участь у прийнятті важливих для них рішень.
5. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, мають

effective grievance mechanisms.

6. Communities and individuals affected by emergencies or conflicts receive coordinated and comprehensive assistance.

7. Communities and individuals affected by emergencies and conflicts can count on the best quality assistance, as organizations continuously learn from their own experiences and feedback on their work.

8. Communities and individuals affected by emergencies or conflicts receive the assistance they need from an organized team of competent staff and volunteers.

9. Communities and individuals affected by emergencies or conflicts can count on the organizations that provide assistance to them to manage resources effectively, efficiently and ethically.

In addition, the medical staff of the Organization, as a healthcare organization, is obliged to comply with medical professional standards.

The Organization's staff, employees of partner organizations (subcontractors) must work in compliance with ethics, taking a neutral and non-partisan position, and not allow or permit any discrimination.

доступ до безпечних та дієвих механізмів розгляду скарг.

6. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, отримують скоординовану та всебічну допомогу.

7. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, можуть розраховувати на допомогу найкращої якості, оскільки організації постійно вчаться на власному досвіді та відгуках про свою роботу.

8. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, отримують необхідну допомогу від організованої команди компетентних співробітників та волонтерів.

9. Громади й особи, які постраждали від надзвичайних ситуацій або конфліктів, можуть розраховувати, що організації, які надають їм допомогу, розпоряджаються ресурсами ефективно, раціонально та з дотриманням етичних норм.

Окрім цього, медичний персонал Організації як такої, яка працює в сфері охорони здоров'я, зобов'язаний дотримуватися медичних професійних стандартів.

Персонал Організації, працівники партнерських організацій (субпідрядників) повинні працювати з дотриманням етики, займаючи нейтральну та безпартійну позицію, не допускати і не дозволяти будь-яку дискримінацію.

## 5. Prevention of conflicts of interest

A conflict of interest is the presence of a private interest in the area in which a person exercises his/her official or representative powers, which may affect or influence the objectivity or impartiality of his/her decision-making, or the performance or non-performance of actions in the exercise of these powers. Preventing and resolving conflicts of interest is a cornerstone principle of corruption prevention. Conflicts of interest may arise in the course of humanitarian or development activities, when making decisions on employment, selection of suppliers,

## 5. Запобігання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути/впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Запобігання та врегулювання конфліктів інтересів є наріжним принципом запобігання корупції. Конфлікти інтересів можуть виникати під час здійснення гуманітарної роботи або діяльності з

service providers and partner organizations, as well as other activities. In the Organization, conflicts of interest are managed according to the Anti-Corruption Regulation.

Persons covered by this Code and the Organization's Anti-Corruption Regulation shall report potential and/or actual conflicts of interest in the manner and in the manner prescribed by the Organization's Anti-Corruption Regulation.

In situations where the persons covered by this Code do not report the existence of or act in conditions of a conflict of interest, they shall be subject to the measures provided for in the Anti-Corruption Regulation of the Organization.

## **6. Giving and receiving gifts**

The Organization, employees of partner organizations (subcontractors) are responsible for the economical and proper use of resources. In order to protect independence and impartiality, the Organization, its staff, employees of partner organizations (subcontractors), as a rule, should not offer or accept any gifts, including invitations to entertainment or travel. Exceptions to this rule may be made only within the limits of the law and if the gifts are in line with generally accepted notions of hospitality. The giving and acceptance of gifts under no circumstances leads to further obligations of the Organization.

The Organization and its partner organizations expect its employees to report and transfer to the Organization any gifts that they may, in exceptional cases, personally accept, in an amount not exceeding the minimum established in the Organization's Anti-Corruption Program.

## **7. Preventing fraud and corruption**

розвитку, під час прийняття рішень щодо оформлення на роботу, вибору постачальників, надавачів послуг та організацій-партнерів, а також інших видів діяльності. В Організації конфлікт інтересів регулюється Антикорупційним положенням.

Особи, на яких поширюється цей Кодекс та Антикорупційне положення Організації, повинні інформувати про потенційний та/або реальний конфлікт інтересів у порядку та в спосіб передбачений Антикорупційним положенням Організації.

У ситуаціях, коли особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, не повідомляють про наявність або діють в умовах конфлікту інтересів, до них застосовуються заходи, передбачені Антикорупційним положенням Організації.

## **6. Дарування та отримання подарунків**

Організація, працівники партнерських організацій (субпідрядники) несуть відповідальність за оцядне та належне використання ресурсів. З метою захисту незалежності та неупередженості, Організація, її персонал, працівники партнерських організацій (субпідрядники), як правило, не повинні пропонувати або приймати будь-які подарунки, включаючи запрошення на розваги чи подорожі. Винятки з цього правила можуть бути зроблені лише в межах законодавства, та якщо подарунки відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність. Дарування та прийняття подарунків за жодних обставин не призводить до подальших зобов'язань Організації.

Організація, партнерські організації очікують, що її співробітники звітуватимуть і передаватимуть Організації будь-які подарунки, які вони можуть у виняткових випадках особисто прийняти, на суму, що не перевищує мінімум, встановлений в Антикорупційній програмі Організації.

## **7. Запобігання шахрайству та корупції**

Corruption is a threat to governance, sustainable development, democratic processes and fair business practices. Preventing corruption contributes to building civil society and eradicating social injustice, which is in line with the vision of the Organization and partner organizations to develop people's ability to live "healthy lives with dignity".

Corruption can be described as the abuse of entrusted power for private gain.

The Organization, being aware of its responsibility to promote the values of the rule of law and integrity, striving to ensure its sustainable development, taking care of its own business reputation, to encourage the use of good practices, and in the interests of, in particular, but not exclusively, its members, employees, business partners, beneficiaries, is guided by the principle of zero tolerance to corruption in any of its forms and manifestations and takes (will take) all measures to prevent, detect and combat corruption provided for by law, this Code and the Organization's Anti-Corruption Regulation.

The Organization declares its principled position and condemns corruption as an illegal and unethical way of doing business.

The Organization and its partner organizations (subcontractors) strive to ensure that all resources provided to it are used in full for the benefit of those to whom they are intended. Fraud and corrupt practices are detrimental to the achievement of goals and are not tolerated by the Organization. The risk of corrupt practices shall be included in all risk assessments and preventive measures shall be adequately planned.

Detailed principles and rules regarding anti-corruption activities are outlined in the Organization's Anti-Corruption Regulation.

## **8. Prevention of sexual exploitation, abuse and harassment**

We are fully committed to providing a safe, protective and supportive environment for the

Корупція становить загрозу для управління, сталого розвитку, демократичних процесів та чесної ділової практики. Запобігання корупції сприяє побудові громадянського суспільства та викорінює соціальну несправедливість, що відповідає баченню Організації та партнерських організацій щодо розвитку можливостей людей жити «здоровим життям з гідністю».

Корупцію можна описати як зловживання довіреною владою задля приватної користі.

Організація, усвідомлюючи відповідальність за утвердження цінностей верховенства права та доброчесності, прагнучи забезпечувати свій сталий розвиток, дбаючи про власну ділову репутацію, для заохочення використання добросовісної практики, а також в інтересах, зокрема, але не виключно, своїх учасників, працівників, ділових партнерів, бенефіціарів, керується принципом нульової толерантності до корупції у будь-яких її формах та проявах і вживає (вживатиме) всіх заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції, передбачених законодавством, та цим Кодексом та Антикорупційним положенням Організації.

Організація заявляє про свою принципову позицію та засуджує корупцію як незаконний та неетичний спосіб ведення діяльності.

Організація, партнерські організації (субпідрядники) прагнуть забезпечити використання усіх наданих їй ресурсів у повному обсязі на благо тих, кому вони призначені. Шахрайство і корупційні практики спричиняють шкоду виконанню цілей та не толеруються Організацією. Ризик корупційних діянь повинен бути включений до усіх оцінок ризиків, а превентивні заходи повинні належним чином плануватися.

Детальні принципи та правила щодо антикорупційної діяльності викладені в Антикорупційному положенні Організації.

## **8. Попередження сексуальної експлуатації, наруги та домагань**

Ми повністю віддані забезпеченню безпечного, захисного та сприятливого

people we work with, including children, and intend that their welfare will always be paramount. Thus, the Organization undertakes to protect and prevent sexual exploitation, violence and harassment and therefore strictly adheres to the articles of this Code, as well as the Organization's Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment, violence and harassment throughout all partnership and contractual relationships.

As well as anyone representing the Organization in any aspects are committed to respecting the dignity of all staff and people in the affected communities.

Working with vulnerable categories of people, including children, people with disabilities, women, the elderly and minority groups, inevitably leads to a power imbalance. It is the responsibility of all staff to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation, abuse and harassment. In order to prevent abuse of power, the Organization has adopted the Intergovernmental Agency Standing Committee on Prevention of Sexual Abuse and Exploitation Core Principles. These principles are an integral part of this Code (Annex 2) and are binding on the Organization's personnel covered by this Code and the Organization's Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment:

In order to promote transparency and encourage an environment that prevents sexual exploitation, abuse and harassment, managers and supervisors of the Organization, partner organizations (subcontractors) should not engage in sexual relations with the staff they supervise. In the event of such a relationship, the Director of the Organization must be notified in order to reassign the supervising person.

The Organization has zero tolerance for non-action towards sexual exploitation, abuse, and/or harassment by any of its representatives. All credible concerns and allegations will be addressed in accordance with this Code, Policies on protection against sexual exploitation, abuse

середовища для людей, з якими ми працюємо, включаючи дітей, і маємо намір, що їхній добробут завжди буде першорядним. Таким чином, Організація зобов'язується захищати та запобігати сексуальній експлуатації, насильству та домаганням і тому суворо дотримується статей цього Кодексу, а також Політики Організації щодо захисту від сексуальної експлуатації, насильства та домагань впродовж усіх партнерських та договірних відносин.

А також будь-хто, хто представляє Організацію в будь-яких аспектах, зобов'язується поважати гідність усіх співробітників і людей у постраждалих громадах.

Робота з вразливими категоріями людей, включаючи дітей, людей з інвалідністю, жінок, людей похилого віку та представників меншин, неминуче призводить до порушення балансу влади. Відповідальністю усього персоналу є створення та підтримка середовища, що запобігає сексуальній експлуатації, нарузі та домаганням. З метою запобігання зловживанню владою, Організація прийняла Основні принципи Постійного комітету Міжурядового агентства щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації. Ці принципи є невід'ємною частиною цього Кодексу (Додаток 2) та є обов'язковими для виконання персоналом Організації, на який поширюється цей Кодекс та Політика щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань Організації:

З метою сприяння прозорості та заохочення середовища, яке запобігає сексуальній експлуатації, зловживанню та домаганням, менеджери та супервізори Організації, партнерських організацій (субпідрядників) не повинні вступати в сексуальні стосунки з персоналом, який вони контролюють. У разі виникнення таких стосунків Директор Організації повинен бути повідомлений з метою перепризначити контролюючу особу.

Організація має нульову толерантність до бездіяльності щодо сексуальної експлуатації, насильства та/або домагань з боку будь-кого з її представників. Усі достовірні занепокоєння та звинувачення будуть розглядатися відповідно до цього Кодексу,

and harassment and any other policies, procedures and internal documents of the Organization relating to similar issues. We are committed to act swiftly and hold accountable any representative who has committed sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH). Investigations and disciplinary actions are subject to scrutiny by the relevant safeguarding department/responsible persons.

In addition to preventing SEAH, the Organization has a zero tolerance policy for inaction regarding any other type of violence (physical, emotional, economic, etc.) by any of its representatives. All credible concerns and allegations will be addressed in accordance with this Code, as well as in accordance with the provisions of other policies and procedures of the Organization, and applicable law.

## 9. Protection of children's rights

Children are a special group among the most vulnerable groups of people. This means that children should be treated with special attention, acceptance and respect. Employees and partners of the Organization are responsible for protecting the rights of children they encounter in the course of their work.

Under no circumstances will the Organization tolerate violence, including sexual violence, or abuse of power against children and other vulnerable persons. Any response to violations of these rights of people who are victims must be prioritized over all other concerns. Every allegation must be adequately investigated.

The Organization and partner organizations (subcontractors) expect their employees to pay special attention to the impact of their projects and programs on children, people with disabilities and other vulnerable groups. Attention should also be paid to gender differences.

All staff who know or suspect cases of violence, sexual abuse, exploitation, abuse or abuse of

Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань та будь-яких інших політик, процедур та внутрішніх документів Організації, що стосуються подібних питань. Ми зобов'язуємося діяти швидко і притягати до відповідальності будь-якого представника, який вчинив сексуальну експлуатацію, наругу і домагання (СЕНД). Розслідування та дисциплінарні заходи підлягають ретельному контролю з боку відповідного відділу/відповідальних осіб у сфері убезпечення.

На ряду із запобіганням СЕНД Організація має нульову толерантність до бездіяльності щодо будь-якого іншого виду насильства (фізичного, емоційного, економічного і т.п.) з боку будь-якого з її представників. Усі достовірні занепокоєння та звинувачення будуть розглядатися відповідно до цього Кодексу, а також відповідно до положень інших політик та процедур Організації, положень чинного законодавства.

## 9. Захист прав дітей

Діти – це особлива група серед найуразливіших груп людей. Це означає, що до дітей необхідно ставитися з особливою увагою, прийняттям та повагою. Співробітники та партнери Організації відповідають за захист прав дітей, з якими вони стикаються в процесі своєї роботи.

Організація за жодних обставин не толеруватиме насильство, включаючи сексуальне насильство, або зловживання владою щодо дітей та інших вразливих осіб. Будь-яка реакція на порушення цих прав людей, які є жертвами повинна бути в пріоритеті над усіма іншими проблемами. Кожна заява повинна бути адекватно розслідувана.

Організація, партнерські організації (субпідрядники) очікують від своїх співробітників особливої уваги щодо впливу своїх проектів та програм на дітей, людей з інвалідністю та на інші вразливі групи. Також слід звертати увагу на гендерні відмінності.

Весь персонал, який знає або підозрює випадки насильства, сексуального

power against children should immediately report the violation or suspected misconduct in the manner and manner prescribed by the relevant policies and acts of the Organization.

The Organization, partner organizations (subcontractors) undertake to protect victims by providing or referring them to support services to facilitate their recovery and rehabilitation.

## 10. Use and protection of the Organization's property and trademark

The Organization, partner organizations (subcontractors) own property, including vehicles, computers, mobile phones, equipment in offices and team facilities, as well as items with the Organization's and projects' logo, such as staff clothing and others to fulfill the Organization's objectives. Relevant security and property regulations shall be observed. The staff of the Organization and partner organizations (subcontractors) shall use all property with due care, in such a way as to prevent damage and reputation. Personnel must return all objects received from the Organization upon completion of their assignment.

Organization vehicles may only be used for authorized purposes and driven by authorized personnel in accordance with the law and relevant Organization policies and regulations.

Staff may not use clothing or other items bearing the Organization's or project's logo for personal purposes or for any other purpose not provided for in the Organization's Charter.

## 11. Use and protection of the Organization's data and knowledge

The staff is obliged to protect all information and accounting systems of the Organization, data on

насильства, експлуатації, наруги або зловживання владою щодо дітей, повинен негайно повідомити про порушення чи підозру в неправомірних діях в порядку і спосіб, передбачених відповідними політиками та актами Організації.

Організація, партнерські організації (субпідрядники) зобов'язуються захищати жертв, надаючи або направляючи їх до служб підтримки з метою сприяння їх відновлення та реабілітації.

## 10. Використання та захист майна та торгової марки Організації

Організація, партнерські організації (субпідрядники) володіють майном, включаючи транспортні засоби, комп'ютери, мобільні телефони, обладнання в офісах та приміщення для команди, а також предмети з логотипом Організації і проектів, такі як одяг персоналу та інші для виконання цілей Організації. Відповідні норми з безпеки та майна охорони повинні дотримуватись. Персонал Організації, партнерських організацій (субпідрядників) повинен користуватися усім майном із належною обережністю, таким чином, щоб запобігти заподіяння шкоди та репутації. Персонал повинен повернути всі об'єкти, отримані від Організації, після закінчення свого завдання.

Транспортні засоби Організації можуть використовуватись лише у дозволених цілях та керуватися уповноваженим персоналом згідно зі законодавством та відповідною політикою і актами Організації.

Персонал не може використовувати одяг чи інші предмети, що мають фірмовий знак із логотипом Організації чи проекту задля особистих цілей або з іншою метою, не передбаченою Статутом Організації.

## 11. Використання та захист даних та знань Організації

Персонал зобов'язаний захищати всі інформаційні та бухгалтерські системи

the Organization's staff, partners, projects and beneficiaries, to observe confidentiality, existing legislation, policies and acts of the Organization on data protection, personal data and data of beneficiaries.

The staff may not use the intellectual property of the Organization or the project outside of their work, during or after termination of employment within the project.

The data, personal data and data of beneficiaries, shall be treated as confidential and may not be used for any other purpose than officially authorized by law, by the Organization.

## 12. Weapons

Weapons are prohibited in any building owned or used by the Organization, partner organizations (subcontractors).

Transportation of weapons in or on vehicles of the Organization, partner organizations (subcontractors) is prohibited. Armed civilian and military personnel are not allowed in or on the Organization's vehicles.

## 13. Alcohol and drugs

In order to ensure the safety and protection of personnel and to prevent encroachment on the property and reputation of the Organization, partner organizations (subcontractors), the use of alcohol and drugs is prohibited in the offices, premises, locations where events, trainings, ~~master classes, etc. are held, or vehicles of the~~ Organization, partner organizations (subcontractors), the personnel of the Organization, partner organizations (subcontractors) have no the right to work, carry out activities or drive vehicles while in a state of drug, alcohol or toxic intoxication that affects the ability to perform his duties. Personnel are prohibited from bringing any substances of such nature to the offices or warehouses of the Organization, partner organizations (subcontractors) or project premises.

Організації, дані щодо персоналу Організації, партнерів, проєктів та бенефіціарів, дотримуватися конфіденційності, наявних норм законодавства, політик і актів Організації щодо захисту даних, щодо персональних даних та даних бенефіціарів.

Персонал не може використовувати інтелектуальну власність Організації чи проєкту поза своєю роботою, під час або після припинення трудових відносин у рамках проєкту.

Дані, персональні дані та дані бенефіціарів, повинні розглядатися як конфіденційні та не можуть використовуватися для інших цілей, крім офіційно дозволених законодавством, Організацією.

## 12. Зброя

Зброя заборонена в будь-якій будівлі, що належить або використовується Організацією, партнерськими організаціями (субпідрядниками).

Перевезення зброї у транспортних засобах Організації, партнерських організацій (субпідрядників) або на них заборонена. озброєний цивільний та військовий персонал не допускається в транспортні засоби організації або на них.

## 13. Алкоголь та наркотики

З метою забезпечення безпеки та захисту персоналу та запобігання посяганню на майно та репутацію Організації, партнерських організацій (субпідрядників) використання алкоголю та наркотиків заборонено в офісах, приміщеннях, локаціях де проводяться заходи, тренінги, майстер класи тощо, або транспортних засобах Організації, партнерських організацій (субпідрядників), персонал Організації, партнерських організацій (субпідрядників) не має права працювати, здійснювати діяльність або керувати транспортними засобами, перебуваючи у стані наркотичного, алкогольного або токсичного сп'яніння, який впливає на здатність виконувати свої обов'язки. Персоналу забороняється приносити будь-які речовини такого характеру в офіси або склади Організації,

партнерських організацій (субпідрядників) чи приміщення проекту.

Work or activity under the influence of alcohol or drugs is a gross violation of the law and this Code. Cases of such persons shall be considered in accordance with the established procedures.

Робота, діяльність у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння є грубим порушенням норм законодавства та цього Кодексу. Справи таких осіб розглядаються відповідно до встановлених процедур.

#### **14. Public relations, media and use of social media**

The Organization and its partner organizations (subcontractors) consider good media coverage to be a key factor in the success of their programs. Public awareness of the Organization's work is important to ensure support for its goals. It can also affect the safety and security of the Organization's staff. In addition, public perceptions of beneficiaries are partly shaped by the way the Organization presents them. Employees of the Organization, partner organizations (subcontractors) should always remember that publicizing their own opinions can be interpreted as the position of the Organization as a whole. Therefore:

- All communication with the media should be carried out responsibly, transparently and respectfully.
- Employees of the Organization, partner organizations (subcontractors) are obliged to carry out all contacts with the media in coordination with the management of the Organization.

#### **14. Зв'язки з громадськістю, медіа та використання соціальних мереж**

Організація, партнерські організації (субпідрядники) вважають добре висвітлення у медіа ключовим фактором успіху своїх програм. Поінформованість громадськості про роботу Організації має важливе значення для забезпечення підтримки її цілей. Це також може вплинути на безпеку та захищеність персоналу Організації. Крім цього, суспільне сприйняття бенефіціарів частково формується саме тим, як їх представляє Організація. Співробітники Організації, партнерських організацій (субпідрядників) завжди повинні пам'ятати, що публічне висвітлення власної думки, може трактуватися як позиція Організації в цілому. Тому:

- Вся комунікація із медіа повинна здійснюватися відповідально, прозоро та з повагою.
- Працівники Організації, партнерських організацій (субпідрядників) зобов'язані здійснювати всі контакти з медіа у погодженні із керівництвом Організації.

## Annex 1 – Confirmation of familiarization with Code /

## Додаток 1 – Заява про ознайомлення з Кодексом

To director of CO “Malteser Relief Service in Lviv”,  
Mr. Pavlo Titko.

Директору БО «Мальтійська служба допомоги у  
Львові», п. Павлу Тітку.

\_\_\_\_\_  
(name of the applicant)

\_\_\_\_\_  
(ПІБ заявника)

\_\_\_\_\_  
(contact phone number)

\_\_\_\_\_  
(контактний телефон)

\_\_\_\_\_  
(number of the applicant's identity document,  
passport, tax number).

\_\_\_\_\_  
(номер документу, що засвідчує особу заявника,  
паспорт, РНОКПП)

I hereby confirm that I have read, understood and undertake to comply with the Code of Conduct (Code of Ethics) of the Charitable Organization «Malteser Relief Service in Lviv» and its annexes during (emphasize the appropriate): work / participation / volunteering / internship / performance of work / provision of services, conducting activities within the project:

Цим я підтверджую, що прочитав, зрозумів та зобов'язуюсь дотримуватися Кодексу поведінки (Кодекс етики) Благодійної організації «Мальтійська служба допомоги у Львові» та додатків до нього під час (потрібне підкреслити): роботи / участі / волонтерства / стажування / виконання робіт / надання послуг, проведення заходів в рамках проекту:

« \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ »,

« \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ »,

other (indicate) \_\_\_\_\_

інше (вказати) \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(signature, name) / (підпис, прізвище та ініціали)

## Annex 2 - Intergovernmental Agency Standing Committee on Prevention of Sexual Abuse and Exploitation Core Principles /

### Додаток 2 - Основні принципи Постійного комітету Міжурядового агентства щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації

- |   |   |
|---|---|
| <p>1. Sexual exploitation and abuse by humanitarian workers constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for termination of employment.</p>  | <p>1. Сексуальна експлуатація та насильство з боку гуманітарних працівників є актами грубої неправомірної поведінки і тому є підставою для припинення роботи.</p>   |
| <p>2. Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief regarding the age of a child is not a defence.</p>   | <p>2. Сексуальні стосунки з дітьми (особами до 18 років) заборонені незалежно від віку повноліття або віку згоди на місцевому рівні. Помилкове переконання щодо віку дитини не є захистом.</p>  |
| <p>3. Exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour is prohibited. This includes exchange of assistance that is due to beneficiaries.</p>  | <p>3. Обмін грошей, роботи, товарів або послуг на секс, включаючи сексуальні послуги чи інші форми принизливої або експлуатаційної поведінки заборонено. Це включає обмін допомогою, яка належить бенефіціарам.</p>   |
| <p>4. Any sexual relationship between those providing humanitarian assistance and protection and a person benefitting from such humanitarian assistance and protection that involves improper use of rank or position is prohibited. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian aid work.</p> | <p>4. Будь-які статеві стосунки між тими, хто надає гуманітарну допомогу та захист, і особою, яка отримує таку гуманітарну допомогу та захист, які передбачають неналежне використання рангу чи посади, заборонені. Такі стосунки підривають довіру до гуманітарної допомоги та її цілісність.</p>          |
| <p>5. Where a humanitarian worker develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or exploitation by a fellow worker, whether in the same agency or not, he or she must report such concerns via established agency reporting mechanisms.</p>  | <p>5. Якщо у працівника гуманітарної організації виникають занепокоєння або підозри щодо сексуального насильства чи експлуатації з боку колеги, незалежно від того, чи працює він у тій самій агенції чи ні, він або вона має повідомити про це за допомогою встановлених механізмів звітності агенції.</p> |
| <p>6. Humanitarian workers are obliged to create and maintain an environment which prevents sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of their code of conduct. Managers at all levels have particular responsibilities to support and develop systems which maintain this environment.</p>               | <p>6. Гуманітарні працівники зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та насильству та сприяє виконанню їх кодексу поведінки. Менеджери всіх рівнів несуть особливу відповідальність за підтримку та розвиток систем, які підтримують це середовище.</p>   |