

Этический кодекс РООИ "Перспектива"

Раздел 1. Введение

Региональная общественная организация людей с инвалидностью «Перспектива» была создана в 1997 г. На сегодняшний день «Перспектива» является одной из ведущих организаций, отстаивающих права людей с инвалидностью в России. Уникальность нашей организации заключается в том, что сотрудники «Перспективы» работают, продвигая интересы и защищая права людей с любыми видами инвалидности. Большинство сотрудников «Перспективы» имеют инвалидность, и на собственном опыте знакомы с проблемами, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью и члены их семей.

Этический кодекс РООИ "Перспектива" – это внутренний нормативный документ, разработанный для того, чтобы помочь каждому сотруднику понять свое предназначение и свои обязанности по отношению к организации, к своим коллегам, к клиентам и партнерам и ко всему обществу.

Этический кодекс (далее – Кодекс) содержит правила и нормы поведения, предписываемые к исполнению сотрудниками РООИ "Перспектива". Правила и нормы поведения основаны на принятых "Перспективой" ценностях и соответствуют миссии и видению Корпорации.

Положения Кодекса распространяются на всех сотрудников РООИ "перспектива" вне зависимости от должности, вида деятельности. Работая в организации, каждый сотрудник принимает на себя ответственность за соблюдение положений Кодекса.

РООИ "Перспектива" ожидает, что все сотрудники организации будут руководствоваться в своей работе стандартами профессиональной этики, нормами законодательства Российской Федерации, а также внутренними регламентирующими документами

Раздел 2. Миссия и видение

Наша миссия – добиться полного включения людей с инвалидностью во все сферы жизни общества и улучшить качество их жизни.

Сотрудничая с государственными структурами, коммерческими и некоммерческими организациями, предоставляя услуги людям с инвалидностью, мы хотим добиться:

- изменения негативного отношения, изменения стереотипов, преодолеть физические и психологические барьеры, существующих в обществе по отношению к людям с инвалидностью;
- создать устойчивую систему поддержки людей с инвалидностью и их семей в приобретении навыков и знаний, необходимых для полноценного участия в жизни общества и для получения доступа к инклюзивному образованию и трудоустройству;
- повысить эффективность работы общественных организаций людей с инвалидностью.

Раздел 3. Принципы нашей деятельности

Социальное понимание инвалидности. Мы отстаиваем социальный подход к людям с инвалидностью, т.е. предоставление каждому человеку равных возможностей при выборе своего жизненного пути. Равные возможности - это условия, обеспечивающих любому человеку доступ

ко всем сферам жизни: к образованию, трудоустройству, к занятиям искусством, спортом, к самостоятельной активной жизни в обществе.

Активная гражданская позиция. Мы меняем отношение общества к людям с инвалидностью, показывая, что каждый человек ценен как личность, независимо от его особенностей. Человек с инвалидностью имеет большой потенциал и способен влиять на отношение общества своим примером.

Сотрудничество и партнерство. Мы считаем, что в партнерстве можно сделать гораздо больше, чем поодиночке. Поэтому мы объединяем общественные организации для совместной работы и развиваем партнерские отношения с общественными организациями, занимающимися проблемами людей с инвалидностью в России.

Инновационность. Мы реализуем инновационные программы и проекты в России. Только с помощью инновационных решений мы можем найти новые подходы к решению разных проблем.

Обоснованность решений. Вместе с нашими партнерами мы апробируем новые программы и в дальнейшем широко распространяем лучшие из практик.

Открытость. Мы делимся опытом с другими организациями, чтобы они могли использовать результаты наших проектов и развивать подобные программы у себя в регионах.

Раздел 4. Нормы и правила поведения сотрудников

4.1. Взаимодействие с основными целевыми группами.

Основной целевой группой "Перспективы" являются люди с инвалидностью и их ближайшее окружение: члены их семей, друзья, коллеги и т.п. Отношение к людям с инвалидностью, принятое в "Перспективе", основано на представлениях о том, что инвалидность – это социальное, а не медицинское понятие. Суть этого представления описана в Конвенции о правах инвалидов (ООН, 2006 год), вступившей в силу для Российской Федерации 15 мая 2012 года. В ней признается, что «инвалидность — это эволюционирующее понятие и, что инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами, и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

В ходе каждого взаимодействия сотрудники должны освоить и постоянно применять базовые компетенции взаимодействия с людьми с инвалидностью. Суть этих компетенций - это преодоление барьеров, которыми общество сознательно или неосознанно отгораживается от представителей нашей целевой группы, преодоление навязываемой им социальной исключённости.

Освоение специальных компетенций предполагает, что ответственность за результаты и качество взаимодействия с представителями наших целевых групп должны брать на себя сотрудники организации.

В ходе любого взаимодействия нужно видеть в человеке с инвалидностью человека, а не набор медицинских симптомов и диагнозов, но и одновременно, учитывать ограничения и различия в

способах функционирования, понимать, какие последствия несут те или иные особенности состояния человека.

При непосредственном взаимодействии с людьми с инвалидностью необходимо учитывать особенности разных людей с разными видами инвалидности, их возможности и специфику взаимодействия с окружающими людьми. Каждый случай требует индивидуальных подходов, а иногда и создания специальных условий, которые помогают соблюдать справедливость и конструктивность взаимодействия, а зачастую и гарантировать саму возможность взаимодействия.

Как и другие социальные меньшинства, права которых в той или иной мере ущемляются большинством, люди с инвалидностью чувствительны к словам и действиям, которые усугубляют их положение. Необходимо использовать принятую в организации терминологию и специальные правила этикета в общении с людьми с инвалидностью.

В любом взаимодействии с нашими благополучателями, независимо от целей и поводов этих взаимодействий, каждый сотрудник должен поддерживать внутренние установки на:

- соблюдение прав человека с инвалидностью и
- оказание помощи в обретении человеком независимого образа жизни и интеграции его в общество.
- обеспечивать взаимную физическую и психологическую безопасность взаимодействия.

4.2. Взаимодействие с партнерами и заинтересованными сторонами.

Во взаимодействии со всеми партнерами и другими заинтересованными сторонами: наши доноры, представители органов власти, представители СМИ, партнерами по реализации проектов и программ, представителями общественности; сотрудники "Перспективы" должны исходить из того, что целью нашей деятельности является благо для представителей основной целевой группы – людей с различными видами инвалидности.

Мы рассматриваем представителей всех заинтересованных сторон как партнеров по реализации наших проектов и программ, направленных на благо людей с инвалидностью.

Мы не можем сделать так, чтобы каждый донор безоговорочно поддерживал наши идеи, которые представляются нам значимыми для наших целевых групп. Но мы можем взаимодействовать с теми донорами, которые готовы понимать и принимать нашу позицию.

Во взаимодействии с представителями различных органов власти мы, с одной стороны, должны соблюдать существующее законодательство, а с другой, критически оценивать существующие нормы и правила, оказывающие негативное влияние на жизнь людей с инвалидностью. При этом мы должны конструировать и предлагать обоснованные реалистичные ответы и решения, направленные на позитивные изменения в жизни людей с инвалидностью, активно добиваться их принятия.

Мы работаем с партнерами, разделяющими наше понимание инвалидности, наши идеи и технологии. Мы готовы активно делиться своим опытом со всеми, кто готов освоить его и распространять в интересах людей с инвалидностью.

Мы рассматриваем представителей общества, не являющихся инвалидами так же как своих партнеров. С ними мы взаимодействуем и с помощью СМИ, и напрямую. В работе с общественностью нам важно доказывать ценность людей с инвалидностью, объяснять значимость нормализации жизни людей с инвалидностью и показывать общественные стереотипы, приводящие к дискриминации представителей наших целевых групп. Мы стремимся помочь обществу отказаться от стереотипов в отношении людей с инвалидностью, принять этих людей в качестве своих равноправных членов.

Мы полностью открыты в отношении наших ценностей, намерений, целей и действий для всех заинтересованных лиц.

4.3. Взаимодействие между сотрудниками.

Большинство сотрудников нашей организации – это люди с инвалидностью. Поэтому все принципы и правила взаимодействия с нашими клиентами применимы и к взаимодействию сотрудников внутри организации.

4.3.1. Дополнительные правила для руководителей

Соблюдение законодательства РФ и внутренних нормативных актов, уважение трудовых и гражданских прав сотрудников.

Широкое информирование сотрудников о принятых планах деятельности, направлениях развития организации, открытость в представлении результатов деятельности организации в целом и отдельных сотрудников.

Сохранение целостности организации, независимо от содержания и количества реализуемых проектов.

Ориентация на поиск и использование новых возможностей для расширения деятельности организации. Поиск и внедрение новых современных технологий продвижения социального понимания инвалидности и развития независимого образа жизни людей с инвалидностью.

Общение с рядовыми сотрудниками в уважительной манере. Исключение из управленческой практики запугивания (в том числе угрозами или намерениями сексуального характера), агрессии и необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

Поддержка системы исполнения положений данного Кодекса, ориентированной на профилактику этических нарушений, создание безопасной системы информирования и реагирования на нарушения данных норм. Образцовое личное поведение, четкое следование всем положениями и нормам данного Кодекса.

4.3.2. Правила для всех сотрудников.

Взаимное уважение. Вежливость и корректность во время взаимодействия с коллегами являются наиболее простым проявлением (свидетельством) взаимного уважения и внутреннего достоинства.

Готовность к открытому взаимодействию, диалогу. Мы поддерживаем открытое взаимодействие и продуктивный диалог между всеми сотрудниками. Это позволяет найти решение сложных общих задач.

Активность, инициативность. Мы приветствуем активность сотрудников, которые стремятся повысить эффективность своей деятельности, а также инициативность, готовность предлагать и отстаивать инновационные решения.

Доверие и честность. Мы строим свои отношения с коллегами на основе доверия и честности. Мы готовы доверять своим коллегам и ожидаем от них ответного доверия. Взаимное доверие помогает нам открыто и честно предъявлять и анализировать наши ошибки и вместе искать способы исправления.

Стремление к саморазвитию. Успешное развитие "Перспективы" возможно только при активном стремлении каждого сотрудника к самореализации, к постоянному совершенствованию своих профессиональных знаний.

Приверженность. Мы уважаем историю создания и деятельности "Перспективы". Мы помним о достижениях наших коллег. Наша задача – продолжить развитие организации, опираясь на успехи прошлых лет, не забывая о неудачах и критических моментах.

В "Перспективе" не допускается дискриминация сотрудников в какой-либо форме, включая устные высказывания, по гендерным, национальным, религиозным, политическим, возрастным, индивидуальным физическим, интеллектуальным и личностным различиям.

4.4. Информационная открытость и соблюдение конфиденциальности информации.

"Перспектива" осознает свою ответственность перед теми, кого непосредственно затрагивает ее деятельность и перед обществом в целом. Мы обязаны сделать всё, чтобы все заинтересованные в нашей деятельности лица и организации получали точную и достоверную информацию о нашей деятельности. "Перспектива" самостоятельно определяет перечень сведений, который она обязуется раскрывать путем размещения этих сведений на своем сайте в сети Интернет. Исключением из этого правила являются сведения, которые организация должна предоставлять государственным органам власти в соответствии с законодательством РФ.

Информация, с которой имеют дело сотрудники станции, делится на два типа:

- закрытая служебная информация, которая не подлежит публичному разглашению;
- открытая информация, которая свободно распространяется среди наших клиентов, партнеров, заинтересованных лиц, широкой общественности.

Организация определяет содержание (перечень) закрытой служебной информации, доводит его до сотрудников и устанавливает порядок ее использования и сохранения в тайне. Несанкционированное использование служебной закрытой информации запрещается.

Сведения о сотрудниках, предоставленные в рамках служебных отношений, также относятся к закрытой информации. Она включает в себя информацию личного и медицинского характера, а также информацию о личных доходах. Организация принимает все меры для сохранения конфиденциальности таких сведений, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ

Организация ограничивает круг сотрудников, имеющих право общаться с представителями средств массовой информации. Комментарии для прессы могут давать только уполномоченные на это лица.

Открытая служебная информация – это информация, достаточная для законного и честного выполнения своих обязанностей. Организация устанавливает каналы, формы и правила предоставления открытой служебной информации, исходя из требований законодательства РФ, характера передаваемой информации и потребностей заинтересованных лиц.

4.5. Использование ресурсов организации

Имущество и любые иные материальные ресурсы организации не должны использоваться или присваиваться любым сотрудником "Перспективы" для личных нужд, кроме случаев, разрешенных руководством организации и предусмотренных законодательством РФ. Недопустимо также нецелевое с точки зрения интересов и планов деятельности использование имущества организации. Такие случаи будут расцениваться как мошенничество.

К имуществу организации относится как материальная, так и нематериальная собственность, включая денежные средства, оборудование, материалы, интеллектуальную собственность, планы развития, сведения о клиентах, о партнерах, об услугах и технологиях.

4.7. Участие в политической и религиозной деятельности

Мы признаем, что политические и религиозные убеждения – это личное дело сотрудников. При этом такие убеждения не должны мешать исполнению трудовых обязанностей или мешать деловому взаимодействию с коллегами.

"Перспектива" не препятствует участию сотрудников в политической, религиозной или общественной деятельности в нерабочее время и без использования имени организации. Сотрудники, принимающие участие в такой деятельности, должны делать это только в качестве частного лица, а не официального представителя организации.

Раздел 5. Соблюдение кодекса

5.1. Совет по этике.

Для рассмотрения обращений по вопросам соблюдения Кодекса этики "Перспектива" создает специальный постоянно действующий орган - Совет по этике.

Совет по этике состоит из 5 сотрудников организации, назначается исполнительным директором из числа наиболее опытных и авторитетных сотрудников.

Совет уполномочен рассмотреть каждое поступившее в его адрес обращение и вынести свое суждение относительно рассматриваемой ситуации, предложить конкретные меры, направленные на разрешение ситуации. Решение Совета по этике не должно противоречить данному Кодексу и законодательству РФ.

5.2. Информирование о нарушениях Кодекса.

Реагирование на этические нарушения. Мы считаем, что в определенных ситуациях информирование о факте нарушения этических норм, сформулированных в данном документе, является морально допустимым и морально обязательным. Мы признаем такими условиями следующее:

- если нарушение этических норм наносит вред сотруднику/сотрудникам или станции;

- если информирующий сотрудник стремится предотвратить или остановить нанесение вреда, а не использует ситуацию в личных целях;
- если нарушение этических норм не может быть остановлено сотрудником самостоятельно;
- если информация о нарушении достоверна;
- если информирующий сотрудник уверен, что в результате информирования ему самому не будет нанесен вред;
- если сотрудник уверен, что в результате информирования нарушение этических норм будет остановлено.

При наличии нескольких из этих условий сотруднику следует проинформировать о нарушении этических норм своего непосредственного руководителя или обратиться в Совет по этике с соответствующим заявлением.