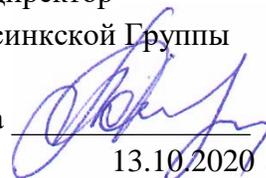


**Утверждаю**

Исполнительный директор  
Московской Хельсинкской Группы

С.Н. Астраханцева



13.10.2020

## **Нормы и правила поведения сотрудников, стажёров и волонтеров Московской Хельсинкской Группы**

### **1. Преамбула**

Нормы и правила поведения сотрудников, стажёров и волонтеров Московской Хельсинкской Группы [далее - Нормы и правила] основаны на видении, истории и ценностях организации, обеспечивает этическую основу нашей деятельности. Это живой документ, который закрепляет руководящие принципы для повседневной работы, взаимодействия при принятии решений внутри административных структур МХГ, а также в наших отношениях с коллегами, партнерами, стажёрами, волонтерами и сторонниками, помогая нам всем создавать среду для взаимоуважения, открытого диалога, самосовершенствования, продвижения ценностей и культуры прав человека в обществе.

### **2. Сфера действия**

Действие Норм и правил распространяется на всех сотрудников МХГ, а также на тех, кто задействован от имени МХГ в ключевых проектах партнерских организаций. Ожидается, что те, кто работает с МХГ в качестве волонтеров, стажёров или оплачиваемых консультантов также будут соблюдать дух этого документа.

### **3. Наши ценности и руководящие принципы**

Мы [сотрудники, стажёры и волонтеры Московской Хельсинкской Группы] стоим на позициях ненасильственных общественных изменений, приоритета прав и свобод человека, признания достоинства каждого.

Мы стремимся к политической беспристрастности, объективному и профессиональному анализу в наших публичных докладах, исследованиях, заявлениях.

Мы будем принимать в качестве финансирования только те средства, которые не ставят под угрозу нашу способность действовать и принимать решения свободно, объективно, в соответствии с нашими ценностями и миссией.

Мы отслеживаем в себе и других и предотвращаем дискриминационные практики, злоупотребления властью, агрессию и насилие.

Выполнение миссии организации — содействие соблюдению прав человека и построению демократии в России — невозможно без следования высоким требованиям к самим себе, включая порядочность, уважительность и взаимную поддержку в отношениях друг с другом, с коллегами и сторонниками.

В нашей общей работе друг с другом и со всеми, с кем мы работаем и сотрудничаем, для нас важны:

**Взаимоуважение и забота о других.** Мы стараемся не приуменьшать способности и умения других, не прибегать к оскорблениям, голословным обвинениям, манипуляциям и созданию чувства вины — это не помогает нам в нашем общем деле. Запугивания, угрозы, физическое и психологическое насилие, нанесение ущерба имуществу, комментарии и действия, ставящие человека в унижительное положение являются абсолютно недопустимыми.

Внимание и уважение достоинства каждого человека, независимо от его роли — важная для нас ценность. Мы стараемся обращаться с каждым человеком с уважением, не относясь к людям формально и проявляя доброжелательность.

Уважаем частную жизнь наших коллег и других людей, бережно относимся к личной информации и личному пространству друг друга.

**Разрешение разногласий на основе прямого диалога.** Лучший способ прояснить разногласия — это проговорить свои сомнения или возражения, честно, но уважительно сообщая другим свою точку зрения, с готовностью выслушать и услышать позицию другого. Мы стремимся разрешить разногласия собственными силами внутри организации, в том числе в соответствии с процедурами, установленными данным документом, в крайних случаях прибегая к внешней медиации.

В ситуации спора стараемся выступать не только от имени себя, но и на стороне тех, кто отсутствует или не может сам говорить за себя. Помним, что справедливость - не всегда в том, чтобы установить, кто неправ, но почти всегда в том, чтобы восстановить взаимопонимание и доверие.

**Исправление ошибок и поддержка друг друга в развитии.** Каждый имеет право на ошибку, но мы стремимся исправить то, что сделали неправильно. Если виноваты, приносим извинения, возмещаем урон, насколько это возможно. Признаем, что ошибки делают все, но важно то, что мы делаем с ними.

Ищем обратную связь от коллег и используем ее для улучшений. Принимаем критическую обратную связь не как атаку на наше эго, а как ресурс для развития. Помогаем друг другу совершенствоваться, в т.ч. опираясь на ошибки.

**Верность общему делу, лояльность Группе и тем ценностям, на которых основывается правозащитное движение.** Мы пришли в команду или начали сотрудничать с МХГ, потому что для нас важны защита и продвижение прав человека - это дело, которое нас объединяет и которому подчинены наши рабочие действия.

Стремимся к тому, чтобы наши индивидуальные и общие действия укрепляли и развивали общественно важную роль и статус МХГ и правозащитного движения в целом, способствовали его признанию и усилению.

В своем поведении мы стараемся воздерживаться от действий и высказываний, которые имеют своей целью сформировать негативный образ Группы, подрывает доверие к Группе или к коллегам и партнерам по правозащитному движению. В случаях, когда речь идет об отдельных разногласиях, которые не затрагивают принципиальных позиций и ценностей, не прибегаем к публичной критике коллег.

**Нацеленность на результат и благодарность за вклад каждого.** Помним, что наша цель — не доклады, заявления и мероприятия, а помощь конкретным людям и социальные изменения. Соизмеряем свои действия с целями и задачами, стремимся увеличить их эффективность и результативность. Помним при этом, что наши результаты — продукт общих усилий. Вклад других признаем и отмечаем свободно и щедро, благодарим их за участие в достижении результатов. Отдавая должное и испытывая благодарность, создаём среду, в которой хочется сотрудничать, делиться идеями и идти к общим достижениям.

## **4. Отдельные практические положения**

### **4.1. Принятие решений**

Мы признаем, что решения в организации принимаются в соответствии с принятой структурой управления, при этом мы стремимся обеспечить адекватные консультации с любым сотрудником перед принятием решений, которые могут на него или неё повлиять. Стараемся общаться и консультироваться друг с другом открыто и коллегиально, помогая друг другу принимать адекватные решения, добросовестно и эффективно выполнять свои обязанности и деловые обещания.

### **4.2. Конфликт интересов**

В нашей работе может возникнуть конфликт между нашими личными интересами и интересами МХГ. Мы своевременно сообщим о нем и будем стремиться разрешить его прозрачным образом в интересах МХГ. При необходимости, ситуации конфликта интересов и порядок их разрешения могут быть прописаны в отдельном положении.

### **4.3. Нежелательное внимание и сексуальные домогательства**

К сексуальным домогательствам мы относим физические или словесные действия сексуального характера, которые каким-либо образом унижают или оскорбляют другого человека, включая непристойные предложения или требования, прикосновения, совершенные без согласия, похотливые жесты, комментарии по поводу внешнего вида с сексуальным подтекстом или же навязчивое внимание против воли человека. Запрет на подобные действия распространяется на сотрудников, стажёров и волонтеров организации, а также на привлеченных экспертов в рамках их сотрудничества с МХГ и участников мероприятий, организованных МХГ. Мы стремимся создавать безопасное и свободное от этих злоупотреблений пространство в рамках наших рабочих отношений, узнавая и перерабатывая другой опыт, ориентируясь на лучшие практики в этой области, принятые другими ведущими организациями, в т.ч. за пределами некоммерческого сектора.

#### **4.4. Социальная поддержка сотрудников, привлечение волонтеров**

Мы стремимся к тому, что труд каждого получал достойную компенсацию, но понимаем, что у организации не всегда есть возможность поддерживать высокий уровень зарплат. Заработная плата не может быть ниже установленного законом размера минимальной оплаты труда с учетом фактической занятости.

В случае привлечения стажеров и волонтеров к работе МХГ, их вклад обсуждается заранее и является результатом добровольной взаимной договоренности в виде заключаемого волонтерского договора.

В случае, если, на наш взгляд, затраченное рабочее время не компенсируется должным образом, мы готовы открыто обсуждать это напрямую с руководством и совместными усилиями искать возможные формы достойной компенсации. Считаем важным и необходимым оказывать поддержку сотрудникам, попавшим в сложные жизненные ситуации [тяжелая болезнь, смерть в семье, рождение детей, нетрудоспособность и т.п.].

В ситуациях преследования за правозащитную деятельность или гражданскую позицию, связанных с работой в Группе или с сотрудничеством с ней, сотрудники, стажеры и волонтеры могут рассчитывать на нашу солидарность, поддержку и защиту.

Сотрудникам, стажерам и постоянным волонтерам, зарекомендовавшим себя, мы готовы оказывать содействие в дальнейшем трудоустройстве.

#### **4.5. Уважение частной жизни и профилактика выгорания.**

Никто из нас не является героем, который должен жертвовать всем для достижения профессиональных целей. Отдых, в том числе и в форме отпуска - важные элементы рабочего процесса и общего благополучия.

Стараемся не тревожить друг друга по рабочим задачам во внеурочные часы и в выходные. Поддерживаем друг друга в сложные моменты и обращаем внимание на признаки выгорания. Проговариваем отдельно конкретные практики и мероприятия по профилактике выгорания и стремимся к лучшему балансу частной и профессиональной жизни.

#### **4.6. Конфиденциальность**

Мы учитываем необходимость конфиденциальности в некоторых ситуациях нашей работы и будем относиться бережно к информации, полученной в ходе работы с МХГ, ее членами, сотрудниками и получателями помощи, прежде всего к той, которая в случае разглашения может нанести вред Группе, правозащитному движению и отдельным людям. Это обязательство продолжается и после ухода с занимаемых позиций в МХГ.

#### **4.7. Финансовая независимость**

Мы не принимаем средства, которые могут нанести ущерб независимости или репутации организации или входят в противоречие с ее миссией. Мы стремимся, насколько это возможно в текущих условиях России, к сбалансированному распределению между ресурсами, полученными из государственного и частного сектора, от фондов и через взносы физических лиц. Мы

стремимся развивать Фонд целевого капитала как важный инструмент устойчивости и независимости организации.

#### **4.8. Экологическая ответственность**

Мы стремимся снизить наше воздействие на окружающую среду во всех наших функциональных действиях и интегрировать ценности бережного отношения к природе в нашу работу и в наши взаимодействия с партнерами.

### **5. Вопросы исполнения**

#### **5.1. Ознакомление с Нормами и правилами**

Руководство МХГ будет поощрять внутренний диалог по этике, давать рекомендации сотрудникам и обеспечивать соответствие внутренних систем, политик и процедур настоящим Нормам и правилам. Текст данного документа будет предоставлен каждому сотруднику МХГ, включая тех, кто задействован от имени МХГ в проектах партнерских организаций, а также стажёрам и волонтерам, включенным в деятельность по реализации программ и проектов МХГ. Нормы и правила будут прилагаться ко всем трудовым и волонтерским договорам и подписываться вместе с ними.

#### **5.2. Высвечивание проблем**

Любые опасения по поводу интерпретации, применения или предполагаемого нарушения Норм и правил, который сотрудникам или другим заинтересованным сторонам неудобно поднимать напрямую с персоналом могут быть доведены до сведения Советника по этике (см. ниже). Если проблема не может быть решена между подателем жалобы и Советником по этике, то вопрос может быть передан Этической комиссии (далее — Комиссия). В случае, если обращающийся считает неуместным поднимать вопрос перед советником по этике, то он или она могут обратиться непосредственно в Комиссию.

Никто не должен подвергаться дискриминации, дисциплинарным взысканиям или выговорам за сообщения или запросы относительно Норм и правил, независимо от того признаны ли их обращения обоснованными или нет.

#### **5.3. Советник по этике**

Советник по этике избирается постоянными сотрудниками МХГ из числа кандидатур, предложенных исполнительным директором. Советник по этике избирается на период в один год, с правом переизбрания, но не более, чем на два срока подряд. Основная ответственность советника по этике - информировать заинтересованных лиц о Нормах и правилах и давать конфиденциальные советы по этическим вопросам сотрудникам и другим заинтересованным сторонам, которые их запрашивают.

Советник конфиденциально принимает и рассматривает жалобы и обращения, в случае, если заинтересованное лицо полагает, что имело место нарушение Норм и правил; информирует об этом всех заинтересованных лиц, привлекая их, если это уместно, к обсуждению предмета обращения; при необходимости сообщает исполнительному директору о возникших проблемах и результатах их обсуждения, но без раскрытия личности тех, кто делал конфиденциальные

сообщения. Он или она также собирает и вносит предложения по поправкам в Нормы и правила и обсуждает их со всеми заинтересованными сторонами.

#### **5.4. Этическая комиссия**

Этическая комиссия — основной орган разрешения споров, в случае если разногласия или нарушения Норм и правил не были разрешены или исправлены разбором внутри персонала или в ходе консультаций с Советником по этике.

Один член Комиссии избирается сотрудниками Группы из числа сотрудников или постоянных волонтеров Группы, второй - из числа членов Группы. На время рассмотрения конкретного спора члены Комиссии назначают третьего из числа уважаемых общественных деятелей, не связанных с МХГ. Решения принимаются большинством голосов.

При непосредственном обращении в Комиссию или передаче ей обращения от Советника по этике, Комиссия созывается незамедлительно, анализирует поднятые вопросы и заявленные претензии, обсуждает их с вовлеченными лицами [за исключением тех, кто сделал конфиденциальное сообщение].

По итогам Комиссия выносит заключение и составляет письменные рекомендации всем вовлеченным лицам и исполнительному директору. Комиссия также может довести результаты рассмотрения до Совета МХГ или вынести их на обсуждение на Общем собрании группы.

Если член Комиссии причастен к предполагаемому нарушению Норм и правил, он или она не может участвовать в рассмотрении дела. В таком случае, назначается его замена с соблюдением тех же принципов и того же баланса, что и при начальном выборе членов.

Комиссия по этике вправе помогать Советнику по этике следить за действием Норм и правил, поддерживает диалог с ним или с ней и может давать рекомендации общего порядка по соблюдению Норм и правил либо его дополнению или изменению.

#### **6. Вопросы принятия и изменения настоящего документа**

Первоначальная редакция Норм и правил принимается исполнительным директором организации после обсуждений с сотрудниками. Внесение изменений в Нормы и правила также обсуждается со всеми заинтересованными сторонами.

Будет проводиться ежегодный обзор соблюдения Норм и правил и оценка их воздействия на отношения между сотрудниками, стажёрами и волонтерами, а также партнерами. Периодические встречи с сотрудниками, стажёрами и волонтерами — это также возможность предложить изменения и корректировки.