

Kodeks etyczny

obowiązujący w Fundacji Polskie Forum Migracyjne

Spis treści

Część 1 - Postanowienia ogólne	3
1.1 - Cel dokumentu	3
1.2 - Zakres obowiązywania	4
Część 2 - Nasze wartości i zasady	4
2.1 - Współbycie:	4
2.2. - Współtworzenie:	5
2.3. - Ochrona:	6
4.4. -Przejrzystość:	7
Część 3 - Postanowienia końcowe	8
3.1. - Odpowiedzialność osoby pracowniczej i personelu powiązanego	8
3.2 - Zgłaszanie naruszeń	9
3.2.1. - Mechanizm zgłaszania:	9
3.2.2. - Ochrona osoby zgłaszającej:	9
3.3. - Dokumenty powiązane	10
3.4. - Rewizja Kodeksu	10

Data wejścia w życie: 28.03.2025 r.

Data obowiązkowej ewaluacji zapisów: marzec 2027 r.



Część 1 - Postanowienia ogólne

1.1 - Cel dokumentu

Kodeks Etyczny odzwierciedla misję PFM, pełniąc rolę przewodnika w codziennych działaniach organizacji. Wyznacza ramy do tworzenia środowiska pracy, które jest bezpieczne, wspierające i sprzyja wzajemnemu zaufaniu. Kodeks definiuje wspólne wartości i zasady, które kierują naszymi działaniami, pomagając budować zaufanie w relacjach z osobami klienckimi, współpracownikami oraz partnerami.

Jego celem jest zapewnienie, że wszystkie nasze działania i usługi odpowiadają najwyższym standardom jakości, opierając się na zasadach humanitaryzmu, szacunku, odpowiedzialności etycznej oraz przejrzystości. Kodeks stanowi także przewodnik w sytuacjach wymagających podejmowania trudnych decyzji, wspierając nas w postępowaniu zgodnym z wartościami organizacji.

Poprzez ten dokument dążymy do:

1. Ochrony praw i godności każdej osoby, z którą współpracujemy.
2. Wspierania uczciwego, równego i transparentnego podejścia we wszystkich aspektach naszej działalności.
3. Zapewnienia mechanizmów wspierających rozwój zespołu oraz reagowanie na wyzwania związane z naszą pracą.

1.2 - Zakres obowiązywania

Kodeks Etyczny został opracowany w oparciu o międzynarodowe standardy i dobre praktyki w sektorze pomocy humanitarnej i rozwojowej. Obowiązuje wszystkie osoby związane z PFM, w tym zatrudnione na podstawie różnych form umów, wolontariuszy, współpracowników, podwykonawców oraz partnerów organizacji.



Osoby zobowiązane do przestrzegania Kodeksu muszą również działać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa polskiego. W sytuacjach, w których przepisy Kodeksu są bardziej rygorystyczne niż prawo, zastosowanie mają postanowienia Kodeksu.

PFM zapewnia, że każda osoba objęta jego zakresem otrzyma egzemplarz dokumentu, zapozna się z jego treścią i zobowiąże się do przestrzegania określonych zasad.

Część 2 - Nasze wartości i zasady



2.1 - Współbycie:

1. W naszej pracy kierujemy się zasadami **równości i poszanowania godności każdego człowieka**. Wspieramy zarówno osoby klienckie, jak i pracowników, zapewniając im bezpieczne i wspierające środowisko. Nasze działania są wolne od dyskryminacji – **dostęp do usług opieramy na realnych potrzebach**, z uwzględnieniem szczególnych wymagań grup wrażliwych, takich jak dzieci, osoby z niepełnosprawnościami czy seniorzy.
2. Działamy w duchu **apolityczności i areligijności**, koncentrując się wyłącznie na zasadach humanitaryzmu. Współpracujemy z lokalnymi i krajowymi instytucjami, ale wyłącznie wtedy, gdy mamy gwarancję niezależnego dostępu do osób klienckich. Działamy zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka oraz zgodnie z prawem polskim i unijnym, dotyczącym ochrony osób migranckich i uchodźczych.
3. Jako przedstawiciele organizacji, zdajemy sobie sprawę, że **nasze zachowanie – zarówno w pracy, jak i poza nią – może być postrzegane jako reprezentujące**



wartości PFM. Dlatego dbamy o to, aby nasza codzienna postawa była zgodna z zasadami kodeksu.

4. Naszym celem jest nie tylko odpowiadanie na bieżące potrzeby, ale także **budowanie długoterminowej rezyliencji i samodzielności osób klienckich.**
5. **Dbamy o etyczną komunikację i fundraising,** które szanują godność osób migranckich, unikając stereotypów i podkreślając ich sprawczość.
6. W zespole kierujemy się **wzajemnym wsparciem.** Słuchamy siebie nawzajem i jesteśmy uważni na potrzeby innych, zakładając pozytywne intencje w naszych relacjach.
7. Przestrzegamy zasad bezpieczeństwa i zobowiązujemy się do unikania wszelkich zachowań, które mogłyby zagrażać wspólnej pracy. Zakazane jest przebywanie w pracy **pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych.**

2.2. - Współtworzenie:

1. Nasze programy i usługi powstają **w oparciu o rzeczywiste potrzeby osób migranckich, które regularnie konsultujemy.** Angażujemy społeczności migranckie na każdym etapie naszej pracy, pytając o ich opinie, rekomendacje i uwagi. Wierzymy, że kluczem do skutecznej pomocy jest słuchanie tych, których wspieramy.
2. Osoby z doświadczeniem migracyjnym **są integralną częścią naszego zespołu,** także na stanowiskach formalnych. Ich perspektywa wzbogaca nasze działania, a zaangażowanie w strukturę organizacji wspiera budowanie bardziej inkluzyjnych programów.
3. Zapewniamy **łatwy dostęp do narzędzi umożliwiających zgłaszanie uwag i pomysłów** zarówno przez osoby klienckie, jak i pracownicze. Mechanizmy feedbacku są nie tylko dostępne, ale także aktywnie promowane, aby każdy czuł



się zachęcony do dzielenia się swoimi spostrzeżeniami. Każda zgłoszona opinia jest dla nas szansą na doskonalenie działań i lepsze dostosowanie ich do potrzeb społeczności.

4. Współtworzenie dotyczy również zespołu – dbamy o **wzajemną wymianę informacji i otwartą komunikację** między wszystkimi osobami pracującymi. Feedback między współpracownikami traktujemy jako narzędzie wspierające rozwój i wzmacniające wzajemne relacje.

2.3. - Ochrona:

1. Bezpieczeństwo osób klienckich i pracowniczych jest priorytetem naszej organizacji. Dążymy do stworzenia środowiska pracy i świadczenia usług, które jest **wolne od nadużyć, dyskryminacji i innych niewłaściwych zachowań**. Wprowadzamy jasne zasady i mechanizmy, które wspierają ochronę każdej osoby, z którą współpracujemy.
2. **Zakaz nadużyć seksualnych:** Wszelkie formy nadużyć seksualnych są stanowczo zakazane. PFM zobowiązuje się do reagowania na każde zgłoszenie dotyczące takich zachowań, zapewniając wsparcie poszkodowanym i podejmując odpowiednie działania wobec sprawców.
3. **Ochrona dzieci:** Działamy zgodnie z najwyższymi standardami ochrony dzieci, promując ich dobro i rozwój. Nie akceptujemy żadnych form niewłaściwego traktowania dzieci. Przykładowo, zakazane jest fotografowanie dzieci bez zgody ich opiekunów prawnych, a każde podejrzenie krzywdzenia dziecka traktowane jest z pełną powagą i odpowiedzialnością.
4. **Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji:** Nie tolerujemy mobbingu ani dyskryminacji w żadnej formie. Nasze działania opierają się na zasadach równości i szacunku. Zapewniamy bezpieczne środowisko pracy, w którym osoby mogą zgłaszać nieodpowiednie zachowania i otrzymywać pełne wsparcie.



5. **Bezpieczne zgłaszanie nieprawidłowości:** Każda osoba w naszej organizacji ma prawo zgłaszać nieprawidłowości w sposób anonimowy i bez obawy przed represjami. Mechanizmy zgłaszania są proste i dostępne, a każde zgłoszenie jest traktowane poważnie.
6. **Poufność i świadoma zgoda:** Przywiązujemy ogromną wagę do ochrony danych osobowych oraz do zapewnienia świadomej zgody we wszystkich działaniach. Poufność jest fundamentem naszych relacji z osobami klienckimi i współpracownikami.

4.4. - Przejrzystość:

1. Przejrzystość działań jest fundamentem naszej organizacji i budowania zaufania w relacjach z osobami klienckimi, pracownikami oraz partnerami. Dążymy do tego, aby **informacje o naszych usługach były jasne, łatwo dostępne i zrozumiałe dla każdego** (m.in. dostępne w różnych językach).
2. Wszystkie działania organizacji opierają się na zasadzie **unikania konfliktów interesów, korupcji oraz jakichkolwiek form wyzysku**. Pracownicy i współpracownicy organizacji nie mogą przyjmować wynagrodzenia ani innych korzyści materialnych za świadczone usługi. Niedopuszczalne jest również kierowanie osób klienckich do usług komercyjnych ani oferowanie własnych produktów lub usług osobom korzystającym z pomocy organizacji.
3. W obszarze finansów dbamy o pełną transparentność. Organizacja prowadzi **przejrzystą sprawozdawczość finansową**, regularnie poddawaną audytom, co gwarantuje odpowiedzialne i uczciwe zarządzanie zasobami.



Część 3 - Postanowienia końcowe

3.1. - Odpowiedzialność osoby pracowniczej i personelu powiązanego

Każda osoba związana z PFM jest zobowiązana do:

1. **Znajomości i przestrzegania zasad Kodeksu** - Naruszenie zasad określonych w Kodeksie może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, rozwiązaniem umowy lub podjęciem innych kroków zgodnych z regulacjami organizacji i obowiązującym prawem.
2. **Regularnego udziału w szkoleniach z Kodeksu etycznego i innych dokumentów powiązanych** - Organizacja zobowiązuje się do regularnego przeprowadzania szkoleń z zakresu przeciwdziałania korupcji dla pracowników i współpracowników. Szkolenia będą odbywać się co dwa lata i obejmować praktyczne przykłady oraz studia przypadków. Za terminowe przeprowadzenie szkoleń odpowiada Zarząd i Specjalist(k)a ds. zapewnienia zgodności i ewaluacji
3. **Zgłaszania wszelkich zauważonych naruszeń.**

3.2 - Zgłaszanie naruszeń

3.2.1. - Mechanizm zgłaszania:

Każda osoba może anonimowo zgłaszać naruszenia zasad kodeksu. Zgłoszenia traktujemy poważnie i zapewniamy ochronę przed represjami. Każde zgłoszenie jest traktowane poufnie i dokładnie analizowane przez Specjalist(k)ę ds. zapewnienia zgodności i ewaluacji i/lub zespół wskazany w innych dokumentach szczegółowych, wymienionych w punkcie 3.3. tej Polityki.

Kanały zgłaszania:



- ankieta online: <https://ee-eu.kobotoolbox.org/x/ryKMnMXa> - możliwość anonimowego zgłoszenia,
- ankieta papierowa w biurach PFM (wrzucana do skrzynki feedbackowej) - możliwość anonimowego zgłoszenia,
- email: feedback@forummigracyjne.org -zgłoszenie wymaga podania adresu e-mail, ale możliwe jest zachowanie anonimowości, jeśli osoba zgłaszająca wyrazi o to poprosi; zgłoszenia traktowane są poufnie,,
- zgłoszenie osobiście do bezpośredniej osoby przełożonej, Specjalist(k)i ds. zapewnienia zgodności i ewaluacji lub osoby członkowskiej Zarządu.

W przypadku zgłaszania sytuacji wrażliwych (np. dotyczących ochrony dzieci lub nadużyć na tle seksualnym) rekomendowane jest stosowanie dedykowanych ścieżek - określonych w dokumentach szczegółowych, wymienionych w punkcie 3.3. tej Polityki.

3.2.2. - Ochrona osoby zgłaszającej:

Każda osoba zgłaszająca naruszenie jest chroniona przed wszelkimi działaniami odwetowymi. Szczegółowe mechanizmy ochrony opisane są w dokumencie *Procedura zgłaszania nieprawidłowości, podejmowania działań następnych oraz ochrony sygnalistów w Fundacji Polskie Forum Migracyjne*.

3.3. - Dokumenty powiązane

1. Mechanizm skarg i wniosków (Procedura feedbackowa),
2. Polityka przeciwdziałania korupcji i konfliktom interesów,
3. Polityka ochrony dzieci,
4. Polityka przeciwdziałania nadużyciom, wyzyskowi i wykorzystywaniu na tle seksualnym,
5. Procedura zgłaszania nieprawidłowości, podejmowania działań następnych oraz ochrony sygnalistów w Fundacji Polskie Forum Migracyjne.



3.4. - Rewizja Kodeksu

Kodeks Etyczny podlega rewizji co 2 lata, aby dostosować go do zmieniających się wyzwań i potrzeb organizacji oraz społeczności, z którymi współpracujemy. Każda rewizja uwzględnia feedback od osób klienckich i pracowniczych.

