



Core  
Humanitarian  
Standard

# ОСНОВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ СТАНДАРТ ЩОДО ЯКОСТІ ТА ПІДЗВІТНОСТІ

Видання 2024 року

© Всі права захищені. Основний Гуманітарний Стандарт щодо Якості та Підзвітності (CHS) є відкритим стандартом, який заохочується до використання якомога більшою кількістю зацікавлених сторін. Авторські права на матеріал належать Альянсу ОГС, Groupe URD та Sphere. Власники авторських прав вітають його відтворення для освітніх цілей, включаючи навчання, дослідження та програмну діяльність, за умови, що CHS буде визнано. Для перекладу або адаптації всієї або будь-якої частини CHS необхідно отримати письмовий дозвіл, надіславши електронного листа на [chs@chsalliance.org](mailto:chs@chsalliance.org).

*Це неофіційний переклад оригінальної версії українською мовою. Ця публікація була добровільно та незалежно перекладена наступною організацією: Curly Management Bureau. Команда CHS вдячна їм за цей переклад, проте, не несе відповідальності за якість та точність цього перекладу.*

*Коментарі та виправлення української версії можна надсилати на адресу [curlymanagement@gmail.com](mailto:curlymanagement@gmail.com) з темою "Переклад CHS"*

# ЗМІСТ

<b>Вступ</b>	<b>02</b>
<b>Дев'ять зобов'язань</b>	<b>04</b>
Люди та спільноти в ситуаціях кризи та вразливості...	
1. можуть реалізовувати свої права та брати участь у діях та рішеннях, які їх торкаються.	06
2. мають доступ до своєчасної та ефективної підтримки відповідно до їхніх конкретних потреб та пріоритетів	07
3. краще підготовлені та більш стійкі до можливих криз.	08
4. мають доступ до підтримки, яка не завдає шкоди людям або довкіллю.	09
5. можуть безпечно повідомляти про свої занепокоєння та скарги і домагатися їхнього вирішення.	10
6. мають доступ до скоординованої та взаємодоповнюючої підтримки.	11
7. мають доступ до підтримки, яка постійно адаптується та вдосконалюється на основі зворотного зв'язку та навчання.	12
8. взаємодіють з поважним, компетентним та кваліфікованим персоналом і волонтерами.	13
9. можуть розраховувати, що ресурсами будуть управляти етично та відповідально.	14
<b>Глосарій</b>	<b>16</b>

**Основний гуманітарний стандарт щодо якості та підзвітності (CHS)** встановлює дев'ять зобов'язань, аби допомогти організаціям, що підтримують людей та громади, які мають вразливості та/або постраждали від криз, працювати, поважаючи їхні права та гідність та сприяючи їх участі у пошуку рішень для криз, з якими вони стикаються.

CHS є глобально визнаним, вимірюваним стандартом. Він сприяє справедливим та партнерським відносинам між людьми та громадами та тими, хто працює над їхньою підтримкою. Він має на меті вирішити проблему нерівності сил. Він актуальний та може бути застосований усіма, хто індивідуально або колективно працює над підтримкою людей та громад. Він може бути використаний як рамка для:

- підвищення спроможності людей та громад, що постраждали від кризи, оцінювати, контролювати та впливати на діяльність організацій, що їх підтримують.
- покращення якості та підзвітності організацій та їхньої роботи.
- оцінки та верифікації продуктивності та ефективності роботи організацій та демонстрації їх прогресу на шляху до досягнення зобов'язань CHS.
- сприяння колективним зусиллям забезпечення якості та підзвітності гуманітарного реагування.

CHS базується на погоджених міжнародною спільнотою гуманітарних принципах гуманності, неупередженості, незалежності та нейтралітету. Він побудований на Хартії Гуманітарної, що є частиною посібника Сфера, яка описує право людей на гідне життя, їхнє право на отримання підтримки та допомоги, та їхнє право на захист і безпеку. Організації, що працюють в умовах гуманітарного реагування, заохочуються до використання CHS разом із Мінімальними стандартами Сфери та іншими стандартами, що є частиною Партнерства Гуманітарних Стандартів.

CHS визнає первинну відповідальність держав та інших відповідних органів за захист і підтримку тих, хто постраждав від криз.



**Дев'ять зобов'язань описують, чого люди та громади в ситуаціях кризи та вразливості можуть очікувати від тих, хто їх підтримує. Зобов'язання доповнюють одне одного всі є необхідними елементами CHS. Кожне зобов'язання супроводжується вимогами, які описують, що потрібно зробити, щоб забезпечити його виконання при підтримці людей та громад.**

## **Застосування CHS**

Для успішного виконання дев'яти зобов'язань та супутніх вимог CHS, організації повинні мати необхідне сприятливе середовище для його систематичного застосування.

Це означає застосування та демонстрацію на всіх рівнях та в усіх функціях організації культури якості та підзвітності, зокрема, в організаційних цінностях, робочих підходах, внутрішніх методах та взаємодії з зацікавленими сторонами. Ці робочі підходи та методи будуть варіюватися в залежності від місії та цінностей організації, контексту її діяльності, характеру її діяльності та відносин з її зацікавленими сторонами, включаючи людей та громади.

# Дев'ять зобов'язань

## Люди та спільноти в ситуаціях кризи та вразливості...



1

можуть реалізовувати свої права та впливати на дії та рішення, які їх стосуються.

---



2

мають доступ до своєчасної та ефективної підтримки відповідно до їхніх специфічних потреб та пріоритетів

---



3

краще підготовлені та більш стійкі до можливих криз.

---



4

мають доступ до підтримки, яка не завдає шкоди людям або довкіллю.

---



5

можуть безпечно повідомляти про свої занепокоєння та скарги і домагатися їхнього вирішення.

---



6

мають доступ до скоординованої та взаємодоповнюючої підтримки.

---



7

мають доступ до підтримки, яка постійно адаптується та вдосконалюється на основі зворотного зв'язку та навчання.

---



8

взаємодіють з поважним, компетентним та кваліфікованим персоналом і волонтерами.

---



9

можуть розраховувати, що ресурсами будуть управляти етично та відповідально.



## Зобов'язання 1

Люди та громади можуть реалізовувати свої права та брати участь у діях та рішеннях, які їх стосуються.

---



1.1

**Вимоги:**

Забезпечити, щоб принципи різноманітності, справедливості та інклюзивності були інтегровані у роботу організації з людьми та громадами, приділяючи особливу увагу найбільш маргіналізованим групам.

1.2

Регулярно ділитися актуальною та своєчасною інформацією з людьми та громадами, включаючи інформацію про їхні права стосовно зобов'язань та обов'язків організації.

1.3

Здійснювати комунікацію мовами та у форматах, які легко доступні, зрозумілі, поважаються та відповідають контексту людей та громад.

1.4

Забезпечити, щоб участь людей у прийнятті рішень та діях мала сенс для них та відбувалася у спосіб, звичний та зручний для них.

1.5

Комунікації, що представляють людей та громади, включаючи ті, що використовуються для адвокації та фандрайзингу, повинні: ґрунтуватися на інформованій згоді людей та громад, бути точними, поважними, етичними та зберігати їхню гідність.

1.6

Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення прозорого обміну інформацією, комунікації та осмисленої участі людей та громад у діях та рішеннях, які їх стосуються.



---

## Зобов'язання 2

Люди та громади мають доступ до своєчасної та ефективної підтримки відповідно до їхніх специфічних потреб та пріоритетів.

---



2.1

**Вимоги:**

Планувати та реалізовувати програми, які поважають та спираються на місцеві знання, можливості та активності, що вже існують.

2.2

Використовувати справедливі, неупереджені та прозорі критерії для вибору програм та людей або груп, які отримують підтримку від організації.

2.3

Регулярно моніторити та коригувати програми, щоб забезпечити своєчасність, доступність та відповідність підтримки пріоритетним потребам людей та громад.

2.4

Застосовувати відповідні технічні стандарти та визнані кращі практики у роботі організації з людьми та громадами.

2.5

Перенаправляти будь-які незадоволені пріоритетні потреби до відповідних зацікавлених сторін, які мають технічну експертизу та можливості їх задовольнити.

2.6

Створити когерентний та послідовний організаційний підхід для забезпечення підтримки на основі розуміння контексту, культури, різноманітних можливостей, вразливостей, потреб та ризиків, з якими стикаються люди та громади, приділяючи особливу увагу найбільш маргіналізованим групам.

---

## Зобов'язання 3

Люди та громади краще підготовлені та більш стійкі до потенційних криз.

---



3.1

Вимоги:

Підтримувати формальне та неформальне лідерство у громадах та місцеві ініціативи для зміцнення стійкості людей та громад.

3.2

Підтримувати місцеві можливості для прогнозування та зменшення ризиків потенційних криз чи катастроф.

3.3

Планувати та впроваджувати програми, що сприяють довгостроковому позитивному впливу на життя людей, їхні засоби до існування, місцеву економіку та довкілля.

3.4

Підтримувати та заохочувати лідерство на місцевому рівні в управлінні ресурсами та прийнятті рішень з самого початку роботи з людьми та громадами.

3.5

Створити послідовний організаційний підхід, щоб забезпечити підтримку та підсилення місцевого лідерства і діяч та прийняття рішень.

---

## Зобов'язання 4

Люди та громади мають доступ до підтримки, яка не завдає шкоди людям або довкіллю.

---



4.1

**Вимоги:**

Виявити, запобігти, зменшити та вирішити потенційний та фактичний негативний вплив програм на людей та громади.

4.2

Виявити, запобігти, зменшити та вирішити потенційний та фактичний негативний вплив програм на довкілля.

4.3

Забезпечити безпечне, етичне та ефективне управління даними та інформацією для мінімізації ризиків для людей та громад відповідно до визнаних кращих практик захисту даних.

4.4

Створити послідовний організаційний підхід, щоб забезпечити роботу організації способами, які захищають безпеку, права та гідність людей та громад, та запобігають усім формам експлуатації та зловживань, включаючи сексуальну експлуатацію, зловживання та домагання персоналом та волонтерами відповідно до визнаних кращих практик.

4.5

Створити послідовний організаційний підхід для зменшення негативного впливу організації та її діяльності на довкілля відповідно до визнаних кращих практик.

---

## Зобов'язання 5

Люди та громади можуть безпечно повідомляти про свої занепокоєння та скарги і домагатися їхнього вирішення.

---

### Вимоги:



5.1

Планувати та впроваджувати безпечні, доступні та відповідні способи надання зворотного зв'язку та повідомлення про занепокоєння та скарги для всіх груп у громаді відповідно до визнаних кращих практик.

5.2

Регулярно контролювати, щоб люди та громади розуміли, якої поведінки вони можуть очікувати від персоналу та волонтерів, аби запобігти шкідливій поведінці, включаючи сексуальну експлуатацію, зловживання, та домагання.

5.3

Регулярно контролювати, щоб люди, громади та інші відповідні зацікавлені сторони розуміли, як повідомляти про занепокоєння та скарги, та яким буде процес їх розгляду.

5.4

Управляти, розслідувати, адресувати та/або належним чином перенаправляти скарги відповідно до визнаних кращих практик.

5.5

Застосовувати актуальні підходи, орієнтовані на жертв/вцілених, для розслідування та вирішення скарг та повідомлень про будь-яке неправомірне поводження, включаючи сексуальну експлуатацію, зловживання та домагання.

5.6

Створити послідовний організаційний підхід, який дозволить з вдячністю і усвідомленням приймати будь-які занепокоєння та скарги та розглядати їх своєчасно та належним чином.

---

## Зобов'язання 6

Люди та громади мають доступ до скоординованої та взаємодоповнюючої підтримки.

---



6.1

Вимоги:

Забезпечити, щоб робота організації була скоординованою та взаємодоповнюючою із заходами, що ініціюються місцевими жителями та громадами, а також із діяльністю всіх зацікавлених сторін.

6.2

Підтримувати партнерів у застосуванні зобов'язань щодо якості та підзвітності до людей та громад на всіх етапах роботи.

6.3

Регулярно оцінювати якість та ефективність взаємин між партнерами та вживати коригувальних заходів у разі потреби.

6.4

Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення співпраці та партнерства на основі зобов'язання щодо справедливого прийняття рішень та поділу ресурсів, а також поваги до характеристик, ролей та відповідальності кожного партнера.

---

## Зобов'язання 7

Люди та громади мають доступ до підтримки, яка постійно адаптується та вдосконалюється на основі зворотного зв'язку та навчання.

---



7.1

**Вимоги:**

Регулярно слухати та реагувати на зворотній зв'язок та вхідні дані від людей та громад щодо організації та її роботи.

7.2

Збирати дезагреговані дані для прийняття рішень, які відображають різноманітність людей та громад, а також мінімізують вимоги до них.

7.3

Використовувати дані з моніторингу, зворотнього зв'язку, скарг та навчання для управління прийняттям рішень та для поліпшення програм та методів роботи організації.

7.4

Ділитися аналізом та висновками зі зворотного зв'язку та моніторингу та будь-якими пов'язаними змінами з людьми та громадами, які підтримуються організацією, та з відповідними зацікавленими сторонами.

7.5

Створити послідовний організаційний підхід для безперервного навчання та вдосконалення дій та методів роботи для кращого виконання зобов'язань щодо якості та підзвітності.

---

## Зобов'язання 8

Люди та громади взаємодіють з компетентними та кваліфікованими командою, персоналом і волонтерами, та відчують повагу з їхнього боку.

---



8.1

**Вимоги:**

Управління, команда, персонал та волонтери просувають та демонструють організаційну культуру якості та підзвітності.

8.2

Підтримувати безпечне та інклюзивне робоче середовище, вживаючи заходів для захисту безпеки, здоров'я та гідності команди, персоналу та волонтерів.

8.3

Забезпечити, щоб команда, персонал та волонтери мали необхідну підтримку, навички та компетенції для ефективного та відповідального виконання своїх ролей та обов'язків.

8.4

Забезпечити, щоб команда, персонал та волонтери розуміли та дотримувалися кодексу поведінки, який, як мінімум, забороняє будь-яку форму експлуатації, зловживання, домагань або дискримінації проти людей або будь-якого неналежного використання ресурсів.

8.5

Забезпечити наявність безпечних, конфіденційних та доступних способів для команди, персоналу та волонтерів повідомляти про занепокоєння та повідомляти про неналежну поведінку, з належним захистом для тих, хто про це повідомляє.

8.6

Вживати своєчасні, відповідні заходи для реагування на неправомірну поведінку команди, персоналу та волонтерів у відповідності до визнаних кращих практик.

8.7

Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення ефективного управління людськими ресурсами справедливим, недискримінаційним та прозорим способом, у відповідності до визнаних кращих практик.

---

## Зобов'язання 9

Люди та громади можуть розраховувати, що ресурсами будуть управляти етично та відповідально.

---



9.1

**Вимоги:**

Забезпечити адекватну потужність та ресурси для виконання зобов'язань організації.

9.2

Відповідально управляти фінансовими ресурсами у відповідності до визнаних кращих практик.

9.3

Забезпечити, аби збір коштів, мобілізація ресурсів та розподіл фондів були етичними і не підривали зобов'язань та цінностей організації.

9.4

Управляти та використовувати ресурси для досягнення їх призначення, мінімізуючи відходи та вплив на довкілля.

9.5

Виявляти, запобігати та управляти ризиками на всіх рівнях організації, включаючи корупцію, шахрайство, неправомірне використання ресурсів та конфлікти інтересів, та вживати відповідних заходів, якщо ці ризики виявлені.

9.6

Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення ефективного та етичного управління ресурсами.



---

## Ствердження щодо використання CHS

Будь-якій особі чи організації, яка допомагає людям та громадам у ситуаціях кризи та вразливості, рекомендується використовувати та приймати CHS і заявляти: "Ми працюємо над застосуванням CHS". Інші твердження щодо відповідності або дотримання Стандарту можуть робитися лише відповідно до визнаного, об'єктивного процесу верифікації.

# ГЛОСАРІЙ

---

Для CHS застосовуються такі визначення:

**Підзвітність:** процес відповідального використання влади, прийняття рішень та звітування перед різними зацікавленими сторонами, особливо перед тими, хто піддається впливу такого використання влади. Підзвітність означає, що в центрі рішень, що стосуються людей та громад, стоять самі люди та громади, як описано в дев'яти зобов'язаннях CHS.

**Різноманітність:** наявність відмінностей між людьми за їхніми ідентичностями, історіями, досвідом, перспективами та характеристиками. Ці відмінності можуть включати, але не обмежуються такими факторами, як раса, етнічна приналежність, стать, вік, сексуальна орієнтація, соціоекономічний статус, здібності/інвалідності, релігійні переконання та культурні традиції.

**Забезпечення:** передбачає певний ступінь внутрішнього огляду, нагляду, контролю та дій з боку організації, що дозволяють виконувати зобов'язання.

**Справедливість:** ситуація, в якій окремі особи або групи отримують ставлення і підтримку відповідно до їхніх специфічних потреб.

**Встановлений послідовний організаційний підхід:** структуровані та систематичні методи, прийняті в межах організації для досягнення цілей, які послідовно дотримуються в усій організації на основі кращих практик і адаптовані до її потреб.

**Інклюзія:** умисні та активні зусилля створити середовище та практику, які поважають, цінують та підтримують повну участь осіб з різноманітними досвідами та різними ідентичностями.

**Найбільш маргіналізовані:** будь-яка особа в будь-якому контексті, яка ризикує бути підданою дискримінації через свою ідентичність, історію, досвід, перспективи та характеристики.

**Організація:** суб'єкт або особа, які мають ресурси та зобов'язання застосовувати CHS. Це включає, але не обмежується будь-якою громадською структурою, організацією громадянського суспільства, благодійною або некомерційною організацією, приватною компанією або державним органом, міжнародними організаціями, консорціумами чи іншими організаціями, що працюють на локальному, національному чи міжнародному рівні.

---

**Участь:** процеси та активності, що дозволяють людям та громадам активно брати участь у всіх процесах прийняття рішень, які їх стосуються. Повноцінна або осмислена участь включає всі групи, включаючи найбільш уразливі та маргіналізовані, і організована відповідно до специфічних потреб та переваг людей. Участь є добровільною.

**Люди та громади в ситуаціях кризи та вразливості:** сукупність жінок, чоловіків, дівчат та хлопців з різними потребами, вразливостями та можливостями, які постраждали від катастроф, конфліктів, бідності або інших криз та викликів.

**Процес:** дії, інструменти та ресурси, необхідні для виконання конкретного завдання або досягнення мети у послідовний та ефективний спосіб. Вони можуть бути більш або менш формалізованими, залежно від контексту та таких факторів, як розмір та потужності організації.

**Якість:** набір характеристик, які забезпечують, що підтримка, надана людям та громадам, відповідає їхнім припущенням або заявленим потребам та очікуванням та поважає гідність людей.

**Стійкість:** здатність особи або громади, які зіткнулися з небезпеками, чинити опір, абсорбувати, адаптуватися та відновлюватися від наслідків небезпеки у своєчасний та ефективний спосіб.

**Ресурси:** те, що необхідно організації для виконання її місії, включно, але не обмежуючись природними, людськими, фінансовими, капітальними, технологічними та інформаційними ресурсами.

**Права:** право людей на життя з гідністю, їх право на отримання підтримки та допомоги, а також їх право на захист та безпеку, як описано в Гуманітарній хартії.

**Команда, персонал та волонтери:** будь-який призначений представник організації, включаючи управління та керівництво, постійних або тимчасових працівників та консультантів.

**Підтримка:** будь-яка робота або діяльність, яку організація надає або ділиться з людьми та громадами для досягнення цілей, задоволення потреб або подолання викликів.



**Основний гуманітарний стандарт щодо якості та підзвітності (CHS) визначає дев'ять зобов'язань, щоб забезпечити, що організації підтримують людей та громади, які постраждали від кризи та вразливості, способами, які поважають їхні права та гідність та сприяють їх основній ролі у пошуку рішень для криз, з якими вони стикаються.**

---

[chs@chsalliance.org](mailto:chs@chsalliance.org)

[www.corehumanitarianstandard.org](http://www.corehumanitarianstandard.org)