

ЗАТВЕРДЖЕНО

ДИРЕКТОР БФ «МЕМОРІ 86»

МІГУЛЯ ЄВГЕН

3.02.2025



ПОЛІТИКА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ БЛАГОДІЙНОГО ФОНДУ «МЕМОРІ 86»

1. Мета.

Метою цієї політики є забезпечення рівних прав і можливостей для всіх співробітників, волонтерів, партнерів і бенефіціарів БФ «Меморі 86» незалежно від їхньої статі, віку, раси, національності, релігії, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи інших ознак. Політика спрямована на запобігання дискримінації, створення інклюзивного робочого середовища та підтримку різноманітності як цінності організації.

2. Сфера застосування.

Ця політика застосовується до:

- усіх співробітників фонду (на основі трудових чи цивільно-правових договорів);
- волонтерів, які беруть участь у діяльності фонду;
- підрядників, партнерів і контрагентів, які співпрацюють із фондом;
- бенефіціарів програм і проєктів фонду.

3. Визначення.

- **Рівні можливості:** забезпечення однакового доступу до роботи, розвитку, участі в діяльності фонду та отримання послуг без будь-якої дискримінації.
- **Дискримінація:** будь-яке обмеження прав чи надання привілеїв за ознаками, передбаченими законодавством чи цією політикою (пряма, непряма, системна дискримінація).
- **Інклюзивність:** створення умов, що дозволяють усім особам повноцінно брати участь у діяльності фонду незалежно від їхніх індивідуальних особливостей.

- **Харасмент:** небажана поведінка (вербальна, невербальна чи фізична), що принижує гідність особи або створює ворожу атмосферу.

4. Принципи політики.

- **Рівність:** усі особи мають однакові права та можливості в межах діяльності фонду.
- **Недискримінація:** заборона будь-яких форм дискримінації за будь-якими ознаками.
- **Інклюзивність:** залучення осіб із різними потребами та створення умов для їхньої участі.
- **Прозорість:** відкритість процедур найму, співпраці та розподілу ресурсів.
- **Повага:** визнання гідності кожної особи та її права на самовираження.

5. Відповідальність.

5.1. Директор.

- Забезпечує впровадження та дотримання цієї політики.
- Контролює створення інклюзивного робочого середовища.
- Організовує навчання з питань рівних можливостей для співробітників і волонтерів.

5.2. Співробітники та волонтери.

- Дотримуються принципів політики у своїй діяльності.
- Повідомляють про випадки дискримінації чи харасменту через встановлені канали.
- Беруть участь у заходах із підвищення обізнаності про рівність.

5.3. Відповідальна особа за реалізацію політики.

- Призначається директором (за наявності такої можливості) для координації заходів із забезпечення рівних можливостей.
- Веде облік скарг і пропозицій щодо порушення політики.

6. Заходи забезпечення рівних можливостей.

6.1. У сфері найму та співпраці.

- Процедури найму співробітників і залучення волонтерів проводяться на основі їхньої кваліфікації, досвіду та мотивації без урахування дискримінаційних ознак.
- Оголошення про вакансії чи волонтерські можливості формуються нейтрально та інклюзивно.

6.2. Робоче середовище.

- Забезпечення доступності робочих приміщень для осіб із інвалідністю (пандуси, адаптовані меблі тощо за наявності ресурсів).
- Впровадження гнучкого графіку роботи для осіб із сімейними обов'язками чи особливими потребами.
- Заборона харасменту, сексизму чи будь-яких форм приниження гідності.

6.3. Навчання та розвиток.

- Проведення тренінгів із питань рівності, недискримінації та інклюзивності (щонайменше раз на рік).
- Надання рівного доступу до професійного розвитку для всіх співробітників і волонтерів.

6.4. Підтримка бенефіціарів.

- Програми фонду розробляються з урахуванням потреб різних груп (жінки, діти, особи з інвалідністю, ветерани тощо).
- Забезпечення доступності інформації про діяльність фонду (наприклад, через різні формати: аудіо, сурдопереклад, шрифт Брайля за потреби).

7. Виявлення та реагування на порушення.

7.1. Канали повідомлення.

- Про випадки дискримінації чи порушення політики можна повідомити:
 - Електронною поштою: blagofond12@gmail.com.
 - Телефоном: +38 (095) 234-25-50.
 - Анонімно через скриньку для звернень (за наявності в офісі).

7.2. Розгляд скарг.

- Усі скарги розглядаються протягом 10 робочих днів.
- За потреби створюється комісія для розслідування за участю директора та незалежних осіб.
- Результати фіксуються письмово та зберігаються протягом 3 років.

7.3. Наслідки порушень.

- У разі підтвердження дискримінації чи харасменту:
 - Співробітники підлягають дисциплінарним заходам (догана, звільнення).
 - Волонтери виключаються з діяльності фонду.
 - Інформація може бути передана до компетентних органів за наявності ознак правопорушення.

8. Відповідність законодавству України.

Ця політика базується на:

- Конституції України (ст. 24 – рівність прав громадян).
- Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 6 – заборона дискримінації за різними ознаками).
- Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 17 – обов'язки роботодавців).
- Міжнародних стандартах, таких як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю.

9. Моніторинг і перегляд.

- Політика переглядається щорічно або за потреби (зміни в законодавстві чи структурі фонду).
- Зміни вносяться за пропозиціями співробітників, волонтерів чи бенефіціарів і затверджуються директором.

10. Прикінцеві положення.

- Ця політика є обов'язковою для всіх осіб, зазначених у п. 2.
- У разі виникнення питань звертатися до директора Мігулі Євгена Миколайовича за контактами: blagofond12@gmail.com, +38 (095) 234-25-50.