

Політика щодо рівності та недискримінації

Благодійної організації «Благодійний Фонд «Здоров'я жінки і планування сім'ї»

1. Вступ

Спираючись та Конституцію України,

керуючись законодавством України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, рівного доступу до послуг у освіті, охороні здоров'я, реалізації інших прав та можливостей, неприпустимості дискримінації за ознакою статі, віку, стану здоров'я та будь-яких інших ознак, притаманних людині чи групі людей,

беручи до уваги принципи та політики Міжнародної федерації планування сім'ї (IPPF), членом якої Благодійна організація «Благодійний Фонд «Здоров'я жінки і планування сім'ї» (далі по тексту – Фонд),

Благодійний Фонд «Здоров'я жінки і планування сім'ї» наголошує:

- 1.1. Принципи рівності, прийняття різноманіття та інклюзії є ключовими у роботі Фонду.
- 1.2. Фонд визнає право людини бути вільною від дискримінації та нерівного поводження, яке закріплено у міжнародних документах, таких як ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD¹ та законодавстві України.
- 1.3. Фонд також визнає необхідність внесення змін на нормативному та операційному рівнях для того, щоб усунути невідгідне становище на робочому місці чи в доступі до послуг людей із будь-якою формою інвалідності.
- 1.4. Принцип рівності, прийняття різноманіття та інклюзії поширюються на всі аспекти роботи Фонду – від внутрішніх комунікацій до програмної діяльності.
- 1.5. Фонд виступає проти та докладає зусиль у своїй діяльності до викорінення дискримінації за віком, статтю, сексуальною орієнтацією, гендером, гендерною ідентичністю чи способом самовираження людини, расою, етнічним чи національним походженням, релігією чи переконаннями, статусом партнерства, вагітністю чи батьківським статусом, інвалідністю, станом здоров'я чи будь-яким іншим особистим статусом.
- 1.6. Ця політика має на меті визначити керівні принципи та цінності, що застосовуються до всіх елементів Фонду (Загальні Збори Фонду, Правління та Наглядова Рада Фонду, персонал). Ці керівні принципи та цінності реалізуються відповідно до законодавства України, Статуту Фонду та інших регулятивних документів та процедур Фонду.

2. Призначення та сфера застосування

- 2.1. Ця політика стосується усіх осіб та організацій, що співпрацюють із Фондом. Вони несуть відповідальність за вжиття заходів та забезпечення того, щоб діяльність в рамках співпраці із Фондом базувалася на принципах прав людини та відображала культуру поваги.
- 2.2. Ця політика застосовується до всіх волонтерів, співробітників² Фонду, членів керівних та наглядових органів Фонду, партнерських організацій. Усі партнерські організації, що працюють з Фондом, зобов'язані дотримуватися цієї Політики на додаток до власних політик та процедур.

3. Визначення

- 3.1. Фонд вважає, що просування рівності передбачає подолання бар'єрів, усунення дискримінації та забезпечення рівних можливостей та доступу для всіх як у сфері зайнятості,

¹ Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, поведень або покарань, Конвенція про права дитини, Конвенція про права інвалідів.

² Співробітники Фонду – особи, що співпрацюють із Фондом незалежно від їх статусу: штатні співробітники, працівники в статусі підприємців, консультанти, інтерни та ін.

так і при наданні інформаційно-просвітницьких та консультативних послуг Фонду, здійсненні проектних заходів.

3.2. Фонд вважає, що різноманітність передбачає відзначення відмінностей та оцінку всіх. Кожна людина – це особа з видимими та невидимими відмінностями, і, поважаючи це, кожна людина може почуватись цінованою за свій внесок, який приносить користь як цій людині, так і Фонду.

3.3. Фонд вважає, що інклюзія передбачає сприйняття відмінності як вигоди та можливості для обміну досвідом та баченням, що призводить до кращих рішень. Інклюзивне середовище - це те, де всі почувуються цінованими, де особистий внесок має значення, і де люди можуть реалізувати свій потенціал незалежно від походження, ідентичності чи обставин.

3.3.1. Існують різні види дискримінації, заборонені цією політикою. Основними видами є:

Пряма дискримінація трапляється там, де до однієї людини ставляться менш прихильно, ніж до іншої через будь-які характеристики, згадані у пункті 4 цієї політики. Пряма дискримінація може також полягати у менш прихильному ставленні до особи через певні характеристики іншої особи, наприклад, її партнера чи дитини, яка зазнає дискримінації. Це зазвичай називають асоціативною дискримінацією. Пряма дискримінація відбуватиметься, коли до когось ставляться менш прихильно через характеристику, яку помилково вважають притаманною цій людині, як, наприклад, у ситуації, коли хтось вважається інвалідом або людиною із певною етнічною чи гендерною ідентичністю. Це, зазвичай, називають перцептивною дискримінацією.

Непряма (опосередкована) дискримінація виникає тоді, коли однакові вимоги, умови, положення чи практика застосовуються або повинні застосовуватися до всіх, але які мають непропорційний, несприятливий вплив на одну або кілька груп людей, яким притаманні характеристики, згадані у пункті 4 цієї політики, за виключенням випадків, коли застосування такої вимоги, умови, положення чи практики є виправданими, незважаючи на їх неоднаковий вплив.

Неможливість внести обґрунтовані корективи – відсутність можливості внесення розумних коригувань для врахування потреб, пов'язаних з інвалідністю, також буде вважатися дискримінацією.

Віктимізація відбувається, коли до людини ставляться менш прихильно, ніж до інших, оскільки вона висловила щире незадоволення чи занепокоєність.

Переслідування (харасмент) – це небажана поведінка, пов'язана з віком, статтю, сексуальною орієнтацією, гендером, гендерною ідентичністю чи способом самовираження, расою, етнічним чи національним походженням, релігією чи переконаннями, статусом партнерства, вагітністю чи статусом батьківства, інвалідністю, здоров'ям чи будь-яким іншим особистим статусом, що має на меті або спричинює порушення гідності людини або створення залякуючого, ворожого, принизливого або образливого середовища для цієї особи³.

4. Характеристики осіб, щодо захисту прав яких Фонд спрямовує цю політику:

4.1. Фонд, у своїй діяльності прагне викоринити дискримінацію та забезпечити рівний доступ до праці та послуг людей, яким притаманні такі характеристики, але не обмежується ними:

- вік,
- стать,
- сексуальна орієнтація,
- гендер, гендерна ідентичність або спосіб самовираження,
- раса, етнічне чи національне походження,
- релігія або переконання,
- статус партнерства,
- вагітність або батьківський статус,

³ Див. Політику щодо Поваги на Робочому місці.

- інвалідність,
- стан здоров'я.

5. Принципи

- 5.1. Фонд визнає, що рівність та різноманітність не є взаємозамінними, але є взаємозалежними. Не може бути рівних можливостей, якщо відмінність та унікальність людини не оцінена і не використана.
- 5.2. Фонд визнає свою відповідальність за внесення розумних коригувань, де це можливо, щоб забезпечити повне включення та участь на робочому місці та забезпечення доступу до послуг та діяльності Фонду.
- 5.3. Фонд визнає необхідність створення культури, де пріоритет має рівність для всіх, сприймаються та поважаються відмінності та заохочуються нові та різні способи мислення та роботи.
- 5.4. Фонд визнає необхідність забезпечити врахування рівності та різноманітності при реалізації усіх проектів та підборі персоналу, волонтерів, членів керівних та наглядових органів Фонду.
- 5.5. Фонд докладатиме зусиль для забезпечення ставлення до всіх з повагою та вживатиме відповідних заходів, яких слід вжити там, де виникають проблеми. Порушення політики рівності та недискримінації може спричинити дисциплінарні стягнення, що може призвести до звільнення з роботи чи припинення співробітництва.
- 5.6. Фонд прагне бути прозорою та підзвітною організацією, забезпечувати аудит та моніторинг впровадження цієї політики на рівні підготовки та втілення усіх проектів та під час підбору та оцінки роботи персоналу.

6. Впровадження

- 6.1. Відповідальність Правління та Виконавчого директора полягає у забезпеченні наявності та виконанні цієї політики, контролю за її дотриманням та періодичному перегляді.
- 6.2. Для втілення, моніторингу та перегляду цієї політики Фонд може запрошувати до співпраці сторонніх осіб – консультантів з гендерних питань, інклюзії та недискримінації.
- 6.3. Члени Фонду, керівні та виконавчі органи, наймані працівники та партнери мають:
- Усвідомлювати свою відповідальність за дотримання принципів рівності, недискримінації та інклюзії.
 - Прийняти та впроваджувати політику та процедури рівності, недискримінації та інклюзії, що базуються на вищезазначених принципах та необхідних кроках для її впровадження, в межах законодавства України.
 - Забезпечити та здійснювати моніторинг того, що волонтери, працівники, члени керівних та наглядових органів, бенефіціари Фонду та місцеві громади знають про цю політику та дотримуються її.
 - Забезпечити відповідне якісне навчання та розвиток з питань рівності, недискримінації та інклюзії.
- 5.7. Переконатись, що повідомлення про усі порушення цієї політики були отримані, зареєстровані, відреаговані, а інформація про них зберігається надійно з обмеженим доступом.

7. Повідомлення про порушення

- 7.1. Існує низка каналів, за допомогою яких можна повідомити про проблему в разі порушення цієї політики:
- Поінформувати супервізора, керівника (особу, який підпорядковується працівник, координатор волонтерської групи тощо);
 - Звернутись до відділу кадрів (адміністративного директора) Фонду;
 - Подати скаргу згідно з процедурою подання скарг у Фонді⁴;

⁴ Див. Політика Фонду щодо захисту та безпеки.

- Повідомити про порушення через [IPPF SafeReport](#) – конфіденційну зовнішню службу повідомлення про інциденти.

Затверджено Загальними Зборами у грудні 2020р.