

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

Додаток № 1 до Наказу № 6-орг
від «01» червня 2026 року

Затверджено:



(підпис, печатка)

Олександра КАРПЕНКО

Керівник БО «БФ «СПАНБОНД»

Політика гендерної рівності та протидії дискримінації Благодійної організації «Благодійний фонд «СПАНБОНД»

1. Вступ

Благодійна організація «Благодійний фонд «СПАНБОНД» (надалі – СПАНБОНД) розробивши дану Політику гендерної рівності та протидії дискримінації (надалі – Політика) має на меті окреслити цінності та стандарти, яких, дотримуватимуться працівники та інші особи, пов'язані зі СПАНБОНД, захист персоналу та зацікавлених сторін від будь-яких форм дискримінації, а також покращення робочого середовища СПАНБОНД через позитивні дії.

СПАНБОНД та всі його працівники зобов'язані сприяти гендерній рівності та уникати будь-яких форм дискримінації за ознакою статі, гендеру, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного вираження, національного походження, етнічного походження, рідної мови, обмежених можливостей (інвалідності), віку, класу, релігійної чи етнічної приналежності, сімейного стану, громадянства, генетичної інформації, статусу вагітності, стану здоров'я або будь-якої іншої особливої характеристики, що захищається законом, у всіх своїх діяльностях.

2. Мета Політики

Мета Політики – досягти гендерної рівності та ліквідувати дискримінацію на робочому місці СПАНБОНД. Ця політика визначає зобов'язання СПАНБОНД щодо просування гендерної рівності і спрямована на формування рішень та дій керівництва СПАНБОНД, працівників, членів, партнерів по проєктах, підрядників, постачальників, стажистів, відвідувачів та зацікавлених сторін на користь гендерної рівності та недискримінації.

Ця Політика покликана сприяти формуванню культури інклюзії та гендерної рівності в житті та діяльності СПАНБОНД.

СПАНБОНД має політику нульової толерантності до дискримінації. Вважаємо, що кожна людина повинна ставитися однаково незалежно від статі, гендеру, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного вираження, національного походження, рідної мови, релігії, віку, обмежених можливостей (інвалідності), сімейного стану, громадянства, генетичної інформації, статусу вагітності або будь-якої іншої особливої характеристики, що захищається законом.

Працівники СПАНБОНД несуть відповідальність за дотримання цієї Політики, підтримання високого рівня професійної поведінки на робочому місці та шанобливе та справедливе ставлення до інших.

СПАНБОНД є роботодавцем рівних можливостей. В СПАНБОНД не дискримінують та вживають заходів для боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості, найму, рекламних оголошень про роботу, компенсації, звільнення, підвищення кваліфікації, просування по роботі.

3. Завдання Політики

Завдання Політики:

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

- протидіяти та попереджувати будь-які форми дискримінації в діяльності, програмах та рішеннях СПАНБОНД, встановлюючи обов'язкові процесуальні вимоги щодо моніторингу та впровадження цієї Політики;
- сприяти рівній участі в діяльності СПАНБОНД;
- брати участь у програмах та ініціативах, спрямованих на зменшення гендерної нерівності та дискримінації;
- поширювати ці цілі у публічній сфері СПАНБОНД таким чином, щоб це відображало цінності СПАНБОНД;
- забезпечувати рівні можливості та права для всіх осіб та зацікавлених сторін, залучених до взаємодії зі СПАНБОНД, незалежно від їхнього гендеру.

4. Терміни та визначення

Ейблізм - переконання або практики, що ґрунтуються на припущенні, що бути людиною без інвалідності — це «норма», тоді як інші стани потребують «виправлення» або зміни. Це може призвести до знецінення або дискримінації людей з фізичними, інтелектуальними або психічними порушеннями.

Ейджизм - стереотипізація та дискримінація осіб або груп через їх вік. Це сукупність переконань, поглядів, норм та цінностей, що виправдовують вікові упередження, дискримінацію та підпорядкування.

Доступність - ступінь, в якому функціональність системи, послуги або середовища є доступною для якнайбільшої кількості людей. Доступний дизайн забезпечує як прямий (без сторонньої допомоги), так і опосередкований доступ через допоміжні технології.

Дискримінація - ситуація, коли одна особа ставиться в менш сприятливе становище на підставі статі та гендеру, віку, національності, раси, етнічного походження, релігії або духовних переконань, здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, порівняно з іншою особою.

Пряма дискримінація - ситуація, коли одна особа перебуває в менш сприятливому становищі, ніж інша перебуває, перебувала або перебувала б у подібній ситуації, на підставі статі, гендеру, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного вираження, національного походження, рідної мови, релігії, віку, обмежених можливостей (інвалідності), сімейного стану, громадянства, генетичної інформації, вагітності або будь-якої іншої характеристики, що захищається законом.

Непряма дискримінація - ситуація, коли явно нейтральне положення, критерій або практика ставлять певну групу осіб у невигідне становище, якщо тільки таке положення, критерій або практика об'єктивно не виправдані законною метою, а засоби досягнення цієї мети є найкращими, необхідними та чітко визначеними.

Гендер - соціальний та культурний конструкт. Гендерні ролі та інші атрибути змінюються з часом і варіюються в різних культурних контекстах.

Гендерна рівноправність (справедливість) - процес справедливого ставлення до людей.

Гендерна рівність - стан рівності у статусі, правах та можливостях, а також рівноцінне ставлення незалежно від статі або гендерної ідентичності. Гендерна рівність широко визнана як основне право людини та передумова розвитку, подолання бідності та просування сталого розвитку.

- Гендерне вираження - спосіб, у який особа виражає свій гендер іншим через зовнішні засоби, такі як одяг, зовнішній вигляд або манери.

Гендерна ідентичність - глибоко відчуте внутрішнє та індивідуальне переживання гендеру кожною людиною, яке може або не може відповідати статі, призначеній при народженні.

- Гендерно-нейтральний/нейтральна - будь-що — концепція, сутність, стиль мови — не асоційоване з чоловічим або жіночим гендером.

Домагання/переслідування - будь-яка небажана поведінка, фізична або вербальна (або навіть натякнута/мається на увазі), яка змушує людину почуватися некомфортно, приниженою або в тривозі.

Інклюзія - справжнє залучення традиційно виключених осіб та/або груп до процесів, заходів та прийняття рішень/формування політики у спосіб, що розподіляє владу.

Інтерсекційний підхід - визнання системної дискримінації через сексуальну орієнтацію та ідентичність, гендер та гендерну ідентичність, расу, економічний статус, імміграційний статус, національне походження та здатності.

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

Небінарний/небінарна - люди, які не відповідають гендерній бінарності (спростована концепція, що існують лише два гендери - чоловічий та жіночий).

Расизм - будь-яке розрізнення, виключення, обмеження або перевага, заснована на расі, кольорі шкіри, поході, національному або етнічному походженні, що має на меті або наслідком скасування або применшення визнання, здійснення або реалізації на рівних засадах прав людини.

Сексуальна орієнтація - емоційні, романтичні або сексуальні почуття до інших людей або відсутність таких почуттів.

5. Цінності СПАНБОНД

Через дану Політику СПАНБОНД проголошує свої цінності:

- СПАНБОНД прагне активно змінювати політику, поведінку та переконання, що увічнюють расистські ідеї та дії;
- СПАНБОНД виступає проти упереджень і забобонів щодо людей з будь-якими формами інвалідності;
- СПАНБОНД протидіє стереотипам та дискримінації щодо осіб або груп за ознакою їх віку;
- СПАНБОНД вірить у рівне ставлення та рівні можливості для людей незалежно від їхньої сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

6. Напрями діяльності СПАНБОНД

Напрямок діяльності № 1 – Організаційна культура та боротьба зі стереотипами

СПАНБОНД сприяє і заохочує безпечне, рівне та вільне від дискримінації робоче середовище. СПАНБОНД прагне зміцнити спільну культуру рівних можливостей, підвищуючи різноманітність та підтримуючи всіх працівників однаково.

З метою попередження дискримінації СПАНБОНД вживає наступні активні дії:

анонімне щорічне опитування для моніторингу та оцінки Політики гендерної рівності та протидії дискримінації СПАНБОНД та щорічний перегляд даної Політики;

навчання з питань гендерної рівності та протидії дискримінації для працівників;

можливість прямо та безперешкодно подати інформацію СПАНБОНД про дискримінацію в межах робочого колективу або з боку осіб, з якими взаємодіє, без побоювань про можливі цькування або переслідування.

СПАНБОНД застосовує нульову толерантність до всіх форм сексуальної експлуатації, сексуального насильства та сексуального домагання. Сексуальне домагання на робочому місці — це дія або модель поведінки, що ставить під загрозу фізичну, емоційну або фінансову безпеку будь-кого на робочому місці. СПАНБОНД прагне вирішувати цю проблему у гендерно-нейтральний спосіб.

Щоб покращити інклюзивність в рамках СПАНБОНД, працівникам необхідно визнавати і відзначати відмінності та розуміти цінність різноманіття, саме цю інформацію доносить СПАНБОНД до своїх працівників через навчання з питань гендерної рівності. Інклюзивність — це принцип надання всім людям можливості отримати доступ до можливостей та ресурсів. Зусилля щодо інклюзивності на робочому місці можуть допомогти традиційно маргіналізованим групам - за гендером, расою чи інвалідністю - почуватися рівними серед колег.

Важливою частиною інклюзивності СПАНБОНД є питання облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю або додатковими потребами — у випадку необхідності облаштування місць для осіб з інвалідністю СПАНБОНД в рамках сталого розвитку обирає місце виконання працівниками трудової функції із безбар'єрним доступом (архітектурна безбар'єрність), приділяє увагу облаштування санітарних вузлів та облаштуванню безпосередньо самих робочих місць (за необхідності може звертатись до державних органів для проведення фінансування облаштування таких робочих місць).

Напрямок діяльності № 2 – Підбір персоналу (працівників) та кар'єрне зростання

СПАНБОНД не допускає дискримінації при наборі персоналу, наймі або залученні субпідрядників за ознакою раси, релігії, віку, статі, кольору шкіри, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності/вираження, національного або етнічного походження чи політичної приналежності. СПАНБОНД дотримується стратегії різноманітного набору персоналу, забезпечуючи рівний доступ до

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

організації та більш інклюзивне середовище на робочому місці, а також надаючи рівні можливості всім працівникам.

Оголошення про вакансії:

- використання інклюзивної мови в оголошеннях про роботу, уникаючи гендерно забарвленої, ейджистської та ейблістської мови;
- розробка нових шаблонів оголошень про роботу, що апелюють до широкого кола кандидатів.

Процес найму:

- зобов'язання менеджерів зберігати детальну документацію своїх рішень щодо процесу найму членів команди та кандидатів;
- впровадження структурованих інтерв'ю, що пов'язані виключно із професійними навичками, знаннями та вміннями кандидатів;
- проведення воркшопів та розробка рекомендацій для підвищення обізнаності та надання інструментів для боротьби з неусвідомленими упередженнями при наборі персоналу та інших процесах.

Оплата праці:

рівна оплата за рівну роботу є основним принципом СПАНБОНД;

СПАНБОНД забороняє гендерну дискримінацію в оплаті праці між працівниками, які виконують роботу, що вимагає суттєво однакових навичок, зусиль та відповідальності в подібних умовах праці.

Кар'єрне зростання:

СПАНБОНД пропонує можливості для просування по роботі, навчання, переведення або іншого кар'єрного розвитку без незаконної дискримінації, включаючи можливості розвитку, що можуть призвести до постійного підвищення. Для створення різноманітного, інклюзивного робочого місця, де кожен може професійно зростати, необхідно уникати однозмірного сприйняття людей та натомість бачити додаткову цінність, яку вони вносять в діяльність СПАНБОНД;

навчання працівників на керівних посадах для інформування та підвищення обізнаності щодо існування неусвідомлених упереджень, які можуть підіривати процеси прийняття рішень та кар'єрне зростання.

Баланс між роботою та особистим життям:

сприяння кращому балансу між роботою та особистим життям шляхом узгодження вимог трудового та особистого життя;

підтримка балансу між роботою та батьківськими та/або доглядовими обов'язками;

доступ до дистанційної роботи;

батьківська відпустка має надаватися як біологічним, так і прийомним батькам, а також будь-яким батьківським фігурам. Ці права поширюються на гендерно-різноманітних батьків, одиноких батьків, одностатевих партнерів із дітьми, які мають офіційний статус батьків або піклувальників згідно чинного законодавства України.

Напрямок діяльності № 3 – Медіа

Комунікація та поширення

Люди, які не відчувають себе представленими в комунікаційних матеріалах СПАНБОНД, схильні вважати, що комунікаційна та розповсюджувальна стратегія їх не стосується. Тому важливо прагнути представляти повний спектр населення, кидаючи виклик стереотипам, пов'язаним з гендером та іншими аспектами.

Прийняття гендерно справедливої та антидискримінаційної інституційної/адміністративної мови через:

гендерно-нейтральні та антидискримінаційні форми в базах даних, опитуваннях, списках відвідування (за можливості та відсутності необхідності проведення статистичної оцінки чи моніторингу) тощо;

Напрямок діяльності № 4 – Партнерство, бенефіціари та постачальники

Цей напрям пояснює, як організація прагне усунути гендерний дисбаланс та дискримінацію у своїх зовнішніх відносинах. Партнери, постачальники та бенефіціари мають поділяти принципи СПАНБОНД щодо гендерної рівності та протидії дискримінації.

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

Ця Політика розміщена на сайті СПАНБОНД для ознайомлення постачальників, партнерів та бенефіціарів, а також для забезпечення взаємодії зі СПАНБОНД у питаннях недопущення дискримінації, дотримання визначених принципів та основних положень Політики.

Будь-які скарги або проблеми щодо онлайн або офлайн діяльності можуть бути повідомлені анонімно (або ні) СПАНБОНД.

Будь-яке порушення Політики та/або дискримінаційна поведінка з боку партнера, бенефіціара або постачальника - може бути повідомлено анонімно.

Якщо порушення відбувається під час заходу, голова або фасилітатор зборів/заходу зобов'язаний:

1. негайно призупинити сесію, переконатися, що місце проведення є безпечним для всіх учасників;
2. за необхідності та можливості відповідно до законодавства України — викликати поліцію;
3. відсторонити учасника, який порушує положення даної Політики, від участі у заході.

Відносини з постачальниками

Заходи для вжиття:

У разі порушення з боку постачальника діє процедура повідомлення та реагування, що реалізується шляхом дострокового припинення правовідносин та припинення дії договору.

Відносини з бенефіціарами

Заходи для вжиття:

проведення опитування після кожного заходу для моніторингу та оцінки питань визначених даною Політикою – за умови, що захід проводився для фізичних осіб – бенефіціарів напряду (не представників організацій або установ) (форма опитування у Додатку № 2).

у разі порушення: будь-яка скарга може бути подана анонімно для розгляду та реагування.

Додатки:

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

Додаток № 1: Форма Опитування для бенефіціарів Благодійної організації «Благодійний фонд «СПАНБОНД»

ОПИТУВАННЯ ДЛЯ БЕНЕФИЦІАРІВ

1. На вашу думку, чи були досягнуті цілі та завдання заходу? (обведіть відповідну цифру) 1 Однозначно ні 2 Мабуть, ні 3 Можливо 4 Мабуть, так 5 Однозначно так	2. Загалом, як би ви оцінили захід? (обведіть відповідну цифру) 1 Відмінно 2 Дуже добре 3 Добре 4 Задовільно 5 Погано	3. Наскільки добре організованим був захід? 1 Чудово організований 2 Дуже добре організований 3 Відносно добре організований 4 Погано організований 5 Зовсім не організований
4. Як би ви оцінили ведучого заходу? (обведіть відповідну цифру) 1 Відмінно 2 Дуже добре 3 Добре 4 Задовільно 5 Погано	5. Як би ви оцінили матеріали заходу? (обведіть відповідну цифру) 1 Відмінно 2 Дуже добре 3 Добре 4 Задовільно 5 Погано	6. Чи вважаєте ви захід корисним? (обведіть відповідну цифру) 1 Однозначно ні 2 Мабуть, ні 3 Можливо 4 Мабуть, так 5 Однозначно так
7. Чи відчували ви повагу та цінність до себе? (обведіть відповідь) Так Ні	8. На вашу думку, чи сприяв захід прямо або опосередковано цінностям гендерної рівності та протидії дискримінації? (обведіть відповідь) Так Ні	9. Чи рєкомендували б ви цей захід іншим? (обведіть відповідь) Так Ні
3. Що вам найбільше сподобалося на заході? 	4. Що було зайвим, що вам не сподобалося? 	10. У разі негативної відповіді, будь ласка, поясніть детальніше:
13. Чи є що-небудь, чим ви хотіли б поділитися щодо заходу?		