

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«ДОБРОБУТ УКРАЇНИ»
ЄДРПОУ 40234987
61018, Україна, м. Харків,
вул. Отакара Яроша, 61-А, к. 10



CHARITABLE ORGANIZATION
«CHARITABLE FOUNDATION
«EUDEMONY OF UKRAINE»
№ 40234987
Otakara Yarosha street 61-A ap. 10 Kharkiv
Ukraine 61018

№5 від 08.07.2024

НАКАЗ

Про затвердження Гендерної політики

З метою просування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, недопущення будь-яких видів дискримінації, просування соціальної інклюзії та врахування в роботі інтерсекціональності, керуючись Статутом

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Гендерну політику Благодійної організації «Благодійного фонду «Добробут України» (додається).
2. Контроль за виконанням даного наказу покласти на грантрайтерку організації.

Голова Правління



Вікторія ПРЕОБРАЖЕНСЬКА

З Наказом ознайомлені:

Грантрайтерка Фонду
Вікторія ЙОФФЕ

Дата: «08» липня 2024 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказом Голови Правління
БО «БФ «ДОБРОБУТ
УКРАЇНИ»
від 08.07.2024 №5

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ДОБРОБУТ УКРАЇНИ»

м. Харків – 2024 рік

1. Загальні положення

1.1. Гендерна політика Благодійної організації «Благодійний фонд «Добробут України» (далі – Політика) встановлює в Благодійній організації «Благодійний фонд «Добробут України» (далі – Організація):

- принципи і правила просування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та недопущення дискримінації в діяльності організації, а саме у робочій відносинах (працевлаштуванні, організації та оплаті праці) ;

- принципи і правила просування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та недопущення дискримінації при написанні та імplementації проєктів;

- процедури здійснення контролю за просування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та недопущення дискримінації;

- відповідальність посадових осіб Організації та волонтерів за порушення встановлених принципів політики;

- необхідну етику та поведінку всіх залучених осіб до діяльності організації.

1.2. Гендерна політика базується на:

- [Загальна декларація прав людини / Universal Declaration of Human Rights](#)
- [Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод / European Convention on Human Rights](#)
- [Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок / Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women \(CEDAW\)](#)
- [Віденська декларація і Програма дій / Vienna Declaration and Programme of Action](#)
- [Пекінська декларація / Beijing Declaration](#)
- [Цілі сталого розвитку ООН / United Nations Sustainable Development Goals](#)
- [Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна»](#)
- [Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року / United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security](#)
- [Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року](#)
- [Канадська феміністична політика міжнародної допомоги /Canada's Feminist International Assistance Policy](#)
- [Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами \(Стамбульська конвенція\) / Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence \(Istanbul Convention\)](#)
- [Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#)
- [Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»](#)

- [Постанова Верховної Ради України «Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок»](#)
- [Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#)
- [Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»](#)

2. Основні цілі Політики

2.1. Ми, Благодійна організація “Благодійний Фонд “Добробут України””, визнаємо, що гендерна нерівність є фундаментальною причиною бідності, нестабільності, дискримінації та насилля. Цією гендерною політикою ми декларуємо загальні напрями і принципи нашої діяльності, яка має повсякчасно бути спрямована на запобігання всім формам дискримінації, гендерно чутливе планування програм і проектів та посилення ролі жінок і дівчат у суспільстві.

2.2 Ми визнаємо, що у фокусі нашої уваги як організації має постійно перебувати гендерна рівність та справедливість, що ми маємо усіляко сприяти посиленню ролі жінок і дівчат в суспільстві, що ми маємо бути обізнані і постійно досліджувати особливі потреби жінок, дівчат, чоловіків, хлопчиків, осіб із небінарною гендерною ідентичністю і ЛГБТІК+ спільнот.

2.3 Ми прагнемо, щоб кожна особа, яка ідентифікує себе із нашою організацією, представляє її чи її інтереси публічно, виконує контракти нашої організації розуміє, ставиться та поводить так, щоби промотувати гендерну рівність і справедливість. Вся наша робота постійно піддається моніторингу і прозорому звітуванню всім зацікавленим сторонам відповідно до гендерних індикаторів, і частина наших ресурсів іде на сприяння гендерній рівності і запобігання гендерно обумовленому насильству.

2.4 Ми докладаємо спільних зусиль, щоби рівні можливості та гендерна рівність були в наших цілях, були напрямком для нашого стратегічного розвитку, частиною організаційної культури і поведінки та публічного іміджу.

2.5 Ми визначаємо гендерну рівність як справедливе поводження із жінками та чоловіками і тими, хто не ідентифікує себе із певним гендером, яке базується на розумінні їхніх потреб. Це може включати як рівне поводження, так і різне поводження, яке вважається рівноцінним в контексті прав, привілеїв, зобов'язань і можливостей. В контексті розвитку цілі гендерної рівності часто вимагають заходів, спрямованих на компенсацію історичних та соціальних невігідних умов, в яких перебували жінки.

2.6 Ми свідомі того, що концепція гендерної рівності не передбачає того, що потрібно визнати чоловіків і жінок чимось одним, вона ґрунтується на тому, що їхні права, обов'язки і можливості не мають залежати від того, народилися вони чоловічої чи жіночої статі. Гендерна рівність—це не виключно жіноче питання, вона має стосуватися повною мірою і чоловіків також.

3. Способи досягнення гендерної рівності

1. Стратегія досягнення гендерної рівності;
2. Гендерна оцінка впливу програм;
3. Регулярні тренінги та навчання з метою підвищення обізнаності з гендерних питань;
4. Гендерний аналіз для ухвалення чутливих рішень;
5. Інформаційні кампанії з метою підвищення обізнаності про проблеми і можливості жінок, чоловіків та людей із небінарною гендерною ідентичністю;
6. Лобіювання гендерно чутливих законодавчих ініціатив;
7. Проведення гендерної експертизи законодавчих ініціатив;
8. Партнерство з організаціями, які працюють заради встановлення гендерної рівності і відмова від співпраці із тими, які відкрито чи непублічно вдаються до сексизму та дискримінації;
9. Призначення відповідальної особи, яка буде відповідати за стратегію встановлення гендерної рівності;
10. Запровадження гендерно чутливих політик найму персоналу та контрагентів;
11. Гарантування рівних можливостей для продуктивної праці;
12. Безпечне від сексизму, ейджизму та дискримінації робоче середовище;
13. Моніторинг та оцінка дотримання Кодексу етики і цінностей організації;
14. Недопущення сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та споживання/надання послуг сексуального характеру;
15. Вільний час чи гнучкий графік, у тому числі, віддалена робота для працівників, які мають забезпечити догляд за дитиною.
16. Гнучкий графік та інше заохочення навчання для жінок.

4. Процедура подання інформації щодо порушення

4.1. Всі співробітники_ці та учасники_ці проектів Організації зобов'язані письмово одразу повідомляти щодо порушення цієї Гендерної політики. Можливо, будуть необхідні різні способи подання інформації:

-звичайне звітування безпосередньому керівнику_ці (менеджеру_ці проекту);

- звітування вище рівня безпосереднього керівника_ці (Голові Фонду).

Якщо ви не в змозі повідомити особисто (залежно від місця вашого розташування) ви можете звернутись на info@dobrobutua.com

Інформація, яка має надаватися про порушення:

1. Час і місце порушення.
2. Людина, яка його вчинила.

3. Тип порушення.
4. Наслідки порушення.
5. Будь-які подальші дії, які були вчинені.

Повідомлення про порушення будуть сприйматися як такі, що несуть правдиву інформацію. Підозри не повинні стати причиною передчасного покарання допоки менеджментом організації не буде проведене вчасне, об'єктивне та чесне розслідування.

5. Відповідальність

5.1. Порушення (невиконання або неналежне дотримання) Політики, є порушенням виконавської дисципліни і підставою для притягнення винної особи до відповідальності в порядку, передбаченому чинним законодавством України.

Голова Правління



Вікторія ПРЕОБРАЖЕНСЬКА

З політикою ознайомлені:

Грантграйтерка Фонду
Вікторія ЙОФФЕ

Дата: «08» липня 2024 р.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes.