

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА»

Код ЄДРПОУ - 45583107

Адреса: Україна, 03065, місто Київ, вул.Метробудівська, будинок 10/11, квартира 7

Наказ № 7

м. Київ

10.07.2024

Наказую:

1. Затвердити Політику недискримінації та гендерної рівності Громадської організації “Ветеранська Хата”, що додається.
2. Здійснити всі необхідні дії з метою реалізації Політики недискримінації та гендерної рівності Громадської організації “Ветеранська Хата”.
3. Відповідальність за виконання Наказу залишаю за собою.

Голова ГО «ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА»
СОТСКОВ



Сергій



ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ “ВЕТЕРАНСЬКА ХАТА”

1. Преамбула

Політика недискримінації та гендерної рівності Громадської організації “Ветеранська Хата” (далі – Політика) – це публічний документ, створений з метою декларування загальних напрямів і принципів діяльності Громадської організації “Ветеранська Хата” (далі – Організація), спрямованих на запобігання всім формам дискримінації, гендерно чутливе планування програм і проєктів та посилення рівноправності ролей жінок та чоловіків, неприпустимості дискримінації за ознакою статі, віку, стану здоров'я та будь-яких інших ознак, притаманних людині чи групі людей.

Усі зацікавлені сторони зобов'язані дотримуватись цієї Політики під час виконання своїх обов'язків та у повсякденному житті.

Організація бере на себе обов'язок здійснювати свою діяльність із врахуванням викладених у цій Політиці принципів. Організація прагне, щоб кожна особа, яка ідентифікує себе як частину Організації, представляє інтереси Організації публічно, виконує договірні зобов'язання від імені Організації, дотримувалась викладених у цій Політиці принципів.

Рівні можливості та гендерна рівність є однією з цілей Організації і напрямком стратегічного розвитку, Організація докладает зусиль, щоб вони були частиною організаційної культури, поведінки та публічного іміджу Організації.

Організація виступає проти та докладает 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.

2. Мета Політики та сфера її застосування

Метою Політики є:

- підтримка рівних можливостей для участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень для забезпечення стабільного розвитку суспільства;
- зменшення гендерної нерівності у доступі до ресурсів, в тому числі для навчання та самореалізації, та результатів розвитку;
- 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.

Ця політика стосується усіх осіб та організацій, що співпрацюють з Організацією. Вони несуть відповідальність за вжиття заходів та забезпечення того, щоб діяльність в рамках співпраці з Організацією базувалася на принципах прав людини та відображала культуру поваги.

Перелік базових критеріїв, щодо яких Організація прагне бути більш свідомою та запобігати будь-яким проявам дискримінації:

- вік
- стать
- сексуальна орієнтація
- раса, етнічне чи національне походження
- релігія або переконання
- інвалідність чи інші порушення стану здоров'я
- особливості харчування
- наявність статусу внутрішньо переміщеної особи чи біженця
- участь у воєнних діях, АТО/ОСС, за виключенням участі у воєнних діях на боці країни-агресора
- політичні переконання
- зовнішній вигляд
- рівень доходу
- батьківський статус тощо.

3. Принципи реалізації Політики

Ця Політика ґрунтується на таких принципах та цінностях:

- рівність – забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності Організації;
- інклюзія – врахування потреб та інтересів різних осіб та груп осіб у їх різноманітні;
- диференціація потреб – визнання того, що жінки та чоловіки, а також різні групи осіб можуть мати різні потреби та інтереси, і врахування цього при розробці та впровадженні внутрішніх політик та проєктів Організації;
- партнерство – співпраця між благодійними фондами, громадськими організаціями, територіальними громадами, органами державної влади, громадськістю та іншими стейкхолдерами з метою забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей;
- гендерна чутливість – урахування гендерних аспектів у всіх сферах діяльності, від розробки політик до виконання практичних завдань;
- розвінчування гендерних стереотипів та інших дискримінаційних стереотипів, які обмежують можливості жінок і чоловіків, а також різних груп осіб у різних аспектах.

4. Основні способи досягнення гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей

Організація забезпечує гендерну рівність та рівні можливості наступними способами:

- розробка та імплементація стратегії гендерної рівності та рівних можливостей як базової характеристики проєктів, що реалізуються Організацією або за її підтримки;
- здійснення регулярної гендерної оцінки поточних та майбутніх проєктів Організації.

- проведення тренінгів та навчань з метою підвищення обізнаності щодо проблем гендерної рівності та способів їх врегулювання;
- здійснення гендерного аналізу при ухваленні чутливих рішень;
- реалізація партнерств з організаціями, які працюють заради встановлення гендерної рівності та відмова від співпраці з тими, які відкрито чи непублічно вдаються до сексизму та дискримінації за будь-якими ознаками;
- забезпечення рівних можливостей для бенефіціарів та учасників програм, що реалізуються Організацією або з підтримки Організації;
- врахування рівності та різноманіття при реалізації проєктів Організацією та підборі персоналу, волонтерів, членів керівних органів Організації;
- забезпечення ставлення з повагою до всіх та вжиття відповідних заходів, у випадку виникнення порушень з питань забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей.

5. Вимоги до змісту матеріалів та висловлювань, що публікуються від імені Організації

Організація у власних матеріалах та висловлюваннях, а також у публічних висловлюваннях працівників, волонтерів чи партнерів Організації:

- забороняє вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи груп осіб на основі ознак, перелічених у пункті 2 цієї Політики;
- заохочує наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
- заохочує презентувати дані та відомості щодо проєктів, що реалізуються Організацією або за її сприяння із врахуванням гендерної та недискримінаційної компоненти.

6. Повідомлення про порушення

У разі порушення цієї Політики працівниками, волонтерами, партнерами Організації чи іншими особами, що діють від імені Організації, особа, що виявила таке порушення може повідомити про проблему шляхом:

- подання скарги до Організації у порядку та у спосіб, що визначений Законом України “Про звернення громадян”
- інформування про допущене порушення керівника Організації або особи, відповідальної за реалізацію конкретного проєкту Організації через усне або письмове звернення.

Організація бере на себе обов’язок своєчасно реагувати на повідомлення про порушення цієї Політики та вживати всіх необхідних заходів для усунення наслідків порушення та недопущення їх у майбутньому.

Організація бере на себе обов’язок забезпечити конфіденційність розгляду повідомлень про порушення цієї Політики.