



БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД  
**Щедрик**

# **ПОЛІТИКА ІНКЛЮЗИВНОСТІ, РІВНОСТІ ТА ДОСТУПНОСТІ**

## **Благодійної організації «Благодійний фонд «Щедрик»»**

**м. Миколаїв**

## I. Загальні положення

1.1. Політика інклюзивності, рівності та доступності БО «ЩЕДРИК» (далі – Політика) є внутрішнім локальним документом благодійної організації «Благодійний фонд «ЩЕДРИК» (далі іменується – Фонд), розробленим з метою забезпечення принципу поваги до кожної особистості, рівноправності, доступності та гарантованості дотримання прав людини, зокрема людей з інвалідністю.

1.2. Політика визначає право людини бути вільною від дискримінації та нерівного поводження, яке закріплено у міжнародних документах, та законодавстві України

1.3. Дотримання Положень цієї Політики є обов'язковими для виконання працівниками, волонтерами, особами, які діють від імені Фонду (далі – співробітниками) незалежно від займаної посади, у відношенні до людей з інвалідністю та будь-яких інших осіб незалежно від їх раси, кольору шкіри, етнічного походження, національного походження, релігії, статі, гендерної ідентичності або зовнішності, сексуальної орієнтації, інвалідності, віку, сімейного стану або будь-якої іншої ознаки, а також людей, які зазнають ризику бідності та соціального вилучення, можливостей та ресурсів, необхідних для того, щоб повною мірою брати участь в економічному, соціальному та культурному житті та досягти рівня життя і добробуту відповідно до стандартів якості життя.

1.4. Політика розроблена відповідно до Конституції України, Конвенції про права осіб з інвалідністю, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», вимог та рекомендацій міжнародних організацій, які в своїй діяльності дотримуються принципів інклюзії створюючи рівні можливості для всіх людей.

1.5. Визначення термінів:

**віктимізація** - несприятливе ставлення до особи через те, що вона висловила щире незадоволення чи занепокоєність подавши скаргу, підтримала чиюсь скаргу, або брала участь у будь-якому розгляді скарг.

**інклюзивність** - процес створення середовища, де всі люди відчувають свою цінність, повагу та підтримку, їх внески визнаються та цінуються, сприяючи почуттю причетності та активній участі.

**дискримінація** - менш сприятливе ставлення до особи через певну характеристику або встановлення умов чи вимог, які непропорційно впливають на осіб із певними особливими характеристиками.

**особи з особливими ознаками** - люди з інвалідністю, будь-які інші особи незалежно від їх раси, кольору шкіри, етнічного походження, національного походження, релігії, статі, гендерної ідентичності або зовнішності, сексуальної орієнтації, інвалідності, віку, сімейного стану або будь-якої іншої ознаки;

**переслідування** - небажана поведінка, пов'язана із певною характеристикою, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи або створення залякуючого, ворожого, принизливого чи образливого середовища.

**рівність** - забезпечення для кожної людини рівного доступу до можливостей, ресурсів і переваг, чесного та поважного ставлення без дискримінації чи упередженості.

**різноманітність** - сприйняття та цінування відмінностей людей у характеристиках, минулому, досвіді та перспективах, включаючи, але не обмежуючись перерахованим, расу, етнічну приналежність, національність, релігію, стать, сексуальну орієнтацію, інвалідність, вік, соціально-економічний статус та культурне походження.

## 2. Сфера застосування політики

2.1. Політика поширюється на Президента Фонду, засновників Фонду, співробітників та будь-яких інших осіб, які беруть участь в діяльності Фонду.

2.2. Кожен співробітник, а також кожна особа, що діє від імені або в інтересах Фонду, зобов'язані дотримуватись вимог цієї Політики та звертатися до відповідальних осіб та керівників, визначених цією Політикою, у випадку

виникнення необхідності її трактування з метою застосування положень цієї Політики.

2.3. Положення щодо обов'язковості дотримання та відповідальності за порушення цієї Політики та інших внутрішніх локальних документів Фонду, прийнятих з метою реалізації цієї Політики та Кодексу корпоративної етики, включаються до правил внутрішнього трудового розпорядку Фонду, посадових інструкцій співробітників, інших нормативних актів.

2.4. Ця Політика застосовується у всіх сферах діяльності Фонду, у тому числі у сфері взаємовідносин з органами державної влади, місцевого самоврядування, партнерами та бенефіціарами.

### **3. Цілі Політики**

3.1. Цілями цієї політики є:

3.1.1. прагнення створити інклюзивне та сприятливе середовище, яке цінує та поважає індивідуальні відмінності та сприяє рівності можливостей для всіх;

3.1.2. заборона на дискримінацію, переслідування, мобінг та віктимізацію за будь-якими окремими ознаками;

3.1.3. прагнення усунути перешкоди, які перешкоджають повній участі, і забезпечити внесення розумних коригувань для задоволення потреб людей з інвалідністю та маломобільних груп населення.

3.1.4. пропагування поваги, толерантності і розуміння між усіма співробітниками, а також у відношенні співробітників до інших осіб з особливими ознаками, які потребують допомоги Фонду.

3.1.5. дотримання положень цієї Політики співробітниками, ставлячись до інших з гідністю, повагою та справедливістю та активно сприяючи створенню інклюзивного та сприятливого середовища в соціумі.

### **4. Принципи інклюзивного ставлення**

4.1. У своїй діяльності Фонд поширює наступні принципи ставлення до людей:  
- кожна людина – це особистість. Цінність людини не залежить від її здібностей і досягнень;

- у дитинства немає інвалідності. Всім дітям, навіть з найскладнішими комплексними діагнозами, потрібна соціалізація, спілкування, навчання, дружба, нові враження;

- кожна людина потребує підтримки й на те, щоб її почули;

- Фонд підтримує і прагне допомогти людям з інвалідністю;

- Фонд визнає необхідність забезпечити врахування рівності та різноманіття при реалізації усіх проектів та підборі персоналу.

- Фонд 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.

- Фонд виступає проти та докладає зусиль у своїй діяльності до запобігання дискримінації за віком, статтю, сексуальною орієнтацією, 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.

### **5. Впровадження**

5.1. Фонд розробляє та реалізовує плани дій та ініціативи для сприяння рівності, різноманітності та інклюзії у співпраці з відповідними зацікавленими

сторонами, включаючи, але не обмежуючись, співробітників, бенефіціарів, партнерів Фонду.

5.2. Принципи та цілі Фонду застосовуються в процесі набору та відбору персоналу, забезпечуючи справедливу та неупереджену оцінку всіх осіб на основі їх кваліфікації, навичок і здібностей, незалежно від їхніх певних захищених характеристик.

5.3. Фонд забезпечує сприятливе середовище для роботи з особами з інвалідністю та маломобільними групами населення, забезпечуючи їм рівний доступ до участі у програмах розвитку та підтримки населення.

5.4. Фонд впроваджує політику та процедури рівності, недискримінації та інклюзії, що базуються на вищезазначених принципах та необхідних кроках для її впровадження, в межах законодавства України.

5.5. Для досягнення цілей цієї Політики, співробітники зобов'язані дотримуватись норм Кодексу корпоративної етики.

5.6. Відповідальність Президента Фонду та керівників структурних підрозділів Фонду полягає у забезпеченні наявності та виконанні цієї Політики, контролю за її дотриманням та періодичному перегляді.

## 6. Повідомлення про порушення

6.1. Особам, які вважають, що вони зазнали або стали свідками будь-якої форми дискримінації, переслідувань або віктимізації, рекомендується негайно повідомити про інцидент Виконавчого директора або на «гарячу лінію» за номером **0800337845** або написати листа на електронну пошту **[anticor@shchedryk.info](mailto:anticor@shchedryk.info)** та повідомити про свої підозри, надавши всю наявну у нього інформацію.

6.2. Усі скарги та звернення розглядатимуться, оперативно розслідуватимуться та вирішуватимуться чесно, конфіденційно та неупереджено з урахуванням прав усіх залучених сторін.

6.3. Повідомлення має містити інформацію про факти порушень положень цієї Політики, тобто такі фактичні дані, що можуть бути перевірені (зокрема, це відомості про: обставини, місце і час вчинення, особу, яка вчинила дискримінаційні або інші дії, тощо).

У повідомленні зазначається прізвище, ім'я, по батькові, адреса та підпис особи, яка надіслала повідомлення.

Інформація може надаватися також анонімно. Анонімне повідомлення про порушення цієї Політики підлягатиме розгляду, якщо зазначена в ньому інформація стосується конкретної особи, містить фактичні дані, які можуть бути перевірені. Водночас, відсутність контактних даних унеможлиблює отримання додаткової інформації від автора повідомлення, необхідність в якій може виникнути в ході розгляду повідомлення.

6.4. З метою перевірки факту вчинення дискримінаційних або інших дій, встановлення причетних осіб, Виконавчий директор, або особа що його замінює, може створити відповідну комісію для проведення внутрішнього розслідування. За результатами перевірки встановлюється факт вчинення протиправних дій, визначаються обставини та причини його вчинення та причини, що цьому сприяли.

6.5. Комісія в рамках проведення внутрішнього розслідування за фактами порушень цієї Політики, має право опитувати свідків, фотографувати, перевіряти інформацію, що має значення. Всі співробітники зобов'язані сприяти проведенню внутрішнього розслідування в межах своєї компетенції.

6.6. Співробітники, які проводили внутрішнє розслідування, зобов'язані не розголошувати отриману інформацію, окрім випадків, прямо передбачених законом.

6.7.. Повідомлення щодо правопорушень, вчинених Органом управління Фондом, направляються на адресу Наглядової Ради Фонду.

## **7. Заходи дисциплінарної відповідальності за порушення положень Політики**

7.1.. За наявності достатніх підстав за результатами внутрішнього розслідування Президент Фонду накладає дисциплінарне стягнення на співробітників Фонду відповідно до норм законодавства про працю.

7.2. У разі виявлення факту вчинення кримінального правопорушення, рішення про спрямування результатів внутрішнього розслідування до відповідних правоохоронних органів приймається Президентом Фонду.

Фонд має право надати правоохоронним і судовим органам наявні матеріали, зібрані в ході проведення внутрішнього розслідування.