

Затверджено

Протоколом Правління

№1 від 18.08.2025

**ПОЛІТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Благодійної організації "Благодійний фонд "Запорука"
(Код ЄДРПОУ 35911054)**

м. Київ - 2025 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика дотримання гендерної рівності Благодійної організації «Благодійний фонд «Запорука» (далі - Політика, Фонд) виступає проявом виняткової прихильності дотриманню засад гендерної рівності у межах Фонду під час провадження її статутної діяльності, інструментом виявлення, запобігання та протидії гендерній дискримінації, а також проявам сексуального насильства, домагань, наруги та інших протиправних дій з мотивів гендерної нетерпимості, засобом підтримки та розвитку атмосфери рівності, доброзичливості та терпимості у питаннях реалізації прав та свобод, захисту законних інтересів учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду, сприяння створенню для них комфортного робочого та ділового середовища.

1.2. Метою розробки та затвердження цієї Політики є охорона та/або захист у випадку порушення, та/або реальної загрози порушення прав, свобод та/або інтересів бенефіціарів Фонду, а також будь-яких інших осіб, які звернулись до Фонду за отриманням допомоги та/або беруть участь у благодійних проєктах, програмах, ініціативах чи інших заходах Фонду у межах його статутної діяльності. **Фонд гарантує, що досягнення мети та виконання завдань його статутної діяльності відбувається із винятковим дотриманням принципів та положень цієї Політики.**

1.3. Дана Політика розроблена і затверджена Фондом у відповідності до наступних національних та міжнародних актів у сфері дотримання і розвитку концепції гендерної рівності:

- Загальної декларації прав людини;
- Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод;
- Віденської декларації та програми дій;
- Пекінської декларації;
- Конвенції Ради Європи "Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цим явищем";
- Конвенції Організації Об'єднаних Націй "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" та додаткового протоколу до неї;
- Бюлетеню Генерального Секретаря "Про сексуальну експлуатацію та наругу" (ST/SGB/2003/13);
- Конституції України;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV;
- Закону України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 07.12.2017 № 2229-VIII;
- Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI;
- Закону України "Внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо імплементації Конвенції Ради Європи "Про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального розбещення" (Конвенції Лансарота)" від 05.11.2020 № 983-IX;
- Указу Президента України "Про Національну стратегію у сфері прав людини" від 24 березня 2021 року № 119/2021;
- Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р "Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки";
- Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» від 29.01.2020 р. № 56;
- Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 07.02.2020 р. № 86, зареєстрована в Міністерстві юстиції України від 27 лютого 2020 року за № 211/34494;
- Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ» від 14.04.2020 р. № 257;
- Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» від 09.08.2021 р. № 448;
- Інші міжнародні та національні нормативно-правові акти, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації.

1.4. Тлумачення та/або використання положень даної Політики здійснюється Фондом у відповідності до наступних принципів:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб;
- забезпечення рівності осіб перед законом;
- утвердження гендерної рівності;
- забезпечення рівних можливостей осіб;
- повага до гідності кожної людини;
- недопущення дискримінації за ознакою статі та/або гендерної ідентичності;
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок
- застосування позитивних дій на підставі та у межах, визначених чинним законодавством України та цією Політикою.

1.5. Затвердженням цієї Політики Фонд рішуче засуджує прояви дискримінації за гендерною ознакою, а також будь-які інші форми протиправної поведінки, мотивом яких виступає гендерна та/або статева приналежність особи, незалежно від інтенсивності, систематичності, тяжкості наслідків такої поведінки тощо, а саме:

- дискримінація чи переслідування за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, або на будь-якій іншій підставі, яка прямо чи опосередковано пов'язана із зазначеними ознаками та/або впливає з них, незалежно від сфери їх проявів, причин, мотивів та обставин виникнення;
- наруга, у тому числі сексуального характеру;
- сексуальне/гендерно зумовлене насильство;
- сексуальне/гендерне домагання та/або інші дії сексуального характеру;
- сексуальна експлуатація;
- фізичне та/або психологічне насильство з дискримінаційних мотивів за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, або на будь-якій іншій підставі, яка прямо чи опосередковано пов'язана із зазначеними ознаками та/або впливає з них, незалежно від сфери їх проявів, причин та обставин виникнення;
- мобінг на підставі статевої та/або гендерної приналежності;
- інші дії/бездіяльність та/або рішення, які суперечать цілям і принципам запровадження цієї Політики.

1.6. Прояви стереотипів, пов'язаних із статевою приналежністю та/або гендерною ідентичністю членів (учасників) Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду, сформованих на ґрунті світогляду, релігійних та/або будь-яких інших ідеологічних переконань, та/або спрямовані на створення утисків, обмежень, додаткових та/або штучних перешкод на шляху належної та повноцінної реалізації прав та свобод, законних інтересів вказаних осіб, також визнаються серйозним порушенням положень цієї Політики. Така поведінка суперечить цінностям Фонду, навіть якщо вона не суперечить нормам чинного законодавства України.

1.7. Положення цієї Політики є обов'язковими для дотримання як на **внутрішньому**, так і на **зовнішньому** рівнях організації та провадження статутної діяльності Фонду, а саме:

1.7.1. На внутрішньому рівні Фонд слідкує за дотриманням Політики з боку наступних категорій осіб:

- учасники, у тому числі члени органів управління Фонду;
- працівники Фонду;
- волонтери/стажери Фонду.

Особи, вказані у цьому підпункті, підпадають під захист положень цієї Політики відповідно до п. 1.2. Політики у разі, якщо вони зазнали будь-якого негативного впливу в одній із форм, зазначених у п. 1.4. Політики, з мотивів їх статевої та/або гендерної приналежності, як у межах Фонду, так і поза ними, незалежно від особи винного, завдання матеріальної чи моральної шкоди та/або шкоди честі і гідності постраждалої особи, інших обставин, пов'язаних із зазначеним порушенням.

1.7.2. На зовнішньому рівні Фонд слідкує за дотриманням Політики з боку наступних категорій осіб:

- контрагенти Фонду;
- партнери Фонду
- члени (учасники), працівники, волонтери партнерів Фонду;
- треті особи, залучені партнерами Фонду до співпраці з останнім.

У разі, якщо особами, визначеними у цьому пункті, у будь-якій формі допущено порушення положень цієї Політики та/або вони брали участь у підготовці до вчинення подібного порушення, та/або сприяли вчиненню такого порушення з боку інших осіб, та/або порушення було вчинено за їх мовчазної згоди, Фонд застосовує заходи ініціювання процедур розслідування таких інцидентів та притягнення до відповідальності, у тому числі юридичної, винних осіб у порядку, визначеному Політикою.

1.8. Фонд у цілому, а також його учасники, волонтери/стажери, працівники, контрагенти, інші співробітники і партнери застосовують виключно ті засоби, способи та інструменти співробітництва та/або взаємодії з бенефіціарами, які відповідають засадам:

- гендерної рівності;
- статевої недоторканості та свободи особи;
- поваги до людської гідності;
- поваги до основоположних прав і свобод людини і громадянина, гарантованих Конституцією та законодавством України, а також міжнародними актами.

1.9. Фонд при вирішенні будь-яких питань статутної діяльності дотримується принципу **рівності можливостей**, надаючи перевагу особистим, професійним, діловим та/або іншим якостям осіб, орієнтуючись винятково на їх спроможності та у рамках співпраці з Фондом, можливості задовольнити статутні інтереси Фонду у досягненні мети та/або виконанні завдань такої діяльності, передбачених Статутом Фонду.

1.10. У межах реалізації цієї Політики Фонд може співпрацювати з представниками органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій всіх форм власності та/або окремим фізичними особами чи фізичними особами-підприємцями, як резидентами, так і нерезидентами, з метою вдосконалення засобів та способів досягнення гендерної рівності та запобігання проявам дискримінації у межах Фонду, об'єктивної оцінки дієвості цієї Політики, підвищення обізнаності учасників Фонду, а також волонтерів,

працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду у питаннях гендерної рівності та протидії дискримінації тощо.

1.11. Фонд здійснює постійний моніторинг законодавчих та/або суспільних змін, пов'язаних з вирішенням питань гендерної рівності та запобіганню дискримінації за ознакою статі чи гендерної ідентичності з метою періодичного оновлення положень цієї Політики. Зміни та/або доповнення до положень цієї Політики розробляються та затверджуються Загальними зборами Фонду на його засіданні. Ознайомлення з оновленим текстом Політики проводиться у порядку, визначеному Політикою.

1.12. У разі, якщо вимоги грантодавців (донорів) Фонду містять додаткові умови застосування окремих заходів стосовно забезпечення дотримання гендерної рівності та/або запобігання дискримінації за ознаками статі та/або гендерної ідентичності, не передбачені цією Політикою, Фонд застосовує такі заходи у межах виконання грантового договору (контракту).

2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Для цілей цієї Політики терміни вживаються у наступному значенні:

2.1.1. БЕНЕФИЦІАР - набувач благодійної допомоги (фізична особа, неприбуткова організація або територіальна громада), що одержує допомогу від одного чи кількох благодійників для досягнення цілей, визначених Законом України "Про благодійну діяльність і благодійні організації" від 05.07.2012 року № 5073.

ВІДПЛАТА/ПОМСТА – це будь-який несприятливий вплив проти членів (учасників) Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду чи будь-яких третіх осіб-постраждалих від актів дискримінації та/або гендерно зумовленого чи сексуального насильства, пов'язаний із заявою (скаргою) зазначених осіб про такі акти, або ж участь у розслідуванні обставин таких актів, у тому числі в якості свідка. Відплата також включає несприятливі дії, вжиті проти будь-кого, хто пов'язаний/а з людиною, яку дискримінують, наприклад, членів/кинь родини.

2.1.2. ДИСКРИМІНАЦІЯ – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками статі та/або гендерної ідентичності, та/або іншими ознаками, які безпосередньо пов'язані з попередніми та/або які впливають з їх змісту, а також були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має **правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.**

Вжиття Фондом позитивних дій, спрямованих на поліпшення становища жінок та дівчат з урахуванням їх особливих об'єктивних потреб, якщо такі дії передбачені чинним законодавством України та/або міжнародними актами, та/або Статутом Фонду чи на рівні її внутрішніх (локальних) актів, та/або впливають з їх змісту **не вважаються дискримінацією** та не можуть бути підставою для вчинення дій/бездіяльності з боку учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду чи будь-яких третіх осіб, спрямованих на порушення їх прав, свобод та законних інтересів, створення ворожого середовища, проявів упередженого ставлення тощо.

2.1.3. ЗАХИСТ - застосування заходів відповідальності та/або заходи щодо запобігання і реагування у разі виявлення проявів будь-яких порушень положень цієї Політики стосовно особи чи групи осіб за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, та/або іншими ознаками, які безпосередньо пов'язані з попередніми та/або які впливають з їх змісту.

2.1.4. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ - гарантоване зобов'язання з боку Фонду зберігати конфіденційність скарги і конфіденційність залучених осіб в максимально можливій мірі для проведення ретельного та повного розслідування і в межах, дозволених законодавством України.

2.1.5. «НЕЗНАЧНА НЕПРИЯЗНЬ» ТА/АБО «ДРІБНІ НЕЗРУЧНОСТІ» - прояви несприятливого ставлення до або з боку учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду чи будь-яких третіх осіб, засноване на приналежності постраждалої особи до певної статі та/або гендерної ідентичності такої особи, інтенсивність яких є нижчою порівняно з актами дискримінації, сексуального насильства чи інших проявів протиправної поведінки подібного характеру, проте за своєю суттю створює для постраждалої особи атмосферу нетерпимості, фізичного та/або емоційного дискомфорту тощо.

2.1.6. ПЕРЕСЛІДУВАННЯ – це систематичне негативне ставлення до окремої особи або групи осіб з боку іншої особи або групи осіб через його/її стать та/або гендерну ідентичність, та/або іншими ознаками, які безпосередньо пов'язані з попередніми та/або які впливають з їх змісту.

2.1.7. ПОЛІТИКА "НЕ-ВІДПЛАТИ" - гарантоване зобов'язання з боку Фонду не вживати жодних негативних заходів проти особи, яка повідомляє про будь-яке порушення цієї Політики та/або бере участь у будь-якому розслідуванні, та/або будь-яким іншим чином виступає проти передбачуваної чи існуючої дискримінації, домагань, включаючи сексуальні, помсти, інших проявів протиправної поведінки та/або ставлення у розмінні цієї Політики, у тому числі в якості свідка.

2.1.8. СЕКСУАЛЬНЕ/ГЕНДЕРНЕ ДОМАГАННЯ – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

2.1.9. СЕКСУАЛЬНЕ / ГЕНДЕРНЕ ДОМАГАННЯ QUID PRO QUO – одна із форм сексуального/гендерного домагання, яка виникає, коли особа, наділена владою, висуває вимоги сексуального характеру та/або пропонує надання сексуальних послуг в обмін на привілеї на роботі, покращення умов співробітництва, незалежно від його сфери, лояльність керівництва тощо.

Особа, яка висуває подібні вимоги – це особа, яка може змінити або вплинути на умови, або привілеї для учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду чи будь-яких третіх осіб, тому що він/вона може вплинути на такі процеси, як найм, звільнення, просування по службі, дисциплінарні санкції, планування, навчання, участь у проєктах Фонду тощо.

2.1.10. СЕКСУАЛЬНИЙ/ГЕНДЕРНИЙ УТИСК - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

2.1.11. СЕКСУАЛЬНЕ НАСИЛЬСТВО – це сексуальний, у тому числі статевий, акт проти волі і без згоди особи або в тих випадках, коли особа не може дати згоди та/або не надає згоди виражаючи таку незгоду словесно. Це включає в себе поведінку, яка вважається кримінально караною відповідно до Кримінального кодексу України.

2.1.12. СЕКСУАЛЬНА ЕКСПЛУАТАЦІЯ - фактична експлуатація або спроба зловживання становищем незахищеності, ієрархією повноважень чи довіри для сексуальних цілей, включаючи, але не обмежуючись, отримання грошової, соціальної чи політичної користі від сексуальної експлуатації іншої особи.

2.2. Інші терміни вживаються у розумінні, викладеному у міжнародних та/або національних нормативно-правових актах з питань запобігання та протидії гендерному насильству, дискримінації за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, інших проявів нетерпимості та/або зневажливого ставлення.

3. ОСНОВНІ ФОРМИ ПОРУШЕНЬ ПОЛІТИКИ ТА ЇХ ОЗНАКИ

3.1. Порухенням цієї Політики визнається будь-яке діяння (дія чи бездіяльність) та/або рішення, вчинені та/або прийняті з боку учасників, працівників, волонтерів/стажерів, посадових осіб чи членів органів управління Фонду, змістом та/або результатом яких є порушення та/або створення перешкод на шляху реалізації, та/або відмова у реалізації прав та свобод, ігнорування та/або порушення законних інтересів бенефіціарів та інших осіб, визначених у п. 1.2., пп. 1.7.1. Політики, з мотивів невизнання, засудження, стигматизації чи іншого явно несприятливого ставлення до постраждалої особи через її статеву приналежність/гендерну ідентичність. При чому само по собі невизнання, засудження, стигматизація чи інше явно несприятливе ставлення через статеву приналежність та/або гендерну ідентичність будь-якої особи може виступати самостійним діянням, здатним спричинити непоправну психологічну шкоду постраждалій особі, особливо в умовах його систематичного вчинення протягом тривалого періоду часу.

3.2. Одне із основних завдань Фонду - вчасно запобігти будь-яким проявам несприятливого ставлення за ознаками статевої приналежності та/або гендерної ідентичності серед своїх учасників, працівників та волонтерів як один до одного, так і до бенефіціарів та/або інших осіб, вказаних у п. 1.2. Політики.

3.3. Порушення Політики, невичерпний перелік яких надано у п. 1.5. Політики, мають **основні та факультативні** ознаки, а саме:

3.3.1. Серед основних ознак виділяються наступні:

- заснованість на несприйнятті особливостей проявів свободи особи в аспектах статевої приналежності та/або гендерної ідентичності;
- мають чітко виражений недоброзичливий чи ворожий характер;
- вчиняються проти особи та/або групи осіб, об'єднаної особливостями статевої приналежності та/або гендерної ідентичності;
- створюють навколо постраждалої особи атмосферу несприйняття, нерівності, гоніння, знецінення, психологічного дискомфорту, словесного приниження тощо;
- завдають або створюють реальну загрозу завдання матеріальної та/або моральної шкоди, у тому числі шкоди честі і гідності постраждалої особи.

3.3.2. Серед факультативних ознак виділяються наступні:

- систематичність або повторність вчинення (два і більше разів);
- вчинення з боку групи осіб;
- публічність вчинення;
- примус постраждалої особи до виконання певних дій/дотримання певної поведінки;

- пов'язаність з іншими мотивами вчинення (наприклад, помстою, корисливим мотивом, самоствердженням тощо);
- інші ознаки, які розкривають особливості конкретного прояву порушення Політики.

3.4. Серед основних проявів порушень положень цієї Політики виділяються, зокрема, наступні:

- відплата/помста;
- сексуальна експлуатація;
- сексуальні/гендерні утиски;
- сексуальні/гендерні домагання;
- інші прояви порушень, які ґрунтуються на ознаках статевої приналежності/гендерної ідентичності.

3.5. Серед об'єктивних проявів **відплати/помсти** у межах цієї Політики виділяються, зокрема, наступні:

- звільнення з роботи
- пониження в посаді
- відмова у просуванні по службі
- розірвання договірних відносин
- будь-які інші несприятливі дії, які вчинені з метою залякування постраждалих осіб та/або протидії їх намаганням захисту порушених прав, свобод чи інтересів.

3.6. Серед об'єктивних проявів **сексуальної експлуатації** у межах цієї Політики виділяються, зокрема, наступні:

- обмін грошей, роботи, товарів чи послуг на секс або інші форми принизливої чи сексуальної експлуатації;
- погроза відмовити або перешкодити доступу до товарів, послуг або можливостей з метою примусу до статевого акту/актів;
- сексуальна діяльність із працівниками комерційного сексу в Україні (проституція в Україні є незаконною);
- використання дитини та/або дорослого для отримання сексу для інших;
- сексуальні домагання та просування наставником програми через текстове повідомлення молодому учаснику;
- інші форми сексуальної експлуатації.

3.7. Форми **сексуальних/гендерних утисків** мають сексуальну природу та проявляються, зокрема, у наступному:

- образливі висловлювання, принизливі зауваження, висміювання, обзивання;

фізичне приниження (поплескування, штовхання)

- знаки, жести, міміка;
- жарти, розіграші;
- психологічний тиск у формі залякування;
- інші дії, які мають сексуальний характер, проте не спрямовані на безпосереднє задоволення сексуального бажання або отримання згоди постраждалої особи на таке задоволення.

3.8. Найтяжчим проявом порушення цієї Політики виступають **сексуальні/гендерні домагання** як такі, що мають руйнівний вплив на постраждалу особу та/або членів її родини чи близьких родичів, посягають на фізичну, психологічну, духовну цілісність, гідність та самоповагу особи, у тому числі у межах того чи іншого колективу/спільноти/групи тощо.

3.9. У межах цієї Політики виділяються наступні форми **сексуальних/гендерних домагань**:

- сексуальне/гендерне переслідування;
- сексуальне насильство.

3.10. Сексуальні/гендерні переслідування мають за мету примусити, спровокувати, підбурити чи будь-яким іншим чином спрямувати волю особи на надання згоди стосовно задоволення сексуального бажання іншої особи, яка здійснює згадані дії, або самі по собі виступають інструментом задоволення сексуального бажання останньої. Сексуальні/гендерні переслідування проявляються у **вербальній та/або невербальній, а також у письмовій, електронній чи будь-якій іншій формі, не пов'язаній із безпосереднім фізичним контактом з постраждалою особою. Сексуальне/гендерне переслідування зазвичай має систематичний характер.**

3.11. Сексуальне насильство, на відміну від переслідувань, є більш інтенсивними за своїми проявами, а наслідки їх вчинення - більш тяжкими і травмуючими по відношенню до постраждалої особи. **Сексуальне насильство** зазвичай проявляється у **фізичній формі**, тобто пов'язане із впливом на тіло або частини тіла іншої особи з боку порушника.

3.12. Приклади сексуального/гендерного переслідування включають, але не обмежуються:

- Образливі або принизливі зауваження, словесні образи або інші ворожі дії, такі як обзивання, дражніння, знущання, приниження або висміювання іншої особи або групи.
- Показ образливих символів, жестів на основі статі та/або гендерної ідентичності, та/або такі, що носять сексуальний характер.

- Небажані або недоречні коментарі, питання, загравання, жарти, епітети або вимоги сексуального характеру.
- Прояви або передача в електронному вигляді зневажливих, принизливих або ворожих матеріалів, коментарів на основі статі та/або гендерної ідентичності, та/або такі, що носять сексуальний характер.
- Прояв небажання навчати, оцінювати, допомагати, працювати чи будь-яким іншим чином взаємодіяти з особою.
- Створення ворожої обстановки, що виникає в результаті ворожої поведінки, яка має на меті втручання в трудову діяльність та/або участь у статутній діяльності Фонду особи, та/або будь-яку іншу діяльність у межах Фонду, та/або створює несприятливе для зазначених видів діяльності середовище.
- Вторгнення, руйнування або пошкодження робочого місця особи, інструментів або обладнання, або інше перешкоджання виконанню роботи та/або інших обов'язків особи у межах статутної діяльності Фонду, з мотивів приналежності такої особи до певної статі та/або її гендерної ідентичності.
- Вимоги щодо надання сексуальних послуг, які супроводжуються прихованими або явними погрозами, пов'язаними з оцінкою ефективності роботи особи, результатів її участі у статутній діяльності Фонду, просуванням особи по службі або іншими перевагами чи недоліками, пов'язаними із наданням або відмовою у наданні сексуальних послуг.
- інші форми переслідування.

Засоби, способи, інші ознаки чи обставини проявів актів сексуального/гендерного переслідування не виступають визначальними ознаками при їх кваліфікації відповідно до положень цієї Політики.

3.13. Сексуальне насильство включає, але не обмежується:

- Зґвалтування, розбещення іншої особи або спроби здійснити зазначені дії, підготовка до вчинення зазначених дій.
- Дії сексуального характеру, такі як дотики, щипання, поплескування, хапання по відношенню до тіла іншої особи, незалежно від її статі та/або гендерної ідентичності.
- Фізичний та/або психічний примус з метою схилання особи до статевого акту чи будь-якого іншого контакту сексуального характеру проти волі останньої.
- Інші форми та прояви сексуального насильства.

Засоби, способи, тривалість та інші ознаки чи обставини проявів актів сексуального насильства не виступають визначальними ознаками при їх кваліфікації відповідно до положень цієї Політики.

3.14. Сексуальна експлуатація спрямована на задоволення сексуального бажання порушника в обмін на надання певних матеріальних та/або нематеріальних благ, переваг, пільг чи послуг у межах провадження статутної діяльності Фонду. Сексуальна експлуатація може проявлятися у формах, характерних для сексуальних переслідувань та/або сексуального насильства і відрізняється від останніх наявністю "бартерних" умов між порушником та постраждалою особою.

3.15. Консенсусні або відносини за взаємною згодою не є сексуальними домаганнями чи експлуатацією згідно із законодавством України та цією Політикою. Фонд наполегливо не рекомендує статеві зв'язки між працівниками Фонду, та закликає уникати ситуацій, які створюють потенціал для сексуальних домагань, включаючи інтимні, романтичні чи подібні стосунки за умови, коли один із працівників знаходиться у підпорядкуванні іншого, оскільки такі зв'язки ґрунтуються на нерівності службового становища, підривають довіру до роботи Фонду і ставлять під сумнів неупередженість осіб, які перебувають на керівних посадах в Фонду. Подібні стосунки можуть сприйматися як "фаворитизм" (привілейоване становище), поки вони тривають. Це часто призводить до висунення штучних чи надуманих претензій про наявність фактів протиправної поведінки у розумінні цієї Політики, коли стосунки закінчуються.

На переконання Фонду такі ситуації не сприяють ефективному робочому процесу, можуть впливати на рівень ділової репутації Фонду і завдавати шкоди її статутним інтересам. Якщо трапляються консенсусні стосунки в одній лінії керівництва, рекомендується повідомити про це Правління Фонду та вивести партнерів із однієї лінії керівництва. Такий крок дозволить етичне продовження відносин, які виникли на роботі, зі збереженням місця роботи/статусу члена (учасника) в Фонду без створення потенційного або реального конфлікту інтересів.

3.16. Фонду вживає всіх залежних від неї заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства, переслідувань тощо за ознакою статі стосовно як працівників жіночої, так і чоловічої статі. Всі члени трудового колективу Фонду зобов'язані негайно повідомляти про будь-яку сексуальні домагання, переслідувань. Працівники Фонду, у тому числі ті, які перебувають на керівних або інших адміністративних посадах, та які свідомо допускають таку поведінку та/або сприяють її проявам, здійснюють дії/бездіяльність, спрямовані на приховування наслідків такої поведінки, мають бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності відповідно до чинного трудового законодавства України.

4. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Трудові відносини

4.1.1. Фонд усіляко підтримує та розвиває принцип гендерної рівності у сфері трудових відносин, створюючи умови та процедури дотримання належності реалізації права на працю учасників Фонду, а також будь-яких третіх осіб, які виявили бажання працювати у Фонді. Фонд вживає всіх доступних та залежних від нього заходів,

спрямованих на запобігання сексуальним утискам, домаганням та експлуатації своїх працівників, дискримінації, виявлення та своєчасне, об'єктивне і повне розслідування подібних випадків і застосування заходів відповідальності до винних осіб, а також підтримку та поновлення порушених прав та/або законних інтересів постраждалих осіб.

4.1.2. Усі члени трудового колективу Фонду зобов'язані негайно повідомляти про будь-яку дискримінацію, упередженого, зневажливого чи принизливого ставлення по відношенню до окремого працівника/працівників, які вони особисто спостерігали, про які дізнались від інших осіб та/або про наявність яких мають обґрунтовану підозру.

4.1.3. Працівники Фонду, у тому числі ті, які перебувають на керівних або інших адміністративних посадах, та які свідомо допускають таку поведінку та/або сприяють її проявам, здійснюють дії/бездіяльність, спрямовані на приховування наслідків такої поведінки, мають бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності відповідно до чинного трудового законодавства України.

4.1.4. Фонд очікує, що штатні посадові особи Фонду будуть прикладом належної поведінки для інших учасників Фонду та/або її співробітників/ць і будуть дотримуватися високих стандартів відповідальності. Зазначені особи повинні не тільки утримуватися від дій, які порушують цю Політику, але також утримуватися від будь-яких дій, які можуть здатися недоречними або продемонструвати легковажний підхід до забезпечення виконання її положень.

4.1.5. У межах Фонду визнається недопустимим застосування дискримінаційних підходів за ознакою статі та/або гендерної ідентичності стосовно осіб, які працевлаштовуються у Фонді. Не допускається відмова у прийнятті на роботу з підстав невідповідності займаній посаді, обумовленій приналежністю до конкретної статі чи та/або гендерної ідентичності особи-кандидата у працівники Фонду. Подібні відмови відповідно до трудового законодавства України містять ознаки "необґрунтованих" та можуть бути оскаржені з боку заінтересованих осіб у порядку, передбаченому чинним законодавством України.

4.1.6. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії, наявні у Фонді, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі та/або гендерної ідентичності, а також висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

4.1.7. Фонд вживає заходів до формування трудового колективу, членами якого виступають особи як чоловічої, так і жіночої статі, сприяє жінкам в отриманні доступу до керівних посад в Фонду, їх просуванню по службі на рівні з особами чоловічої статі, а також забезпечує проведення їх перепідготовки та/або підвищення кваліфікації на умовах, рівних з особами чоловічої статі.

4.1.8. Визначення розміру основної та/або додаткової заробітної плати для працівника, виходячи із його приналежності до конкретної статі та/або його гендерної ідентичності, суворо заборонено. Оплата праці осіб чоловічої та жіночої статі здійснюється виключно виходячи із результатів такої праці, особистого трудового вкладу у статутну діяльність Фонду, особливих досягнень окремо взятого працівника. Оплата праці жінок і чоловіків здійснюється на рівних умовах при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

4.1.9. Фонд зобов'язується створювати умови праці, безпечні для життя і здоров'я та які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі. Умови праці не повинні перешкоджати жінкам і чоловікам суміщати трудову діяльність у Фонді із сімейними обов'язками.

4.2. Статутна діяльність

4.2.1. Фонд, сприяючи відповідно до п. 3.3. Статуту Фонду законним інтересам бенефіціарів, зокрема осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, у межах сфер благодійної діяльності, визначених у п. 3.2. Статуту Фонду, а також виконуючи інші завдання статутної діяльності, визначені у п.3.4. Статуту Фонду, враховує, що як чоловіки, так і жінки-бенефіціари Фонду, у тому числі ті, які не досягли повноліття, незалежно від їх статі чи гендерної ідентичності, мають право на:

- рівне ставлення з боку учасників, працівників, волонтерів Фонду;
- рівні умови щодо оцінки своїх потреб;
- рівні умови отримання благодійної допомоги Фонду, у тому числі соціальних послуг;
- рівні можливості стати учасниками благодійних проєктів, програм, інших заходів у межах статутної діяльності Фонду.

4.2.2. Учасники Фонду, волонтери, працівники, контрагенти, інші співробітники і партнери Фонду дотримуються вимог цієї Політики під час будь-якої прямої та/або опосередкованої взаємодії з бенефіціарами, на підтримку яких спрямовується статутна діяльність Фонду, у тому числі бенефіціарів Фонду, та утримуються від будь-яких проявів дискримінаційного ставлення за ознакою статі та/або гендерної ідентичності, застосування утисків, сексуальних домагань чи експлуатації.

4.2.3. Фонд очікує, що члени органів управління та/або інші статутні посадові особи Фонду будуть прикладом належної поведінки для інших учасників Фонду та/або її співробітників/ць і будуть дотримуватися високих стандартів відповідальності. Зазначені особи повинні не тільки утримуватися від дій, які порушують цю Політику, але також утримуватися від будь-яких дій, які можуть здатися недоречними або продемонструвати легковажний підхід до забезпечення виконання її положень.

4.2.4. Під час планування та/або реалізації окремих благодійних проєктів, програм, інших заходів у рамках статутної діяльності Фонду останній гарантує дотримання принципу рівності під час залучення осіб жіночої та чоловічої статі до проєктної діяльності, у тому числі в аспекті проєктного менеджменту, орієнтуючись на прагнення таких осіб до прояву своїх організаційних, комунікаційних, творчих та інших здібностей, вмінь та навичок, а також задоволення власних статутних інтересів Фонду. Фонд веде активну боротьбу з проявами дискримінації, спрямованих на усунення особи або групи осіб від участі у плануванні та/або реалізації проєктів та/або якщо такі прояви виступають засобом отримання можливості такої участі для окремої особи або групи осіб.

4.3. Партнерство та співробітництво

4.3.1. Фонд дотримується засад гендерної рівності та протидії дискримінації за ознаками статі та/або гендерної ідентичності під час залучення до провадження своєї статутної діяльності зовнішніх контрагентів, експертів, спеціалістів тощо з метою виконання окремих завдань такої діяльності.

4.3.2. За необхідності умови укладених Фондом договорів (контрактів) із залученими ним контрагентами, експертами, спеціалістами тощо можуть містити пункти, присвячені дотриманню положень цієї Політики з боку сторін такого договору (контракту) як необхідної умови належного виконання взятих на себе кожною із сторін договірних обов'язків.

4.3.3. Процедури пошуку та/або відбору Фондом контрагентів, експертів, спеціалістів тощо для їх участі у статутній діяльності Фонду не допускають проявів гендерно зумовленого утиску, сексуальних домагань чи експлуатації, будь-яких інших проявів протиправної поведінки, яка ґрунтується на упередженому, негативному чи ворожому ставленні до осіб певної статі та/або гендерної ідентичності.

4.3.4. Фонд уникає укладення договорів та/або налагодження будь-якого співробітництва у цілому, незалежно від способу його оформлення, з тими контрагентами, експертами, спеціалістами тощо, мета, цілі, способи та/або результати діяльності яких суперечать цілям та принципам діяльності Фонду, зокрема, призводять до поглиблення чи укорінення гендерних стереотипів у суспільстві, популяризації протиправних методів впливу на статево свободу/недоторканість особи, її гендерну ідентичність та/або усвідомлення своїх соціальних ролей, поширення ідей генетичної чи будь-якої іншої переваги чоловіків над жінками або навпаки тощо.

4.3.5. Фонд закликає усіх залучених до співпраці контрагентів, експертів, спеціалістів та/або тих контрагентів, експертів, спеціалістів, які мають бути залучені до співпраці у межах порядку, визначеного внутрішніми (локальними) актами Фонду, слідкувати за дотриманням положень цієї Політики своїми працівниками, членами (учасниками), будь-якими іншими особами, які беруть участь у виконанні завдань статутної діяльності Фонду на стороні визначених у цьому пункті осіб, що демонструє цілковиту відданість та підтримку контрагентами, експертами, спеціалістами мети запровадження Політики.

5. ПРОЦЕДУРА РОЗСЛІДУВАННЯ ПОРУШЕНЬ ПОЛІТИКИ

5.1. Учасники Фонду, волонтери, працівники, контрагенти, інші співробітники і партнери Фонду, які вважають, що зазнали дискримінації, переслідування, включаючи сексуальне, сексуальну експлуатацію та наругу, помсту або сексуальне насильство або якщо вони стали свідками такої порушень, слід негайно повідомити про обставини зазначених фактів відповідно до процедури, викладеної нижче. Фонд зобов'язаний реагувати на всі повідомлення подібного характеру та відповідати на них.

5.2. Будь-яка форма помсти по відношенню до будь-кого, хто скаржився/лась на дискримінацію, домагання (включаючи сексуальне/гендерне домагання), сексуальне насильство, інші порушення положень цієї Політики або повідомляв/ла про них, або ж брав/ла участь у розслідуванні таких повідомлень, неприпустима за чинним законодавством України та цією Політикою і може призвести до настання відповідальності, у тому числі юридичної.

5.3. Фонд може розслідувати поведінку своїх учасників, волонтерів чи працівників, які порушують керівні принципи та положення Політики, навіть за відсутності повідомлення від постраждалої особи та/або будь-якої іншої особи, якій відомо про такі факти, і, за необхідності, вживати заходів щодо застосування до них заходів відповідальності, а також відновлення порушених прав постраждалих осіб.

5.4. Повідомити про будь-яку підозру чи занепокоєння можна, заповнивши **Форму повідомлення** та передавши її Голові Правління Фонду особисто (у тому числі анонімно) у письмовій формі або в електронній формі надіслати

її на електронну пошту Фонду skarha@zaporuka.org.ua. Якщо порушення цієї Політики стосуються групи осіб, такі повідомлення можуть подаватись як від них спільно, так і кожною постраждалою особою окремо.

5.5. Повідомлення про факти порушення положень цієї Політики можуть бути надіслані Фонду без обмеження будь-яким строком. Крім того, Фонд може взяти до уваги подібні повідомлення у випадку, якщо в них описується підготовка до будь-якого порушення цієї Політики за умови достатньої деталізації викладених фактів, які свідчать про реальну загрозу вчинення порушення, а також про особу/осіб, які виступають потенційними постраждалими у тому чи іншому випадку.

5.6. Особою, уповноваженою на прийняття, розгляд та розслідування повідомлень про порушення положень цієї Політики виступає Голова Правління Фонду у відповідності до п. 9.3.12. Статуту Фонду або уповноважена ним особа. **У разі необхідності за наказом (розпорядженням) Голови Правління Фонду на чолі з ним може бути створено колегіальний орган (комісія, комітет тощо)** з відповідними повноваженнями, до складу якого будуть входити учасники, працівники та/або волонтери Фонду, які мають знання та/або навички у сфері роботи з особами, постраждалими від порушень цієї Політики. **Кількісний та особовий склад вказаного органу, а також строк його повноважень форма роботи та прийняття рішень визначається Голова Правління Фонду.**

5.7. Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа впродовж 10 (десяти) робочих днів з моменту отримання повідомлення про порушення цієї Політики, а якщо згадане повідомлення надійшло у вихідні дні – впродовж 15 (п'ятнадцяти) робочих днів починаючи з першого робочого дня після його отримання має розглянути та провести оцінку фактів, викладених у повідомленні та прийняти за результатами такої оцінки рішення про наявність чи відсутність порушення. Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа має провести повний, всебічний та об'єктивний аналіз всіх фактів, пов'язаних з дискримінацією, актами сексуального домагання, експлуатації, утисків чи наруги, інших фактів протиправної поведінки у розумінні цієї Політики, у розумний строк, але не більше, ніж протягом 20 (двадцяти) робочих днів з моменту отримання повідомлення про порушення положень Політики, забезпечуючи конфіденційність постраждалої особи в максимально можливій мірі. Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа може визнати за необхідне збільшити термін розгляду у випадку наявності такої необхідності (наприклад, збір додаткової інформації, пошук свідків інциденту тощо). Після завершення розгляду Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа має направити заявнику/ці та/або передбачуваному порушнику та постраждалій особі повідомлення про продовження строків розгляду і новий термін його завершення.

5.8. У разі, якщо потенційним порушником положень Політики виступає Голова Правління Фонду та/або член Правління Фонду, розгляд відповідного повідомлення про такі факти має бути проведено Загальними зборами Фонду на його найближчому засіданні. Голова Правління Фонду за наявності підозри у допущенні ним порушення цієї Політики не може особисто брати участь у розгляді відповідного повідомлення, у тому числі у складі колегіального органу, створеного відповідно до п. 5.6. Політики.

5.9. У разі необхідності Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа можуть запросити на розгляд повідомлення про порушення Політики як особи, яка виступає потенційним порушником, так і постраждалої особи, якщо остання у письмовій формі не заявить про небажання брати участь у зазначеному розгляді. Як постраждала особа, так і потенційний порушник мають право надавати Голові Правління Фонду або уповноваженій ним особі пояснення, робити заяви, подавати докази на підтвердження чи спростування певних обставин інциденту та/або його фактичної наявності, як в усній, так і в письмовій формі, користуватися допомогою консультантів, у тому числі у сфері права.

5.10. На підставі Форми повідомлення постраждалої особи у разі, якщо вона може зазнати додаткової шкоди або іншого протиправного впливу під час розгляду повідомлення про порушення Політики, Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа має вжити запобіжних заходів, спрямованих на створення комфортного та безпечного середовища для такої особи, зокрема, але не виключно шляхом:

- відсторонення від виконання обов'язків потенційного порушника;
- тимчасове переведення потенційного порушника з одного підрозділу/відокремленого підрозділу Фонду до іншого;
- виведення постраждалої особи з підпорядкування потенційного порушника;
- вжиття будь-яких інших заходів, відповідних та достатніх для захисту прав та інтересів постраждалої особи на час проведення розгляду її повідомлення про порушення Політики.

5.11. Якщо існує реальна загроза життю чи здоров'ю постраждалої особи та/або їй необхідна будь-яка екстрена допомога, Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа має повідомити відповідні органи/установи державної влади та/або органи місцевого самоврядування, відповідні правоохоронні органи та/або службу невідкладної медичної допомоги. Медичні, психологічні, юридичні та інші потреби особи, постраждалої від наслідків порушень цієї Політики, можуть відрізнятись від потреб інших осіб, які подали скарги.

5.12. Під час розгляду повідомлення-скарги Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа, або колегіальний орган, створений відповідно до п. 5.6. Політики, зобов'язаний(а):

- негайно зафіксувати дату, час і факти інциденту(ів);
- з'ясувати погляди постраждалої особи щодо того, якого результату вона хоче досягнути;
- переконатися, що постраждала особа розуміє процедури Фонду щодо розгляду повідомлення про порушення Політики;
- обговорити та узгодити наступні кроки: неофіційну чи офіційну скаргу, розуміючи, що вибір неформального вирішення питання не перешкоджає потерпілому подати офіційну скаргу, якщо він/вона не задоволені результатом;
- отримати згоду від постраждалого на наступні кроки та/або розкриття інформації, якщо це доречно в цій ситуації;
- вести конфіденційний запис усіх обговорень;
- переконатися, що потерпілий знає, що він/вона може подати скаргу за межами Фонду у порядку, передбаченому чинним законодавством України та/або міжнародними актами.

5.13. У випадку, якщо за результатами проведення розслідування Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа, або колегіальний орган, створений відповідно до п. 5.6. Політики, прийшов(да) до висновку, що факт порушення положень цієї Політики мав місце, він/вона своїм рішенням може застосувати до особи-порушникаа один із наступних заходів реагування:

- зобов'язання публічно вибачитись перед постраждалою особою;
- зобов'язання публічно спростувати інформацію сексуального характеру або таку, що порушує людську гідність, поширену стосовно постраждалої особи;
- позбавлення порушника заохочень, отриманих ним у межах Фонду;
- зняття порушника з керівництва благодійним проектом/програмою Фонду;
- розірвання цивільно-правового чи господарського договору з порушником;
- інші заходи, спрямовані на поновлення прав постраждалої особи.

5.14. Заходи дисциплінарної відповідальності щодо працівників Фонду у формі догани або звільнення застосовуються у порядку, передбаченому Кодексом законів про працю України та інших актів трудового законодавства України.

5.15. У випадку, якщо факт порушення положень цієї Політики містить ознаки адміністративного чи кримінального правопорушення, Фонд зобов'язана повідомити про це правоохоронні органи для забезпечення притягнення особи-порушника до адміністративної чи кримінальної відповідальності відповідно до чинного законодавства України.

5.16. Відшкодування постраждалій особі матеріальної та/або моральної шкоди за наслідками протиправної поведінки у розумінні цієї Політики з боку порушника здійснюється у судовому порядку у рамках цивільного судочинства відповідно до чинного законодавства України.

5.17. У разі отримання повідомлень щодо порушення цієї Політики з боку третіх осіб, з якими встановлені договірні взаємовідносини та/або їх співробітників, Фонд передає такій особі або її представнику інформацію та/або відповідно до ситуації відповідні органи/установи державної влади та/або органи місцевого самоврядування, правоохоронні органи та/або службу невідкладної медичної допомоги. Фонд у зверненні просить проінформувати про результати розгляду повідомлення-скарги та про вжиті заходи для забезпечення вирішення будь-яких негайних медичних, психосоціальних та інших потреб жертви сексуальної експлуатації та наруги, пов'язаних із передбачуваним інцидентом.

5.18. З метою дотримання максимального рівня конфіденційності постраждала особа за власним бажанням може отримати захист Фонду у рамках процедури **неформального оскарження**. Неформальна скарга подається постраждалою особою безпосередньо до Голови Правління Фонду або уповноваженої ним особи, крім випадків, коли вони самі виступають потенційними порушниками. У разі, якщо Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа виступають потенційними порушниками, постраждала особа має право звернутись до Голови Правління Фонду, який уповноважений провести процедуру неформального оскарження у відповідності до цієї Політики.

5.19. У межах процедури процедури неформального оскарження Фондом забезпечується:

- можливість ймовірному порушнику відповісти на скаргу;
- розуміння ймовірного порушника та постраждалої особи щодо механізмів подання скарг;
- обговорення між обома сторонами для досягнення **неформального рішення**, прийнятного для скаржника, або передати справу призначеному у Фонді посереднику для вирішення проблеми;
- збереження конфіденційного запису про те, що відбувається;
- слідкування за результатами механізму розгляду скарг, щоб переконатися, що така поведінка припинилася; забезпечити, щоб вищевказане було зроблено швидко та протягом трьох днів після подання скарги.

5.20. Механізми зовнішніх скарг

Особа, яка зазнала сексуальних домагань, також може подати скаргу за межі Фонду. Це можна зробити, звернувшись до:

- Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : шляхом подання письмової скарги (протягом одного року після ймовірного порушення) (детальніше про порядок подання скарги можна дізнатися за посиланням: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/> Гаряча лінія Уповноваженого: 0800-50-17-20 (режим роботи: пн – чт: 8.00 – 17.00; пт.: 8.00 – 15.45).
- Держпраці: консультаційну інформацію з питань праці можна отримати за телефоном (044) 288 10 00.
- Центрів надання безоплатної вторинної правової допомоги: безоплатні юридичні консультації можна отримати за телефоном 0 800 213 103 (детальнішу інформацію можна отримати за посиланням: <https://www.legalaid.gov.ua/>).
- Безкоштовної національної «гарячої лінії» з питань попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та ґендерної дискримінації «Ла Страда-Україна»: 116-123 (з мобільного) та 0 800 500-335 (стаціонарний телефон).
- У екстрених випадках телефонувати за номерами екстрених служб: Національна поліція України - 102; Екстрена медична допомога, Швидка допомога - 103; Екстрена допомога, екстрений виклик / служба порятунку - 112 .

5.21. Відповідно до законодавства України постраждала особа може звернутися до суду за правилами та процедурами, встановленими чинним законодавством України.

6. ПОРЯДОК РЕАЛІЗАЦІЇ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ПОЛОЖЕНЬ ПОЛІТИКИ

6.1. Фонд зобов'язується забезпечити широке розповсюдження цієї Політики серед своїх учасників, а також волонтерів/стажерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду. Всі особи, які беруть участь у провадженні статутної діяльності Фонду та/або сприяють такому провадженню, повинні бути ознайомлені зі змістом цієї Політики під час вступу у Фонд та/або перед початком співпраці з ним.

6.2. Під час залучення осіб до роботи, стажування, волонтерства, членства та/або будь яких договірних відносин із Фондом, співробітники Фонду забезпечують доведення вимог цієї Політики до цих осіб.

6.3. Ознайомлення учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду з цією Політикою відбувається за допомогою її надсилання електронною поштою та/або шляхом надання у письмовій формі усім зацікавленим особам, якщо інше не визначено за рішенням Голови Правління Фонду або уповноваженої ним особи.

6.4. Учасники Фонду, волонтери, працівники, контрагенти, інші співробітники і партнери Фонду повинні підтвердити своїм підписом та/або ЕЦП/КЕП факт ознайомлення з Політикою. У випадку, якщо Політику було надіслано особам, вказаним у цьому пункті, за допомогою електронної пошти, факт такого ознайомлення з їх боку презюмується (ознайомлення вважається здійсненим, якщо інше не було доведено зацікавленою особою).

6.5. Реалізація положень цієї Політики та контроль за їх неухильним дотриманням покладається на Голову Правління Фонду або уповноважену ним особу. Голова Правління Фонду або уповноважена ним особа самостійно визначає засоби та способи реалізації положень цієї Політики, виходячи із поточних потреб статутної діяльності та/або вимог грантодавців (донорів) Фонду.

6.6. Голова Правління Фонду та/або уповноважені ним особи можуть застосовувати наступні механізми реалізації положень цієї Політики:

- створення та поширення оглядових матеріалів з питань дотримання ґендерної рівності та/або запобігання і протидії дискримінації за ознаками статі та/або ґендерної ідентичності;
- проведення періодичного тестування учасників, а також волонтерів, працівників, Фонду з питань ґендерної рівності та/або запобігання і протидії дискримінації за ознаками статі та/або ґендерної ідентичності;
- проведення періодичного навчання, підвищення кваліфікації, неформальних освітніх заходів серед членів (учасників), а також волонтерів, працівників Фонду з питань дотримання ґендерної рівності та/або запобігання і протидії дискримінації за ознаками статі та/або ґендерної ідентичності;
- здійснення внутрішнього моніторингу стану дотримання положень цієї Політики та/або результатів розгляду заяв чи скарг учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду стосовно порушення вимог цієї Політики;
- подання періодичних звітів про результати дотримання положень цієї Політики серед учасників Фонду, а також волонтерів, працівників, контрагентів, інших співробітників і партнерів Фонду;
- залучення зовнішніх спеціалістів чи експертів у сфері забезпечення ґендерної рівності та/або запобігання і протидії дискримінації за ознаками статі та/або ґендерної ідентичності для підвищення рівня знань із зазначених питань серед учасників, а також волонтерів та працівників Фонду;
- інші заходи, спрямовані на забезпечення ефективності дотримання положень цієї Політики.

6.7. Результати дотримання вимог цієї Політики можуть бути опубліковані Фондом на власних інформаційних ресурсах з метою ознайомлення із ними громадськості, представників грантодавців (донорів), інших заінтересованих осіб.

6.8. З метою проведення контрольних заходів і надання об'єктивних оцінок щодо дотримання положень цієї Політики Фондом на договірних засадах можуть залучатись зовнішні спеціалісти чи експерти, як фізичні, так і юридичні особи, незалежно від ознаки резидентства, на платній та/або безоплатній основі. Результати проведення контрольних заходів враховуються Фондом під час розробки та запровадження змін чи доповнень до цієї Політики, а також планування своєї статутної діяльності, розробки та/або реалізації окремих проєктів тощо.

Голова Правління
Наталія Оніпко

