

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Правління РБФ "Резонанс"

протокол № \_\_ від "\_\_" \_\_\_\_\_ 2020 року

# **ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ**

## **Регіонального благодійного фонду**

### **"Резонанс"**

<b>1. Законодавча база та Загальні положення</b>	<b>2</b>
<b>2. Сфера застосування та обов'язки</b>	<b>2</b>
<b>3. Цілі</b>	<b>3</b>
<b>4. Неприпустимі практики</b>	<b>3</b>
4.1 Дискримінація	3
4.2 Булінг	5
4.3 Мова ворожнечі	5
<b>5. Процедури</b>	<b>6</b>
5.1. Повідомлення про порушення Політики	6
5.2. Процедура подання та розгляду скарги	6
5.3. Моніторинг виконання та перегляд Політики	7
<b>6. Прикінцеві положення</b>	<b>7</b>

---

## 1. Законодавча база та Загальні положення

Регіональний благодійний фонд "Резонанс" у своїй діяльності керується Конституцією України, міжнародними стандартами у сфері прав людини та протидії дискримінації, в тому числі Загальною Декларацією прав людини та Європейською Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод, Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" (2012) та цією Політикою.

Цінності солідарності, свободи, рівності та недискримінації, поваги до людської гідності, прав людини та розмаїття є базовими для діяльності Регіонального благодійного фонду "Резонанс".

Політика недискримінації та рівності втілюється у нормах, яких Регіональний благодійний фонд "Резонанс" дотримується при реалізації проектів, у працевлаштуванні, у робочих відносинах, принципі оплати праці, участі у подіях, у змісті аналітичної продукції.

## 2. Сфера застосування та обов'язки

2.1. Ця Політика поширюється на усіх членів організації, включаючи засновників, Правління, членів Наглядової Ради, співробітників, незалежно від типу зайнятості, кандидатів на посади, волонтерів, а також їх представників. Усі перелічені особи повинні дотримуватись принципів цієї Політики та неухильно виконувати її вимоги. Політика недискримінації також застосовується РБФ "Резонанс" у його правовідносинах із діловими партнерами, у тому числі контракторами, субконтракторами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, та їх представниками.

2.2. Ця Політика поширюється на:

- процедури взаємодії між членами організації та іншими представниками громади;
- усі аспекти працевлаштування: розміщення оголошень про вакансії, відбір персоналу та контрагентів, умови роботи та відзнаки, навчання та підвищення, розподіл та обсяг завдань, робочі години, розподіл обладнання, облаштування робочих місць, припинення співпраці.
- стандарти роботи в офісі організації та поза ним – незалежно від того, де перебувають члени та волонтери організації при виконанні своїх обов'язків.

2.3. Попередження упереджень є першочерговим, управління працівниками має здійснюватися у спосіб, який створить робоче середовище, в якому цінують та поважають розмаїття.

2.4. Усі працівники несуть відповідальність за протидію поведінкам і практикам, що не відповідають Політиці недискримінації РБФ "Резонанс".

2.5. Здійснення заходів щодо виконання (реалізації) Політики недискримінації в межах своїх повноважень провадять:

- засновники (учасники) РБФ "Резонанс"
- Правління РБФ "Резонанс"
- президент РБФ "Резонанс"

2.6. Вимоги донорів РБФ "Резонанс" щодо запобігання дискримінації, що містяться в грантових угодах, є невід'ємною частиною цієї Політики в рамках виконання цих угод.

### 3. Цілі

3.1. РБФ "Резонанс" зобов'язується забезпечувати безпечне, інклюзивне та гнучке середовище, в якому демонструється повага до людської гідності членів організації, її працівників, волонтерів, контрагентів, субконтракторів та бенефіціарів, захист від усіх форм дискримінації, булінгу, переслідувань та насильства.

3.2. РБФ "Резонанс" ставить перед собою мету:

- забезпечити рівні права та можливості для працівників організації, незалежно від займаної посади, ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними;
- мінімізувати ризик звинувачення РБФ "Резонанс", членів керівних органів та працівників незалежно від займаної посади у дискримінаційній діяльності;
- сформуванню у членів організації, партнерів, контрагентів, співробітників, їх членів органів управління, працівників та інших осіб однакового розуміння політики організації щодо недопущення дискримінації у будь-яких формах і проявах;

### 4. Неприпустимі практики

Неприпустимими практиками у Регіональному благодійному фонду "Резонанс" є:

- дискримінаційні (сексистські, ксенофобні та інші) висловлювання на адресу людини / групи людей за певною ознакою, які містять образливі, принижуючі твердження;
- висловлювання про людину / групу людей в упередженій та / або зневажливій формі;
- будь-які письмові чи усні заяви, спрямовані на розпалювання ворожнечі /ненависті, на адресу людини або групи людей на підставі певної ознаки;
- приниження гідності людини / групи людей;
- сприяння ненависті, нетерпимості, дискримінації та насильства щодо людини /групи людей на підставі певної ознаки;
- використання образливих висловів, здатних завдати моральної шкоди;
- створення негативних образів, стигматизація людей за певною ознакою;
- використання мови ворожнечі.

#### 4.1 Дискримінація

4.1.1. Поняття «дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пряма дискримінація», «утиск» визначаються на основі Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні".

**Дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законодавством, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Непряма дискримінація** - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Підбурювання до дискримінації** - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

**Пряма дискримінація** - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Утиск** - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

4.1.2. Організація визнає максимально широкий, але при цьому відкритий **перелік антидискримінаційних ознак**, до числа яких належать такі:

- 1) расова належність;
- 2) колір шкіри;
- 3) національна або етнічна належність;
- 4) стать, гендер і гендерна ідентичність;
- 5) вік;
- 6) стан здоров'я (зокрема, зокрема, належність до категорії людей з інвалідністю, ВІЛ-статус);
- 7) громадянство (або його відсутність);
- 8) сімейний та шлюбний стан (одруженість, неодруженість, перебування в незареєстрованих сімейних стосунках);
- 9) соціальний стан;
- 10) рід занять;
- 11) майновий стан;
- 12) місце проживання (регіональна належність, проживання в міській/сільській місцевості тощо);
- 13) ставлення до релігії (релігійні переконання, належність до релігійних течій, атеїстичні погляди);
- 14) конфесійна та деномінаційна належність (належність до релігійних общин і організацій);
- 15) філософські переконання (дотримання певних світоглядних концепцій);
- 16) політичні переконання;
- 17) належність до об'єднань громадян;
- 18) належність до певної соціальної групи;
- 19) рівень освіти;
- 20) сексуальна орієнтація;
- 21) наявність судимості та досвід перебування в місцях позбавлення волі;
- 22) мова спілкування.

4.1.3. Недопустимим в РБФ "Резонанс" є фаворитизм по відношенню до будь-кого на основі припущень про наявність у нього/неї окремих характеристик чи можливого їх набуття в майбутньому.

## 4.2 Булінг

4.2.1. **Булінг** - форма фізичного, психологічного або морального насильства, що носить характер постійно повторюваного негативного ставлення (у формі дій та висловлювань) до людини і має на меті завдання їй шкоди (фізичної та/або психологічної), а також отримання влади над нею; агресивне переслідування одного з членів колективу з боку інших членів колективу, цькування.

4.2.2. Поведінка, що може бути розцінена як булінг, включає:

- принизливі висловлювання
- погрози, зловживання або крики
- примус
- ізоляцію
- безпідставне звинувачення
- постійну неконструктивну критику
- навмисне приховування інформації чи обладнання, необхідних для виконання людиною своєї роботи або доступу до своїх прав
- необґрунтована відмова у клопотанні про відрадження, навчання чи інші можливості розвитку в Організації.

## 4.3 Мова ворожнечі

4.3.1. **Мова ворожнечі** може включати слова, фото чи зображення, які створюють або поглиблюють ворожнечу між групами в суспільстві чи окремими людьми.

**Жорстка мова ворожнечі** включає прямі чи завуальовані заклики до насильства й дискримінації.

**Середня мова ворожнечі** проявляється у виправданні насильства й дискримінації, звинувачення певної групи в негативному впливі на суспільство й державу, зображення її криміналізованою чи неповноцінною.

**Слабка мова ворожнечі** – створення негативного іміджу для певної групи, протиставлення груп одна одній, згадування особи у принизливому та образливому контексті.

4.3.2. Поведінка, що може бути розцінена як мова ворожнечі, включає:

- Заклики до насильства;
- Пряме підбурювання до дискримінації, у тому числі у вигляді загальних гасел;
- Завуальовані заклики до насильства та дискримінації;
- Створення негативного образу етнічної, релігійної чи певної соціальної групи;
- Виправдання історичних випадків насильства і дискримінації;
- Публікації та висловлювання, які піддають сумніву загальноновизнані історичні факти насильства і дискримінації;
- Твердження про неповноцінність;
- Твердження про те, що певна етнічна, релігійна чи інша соціальна група схильна до злочинів, моральних недоліків;
- Згадка певної групи або її представників у принизливому або образливому контексті;
- Цитування ксенофобних висловлювань і текстів без коментаря.

## **5. Процедури**

### **5.1. Повідомлення про порушення Політики**

5.1.1. РБФ "Резонанс" заохочує повідомляти керівництво, Правління чи Наглядову раду організації про всі випадки дискримінації, утисків, булінгу, використання мови ворожнечі, незалежно від особи чи посади порушника.

5.1.2. РБФ "Резонанс" закликає осіб, які вважають, що вони зазнають такої поведінки, негайно повідомляти особу, яка допустила порушення, про те, що її чи його поведінка є небажаною, та вимагати припинення такої поведінки. Якщо така дія сама не вирішує проблему, особа може використати процедуру подання скарги.

### **5.2. Процедура подання та розгляду скарги**

5.2.1. Будь який співробітник або інша особа у разі сумнівів у правомірності або відповідності цілям, принципам і вимогам цієї Політики своїх дій, а також дій, бездіяльності або пропозицій інших співробітників, контрагентів або інших осіб, які взаємодіють з організацією, може повідомити про це Президента або Правління РБФ "Резонанс" у письмовій скарзі (в електронному або паперовому вигляді). Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти та можливі докази, які підтверджують скаргу.

5.2.2. Скарга розглядається лише у випадках, коли надана або виявлена інформація стосується конкретних осіб та містить фактичні дані, які можуть бути перевірені. Скарга розглядається у 7-денний строк з дня її подання з можливістю продовження терміну, проте не більше ніж до 30 днів.

Впродовж 24 годин від моменту отримання скарги мають бути прийняті заходи для забезпечення комфортного середовища праці для скаржника – уникнення необхідності робочого спілкування із кривдником.

При необхідності за рішенням Президента або Правління РБФ "Резонанс" створюється група або визначається особа, якій доручається розслідування підозру у дискримінації. У жодному разі до групи з розслідування не може входити співробітник, поведінка якого оскаржується.

5.3.4. Якщо в скарзі стверджується про можливе порушення організаційної політики, розслідування буде включати в себе співбесіду з обома сторонами, а також з особою, яка подала початкову скаргу, якщо виявляться розбіжності у версіях. Обидві сторони матимуть можливість бути почутими і представити інформацію. У разі необхідності, група або визначена особа можуть запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за порадою та інформацією до працівників та працівниць РБФ "Резонанс", які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

5.3.5. Якщо група або визначена особа приходять до висновку, що мало місце порушення цієї Політики, відповідні посадові особи мають прийняти негайні та належні заходи щодо виправлення становища, включаючи дисциплінарні заходи.

5.3.6. Залежно від обставин дисциплінарні заходи можуть включати, але не обмежуються наступними:

- письмова або усна догана ,
- скасування привілеїв,
- лист з попередженням або відстороненням від посади,
- звільнення / розірвання контракту,
- інше рішення на розсуд Комісії.

Якщо, вчинені дії є також порушенням кримінального кодексу, РБФ "Резонанс" зобов'язана повідомити правоохоронні органи. Якщо дії є адміністративним порушенням, процес розслідування залишається суворо внутрішнім.

5.3.7. Жодного співробітника не буде піддано санкціям (у тому числі звільнено, понижено у посаді, позбавлено премії тощо), якщо він повідомив про вчинене або передбачуване дискримінаційне діяння, або якщо цей співробітник відмовився вчинити або сприяти вчиненню дискримінаційного діяння, в тому числі, якщо така поведінка призвела до несприятливих наслідків для організації. Віктимізація будь-кого, хто звернувся зі скаргою на дискримінацію, буде розглядатися як проступок.

### **5.3. Моніторинг виконання та перегляд Політики**

5.3.1. РБФ "Резонанс" на періодичній основі виявляє, розглядає і оцінює дискримінаційні ризики, характерні для його діяльності в цілому і для окремих напрямків зокрема.

5.3.2. При виявленні недостатньо ефективних положень цієї Політики або пов'язаних з нею антидискримінаційних процедур РБФ "Резонанс", або при зміні вимог законодавства України, президент РБФ "Резонанс" організовує розробку і реалізацію плану дій з перегляду та зміни цієї Політики та/або антидискримінаційних процедур.

5.3.3. За необхідності РБФ "Резонанс" залучатиме спеціалістів та консультантів для вирішення проблем, що можуть виникнути під час впровадження та розвитку цієї та пов'язаних політик.

## **6. Прикінцеві положення**

6.1. Ця політика нерозривно пов'язана з іншими політиками організації.

6.2. Всі зміни та доповнення до цієї Політики вносяться шляхом викладення її в новій редакції.

6.3. Після затвердження нової редакції Політики, попередня втрачає чинність.