

Approved by:/ Затверджую:
Director of CO "Malteser Relief Service in Lviv" /
Директор БО «Мальтійська служба допомоги
у Львові»



(Signature) / (Підпис)

(full name) / (ПІБ)

« 15 травня / May 2025 р.

NON-DISCRIMINATION AND GENDER EQUALITY POLICY
of the Charitable Organization "Malteser Relief Service in Lviv" /

ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ І ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Благодійної організації «Мальтійська служба допомоги у Львові»

Content / Зміст

1. Introduction / Вступ.....	3
2. Terms and Definitions / Визначення	4
3. General / Загальні положення.....	7
4. Key Principles / Основні принципи	7
5. Employment and Employment Relations / Працевлаштування та трудові відносини.....	8
6. Prevention of harassment and other type of discrimination in the workplace / Профілактика домагань та інших дискримінаційних проявів на робочому місці	10
7. Responsibilities and Powers / Відповідальність та повноваження	11

1. Introduction

1.1. Charitable Organisation “Malteser Relief Service in Lviv” (hereinafter the “Organisation”) is a non-profit charitable organisation focused on charitable activities to help our beneficiaries and society. In its activities, the Organisation is guided by the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine “On Charitable Activities and Charitable Organisations” and other effective laws of Ukraine, as well as ethical principles and international humanitarian law.

1.2. In its activities, the Organisation is guided by the legislation of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities for women and men, equal access to education and healthcare services, exercise of other rights and opportunities, ensuring gender equality, non-discrimination on the grounds of sex, age, health, sexual orientation, gender, race, ethnic or national origin, religion or beliefs, partnership status, disability or any other traits or personal statuses inherent in a person or group of people, including the Constitution of Ukraine,¹ the Law of Ukraine, “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”,² the Law of Ukraine “On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine”.³

Compliance with the principles of non-discrimination also covers the application of the international human rights law on non-discrimination against people on the grounds of sexual orientation and gender identity, on human rights in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sexual characteristics.

1.3. Non-discrimination practices are crucial for the Organisation’s efforts, as they underlie the core values of humanitarian action. The Organisation operates on the principles of impartiality, neutrality, humanity and independence. Non-discrimination ensures that the operation of the Organisation, as well as any measures aimed at implementing its statutory activities, are free of any prejudice related to

1. Вступ

1.1. Благодійна організація «Мальтійська служба допомоги у Львові» (надалі – «Організація») є неприбутковою організацією, основним напрямком якої є здійснення благодійної діяльності в інтересах бенефіціарів та суспільства. У своїй діяльності Організація керується Конституцією України, Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», іншим чинним законодавством України, дотримується етичних принципів та міжнародного гуманітарного права.

1.2. Організація у своїй діяльності керується законодавством України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, рівного доступу до послуг у освіті, охороні здоров’я, реалізації інших прав та можливостей, забезпечення гендерної рівності, неприпустимості дискримінації за ознакою статі, віку, стану здоров’я, сексуальною орієнтацією, гендером, расою, етнічним чи національним походженням, релігією чи переконаннями, статусом партнерства, інвалідністю, та будь-яких інших ознак, чи особистих статусів, притаманних людині чи групі людей, зокрема, Конституцією України¹, Законом України, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»², Законом України «Про засад запобігання та протидії дискримінації в Україні»³.

Дотримання принципів недискримінації включає також застосування норм та принципів міжнародного законодавства з прав людини щодо недискримінації людей за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, з прав людини щодо сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного самовираження та статевої ознаки.

1.3. Практики недискримінації є особливо важливими для здійснення діяльності Організації, оскільки вони лежать в основі основних цінностей гуманітарної роботи. Організація працює на принципах неупередженості, нейтралітету, гуманності та незалежності. Недискримінація гарантує, що діяльність Організації, а також усі заходи спрямовані на реалізацію статутної

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

² <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

race, gender, ethnic origin, religion, nationality, social status, political beliefs or any other factors.

Non-discrimination promotes inclusivity by ensuring that all persons, regardless of their origin, have equal access to the recognition, exercise or enjoyment of their rights and freedoms provided for by the legislation of Ukraine. This is vital for fostering an environment where everyone feels respected and valued.

1.4. This Non-Discrimination and Gender Equality Policy (hereinafter the “Policy”) is used to fulfil the statutory objectives of the Organisation.

1.5. The Policy sets out the guiding principles and values that apply in the activities of all management bodies, staff and volunteers of the Organisation, as well as in its communication and cooperation with partners (state authorities, local self-government, as well as donors partnering with the Organisation), etc. Officials of the Organisation’s partners are responsible for taking steps and ensuring that any activities related to the cooperation with the Organisation are based on the principles of respect for human rights and reflect a culture of respect.

1.6. This Policy is made in Ukrainian and English. In case of any discrepancies between the Ukrainian and English versions, the Ukrainian version shall prevail.

1.7. The Organisation shall regularly (once every 2 to 3 years) update this Policy. However, this clause is without prejudice to the Organisation’s right to review this Policy more frequently.

2. Terms and Definitions

2.1. Discrimination means a situation in which a person and/or a group of persons based on their race, skin colour, political, religious and other beliefs, sex, age, disability, ethnic and social origin, nationality, family and property status, place of residence, linguistic or other factors that were, are and may be valid or assumed (hereinafter “certain factors”), is subject to

діяльності здійснюються без упереджень, пов'язаних з расою, статтю, етнічним походженням, релігією, громадянством, соціальним станом, політичними переконаннями або будь-якою іншою характеристикою.

Недискримінація сприяє інклюзивності, гарантуючи, що всі особи, незалежно від їхнього походження, мають рівний доступ у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами передбаченими законодавством України. Це важливо для створення середовища, де кожна людина відчуває повагу та цінність.

1.4. Для виконання статутних завдань Організації використовується дана Політика недискримінації і гендерної рівності (надалі – «Політика»).

1.5. Політика визначає керівні принципи та цінності, що застосовуються в роботі всіх органів управління Організації, персоналу, волонтерів, а також у взаємодії та співпраці з партнерами (органами державної влади, місцевого самоврядування, а також донорами, що співпрацюють із організацією) тощо. Посадові особи партнерів Організації відповідають за вжиття заходів та забезпечення того, щоб діяльність в рамках співпраці із організацією базувалася на принципах дотримання прав людини та відображала культуру поваги.

1.6. Ця Політика викладена українською та англійською мовами. У випадку розбіжностей між українською та англійською версіями, українська версія матиме переважну силу.

1.7. Організація бере на себе зобов'язання періодично (1 раз на 2-3 роки) оновлювати положення цієї Політики. Тим не менше, це положення не обмежує право Організації робити перегляд положень цієї Політики з більшою частотою.

2. Визначення

2.1. 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/або можуть бути

restrictions in the recognition, exercise or use of rights and freedoms in any form established by the Law of Ukraine “On Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine”.

2.2. Gender means characteristics of women, men, girls and boys that are socially constructed. This includes norms, behaviours and roles associated with being a woman, man, girl or boy, as well as relationships with each other. (Definition of the World Health Organisation (WHO)).

2.3. Gender discrimination means actions or omission that reflect any gender-based distinction, exception or privilege if they are aimed at restricting or preventing the recognition, enjoyment or exercise on equal terms of human rights and freedoms for women and men.

2.4. Indirect discrimination means a situation in which, as a result of the implementation or application of *de jure* neutral legal framework, assessment criteria, rules, requirements or practices, a person and/or a group of persons, due to certain factors inherent in them, have less favourable conditions or position compared to other persons and/or groups of persons, except in cases where their implementation or application has a legitimate, objectively justified aim, and the means of achieving it are appropriate and necessary.

2.5. Direct discrimination means a situation in which a person and/or a group of persons, due to certain factors inherent in them, are treated less favourably compared to another person and/or group of persons in a similar situation, except in cases where the treatment has a legitimate, objectively justified aim, and the means of achieving it are appropriate and necessary.

2.6. Authorised Persons mean employees of the Organisation who manage and process data and have access to information about any violations, and are also responsible for registering and further processing of Reports on compliance with the code of ethics and conduct. The Authorised Person shall be appointed by order of the Director of the Organisation.

дійсними або припущеними (далі – «певні ознаки»), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”.

2.2. Гендер - це характеристики жінок, чоловіків, дівчат і хлопців, які є соціально сконструйованими. Сюди входять норми, поведінка та ролі, пов'язані з приналежністю до жіночої, чоловічої, дівчачої чи хлоп'ячої статі, а також стосунки між ними. (визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ)).

2.3. Гендерна дискримінація (або дискримінація за ознакою статі) - дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

2.4. 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;

2.5. Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться 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;

2.6. Уповноважені особи – співробітники Організації, які здійснюють контроль, опрацьовують дані і мають доступ до інформації про будь-які порушення, а також несуть відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку Заяв про дотримання стандартів етики та поведінки. Уповноважена особа призначається наказом Директора Організації.

2.7. Other persons mean any persons involved in the activities of the Organisation, participants in events, volunteers, consultants, other persons acting on behalf of or contracted by the Organisation, etc.

2.8. Incitement to discrimination means directives, instructions or calls to discriminate against a person and/or group of persons due to certain factors inherent in them.

2.9. Aiding discrimination means any wilful complicity in committing actions or omission aimed at causing discrimination.

2.10. Harassment means behaviour undesirable for a person and/or a group of persons, aimed at or resulting in the humiliation of their human dignity due to certain factors inherent in them or fostering a tense, hostile, offensive or derogatory environment towards the person or group of persons.

2.11. Gender equality means equal legal status of women and men and equal opportunities for its implementation, enabling persons of both sexes to participate equally in all spheres of life.

2.12. Positive action means special temporary measures aimed at eliminating the imbalance between the opportunities for women and men to exercise equal rights granted to them by the Constitution and laws of Ukraine.

2.13. Sexual harassment means verbally expressed (threats, intimidation, lewd comments) or physical actions (touching, patting) of a sexual nature which are derogatory or offensive to persons in relations characterised by employment, service, financial or other power imbalance.

2.14. Gender-based violence means acts directed against persons on the grounds of their gender, or widespread customs or traditions (stereotypical ideas about the social functions (status, duties, etc.) of women and men), or acts that concern mainly persons of a certain gender or affect them disproportionately, which cause physical, sexual, psychological or economic harm or suffering, including threats thereof, in public or private life.

2.7. Інші особи – особи, що залучені до діяльності Організації учасники заходів, волонтери, консультанти, та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації, або для Організації на підставі договору тощо.

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

2.9. Пособництво у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

2.10. 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.

2.11. Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

2.12. Позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

2.13. Сексуальні 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;

2.14. Насильство за ознакою статі - діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;

2.15. Gender-based violence survivor (victim) means a person who has suffered gender-based violence; an **offender** means a person who has committed gender-based violence.

2.15. Особа, яка постраждала від насильства за ознакою статі (постраждала особа) - особа, яка зазнала насильства за ознакою статі; **кривдник** - особа, яка вчинила насильство за ознакою статі;

3. General

3. Загальні положення

3.1. This Policy is embodied in the rules that the Organisation adheres to in recruitment, employment relations, remuneration, statutory activities and identification of beneficiaries of charitable/humanitarian assistance.

3.1. Політика втілюється у нормах, яких Організація дотримується при працевлаштуванні, у робочих відносинах, принципах оплати праці, здійсненні статутної діяльності, визначенні бенефіціарів яким надається благодійна/гуманітарна допомога.

3.2. In its activities, the Organisation seeks to eradicate discrimination and ensure equal access to employment and assistance to persons based on the following factors, including but not limited to:

3.2. Організація, у своїй діяльності прагне викоринити дискримінацію та забезпечити рівний доступ до праці та допомоги особам, яким притаманні такі характеристики, але не обмежується ними:

- age,
- sex,
- sexual orientation,
- gender, gender identity or expression,

- race, ethnic or national origin,
- religion or belief,
- partnership status,
- pregnancy or being a parent,
- disability,
- health.

- вік,
- стать,
- сексуальна орієнтація,
- гендер, гендерна ідентичність або спосіб самовираження,
- раса, етнічне чи національне походження,
- релігія або переконання,
- статус партнерства,
- вагітність або батьківський статус,
- інвалідність,
- стан здоров'я.

3.3. The Organisation shall adhere to and promote the Policy both in the workplace and when implementing charitable projects and other statutory objectives.

3.3. Організація зобов'язується дотримуватися та пропагувати Політику як на робочому місці, так і під час імплементації благодійних проектів та виконання інших статутних завдань.

3.4. The Organisation shall ensure that the Policy is communicated to its employees, volunteers and other persons, and that employees, volunteers and other persons are trained in human rights and non-discrimination.

3.4. Організація забезпечує донесення Політики до своїх працівників, волонтерів, інших осіб, а також навчання працівників, волонтерів та інших осіб стосовно питань прав людини і недискримінації.

4. Key Principles

4. Основні принципи

4.1. The Organisation recognises that equality and diversity are not interchangeable but interdependent. Equal opportunities cannot be achieved unless individual differences and uniqueness are valued and taken into account.

4.1. Організація визнає, що рівність та різноманітність не є взаємозамінними, але є взаємозалежними. Досягти рівних можливостей не буде можливим, якщо відмінність та унікальність людини не оцінена і не взята до уваги.

4.2. The Organisation recognises its responsibility to make reasonable changes and

4.2. Організація визнає свою відповідальність за внесення розумних змін і

innovations to enable the comprehensive inclusion of the Policy and its application in the workplace and to ensure access to the Organisation's services and activities.

4.3. The Organisation shall foster an environment where equality for all is prioritised, differences are accepted and respected, and new and diverse ways of thinking and working are encouraged.

4.4. The Organisation recognises the need to ensure that equality and diversity are factored into the implementation of all charitable projects and initiatives, as well as into the recruitment of staff, volunteers, members of the Organisation's management and supervisory bodies.

4.5. The Organisation endeavours to ensure that everyone is treated with respect and shall take appropriate measures in case of violation of this principle.

4.6. The Organisation shall ensure transparency and accountability in the application of the Policy, the introduction of this Policy when preparing and implementing all projects and during the recruitment and evaluation of personnel.

5. Employment and Employment Relations

5.1. As an employer, the Organisation shall:

- create employment conditions that allow different groups of people, both women and men, to work on an equal basis;
- enable different groups of people, both women and men, to combine work with family responsibilities;
- provide equal pay for women and men with the same qualifications and the same working conditions, as well as equal pay for work regardless of race, skin colour, political, religious or other beliefs, sex, age, disability status, ethnic and social origin, nationality, family and property status, place of residence, sexual orientation or gender identity, language or other factors;

нововведень, для забезпечення повного включення Політики та її застосування на робочому місці та забезпечення доступу до послуг та діяльності Організації.

4.3. Організація створює атмосферу, де надається пріоритет рівності для всіх, сприйняття та поваги відмінностей і заохочуються нові та різноманітні способи мислення та роботи.

4.4. Організація визнає необхідність забезпечити врахування рівності та різноманіття при реалізації усіх благодійних проектів та ініціатив, та підборі персоналу, волонтерів, членів органів управління та наглядових органів Організації.

4.5. Організація докладає зусиль для забезпечення ставлення до всіх з повагою та вживає відповідних заходів, в разі порушення цього принципу.

4.6. Організація забезпечує прозорість та відповідальність застосування Політики, впровадження цієї Політики на рівні підготовки та втілення усіх проектів та під час підбору та оцінки роботи персоналу.

5. Працевлаштування та трудові відносини

5.1. Організація як роботодавець зобов'язана:

- створювати умови праці, які дозволяють різним категоріям людей, жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати різним категоріям людей, жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці, а також рівної оплати праці незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, мовними або іншими ознаками;

- take steps to create working conditions that are safe for life and health;
- take steps to prevent sexual harassment.
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

5.2. When hiring new employees, in compliance with Ukrainian anti-discrimination legislation and the Policy, the Organisation shall not allow biased treatment of candidates on the grounds of race, skin colour, political, religious and other beliefs, gender, age, disability status, ethnic or social origin, nationality, family or property status, place of residence, sexual orientation or gender identity, language or other factors.

5.2. При прийомі на роботу нових працівниць і працівників, дотримуючись українського антидискримінаційного законодавства і Політики, Організація не допускає упередженого ставлення до кандидатів і кандидаток на підставі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, мовними або іншими ознаками.

5.3. When recruiting for a position, the Organisation shall not seek only women or only men in job offers, or stipulate other requirements giving preference to either sex, or demand from applicants information about their personal life, plans to have children, etc.

5.3. При відборі кандидатів на посаду Організація зобов'язується в оголошеннях про вакансії не пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, не висувати інші вимоги, даючи перевагу одній із статей, не вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей тощо.

5.4. Guided by affirmative action, when choosing between two candidates for a position who have shown the same knowledge and skills, the person who belongs to the gender or minority that is currently underrepresented in the Organisation shall be selected.

5.4. Беручи до уваги норму позитивних дій, у ситуацію вибору з двох кандидатів/кандидаток на посаду, які продемонстрували однакові знання та вміння, обирається та особа, яка належить до статі, чи меншини, що недопредставлена в Організації на даний момент.

5.5. All employees of the Organisation, regardless of race, skin colour, political, religious or other beliefs, gender, age, disability status, ethnic or social origin, nationality, family or property status, place of residence, sexual orientation or gender identity, language or other factors, shall have equal opportunities for professional development, including access to education, training and advanced training.

5.5. Усі працівники та працівниці Організації незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, мовних або інших ознак повинні мати однакові можливості для професійного розвитку: доступу до навчання, тренінгів, підвищення кваліфікації.

5.6. In their public statements and printed materials, the Organisation's personnel and management shall:

5.6. У своїх публічних висловлюваннях і друкованих матеріалах, персонал та керівництво Організації зобов'язані:

- avoid using discriminatory language, discriminatory statements or hate speech
- не допускати вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних

(regarding persons or groups of persons on the grounds of race, skin colour, political, religious or other beliefs, gender, age, disability status, ethnic and social origin, nationality, family and property status, place of residence, sexual orientation or gender identity, language or other factors);

- emphasise the principles of gender equality and non-discrimination;
- when preparing analytical materials of the Organisation, present data (where possible) with due regard to the gender and non-discrimination components of the analysis;
- adhere to the Policy in the key areas of activities and in analytical materials of major humanitarian and/or charitable projects.

6. Prevention of harassment and other type of discrimination in the workplace

6.1. In implementing its statutory goals and objectives, the Organisation shall have zero tolerance to sexual harassment in any form.

6.2. The Organisation condemns gender-based violence, including sexual harassment in the workplace, and shall contribute to combating this phenomenon.

6.3. When discharging their duties, the Organisation's personnel shall be prohibited from:

- discriminatory (sexist, xenophobic, etc.) speech (offensive, derogatory statements);
- harassment (behaviour undesirable for a person and/or a group of persons, aimed at or resulting in the humiliation of their human dignity due to certain factors inherent in them or fostering a tense, hostile, offensive or derogatory environment towards the person or group of persons);
- hate speech (statements containing insults, threats or calls for violence against certain groups) on the grounds of race, skin colour, political, religious or other beliefs, gender, age, disability status, ethnic and social origin, nationality, family and property

висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, мовними або іншими ознаками);

- наголошувати на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
- в разі підготовки аналітичних матеріалів Організації презентувати дані (де можливо), з врахуванням гендерної та недискримінаційної компоненти аналізу.
- дотримуватися Політики в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних гуманітарних та/чи благодійних проєктів.

6. Профілактика домагань та інших дискримінаційних проявів на робочому місці

6.1. У реалізації своїх статутних цілей та завдань Організація, підтримує атмосферу нетерпимості до сексуальних домагань у будь-якій формі.

6.2. Організація засуджує гендерно-обумовлене насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

6.3. При виконанні посадових обов'язків персоналом Організації заборонені:

- дискримінаційні (сексистські, ксенофобні та інші) висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження);
- утиски (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);
- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певних груп) на підставі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства,

status, place of residence, sexual orientation or gender identity, language or other factors.

сімейного та майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, мовними або іншими ознаками.

6.4. In order to respect the rights of women and men and to promote the proper parental and child care and work-life balance, the Organisation, in addition to the requirements and guarantees provided for by applicable law, may introduce flexible working conditions for employees (part-time employment, remote work).

6.4. З метою дотримання прав жінки та чоловіка та з метою сприяння належному виконанню обов'язків батьків та дітей, гармонійному поєднанню роботи та особистого життя, Організація окрім норм і гарантій передбачених чинним законодавством, може запроваджувати гнучкі умови праці для працівників (часткова зайнятість, дистанційна робота).

7. Responsibilities and Powers

7. Відповідальність та повноваження

7.1. The Director of the Organisation shall be responsible for the availability and implementation of this Policy, monitoring compliance and its regular review.

7.1. Директор Організації несе відповідальність за наявність та виконання цієї політики, контролю за її дотриманням та періодичному її перегляді.

7.2. For the purpose of auditing the implementation and monitoring of cases of violation hereof, as well as to review this Policy, the Organisation may hire expert consultants on gender issues, inclusion and non-discrimination.

7.2. З метою забезпечення аудиту виконання та моніторингу випадків порушення, а також для перегляду цієї Політики Організація може наймати експертів - консультантів з гендерних питань, інклюзії та недискримінації.

7.3. The Organisation's management bodies, employees and partners shall:

7.3. Органи управління Організації, наймані працівники та партнери зобов'язані:

- adopt and implement equality, non-discrimination and inclusion policies and procedures based on the above principles and the necessary steps for its implementation and consistent with the applicable legislation of Ukraine;
- be aware of their responsibility for compliance with the principles of equality, non-discrimination and inclusion;
- ensure and monitor the implementation of this Policy by volunteers, employees, members of the Organisation's management bodies, beneficiaries of the Organisation, partners and local communities, as well as an appropriate level of awareness of this Policy and the ability to put it in practice;
- provide quality training and development on equality, non-discrimination and inclusion for employees, partners and volunteers of the Organisation;
- ensure that reports of all violations of this Policy are properly received, registered, given appropriate response and feedback,
- прийняти та впроваджувати політику та процедури рівності, недискримінації та інклюзії, що базуються на вищезазначених принципах та необхідних кроках для її впровадження, в межах законодавства України на ділянці відповідальності;
- усвідомлювати свою відповідальність за дотримання принципів рівності, недискримінації та інклюзії;
- забезпечити та здійснювати моніторинг виконання цієї Політики волонтерами, працівниками, членами органів управління Організації, бенефіціарами Організації, партнерськими організаціями та місцевими громадами, та належний рівень обізнаності про цю Політику та вміння її застосувати;
- забезпечити якісне навчання та розвиток з питань рівності, недискримінації та інклюзії працівників, партнерських організацій та волонтерів організації;
- переконатись, щоб повідомлення про усі порушення цієї Політики були в належний спосіб отримані, зареєстровані,

and information about them is stored securely with limited access.

отримали належну реакцію та відгук, а інформація про них зберігається надійно з обмеженим доступом.

7.4. If an employee of the Organisation believes that the provisions and requirements of the Policy have been violated in the Organisation, they may file a complaint. The complaint shall be filed to the Authorised Person in writing (in soft or hard copy) and shall contain a description of the violation of the person's right, an indication of the time when the violation occurred, facts and possible evidence supporting the complaint. A complaint against the Authorised Person shall be filed to the Director.

7.4. В разі якщо працівник Організації вважає, що в Організації порушено норми та вимоги політики, він або вона можуть подати скаргу. Скарга подається до Уповноваженої особи у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. У випадку скарги на Уповноважену особу, вона подається до Директора.

7.5. The Authorised Person for consideration of complaints regarding violations of the Policy shall be appointed by order of the Organisation. The Authorised Person shall not be replaced, dismissed or transfer of their powers to another employee during the period of consideration of the complaint.

7.5. Уповноважена особа по розгляду скарг щодо порушення політики призначається наказом по організації. Зміна, звільнення, або передача повноважень Уповноваженої особи іншому працівнику протягом періоду розгляду скарги заборонена.

7.6. A complaint may be filed within one week from the date of the violation or from the date the complainant became aware of the violation of the Policy.

7.6. Скарга може бути подана протягом одного тижня із дня вчинення діяння або з дня, коли про порушення Політики стало відомо скаржнику.

7.7. A complaint shall be considered within ten days upon being filed. This period may be extended for up to thirty days. If necessary, the Authorised Person may request additional information or seek advice and information from employees who are not involved in the situation under consideration.

7.7. Скарга розглядається у десятиденний строк з дня її подання з можливістю продовження терміну, проте не більше ніж до тридцяти днів. У разі необхідності Уповноважена особа може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за порадою та інформацію до працівників, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

7.8. Following the review of the complaint, the Authorised Person shall submit the conclusion to the Director. If the complaint concerns a violation of the Policy by the Director, the conclusion shall be submitted by the Authorised Person to the General Meeting for consideration. If the complaint concerns a violation of the Policy by the Authorised Person, the conclusion shall be submitted by the Director.

7.8. За підсумками розгляду скарги Уповноважена особа подає висновок Директору. В разі якщо скарга стосувалась порушення Політики Директором, висновок надається Уповноваженою особою на розгляд загальним зборам. Якщо скарга стосувалась порушення Політики Уповноваженою особою, висновок подається Директором.

7.9. Violation of the Policy by an employee of the Organisation is a disciplinary offence and shall entail disciplinary action in the form of a reprimand or dismissal as prescribed by the applicable law.

7.9. Порушення норм та вимог Політики працівником Організації є дисциплінарним проступком і тягне за собою дисциплінарне стягнення, у вигляді догани або звільнення відповідно до вимог чинного законодавства.

7.10. Violation of the Policy by a partner, a contracting legal entity or a contractor under the Organisation's business agreements may be

7.10. Порушення вимог Політики партнерською організацією або підрядною юридичною особою, контрагентом за

grounds for terminating the agreement and the cooperation itself.

господарськими договорами Організації, може бути підставою для розірвання такого договору і припинення співпраці.