

**ПОЛІТИКА З ПИТАНЬ ІНВАЛІДНОСТІ,
ГЕНДЕРУ ТА ВІКУ****KIDS OF UKRAINE**

**Неприбуткової приватної компанії з обмеженою
відповідальністю без використання статутного
капіталу (Великобританія)**

ПРЕАМБУЛА

Кожна людина має право бути захищеною від будь-яких форм заподіяння шкоди, жорстокого поводження, зневаги та експлуатації, незалежно від її віку, статі, сексуальної орієнтації, гендеру, гендерної ідентичності чи способу самовираження, раси, етнічного чи національного походження, релігії чи переконань, статусу партнерства, вагітності чи батьківського статусу, інвалідності, стану здоров'я чи будь-якого іншого особистого статусу.

Політика з питань інвалідності, гендеру та віку (надалі – «Політика») є комплексом стандартів, заходів і процедур, які застосовує KIDS OF UKRAINE Неприбуткова приватна компанія з обмеженою відповідальністю без використання статутного капіталу (надалі – «Неприбуткова компанія») у своїй діяльності для запобігання дискримінацій та захисту своїх співробітників, волонтерів, партнерів, бенефіціарів і заінтересованих сторін Неприбуткової компанії від незаконних переслідувань та дискримінацій.

Метою цієї Політики є захист осіб вразливих груп населення від дискримінації, яка може бути спричинена їх контактом з Неприбутковою компанією через:

- поведінку волонтерів, працівників, осіб залучених Неприбутковою компанією, представників партнерських організацій, інших партнерів та всіх, хто пов'язаний із Неприбутковою компанією;
- розробку та реалізацію Неприбутковою компанією проектів та програм.

Неприбуткова компанія є нетерпимою до дискримінації, яка може здійснюватися волонтерами, працівниками, членами керуючих чи наглядових органів Неприбуткової компанії або будь-ким, хто пов'язаний із Неприбутковою компанією.

Неприбуткова компанія вважає, що створення безпечного середовища, яке перешкоджає дискримінації вразливих груп населення та інших бенефіціарів Неприбуткової компанії, вимагає співпраці між усіма волонтерами, працівниками, та іншими особами, пов'язаними із

**DISABILITY, GENDER AND AGE
POLICY****KIDS OF UKRAINE**

**Non-Profit Private Limited Company by guarantee
without share capital use of «Limited» exemption
(Great Britain)**

PREAMBLE

Everyone has the right to be protected from all forms of harm, abuse, neglect and exploitation, regardless of age, sex, sexual orientation, gender, gender identity or expression, race, ethnic or national origin, religion or belief, partnership status, pregnancy or parental status, disability, health status or any other personal status.

The Policy on issues of disability, gender and age (hereinafter referred to as the «Policy») is a set of standards, measures and procedures applied by KIDS OF UKRAINE Non-Profit Private Limited Company by guarantee without share capital use of «Limited» exemption (hereinafter referred to as the «Non-Profit Company») in its activities, to prevent discrimination and protect its employees, volunteers, partners, beneficiaries, and interested parties of the Non-Profit Company from illegal harassment and discrimination.

The purpose of this Policy is to protect individuals from vulnerable population groups from discrimination that may be caused by their contact with the Non-Profit Company through:

- the behaviour of volunteers, employees, persons engaged by the Non-Profit Company, representatives of partner organizations, other partners and everyone connected with the Non-Profit Company;
- development and implementation of projects and programs by the Non-Profit Company.

The Non-Profit Company does not tolerate discrimination by volunteers, employees, members of the Non-Profit Company's governing or supervisory bodies, or anyone associated with the Non-Profit Company.

The Non-Profit Company believes that creating a safe environment that prevents discrimination against vulnerable populations and other beneficiaries of the Non-Profit Company requires the cooperation of all volunteers, employees, and others associated with the Non-Profit

Неприбутковою компанією, які мають разом створювати та підтримувати середовище та сприяти реалізації цієї Політики. Відповідальність усіх полягає в тому, щоб висловлювати будь-яке занепокоєння, яке вони мають або про яке їм повідомляють.

Неприбуткова компанія докладатиме максимум зусиль для того, щоб усі заінтересовані сторони ознайомилися з цією Політикою та розуміли, що кожна скарга про порушення буде розглянута належним чином та тягне за собою відповідне розслідування та покарання.

Цією Політикою забороняється невідповідне поводження за ознакою статі, віку, певних фізичних обмежень чи будь-якого іншого критерію щодо умов працевлаштування, умов праці, привілеїв, надання благодійної допомоги, тощо.

Дана Політика спрямована на:

- недопущення дискримінації;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб, які постраждали від дискримінації.

Ця Політика поширюється на всіх співробітників, волонтерів, бенефіціарів, партнерів, з якими співпрацює Неприбуткова компанія та іншими заінтересованими особами.

1. ВИЗНАЧЕННЯ

Дискримінація – ситуація, за якої особа за 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 цією Політикою або законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою за її певними ознаками, поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження 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

Company, who must together create and maintain the environment and contribute to the implementation of this Policy. It is everyone's responsibility to raise any concerns they have or are told about.

The Non-Profit Company will make every effort to ensure that all interested parties are familiar with this Policy and understand that any complaint of infringement will be dealt with appropriately and will result in appropriate investigation and penalties.

This Policy prohibits inappropriate treatment based on gender, age, certain physical limitations, or any other criterion regarding employment conditions, working conditions, privileges, charitable assistance, etc.

This Policy is aimed at:

- prevention of discrimination;
- creation of conditions for timely detection of facts of discrimination and provision of effective protection of persons affected by discrimination.

This Policy applies to all employees, volunteers, beneficiaries, partners with whom the Non-Profit Company cooperates and other interested parties.

1. DEFINITION

Discrimination – is a situation in which a person, on the basis of race, skin colour, political, religious and other beliefs, gender, age, disability, ethnic and social origin, citizenship, family and property status, place of residence, language or other characteristics that were, are and may be valid or assumed (hereinafter referred to as «certain signs»), is subject to restrictions in the recognition, exercise or use of rights and freedoms in any form established by this Policy or the law, except when such a restriction has a legitimate, an objectively justified goal, the means of achieving which are appropriate and necessary.

Direct discrimination – is a situation in which a person is treated less favourably than another person in a similar situation based on their certain characteristics, except when such treatment has a legitimate, objectively justified goal, the means of achieving which are appropriate and necessary.

Indirect discrimination – is a situation in which, as a result of the implementation or application of formally neutral legal norms, assessment criteria, rules, requirements or practice,

практики для особи за її певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Вік – етап життєвого циклу, що розглядається як сукупність біологічних, поведінкових та психосоціальних процесів. Вік є також суспільним конструктом, оскільки сприйняття віку та пов'язані з ним уявлення значно різняться в межах одного суспільства, між суспільствами та змінюються з часом.

Дискримінація за ознакою віку (ейджизм) – це комплексна категорія, що охоплює стереотипи, упередженість та дискримінацію щодо інших осіб з огляду на їхній вік, внаслідок чого права та свободи таких осіб порушуються або обмежуються. Найчастіше від ейджизму потерпає молодь та особи похилого віку.

Гендер – соціальні та політичні ролі, форми поведінки та характеристики, які склалися щодо жінок та чоловіків у певному суспільстві, та які це конкретне суспільство вважає відповідними для чоловіків та жінок та цінує найбільше. Це набуті поняття, які формують те, як люди визначають самих себе та як їх визначають інші. Гендерні норми можуть змінюватися з часом та різнитися в межах одного суспільства та між суспільствами. Необхідно розрізняти гендер та стать у біологічному сенсі слова, яка стосується фізичних та біологічних ознак, які відрізняють чоловіків та жінок.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків (та тих хто не ідентифікує себе з певним гендером) та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, тобто мати однакові можливості, права та обов'язки.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій цією Політикою, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Насильство за ознакою статі – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичай чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи

less favourable conditions or a situation arise for a person due to their certain characteristics compared to other persons, except for cases when their implementation or application has a legitimate, objectively justified goal, the means of achieving which are appropriate and necessary.

Age – is a stage of the life cycle, considered as a set of biological, behavioural and psychosocial processes. Age is also a social construct, as perceptions of age and related perceptions vary considerably within the same society, between societies, and change over time.

Age discrimination (ageism) – is a complex category that includes stereotypes, prejudice and discrimination against other persons based on their age, as a result of which the rights and freedoms of such persons are violated or limited. Young people and the elderly often suffer from ageism.

Gender – social and political roles, forms of behaviour and characteristics that have developed for women and men in a certain society, and which this particular society considers appropriate for men and women and values the most. These are acquired concepts that shape how people define themselves and how others define them. Gender norms can change over time and vary within and between societies. It is necessary to distinguish between gender and sex in the biological sense of the word, which refers to the physical and biological characteristics that distinguish men and women.

Gender equality – equal legal status of women and men and those who do not identify with a certain gender and equal opportunities for their realization, which allows individuals to participate equally in all spheres of society's life.

Discrimination on the basis of gender – is a situation in which a person and/or a group of persons on the basis of gender, who were, are and may be real or assumed, are subject to restrictions in the recognition, exercise or use of rights and freedoms or privileges in any form established this Policy, except when such restrictions or privileges have a legitimate objectively justified purpose, the means of achieving which are appropriate and necessary.

Gender-based violence – actions directed against people because of their gender, or customs or traditions widespread in society (stereotypical ideas about the social functions (position, duties, etc.) of women and men), or actions that mainly concern people of a certain gender or

зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному та/або приватному житті.

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.

Інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав на рівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Особа з інвалідністю – особа зі стійким розладом функцій організму, яка при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Дискримінація за ознакою інвалідності – означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою та/або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні.

2. ПРИЗНАЧЕННЯ

Неприбуткова компанія прагне реалізовувати програми, приділяючи особливу увагу особам, які опинилися у складних життєвих обставинах або категоріям, що зазнають дискримінації чи з високою ймовірністю можуть її зазнати, тим самим Неприбуткова компанія прагне відстоювати основні права кожної такої людини.

Неприбуткова компанія реагує на основні потреби осіб з вразливих категорій, поліпшуючи їх умови життя, сприяючи повазі їх гідності та дотриманні їх основних прав.

У своїй діяльності Неприбуткова компанія приділяє особливу увагу трьом чинникам, що породжують нерівність: інвалідність, вік та гендерна рівність.

disproportionately affect them, causing physical, sexual, psychological or economic harm or suffering, including threats of such actions, in public or private life.

Sexual harassment – actions of a sexual nature, expressed verbally (threats, intimidation, obscene remarks) or physically (touching, patting), which humiliate or offend persons who are in labour, service, material or other subordinate relationships.

Disability – a measure of loss of health due to illness, trauma (its consequences) or congenital defects, which, when interacting with the external environment, can lead to the limitation of a person's vital activities, as a result of which the state is obliged to create conditions for the realization of rights at the level with other citizens and ensure her social protection.

A person with a disability – is a person with a stable disorder of body functions, which, when interacting with the external environment, can lead to the limitation of his life activities, as a result of which the state is obliged to create conditions for him to exercise his rights on an equal basis with other citizens and to ensure his social protection.

Discrimination on the basis of disability – means any distinction, exclusion or restriction on the grounds of disability, the purpose or result of which is to diminish or deny the recognition, realization or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. It includes all forms of discrimination, including denial of reasonable accommodation.

2. PURPOSE

The Non-Profit Company strives to implement programs paying special attention to persons who find themselves in difficult life circumstances or categories that are subject to discrimination or with a high probability of being discriminated against, thus the Non-Profit Company seeks to defend the basic rights of each such person.

The Non-Profit Company responds to the basic needs of persons from vulnerable categories, improving their living conditions and promoting respect for their dignity and observance of their basic rights.

In its activities, the Non-Profit Company pays special attention to three factors that generate inequality: disability, age and gender equality.

Зазначені чинники, що спричиняють нерівність, як правило, підсилюють один одного, коли накладаються, поєднуючись у ситуації багаторівневої вразливості та маргіналізації.

Неприбуткова компанія визнає, що:

- Інвалідність, гендер та вік, як соціально зумовлені поняття, наявні у кожній суспільній групі, в якій вони породжують відмінності між людьми.
- Інвалідність, гендер та вік є ключовими чинниками для усвідомлення різноманіття людського потенціалу, потреб та рівня ризиків у будь-якому контексті чи кризі.

Тому Неприбуткова компанія прагне приділяти увагу систематичному аналізу проявів нерівності, зумовлених інвалідністю, гендером та віком, а також їхньому взаємозв'язку з іншими чинниками, що породжують нерівність.

З огляду на це:

- Залученість, рівність та недискримінація, доступність та захист – є керівними принципами діяльності Неприбуткової компанії.
- **Неприбуткова компанія надає перевагу двосторонньому підходу:**
 - зважати на питання інвалідності, гендеру та віку у всіх сферах діяльності Неприбуткової компанії;
 - наскільки можливо, сприяти змінам аби забезпечити ефективну інклюзію.

Неприбуткова компанія розробляє благодійні програми, які б дозволяли дітям, які стикаються з дискримінацією на основі інвалідності, гендеру та віку, користуватися благодійною допомогою та програмами розвитку нарівні з іншими.

3. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ

Інклюзивна благодійна діяльність та програми Неприбуткової компанії ґрунтуються на наступних основоположних принципах:

- **Залученість** означає змістовне залучення жінок та чоловіків різних вікових груп під час реалізації тих чи інших програм та заходів Неприбуткової компанії, а також людей з інвалідністю до реалізації та оцінки благодійних заходів, що їх стосуються. Принцип залученості допомагає ефективно реалізовувати проекти та програми, які спрямовані на надання допомоги людям, які стикаються з дискримінацією.
- **Рівність та відсутність дискримінації.** Рівність передбачає рівнозначне користування правами, можливостями та ресурсами, незалежно від інвалідності, гендерної належності та віку. Тобто

These factors causing inequality to tend to reinforce each other when they overlap, combining in a situation of multi-level vulnerability and marginalization.

The Non-Profit Company acknowledges that:

- Disability, gender and age as socially determined concepts are present in every social group, in which they create differences between people.
- Disability, gender and age are key factors in recognizing the diversity of human potential, needs and levels of risk in any context or crisis.

Therefore, the Non-Profit Company seeks to pay attention to the systematic analysis of the manifestations of inequality caused by disability, gender and age, as well as their relationship with other factors that generate inequality.

Given this:

- Inclusion, equality and non-discrimination, accessibility and protection are the guiding principles of the Non-Profit Company.
- **The Non-Profit Company prefers a two-pronged approach:**
 - consider issues of disability, gender and age in all areas of the Non-Profit Company activity;
 - as far as possible, promote changes to ensure effective inclusion.

The Non-Profit Company develops charitable programs that would allow people facing discrimination based on disability, gender and age to benefit from charitable assistance and development programs on an equal basis with others.

3. PRINCIPLES OF ACTIVITY

The Non-Profit Company's inclusive charitable activities and programs are based on the following fundamental principles:

- **Involvement** means the meaningful involvement of women and men of different age groups during the implementation of certain programs and activities of the Non-Profit Company, as well as people with disabilities in the implementation and evaluation of charitable activities that concern them. The principle of involvement helps to effectively implement projects and programs aimed at aiding people facing discrimination.
- **Equality and non-discrimination.** Equality implies the equal use of rights, opportunities and resources, regardless of disability, gender and age. That is, equality means that the use of rights and opportunities

рівність означає, що користування правами та можливостями не обмежується тим, що людина народилася жінкою чи чоловіком, чи тим, що особа має інвалідність чи належить певній віковій категорії.

- **Доступність** стосується середовища, товару чи послуги, що надається у розпорядження для задоволення потреб усіх людей без будь-яких обмежень. Доступність є передумовою для інклюзії людей з інвалідністю до всіх сфер соціального, економічного, культурного, релігійного та громадського життя без жодного виду дискримінації.
- **Захист** спрямований на те, щоб не завдавати шкоди дітям та особам з вразливих категорій населення, не наражати їх на ризик зазнати шкоди чи насильства з боку працівників та волонтерів під час реалізації заходів та програм Неприбуткової компанії. Неприбуткова компанія забезпечує можливість повідомляти інформацію про прояви дискримінації конфіденційно та анонімно (за потреби). Неприбуткова компанія буде належним чином реагувати на занепокоєння щодо захисту та безпеки, надавати підтримку та представництво жертвам / постраждалим особам.

Неприбуткова компанія при здійсненні діяльності (розробці проєктів та програм) орієнтується на:

- надання допомоги в першу чергу особам, які постраждали, чи можуть постраждати від дискримінації за ознаками інвалідності, гендеру, віку;
- бути інклюзивними, не містити стереотипів та допомагала їх деконструювати;
- бути доступними.

4. ПРОФІЛАКТИКА

Оцінка ризиків в межах даної Політики буде проводитися в міру потреби під час реалізації проєктів та програм Неприбуткової компанії.

Стратегія зменшення ризиків, що включає:

- розробку та реалізацію усіх проєктів та програм таким чином, щоб особи, на яких була розрахована програма, були захищені від будь-якого ризику дискримінації, яка може виникнути в результаті їх контакту з Неприбутковою компанією;
- забезпечувати навчання, щоб усі волонтери та працівники усвідомлювали, що не можна допускати дискримінаційну поведінку, всі звернення щодо факту дискримінації не залишаться без уваги і будуть перевірені, а також знати про те, як і кому можна повідомляти про

is not limited by the fact that a person was born a woman or a man, or by the fact that a person has a disability or belongs to a certain age category.

- **Accessibility** refers to an environment, product or service that is made available to meet the needs of all people without any restrictions. Accessibility is a prerequisite for the inclusion of people with disabilities in all spheres of social, economic, cultural, religious and public life without any kind of discrimination.
- **Protection** is aimed at not harming children and persons from vulnerable population categories, not exposing them to the risk of suffering harm or violence from employees and volunteers during the implementation of the Non-Profit Company's activities and programs. The Non-Profit Company will provide an opportunity to report information about discrimination in a confidential and anonymous manner (if necessary). The Non-Profit Company will respond appropriately to safeguarding and security concerns and provide support and representation to victims/affected persons.

When carrying out activities (development of projects and programs), the Non-Profit Company focuses on:

- aiding primarily to persons who have suffered or may suffer from discrimination based on disability, gender, age;
- be inclusive, do not contain stereotypes and help to deconstruct them;
- be accessible.

4. PREVENTION

Risk assessment within the scope of this Policy will be carried out as necessary during the implementation of projects and programs of the Non-Profit Company.

Risk mitigation strategy, including:

- development and implementation of all projects and programs in such a way that the persons for whom the program was designed are protected from any risk of discrimination that may arise because of their contact with the Non-Profit Company;
- provide training so that all volunteers and employees are aware that discriminatory behaviour will not be tolerated and that all complaints will not be ignored and will be investigated, as well as how and to whom to report any such problems;

- будь-які подібні проблеми;
 - сприяти створенню та підтримці середовища, яке запобігає дискримінації та сприяє впровадженню цієї Політики;
 - інформувати про необхідність повідомлень про будь-які занепокоєння або підозри щодо дискримінації відповідальному працівнику чи Директору Неприбуткової компанії.
- contribute to the creation and maintenance of an environment that prevents discrimination and promotes the implementation of this Policy;
 - inform about the need to report any concerns or suspicions of discrimination to the responsible employee or the Director of the Non-Profit Company.

Таким чином мінімізується ризик дискримінації, а також дотримується принцип «Не нашкодь».

In this way, the risk of discrimination is minimized and the principle of «Do no harm» is followed.

Неприбуткова компанія зобов'язується включити ці заходи до своєї комунікації з партнерами, приділяючи особливу увагу дітям та особам з вразливих категорій населення які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів.

The Non-Profit Company undertakes to include these measures in its communication with partners, paying special attention to children and persons from vulnerable categories of the population affected by hostilities and armed conflicts.

Перед початком співпраці з Неприбутковою компанією кожен кандидат повинен ознайомитись з даною Політикою.

Before starting cooperation with the Non-Profit Company, each candidate must read this Policy.

Кожен працівник та волонтер відповідає за умови реалізації даної Політики. Контроль за реалізацію Політики несе Директор Неприбуткової компанії.

Each employee and volunteer are responsible for the implementation of this Policy. The Head of the Non-Profit Company is in charge of the implementation of the Policy.

Забезпечення умов для ефективного реалізації цієї Політики:

- підвищення обізнаності працівників та волонтерів у питаннях інвалідності, гендеру та віку;
 - приймати на роботу осіб, незалежно від будь-яких з вищезазначених дискримінаційних чинників, в межах закону.
- raising the awareness of employees and volunteers in issues of disability, gender and age;
 - hire persons, regardless of any of the discriminatory factors listed above, within the limits of the law.

5. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

5.1. Повідомлення

Особа, яка першою дізнається про порушення вимог даної Політики, повинна:

- безпосередньо інформувати Директора Неприбуткової компанії або уповноважену особу Неприбуткової компанії або скористатися механізмом оповіщення відповідно до Політики та процедури інформування Неприбуткової компанії;
- негайно повідомляти керівництву Неприбуткової компанії або уповноваженій особі Неприбуткової компанії про будь-які підозри або звинувачення в поведінці, що суперечить принципам даної Політики;
- ніколи зумисне не висувати неправдивих звинувачень та не поширювати неправдиві чутки про колегу чи іншу особу щодо недотримання цієї Політики.

Повідомлення повинні містити якомога більше деталей з точним викладом того, що сталося, як це сталося тощо,

5. PREVENTION OF DISCRIMINATION

5.1. Notification

The person who first becomes aware of a violation of the requirements of this Policy must:

- directly inform the Head of the Non-Profit Company or an authorized person of the Non-Profit Company or use the notification mechanism in accordance with the Policy and procedure for informing the Non-Profit Company;
- immediately notify the management of the Non-Profit Company or an authorized person of the Non-Profit Company about any suspicions or accusations of behaviour that contradicts the principles of this Policy;
- never wilfully make false accusations or spread false rumours about a colleague or other person regarding non-compliance with this Policy.

Reports should contain as much detail as possible with an accurate account of what happened, how it happened, etc.,

включно з описом послідовності подій і всіх подальших заходів.

Повідомлення про порушення можуть бути направлені на пошту Неприбуткової компанії: contact@kidsofua.org.

5.2. Реагування

Неприбуткова компанія зобов'язується реагувати у всіх сферах своєї діяльності на дискримінаційні прояви, шукати адаптовані до конкретної ситуації, практичні та інноваційні рішення, аби гарантувати, що люди, які зазнають дискримінації за ознакою інвалідності, гендеру чи віку, зможуть користуватися своїми правами на рівні з іншими.

Реагувати означає визнавати та задовольняти потреби людей, які зазнають дискримінації за ознакою інвалідності, гендеру та віку, намагаючись змінити наявні моделі нерівності.

Це включає:

- сприяння застосуванню фундаментальних принципів Неприбуткової компанії щодо залученості, рівності та недискримінації, доступності та безпеки шляхом проведення заходів, адаптованих до потреб та можливостей людей, які зазнають дискримінації;
- забезпечити розгляд та вивчення інцидентів із порушення даної Політики, забезпечивши конфіденційність особам, які звернулись;
- не перешкоджати законодавству України вживати всі необхідні заходи для забезпечення справедливого судового розгляду, якщо співробітника або волонтера буде звинувачено у дискримінації.

5.3. Конфіденційність

У всіх питаннях, пов'язаних із цією Політикою, необхідно дотримуватись зобов'язання щодо конфіденційності. Тому жодна інформація, надана особою, яка постраждала від дискримінації, не може бути оприлюдненою без попередньої згоди особи, яка повідомила про дискримінацію. Недотримання цього принципу конфіденційності може призвести до санкцій.

Неприбуткова компанія гарантує, що особам, які зазнали дискримінації, завжди надаватиметься захист та вичерпна інформація про перебіг процесу вирішення інциденту та його результати.

Усі отримані повідомлення повинні зберігатися належним чином; доступ до них має бути обмежений і надаватися лише керівництву Неприбуткової компанії або уповноваженій особі Неприбуткової компанії.

Будь-яка передача інформації (усна або електронна) має здійснюватися таким чином, щоб гарантувати конфіденційність.

including a description of the sequence of events and any follow-up.

Notifications of violations can be sent to the Non-Profit Company's email: contact@kidsofua.org.

5.2. Reaction

The Non-Profit Company is committed to responding in all areas of its activities to discriminatory manifestations, to look for situation-adapted, practical and innovative solutions to ensure that people who are discriminated against on the basis of disability, gender or age can enjoy their rights on an equal basis with others.

Responsive means recognizing and meeting the needs of people who experience discrimination on the basis of disability, gender and age, in an effort to change existing patterns of inequality.

This includes:

- promoting the application of the Non-Profit Company's fundamental principles of inclusion, equality and non-discrimination, accessibility and safety through activities adapted to the needs and capacities of people experiencing discrimination;
- ensure review and study of incidents of violation of this Policy, ensuring the confidentiality of the persons who applied;
- will not interfere with laws of Ukraine and will take all necessary steps to ensure a fair trial if an employee or volunteer is accused of discrimination.

5.3. Privacy

In all matters related to this Policy, confidentiality obligations must be observed. Therefore, no information provided by a person affected by discrimination may be made public without the prior consent of the person who reported the discrimination. Failure to comply with this privacy policy may result in sanctions.

The Non-Profit Company guarantees that persons who have experienced discrimination will always be provided with protection and comprehensive information about the course of the incident resolution process and its results.

All communications received must be properly stored; access to them must be limited and granted only to the management of the Non-Profit Company or an authorized person of the Non-Profit Company.

Any transmission of information (oral or electronic) must be carried out in such a way as to guarantee confidentiality.

Якщо звинувачення стосуються співробітників іншої організації, керівництво Неприбуткової компанії або уповноважена особа Неприбуткової компанії ухвалює шляхи вирішення проблеми з відповідною організацією, перш ніж повідомити про це третій стороні, та діє з належним урахуванням законодавства України.

5.4. Персональні дані

Під час отримання повідомлень про порушення та проведення подальших розслідувань може здійснюватися обробка персональних даних осіб, які задіяні в даному процесі.

Перелік видів персональних даних, які можуть збиратися та оброблятися Неприбутковою компанією, включає:

- прізвище, ім'я, по батькові, посада працівника та його контактна інформація;
- прізвище, ім'я, по батькові волонтера та його контактна інформація;
- найменування компанії партнера, ПІБ його керівника та контактна інформація;
- прізвище, ім'я, по батькові, посада та контактна інформація особи (осіб), зазначених у повідомленні про порушення;
- а також будь-яка інформація, що була добровільно передана або була отримана в результаті розгляду повідомлення про дискримінацію, згідно умов даної Політики.

Персональні дані можуть бути зібрані лише у тому обсязі, що є необхідним для проведення відповідних розслідувань, перевірок і можуть бути передані лише особам, що беруть участь у процесі розслідування та прийнятті рішень, у тому числі у деяких випадках третій стороні (постачальникам, партнерам, правоохоронним органам тощо).

Неприбуткова компанія здійснюватиме обробку та зберігатиме персональні дані із дотриманням вимог чинного законодавства України.

5.5. Порядок взаємодії з партнерами

Неприбуткова компанія не буде укладати партнерські угоди з організаціями, співробітниками або членами яких можуть вчиняти будь-які дискримінаційні дії, зазначені в цій Політиці. Будь-які доведені звинувачення в такій практиці призведуть до припинення партнерської угоди, якщо партнер не зобов'язеться радикально змінити поведінку та не забезпечить фактичне виконання таких зобов'язань.

6. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА КОНТРОЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

Виконання даної Політики координується, контролюється, оцінюється та оновлюється Директором або засновниками (учасниками) Неприбуткової компанії.

If the allegations involve employees of another organization, the Non-Profit Company's management or an authorized person of the Non-Profit Company shall decide on ways to resolve the problem with the relevant organization before notifying a third party and shall act with due regard to the law of Ukraine.

5.4. Personal data

Personal data of persons involved in this process may be processed when receiving notifications of violations and conducting further investigations.

The list of types of personal data that may be collected and processed by the Non-Profit Company includes:

- surname, first name, patronymic, position of the employee and his contact information;
- surname, first name, patronymic of the volunteer and his contact information;
- name of the partner's company, name of its manager and contact information;
- surname, first name, patronymic, position and contact information of the person(s) specified in the notice of violation;
- as well as any information that was voluntarily submitted or received as a result of consideration of a report of discrimination, in accordance with the terms of this Policy.

Personal data can be collected only to the extent necessary for conducting relevant investigations, checks and can be transferred only to persons participating in the process of investigation and decision-making, including in some cases to a third party (suppliers, partners, law enforcement bodies, etc.).

The Non-Profit Company will store personal data contained in breach notifications in accordance with the current legislation of Ukraine.

5.5. Procedure for interaction with partners

The Non-Profit Company will not enter into partnership agreements with organizations whose employees or members may engage in any of the discriminatory practices described in this Policy. Any proven allegations of such practices will result in the termination of the partnership agreement, unless the partner commits to a radical change in behaviour and ensures the actual fulfilment of such commitments.

6. IMPLEMENTATION AND CONTROL OF POLICY IMPLEMENTATION

The implementation of this Policy is coordinated, monitored, evaluated and updated by the Director or founders (participants) of the Non-Profit Company.

Дана Політика може бути змінена Неприбутковою компанією шляхом прийняття її в оновленій редакції.

This Policy may be changed by the Non-Profit Company by adopting it in an updated version.

Дата: **01 червня 2022 року**

Date: **01 June 2022**

Директор

Director


_____ / **Артем МАЗУР**


_____ / **Artem MAZUR**