



ПОЛІТИКА РІВНОСТІ, РІЗНОМАНІТТЯ ТА ІНКЛЮЗІЇ
ГС «ЗЕЛЕНІ АГРО РІШЕННЯ»
(Equality, Diversity and Inclusion Policy)

Версія: 1.0

Дата затвердження: 07 квітня 2026 року

Затверджено: Головою ГС «Зелені Агро Рішення»

ЗМІСТ

1. Загальні положення
 2. Мета Політики
 3. Сфера застосування
 4. Нормативно-правова основа
 5. Основні принципи
 6. Терміни та визначення
 7. Забезпечення рівних можливостей
 8. Різноманіття як цінність організації
 9. Інклюзивна організаційна культура
 10. Доступність та безбар'єрність
 11. Ролі та відповідальність
 12. Інклюзивна комунікація
 13. Навчання та підвищення обізнаності
 14. Моніторинг виконання політики
 15. Перегляд політики
 16. Прикінцеві положення
- Додаток А. Основні принципи поведінки
Додаток Б. Приклад переліку тем для щорічного навчання

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Призначення документа

Політика рівності, різноманіття та інклюзії (далі — **Політика**) визначає основні принципи, цілі та механізми забезпечення рівного ставлення, недискримінації, поваги до людської гідності та підтримки різноманіття в діяльності ГС «Зелені Агро Рішення» (Green Agro Solutions PU (NGO)).

Політика є одним із ключових елементів системи внутрішнього врядування організації та встановлює єдині підходи до створення безпечного, інклюзивного й професійного середовища для всіх осіб, які співпрацюють з організацією.

Документ розроблено з урахуванням європейських стандартів доброго врядування, принципів рівності, недискримінації та інклюзивності, а також підходів, що застосовуються у програмах Європейського Союзу та інших міжнародних ініціативах.

1.2. Бачення організації

ГС «Зелені Агро Рішення» виходить із того, що стале сільське господарство неможливе без розвитку людського потенціалу, поваги до прав людини та забезпечення рівних можливостей для всіх учасників аграрного сектору.

Організація прагне бути відкритою професійною спільнотою, у якій рішення приймаються на основі компетентності, доброчесності та професіоналізму, а не особистих характеристик людини.

Ми визнаємо, що різноманітність досвіду, знань, професійних підходів, культурного середовища, віку та статі підвищує якість консультативної діяльності, сприяє інноваціям і зміцнює довіру з боку фермерів, партнерів, наукових установ та міжнародних донорів.

1.3. Зв'язок з іншими внутрішніми документами

Ця Політика є базовим документом системи внутрішніх політик організації та застосовується разом із:

- Планом гендерної рівності ГС «Зелені Агро Рішення» на 2026–2028 роки (Gender Equality Plan of Green Agro Solutions for 2026–2028);
- Статутом ГС «Зелені Агро Рішення».

Протягом 2026 року передбачається її доповнення Кодексом поведінки, Політикою запобігання домаганням та процедурою розгляду звернень, а також Політикою дослідницької етики та доброчесності.

2. МЕТА ПОЛІТИКИ

Основною метою цієї Політики є формування організаційної культури, що ґрунтується на рівності, взаємній повазі, професійній етиці та інклюзивності.

Для досягнення цієї мети організація ставить перед собою такі завдання:

- забезпечення рівного ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх особистих характеристик;
- створення прозорих і справедливих процедур залучення консультантів, експертів, працівників і волонтерів;
- формування безпечного робочого середовища, вільного від дискримінації, мобінгу, булінгу та домагань;
- розвиток культури взаємної поваги й професійної співпраці;
- інтеграція принципів рівності та інклюзії в управлінські процеси, навчальні програми, дорадчу діяльність і міжнародні проекти;
- зміцнення довіри з боку партнерів, донорів, органів влади та громадськості.

3. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Дія цієї Політики поширюється на всіх осіб, які беруть участь у діяльності ГС «Зелені Агро Рішення», незалежно від форми співпраці.

До них належать:

- Голова організації;
- незалежні консультанти;
- експерти;
- координатори проектів;

- викладачі та тренери;
- волонтери;
- студенти-практиканти;
- стажери;
- зовнішні експерти;
- представники партнерських організацій під час спільної діяльності;
- інші особи, які виконують роботи або надають послуги від імені організації.

Політика застосовується до всіх видів діяльності організації, включаючи:

- консультаційні послуги;
- підготовку та реалізацію міжнародних проєктів;
- навчальні заходи;
- конференції;
- польові демонстрації;
- дослідницькі проєкти;
- інформаційно-просвітницьку діяльність;
- внутрішню комунікацію;
- цифрові платформи та дистанційну взаємодію.

4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ОСНОВА

Ця Політика базується на принципах міжнародного та національного права, що гарантують рівність, недискримінацію та повагу до прав людини.

Під час її розроблення враховано:

- Загальну декларацію прав людини (1948);
- Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);
- Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю;
- Європейську конвенцію з прав людини;
- Договір про Європейський Союз;
- Договір про функціонування Європейського Союзу;
- Хартію основоположних прав Європейського Союзу;
- чинні стратегічні та політичні документи Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- рекомендації Європейського інституту з питань гендерної рівності (EIGE);
- підходи та рекомендації програми Horizon Europe щодо гендерної рівності, різноманіття та інклюзивної організаційної культури;
- Конституцію України;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про громадські об'єднання».

5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

Організація реалізує цю Політику на основі таких принципів:

Законність

Усі рішення приймаються відповідно до законодавства України та міжнародних зобов'язань.

Рівність можливостей

Усі особи мають рівний доступ до участі в діяльності організації, професійного розвитку та реалізації свого потенціалу.

Недискримінація

Будь-які рішення щодо співпраці, участі у проєктах, навчанні чи професійному розвитку приймаються виключно на підставі компетентності, досвіду та професійних якостей.

Повага до людської гідності

Кожна людина має право на шанобливе ставлення, безпечне середовище та захист від будь-яких форм приниження чи насильства.

Інклюзивність

Організація прагне усувати бар'єри, що можуть обмежувати участь окремих осіб або груп, забезпечуючи максимально можливу доступність своїх програм, заходів і сервісів.

Прозорість

Процедури відбору, прийняття рішень, розгляду звернень і моніторингу виконання Політики є відкритими, зрозумілими та документуються.

6. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Для цілей цієї Політики наведені нижче терміни використовуються у такому значенні.

6.1. Рівність (Equality)

Рівність означає забезпечення однакових прав, можливостей, доступу до ресурсів, участі у прийнятті рішень та професійного розвитку для всіх осіб незалежно від їхніх особистих характеристик.

Організація виходить із принципу, що рівність не означає однакове ставлення в усіх випадках, а передбачає створення справедливих умов, які дозволяють кожній особі реалізувати свій потенціал.

6.2. Різноманіття (Diversity)

Різноманіття — це наявність у професійній спільноті людей, які відрізняються за своїм досвідом, освітою, спеціалізацією, віком, статтю, культурним середовищем, мовою, світоглядом та іншими характеристиками.

ГС «Зелені Агро Рішення» розглядає різноманіття як важливий ресурс розвитку організації, що сприяє інноваційності, якості консультаційних послуг та ефективнішому прийняттю рішень.

6.3. Інклюзія (Inclusion)

Інклюзія — це створення організаційного середовища, у якому кожна людина має можливість брати повноцінну участь у діяльності організації, бути почутою, поважаною та цінованою.

Інклюзивний підхід передбачає усунення фізичних, організаційних, інформаційних та комунікаційних бар'єрів, які можуть обмежувати участь окремих осіб або груп.

6.4. Недискримінація

Недискримінація означає недопущення будь-якого необґрунтованого обмеження прав, можливостей чи привілеїв за ознаками, що не пов'язані з професійною компетентністю або вимогами конкретної діяльності.

Організація забезпечує рівне ставлення до всіх осіб незалежно від:

- статі;
- гендерної ідентичності;
- віку;
- раси;
- кольору шкіри;
- етнічного чи соціального походження;
- громадянства;
- мови;
- релігії або переконань;
- інвалідності;
- сімейного стану;
- місця проживання;
- політичних чи інших поглядів;
- будь-яких інших ознак, що охороняються законодавством.

6.5. Рівні можливості

Рівні можливості означають, що всі особи мають однаковий доступ до:

- участі в діяльності організації;
- навчання;
- професійного розвитку;
- конкурсів;
- міжнародних проєктів;
- дорадчої діяльності;
- експертних груп;
- керівних функцій у проєктах.

6.6. Інклюзивне середовище

Інклюзивним вважається таке середовище, у якому кожна людина може працювати, навчатися або брати участь у заходах без страху дискримінації, упередженого ставлення чи психологічного тиску.

7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

7.1. Загальний підхід

Організація забезпечує рівність можливостей на всіх етапах взаємодії з особами, які співпрацюють із нею.

Це стосується:

- відбору консультантів;
- залучення експертів;
- участі у міжнародних проєктах;
- навчання;
- професійного розвитку;
- участі в конференціях;
- виконання функцій координаторів проєктів;
- участі у дорадчих заходах.

Усі рішення приймаються виключно на основі професійних критеріїв.

7.2. Рівний доступ до інформації

Організація забезпечує відкритий доступ до інформації щодо:

- конкурсів;
- вакансій (у разі їх наявності);
- можливостей навчання;
- міжнародних стажувань;
- грантових програм;
- участі у конференціях;
- програм мобільності;
- внутрішніх навчальних заходів.

Інформація повинна бути доступною для всіх потенційних учасників без необґрунтованих обмежень.

7.3. Рівність у прийнятті рішень

Під час формування експертних груп, робочих команд або консультативних органів організація прагне забезпечити збалансоване представництво різних груп, враховуючи професійні компетентності та потреби конкретного проєкту.

Жодна особа не може бути необґрунтовано усунута від участі через особисті характеристики, не пов'язані з виконанням професійних обов'язків.

8. РІЗНОМАНІТТЯ ЯК ЦІННІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

ГС «Зелені Агро Рішення» визнає, що ефективність консультаційної діяльності значною мірою залежить від різноманітності професійного досвіду, знань і підходів.

Організація прагне формувати експертні команди, які поєднують фахівців із різними компетенціями, науковими школами, практичним досвідом та регіональним представництвом.

Особлива увага приділяється залученню:

- молодих фахівців;
- досвідчених консультантів;
- науковців;
- практикуючих фермерів;
- викладачів аграрних закладів освіти;
- незалежних експертів;
- представників міжнародних партнерських організацій.

Такий підхід сприяє підвищенню якості консультаційних послуг, розвитку інновацій та зміцненню інституційної спроможності організації.

9. ІНКЛЮЗИВНА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Організація формує культуру взаємної поваги, відкритості та професійної етики.

У своїй діяльності вона прагне створити атмосферу, у якій кожна особа:

- може вільно висловлювати професійну думку;
- бере участь у прийнятті рішень у межах своїх повноважень;
- отримує конструктивний зворотний зв'язок;
- має можливість професійного розвитку;
- почувається захищеною від будь-яких форм дискримінації або приниження.

Організація заохочує відкритий професійний діалог, взаємоповагу та культуру співпраці, що ґрунтується на довірі, відповідальності та доброчесності.

10. ДОСТУПНІСТЬ ТА БЕЗБАР'ЄРНІСТЬ

Під час планування заходів, навчальних програм і консультаційних послуг організація, у межах наявних ресурсів, прагне забезпечити їх максимальну доступність.

Зокрема, рекомендується:

- використовувати приміщення, доступні для осіб з інвалідністю;
- передбачати можливість дистанційної участі;
- надавати матеріали в електронному форматі;
- використовувати зрозумілу та недискримінаційну мову;
- враховувати часові обмеження учасників під час планування заходів;
- забезпечувати рівний доступ до інформації про всі можливості участі.

Безбар'єрність розглядається як складова якісного управління, що сприяє залученню ширшого кола фахівців і підвищує ефективність діяльності організації.

11. РОЛІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

11.1. Загальні положення

Ефективна реалізація цієї Політики є спільною відповідальністю всіх осіб, які беруть участь у діяльності ГС «Зелені Агро Рішення».

Кожен учасник діяльності організації повинен не лише дотримуватися принципів рівності, різноманіття та інклюзії, але й сприяти їх практичному впровадженню у повсякденній роботі, професійній комунікації та взаємодії з партнерами.

11.2. Відповідальність Голови організації

Голова ГС «Зелені Агро Рішення» забезпечує стратегічне керівництво впровадженням цієї Політики та відповідає за:

- затвердження Політики та змін до неї;
- інтеграцію принципів рівності до системи управління організацією;
- забезпечення ресурсів для реалізації Політики;

- затвердження щорічних звітів щодо її виконання;
- підтримку культури відкритості, поваги та доброчесності;
- представлення організації у взаємовідносинах із міжнародними партнерами щодо питань рівності та інклюзії.

11.3. Відповідальність координаторів проєктів

Координатори проєктів відповідають за впровадження принципів цієї Політики в межах відповідних програм і проєктів.

Зокрема, вони повинні:

- забезпечувати рівний доступ до участі в проєктах;
- застосовувати прозорі критерії добору учасників;
- враховувати потреби різних цільових груп під час планування заходів;
- сприяти використанню інклюзивної комунікації;
- повідомляти керівництво про виявлені ризики або випадки порушення Політики.

11.4. Відповідальність консультантів та експертів

Незалежні консультанти, експерти, викладачі та тренери, які співпрацюють з організацією, зобов'язані:

- дотримуватися принципів цієї Політики;
- поважати права та гідність інших осіб;
- сприяти формуванню професійного та безпечного робочого середовища;
- утримуватися від будь-яких проявів дискримінації, упередженості чи мови ворожнечі;
- проходити навчання з питань рівності та інклюзії, якщо таке передбачено програмами організації.

12. ІНКЛЮЗИВНА КОМУНІКАЦІЯ

12.1. Загальні принципи

Організація використовує комунікацію як інструмент формування культури взаємної поваги.

У всіх офіційних документах, публікаціях, навчальних матеріалах, презентаціях та інформаційних повідомленнях рекомендується:

- використовувати коректну, професійну та поважну лексику;
- уникати дискримінаційних, образливих або стереотипних висловлювань;
- застосовувати гендерно нейтральні формулювання, коли це можливо без втрати змісту;
- забезпечувати зрозумілість інформації для широкого кола користувачів.

12.2. Публічні заходи

Під час організації конференцій, семінарів, тренінгів, круглих столів та інших заходів рекомендується:

- забезпечувати різноманітність складу доповідачів;
- враховувати можливості дистанційної участі;

- створювати атмосферу відкритого професійного діалогу;
- забезпечувати рівні можливості для висловлення думок усіма учасниками.

12.3. Цифрова комунікація

Під час використання електронної пошти, вебсайту, соціальних мереж та інших цифрових платформ працівники, консультанти й експерти повинні:

- дотримуватися професійної етики;
- не поширювати дискримінаційний або образливий контент;
- поважати приватність і конфіденційність інформації;
- утримуватися від будь-яких форм онлайн-домагань чи цькування.

13. НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ

ГС «Зелені Агро Рішення» розглядає постійне навчання як важливий інструмент розвитку організаційної культури.

Організація прагне забезпечити регулярне підвищення обізнаності консультантів та експертів щодо:

- принципів рівності та недискримінації;
- різноманіття та інклюзії;
- етичної професійної поведінки;
- запобігання дискримінації та домаганням;
- вимог міжнародних донорів щодо політик рівності;
- гендерного виміру у міжнародних проєктах;
- доступної комунікації.

Навчання може проводитися у формі:

- семінарів;
- вебінарів;
- онлайн-курсів;
- внутрішніх тренінгів;
- самоосвіти із використанням рекомендованих матеріалів.

14. МОНІТОРИНГ ВИКОНАННЯ ПОЛІТИКИ

14.1. Загальні засади

Виконання цієї Політики підлягає регулярному моніторингу з метою оцінки її ефективності та своєчасного вдосконалення.

Моніторинг здійснюється на основі:

- статистичних даних;
- аналізу реалізованих заходів;
- результатів внутрішніх оцінювань;
- отриманих звернень і пропозицій;
- рекомендацій міжнародних партнерів та донорів.

14.2. Обробка статистичних даних

Для оцінки реалізації цієї Політики організація збирає та аналізує статистичні дані у знеособленому (агрегованому) вигляді.

У публічних звітах, аналітичних матеріалах та інших відкритих документах не зазначаються прізвища, контактні дані або інші відомості, що дозволяють ідентифікувати окремих працівників, консультантів, експертів, студентів чи інших осіб, крім випадків, коли така публікація здійснюється за їхньою згодою або має іншу законну підставу.

Обробка персональних даних здійснюється відповідно до законодавства України та принципів конфіденційності, пропорційності й мінімізації даних.

14.3. Основні індикатори

Для оцінки реалізації Політики можуть використовуватися такі показники:

Показник	Метод оцінювання
Гендерний баланс серед консультантів	Щорічний аналіз
Представництво жінок і чоловіків у проєктах	Аналіз складу проєктних команд
Участь у навчанні	Облік проведених заходів і учасників
Кількість звернень щодо порушення Політики	Реєстр звернень
Виконання плану навчання	Щорічний звіт
Перегляд внутрішніх документів	Аналіз оновлень політик

14.4. Щорічний звіт

Щорічний звіт має містити:

- інформацію про виконані заходи;
- оцінку досягнення визначених цілей;
- статистичні дані;
- інформацію про проведені навчання;
- узагальнені результати розгляду звернень (без розкриття персональних даних);
- рекомендації щодо подальшого вдосконалення Політики.

15. ПЕРЕГЛЯД ПОЛІТИКИ

Ця Політика переглядається:

- не рідше одного разу на три роки;
- у разі змін законодавства України;
- у разі оновлення вимог Європейського Союзу або міжнародних донорів;
- після суттєвих змін у структурі чи діяльності організації;
- за результатами моніторингу, якщо виникає потреба в її вдосконаленні.

Усі зміни затверджуються рішенням Голови ГС «Зелені Агро Рішення».

16. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця Політика набирає чинності з дня її затвердження Головою ГС «Зелені Агро Рішення».

Її положення є обов'язковими для врахування під час планування та реалізації діяльності організації, підготовки міжнародних проєктів, організації навчальних заходів, добору консультантів та взаємодії з партнерами.

Політика спрямована на зміцнення інституційної спроможності організації, розвиток культури взаємної поваги, забезпечення рівних можливостей та відповідність європейським стандартам доброго врядування.

ДОДАТОК А. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПОВЕДІНКИ

Кожна особа, яка співпрацює з організацією, зобов'язується:

- поважати права і гідність інших;
- діяти професійно та доброчесно;
- уникати будь-яких проявів дискримінації;
- сприяти інклюзивному робочому середовищу;
- повідомляти про відомі випадки порушення цієї Політики;
- підтримувати культуру відкритого та конструктивного діалогу.

ДОДАТОК Б. ПРИКЛАД ПЕРЕЛІКУ ТЕМ ДЛЯ ЩОРІЧНОГО НАВЧАННЯ

- принципи рівності та недискримінації;
- різноманіття й інклюзія в організаціях;
- етика професійної комунікації;
- запобігання мобінгу та домаганням;
- доступність заходів і цифрових сервісів;
- вимоги програм Horizon Europe, Erasmus+, LIFE та інших міжнародних донорів щодо політик рівності;
- інклюзивне лідерство та управління командами.

Затверджую

Голова

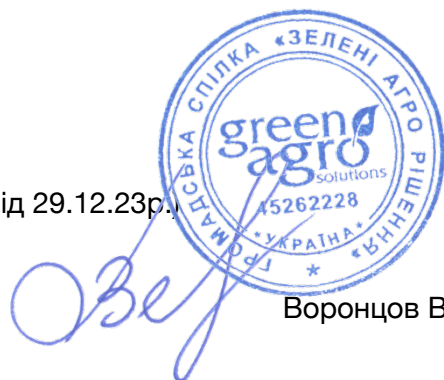
Громадської Спілки «Зелені Агро Рішення»

(Сільськогосподарська дорадча служба серт.№123 від 29.12.23р.)

T: +38 067 216 8555

E: vorontsov@greenas.org

W: <https://greenas.org>



Воронцов В.

Наступний перегляд: квітень 2029 року