

Polityka włączania w Fundacji Żyrafa Życie Radość Fantazja

Preambuła

Niniejsza Polityka włączenia ma na celu promowanie równości, różnorodności i włączenia we wszystkich działaniach Fundacji Żyrafa Życie Radość Fantazja. Polityka włączenia w działaniach naszej Fundacji ma również na celu promowanie równości i różnorodności, zapewniając, że wszystkie osoby, niezależnie od ich pochodzenia, mają równy dostęp do możliwości i korzyści, które oferujemy. Jesteśmy zaangażowani w tworzenie środowiska, które akceptuje i szanuje różnorodność społeczną i kulturową, a także stara się aktywnie włączać do naszych działań wszystkich członków i członkinie.

Wszyscy członkowie i członkinie, niezależnie od pełnionej roli, są zobowiązani do przestrzegania zasad włączenia, zgodnie z tą Polityką.

1. Osoby z mniejszymi szansami

Osoby z mniejszymi szansami to osoby, które z różnych powodów: przeszkód ekonomicznych, społecznych, kulturowych, geograficznych czy zdrowotnych, pochodzenia ze środowiska migracyjnego, niepełnosprawności, trudności w nauce czy innych czynników prowadzących do dyskryminacji, napotykają na bariery. Te bariery mogą utrudniać im dostęp do edukacji, rozwoju zawodowego czy osobistego. Stawiają je w niekorzystnej sytuacji w porównaniu do ich rówieśników i rówieśniczek, szczególnie jeśli chodzi o uczestnictwo w projektach młodzieżowych czy systemach kształcenia.

Zadaniem pracowników/współpracowników Fundacji jest ocenić każdą taką sytuację, dbając o to, aby zasady i procedury naszej organizacji były zrozumiałe i dostępne dla każdego członka i członkini, beneficjenta i beneficjentki.

2. Mechanizmy służące wspieraniu włączenia

Szkolenia

Zarząd Fundacji jest zobowiązany do oferowania szkoleń z zakresu włączenia, co najmniej raz w roku. Szkolenia są dostępne dla wszystkich pracowników/współpracowników a także wolontariuszy.

Format tych szkoleń powinien być dostosowany do potrzeb i możliwości osób uczestniczących.

Wsparcie indywidualne

Każda osoba, która jest zidentyfikowana jako osoba z mniejszymi szansami, ma prawo do indywidualnego wsparcia. Celem takiego wsparcia jest pomoc w przezwyciężeniu barier i umożliwienie pełnego udziału w działaniach organizacji.

Wsparcie może przyjmować różne formy, w zależności od potrzeb. Może obejmować: doradztwo, pomoc w dostępie do zasobów, indywidualnej pracy z mentorem lub mentorką, wzmocnionej opieki mentorskiej, dostosowań edukacyjnych, a także pomocy w nawigacji po systemie zasobów naszej organizacji i zasobach zewnętrznych.

Zasada dostępności (fizycznej i cyfrowej)

Fundacja dąży do zapewnienia dostępności fizycznej dla wszystkich osób biorących udział w jej działaniach. Wszystkie miejsca spotkań, wydarzeń, szkoleń, biura i inne pomieszczenia, które są wykorzystywane przez naszą organizację, powinny być dostosowane do potrzeb osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami.

Dążymy również do pełnej dostępności cyfrowej dla wszystkich osób biorących udział w naszych działaniach. Wszystkie nasze materiały edukacyjne są udostępniane na możliwie najbardziej otwartej licencji, gwarantującej bezpłatny dostęp dla wszystkich, przy zachowaniu wymogu uznania autorstwa.

Równość szans i różnorodność

Wdrażamy cztery zasady na rzecz równości:

Zasada otwartości. Działania fundacji są dostępne i otwarte dla wszystkich, niezależnie od płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, niepełnosprawności, stanu zdrowia, statusu społeczno-ekonomicznego lub jakiegokolwiek innej cechy.

Zasada przeciwdziałania dyskryminacji. Uznajemy i szanujemy różnorodność i zobowiązujemy się do walki z wszelkimi formami dyskryminacji.

Zasada promowania różnorodności. Promujemy różnorodność we wszystkich naszych działaniach i projektach. W szczególności w swojej komunikacji, zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej.

Zasada różnorodnych zespołów. Dążymy do tworzenia zespołów, które odzwierciedlają różnorodność społeczną. W tym celu zachęcamy do członkostwa osoby z różnych środowisk i z różnymi doświadczeniami.

3. Zasada zrozumiałej komunikacji

Stosujemy zasadę prostoty komunikacji. Dążymy do użycia języka, który jest łatwy do zrozumienia, unikając niepotrzebnego żargonu, skomplikowanych terminów i biurokracji.

Wszystkie nasze informacje są prezentowane w sposób zrozumiały dla jak najszerszego grona odbiorców, uwzględniając różne poziomy umiejętności językowych i edukacji.

W miarę możliwości, korzystamy z komunikacji wizualnej i multimedialnej, która może być łatwiejsza do zrozumienia dla niektórych odbiorców.

4. Wspieranie zdrowia psychicznego

Zarząd jest odpowiedzialny za identyfikowanie i wspieranie pracowników/współpracowników oraz wolontariuszy, którzy mogą doświadczać trudności emocjonalnych lub psychicznych. W razie potrzeby mogą skierować takie osoby do profesjonalnego wsparcia.

Informacje na temat zdrowia psychicznego naszych członków i członkiń są traktowane jako dane osobowe o charakterze wrażliwym i są chronione zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Wszystkie nasze działania przeciwdziałają stygmatyzacji związanej z problemami zdrowia psychicznego.

5. Ocena i przekazywanie informacji zwrotnych

Proces oceny czyli ewaluacji jest kluczowym elementem Polityki włączenia. Umożliwia identyfikację obszarów wymagających poprawy, monitorowanie postępów oraz ocenę skuteczności podejmowanych działań.

Zarząd jest odpowiedzialny za regularne ocenianie efektywności i zgodności naszych działań z Polityką włączenia. Opinie powinny być gromadzone w sposób umożliwiający anonimowość i swobodę wyrażania myśli i uczuć.

]

6. Rozstrzyganie przypadków dyskryminacji

Procedury rozstrzygania przypadków dyskryminacji

W przypadku wystąpienia przejawów dyskryminacji, decyzje są podejmowane przez wyznaczonego przedstawiciela Zarządu Fundacji.

Wszystkie strony mają prawo do przejrzystego procesu decyzyjnego, w tym prawo do zapoznania się z decyzją i jej uzasadnieniem.

Proces decyzyjny może obejmować zawiadomienie rodziców lub opiekunów prawnych osób niepełnoletnich.

Po rozstrzygnięciu każdej sprawy związanej z dyskryminacją, przedstawiciel Zarządu Fundacji sporządza notatkę służbową.

Działania antydyskryminacyjne

Przejawy dyskryminacji nie będą przez nas tolerowane w żadnej formie. W zależności od powagi i kontekstu sytuacji, możemy podjąć różne działania:

Upomnienie, które jest przekazywane indywidualnie i ma na celu wyjaśnienie, dlaczego określone zachowanie jest niedopuszczalne.

Upomnienie na forum grupy (online lub podczas spotkania). Ma ono na celu podkreślenie powagi sytuacji i zapewnia szansę na edukację dla całej grupy.

Powtarzające się przypadki dyskryminacji albo zachowania rażące za pierwszym razem, mogą skutkować pozbawieniem możliwości współpracy/uczestnictwa w działaniach Fundacji. Taką decyzję podejmuje Zarząd.

Jeżeli działania dyskryminacyjne wiążą się ze złamaniem prawa, Zarząd jest zobowiązany do zgłoszenia takiej sytuacji odpowiednim organom ścigania.

Zatwierdza:

Monika Dąbni -
Prezes Zarządu
10.02.2024