

Політика рівних можливостей

Зміст:

1. Загальні положення
 2. Сфера застосування та суб'єкти Політики
 3. Відповідальність
 4. Заборона дитячої праці
 5. Заборона примусової праці
 6. Заробітна плата
 7. Баланс між роботою та особистим життям
 8. Свобода об'єднань
 9. Безпека на робочому місці
 10. Заборона дискримінацій
 11. Вік
 12. Стать
 13. Інвалідність
 14. Релігія та культура
 15. Сексуальна орієнтація
 16. Расова, національна та етнічна приналежність
 17. Прикінцеві положення
 18. Визначення
- Лист погодження

1. Загальні положення

Політика рівних можливостей - внутрішній нормативний документ ТОВ «НОВА ПОШТА» (надалі - компанія), створена з метою реалізації положень Кодексу корпоративної етики та застосовується разом з ним.

Правовою підставою цієї Політики є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та внутрішньо-нормативні документи: Колективний договір, Правила внутрішнього трудового розпорядку, Кодекс корпоративної етики.

В компанії заборонена будь-яка дискримінація під час прийому на роботу, оплати праці, при кар'єрному зростанні, за віковою, статевою, релігійною, національною ознакою та будь якими-іншими ознаками.

Компанія визнає, що всі люди різні. Компанія згодна з тим, що відмінності між людьми можуть працювати задля досягнення більшого успіху на всіх рівнях.

Компанія декларує політику рівних можливостей та нульову толерантність до дискримінації при прийомі на роботу, розвитку кар'єри та у всіх виробничих процесах. Політика сприяє підвищенню рівня культури серед працівників компанії та заохочує до дотримання принципів і вимог цієї політики усіх своїх контрагентів та інших осіб, які прямо чи опосередковано перебувають у правовідносинах з компанією.

Відповідальність за організацію та координацію діяльності з реалізації положень цієї політики покладається на комплаєнс-службу спільно з дирекцією з іміджевих і соціальних проектів.

Основною метою цієї політики є:

- формування у працівників, клієнтів, контрагентів компанії однакового розуміння позиції компанії про створення рівних можливостей та усунення бар'єрів;
- підвищення обізнаності працівників щодо принципів рівності, різноманіття та інклюзивності;

- попередження будь-яких дискримінаційних дій з боку працівників компанії по відношенню до інших працівників, клієнтів та контрагентів;
- встановлення обов'язку працівників компанії знати і дотримуватися принципів та вимог цієї політики, а також законодавства України щодо недопущення дискримінації.

2. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА СУБ'ЄКТИ ПОЛІТИКИ

Політика - обов'язковий до виконання документ, дія якого поширюється на всі правовідносини як всередині компанії, так і ззовні.

Норми політики поширяються на всіх працівників компанії, а також на третіх осіб, які прямо чи опосередковано перебувають у правовідносинах з компанією, у тому числі контрагентів, партнерів, представників, посередників, агентів, підрядників тощо.

Компанія очікує від своїх партнерів та контрагентів, від усіх третіх осіб, з якими співпрацює, такого ж підходу до створення умов рівних можливостей, у справедливому та неупередженному ставленні один до одного.

3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Фізичні та юридичні особи, що вчиняють дискримінаційні дії - можуть понести цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність відповідно до Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні".

Компанія залишає за собою право в порядку, передбаченому законодавством, припинити будь-яку співпрацю з юридичною або фізичною особою, яка порушує принципи цієї політики та законодавства України.

4. ЗАБОРОНА ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

Компанія дотримується всіх відповідних вимог законодавства України та міжнародних стандартів праці, що стосуються працевлаштування неповнолітніх.

В компанії заборонено використовувати працю дітей. Праця молоді (неповнолітніх) здійснюється у визначений чинним законодавством вік та за додержанням визначених законодавством умов.

Компанія не залучає неповнолітніх до небезпечної праці, визначеної в «Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх».

При використанні будь-якої праці осіб молодше 18 років компанія виконує належну оцінку ризиків та веде регулярний моніторинг здоров'я, умов і тривалості праці.

5. ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

В компанії заборонено використовувати примусову працю, під якою розуміється недобровільне виконання робіт чи надання послуг особою під загрозою застосування сили чи покарання. Це включає у себе такі види примусової праці, як рабство, відпрацювання боргів або інші подібні трудові умови, або ж використання праці людей, які є предметом торгівлі.

6. ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Ми забезпечуємо справедливу і конкурентоспроможну заробітну плату всім нашим працівникам, відповідно до конкурентного середовища на ринку праці. Ми працюємо у повній відповідності до діючого законодавства щодо заробітної плати, робочих годин та роботи в надурочний час.

7. БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Ми розуміємо важливість забезпечення працівникам балансу між роботою та особистим життям, а також гарантуємо право на відпочинок і дозвілля. Ми суворо дотримуємося чинного законодавства України про робочий час і відпочинок.

8. СВОБОДА ОБ'ЄДНАНЬ

Ми поважаємо право наших працівників на створення профспілок і вступ в них на власний розсуд, без страху переслідування або покарання, без утисків і залякувань. Ми виступаємо проти будь-яких форм дискримінації по відношенню до профспілкових організацій та членства в профспілках.

9. БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Працівники - це одна з ключових цінностей нашої компанії. Ми постійно працюємо над забезпеченням і вдосконаленням безпечної і здоровової робочої атмосфери

для всіх працівників. Ми працюємо над виявленням ризиків, проводимо профілактичні заходи, інвестуємо в покращення умов праці та захист працівників.

10. ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЙ

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання або іншими ознаками.

В компанії ми вважаємо неприйнятною дискримінацію також за віком, статтю, інвалідністю, сексуальною орієнтацією, національністю. Під дискримінацією ми розуміємо будь-яке упереджене ставлення, розрізнення, виключення чи необґрунтоване обмеження, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення прав при працевлаштуванні чи під час роботи.

Компанія гарантує чесне і справедливе ставлення до усіх людей, запобігання та усунення проявів дискримінації у працевлаштуванні й професійному розвитку.

Компанія діє відповідно до вимог законодавства щодо найму і працевлаштування, забезпечення зайнятості, протидії дискримінації. (Кодекс законів про працю, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»).

Компанія цілеспрямовано прагне забезпечувати рівні можливості. При працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці, переведенні, переміщенні та звільненні з роботи компанія ставиться до всіх людей справедливо, відповідно до їхніх особистих здібностей, професійних якостей і навичок. Мета - забезпечити баланс задоволеності працівників задля реалізації ними своєї високої продуктивності.

Для забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок компанія зобов'язується:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати 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;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Особа, яка вважає, що проти неї вчинено дії, які мають ознаки дискримінації, має право попередити сторону, яку вважає порушником, що відповідна поведінка є недопустимою з точки зору цієї Політики. Незалежно від наявності чи відсутності такого попередження особа має право звернутися на Гарячу» лінію комплаєнс-служби і повідомити про дискримінацію. Це звернення/скарга щодо факту(ів) порушення Політики розглядається у порядку та строки, визначені Порядком роботи Гарячої лінії комплаєнс.

11. ВІК

Компанія визнає, що всі люди в залежності від свого віку можуть мати різний досвід та цінності. Водночас ми переконані, що таке різноманіття може допомогти компанії у досягненні цілей.

Вік не може стати відмовою у працевлаштуванні чи проходженні співбесіди, якщо навички та досвід відповідають вимогам, а кандидат досягнув працездатного віку.

Ми створюємо можливості для молодих та недосвідчених фахівців шляхом проведення виробничих практик для студентів, навчання в практичному та корпоративному університетах.

12. СТАТЬ

Ми засуджуємо та не приймаємо дискримінацію за статевою ознакою при прийомі на роботу, звільненні, розвитку кар'єри та відносинах між працівниками.

Ми гарантуємо рівні можливості професійного розвитку та кар'єрного росту для жінок та чоловіків.

13. ІНВАЛІДНІСТЬ

Ми визнаємо право людей з інвалідністю на гідну роботу та справедливу винагороду.

Працевлаштування людей з інвалідністю відбувається відповідно до медичних рекомендацій та діючого законодавства, створюються відповідні умови праці, забезпечується розумне пристосування робочих місць.

Компанія пропонує працевлаштування осіб з інвалідністю на вакансії компанії, якщо така робота не заборонена їм за станом здоров'я з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи. Інвалідність не може бути причиною для відмови у працевлаштуванні, а основним критерієм прийняття на роботу є перш за все професійні якості.

Компанія прагне робити все можливе, щоб виявити і ліквідувати бар'єри, що виникають перед людьми з інвалідністю, які вступають у контакт з нами як співробітники, партнери або клієнти. Компанія працює над архітектурною доступністю приміщень наших офісів та відділень для людей з інвалідністю.

14. РЕЛІГІЯ ТА КУЛЬТУРА

Ми поважаємо та цінуємо різноманіття культур та релігій, які представлені в усіх громадах присутності нашого бізнесу. Повага до всіх релігій та вірувань створює відкриту та дружню атмосферу всередині компанії. Для нас немає «правильних» чи «не правильних» релігій та вірувань.

15. СЕКСУАЛЬНА ОРІЄНТАЦІЯ

Ми гарантуємо всім працівникам, незалежно від їх сексуальної орієнтації, що ми поважаємо їхнє приватне життя, та воно не може впливати на ставлення до співробітників з боку інших працівників чи компанії.

16. РАСОВА, НАЦІОНАЛЬНА ТА ЕТНІЧНА ПРИНАЛЕЖНІСТЬ

Україна багатонаціональна країна, і ми як компанія національного масштабу поважаємо право всіх рас, національностей чи етнічних груп на гідну роботу та справедливу оплату праці.

Ми не підтримуємо жодних стереотипів щодо різних рас та національностей. Расові, національні чи етнічні ознаки не можуть впливати на процес відбору та прийому на роботу працівників.

17. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Працівники компанії зобов'язані ознайомитися та вивчити цю політику і неухильно дотримуватися вимог, встановлених нею.

Керівники структурних підрозділів несуть персональну відповіальність за ознайомлення підлеглих працівників з цією політикою.

Дирекція з персоналу зобов'язана організовувати періодичні навчання та тестування працівників компанії на знання цієї Політики.

Компанія забезпечує постійний відкритий доступ до цієї політики шляхом розміщення її на зовнішньому сайті та на внутрішніх ресурсах компанії

18. ВИЗНАЧЕННЯ

Для цілей цієї політики застосовуються такі визначення:

- **дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущенними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі,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 та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації,крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **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;
- **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;
- **інклузія** - процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціумі. Він передбачає розробку і застосування таких конкретних рішень, які зможуть дозволити кожній людині рівноправно брати участь в академічному і суспільному житті;
- **людина з інвалідністю** - особа із стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою, або з уродженими дефектами.

Лист погодження

Розробили:

керівник проектів і програм відділу соціальних проектів
Гарькуша Г.

Погодили:

Директорка з іміджевих та соціальних проектів
Загребельна Л.

Директорка з правових питань
Хомич І.

Директор юридичного департаменту
Воловик В.

Директорка з маркетингу
Плахова О.

Директорка з персоналу
Масюк Н.

Директорка департаменту розвитку, навчання та оцінки
персоналу
Гнітій О.

Начальниця комплєкс-служби
Дундова О.

Перевірили оформлення:

Начальниця відділу документообігу
Лисецька Т.