

Політика гендерної рівності

1. Поняття гендерної рівності та Політики гендерної рівності

1.1. Гендерна рівність – паритетний статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відсутність дискримінації за ознакою статі.

Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

ТОВ «Нова пошта» визнає, що забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного, соціального розвитку та безпеки, а тому гендерна рівність є запорукою добробуту та Сталого розвитку, що дозволяє в повній мірі реалізовувати права людини.

1.2. Політика гендерної рівності – документ, що описує сукупність елементів корпоративної культури гендерної рівності, а також заходи, що забезпечують дотримання принципів гендерної рівності.

Цією Політикою ТОВ «Нова пошта» у розвиток положень Кодексу корпоративної етики визначає загальні напрямки і принципи своєї діяльності, спрямованої на запобігання усім формам дискримінації та гендерної нерівності. Ми прагнемо, щоб кожна особа, яка співпрацює з ТОВ «Нова пошта» та/або іншою компанією Групи NOVA, як і ми, сприяла гендерній рівності – справедливому ставленні до жінок та чоловіків, що базується на розумінні їхніх потреб. Політика розміщується у відкритому доступі на сайті компанії, для можливості співробітників, партнерів, клієнтів, постачальників та інших зацікавлених осіб ознайомитися з нею.

Систему документів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складають Кодекс корпоративної етики, Політика рівних можливостей, Кодекс поведінки постачальника, Комплаєнс-політика, Порядок роботи «гарячої» лінії комплаєнс, Колективний договір між адміністрацією та профспілковою стороною ТОВ «Нова пошта», а також ця Політика.

2. Мета та завдання Політики

2.1. Мета Політики – проголошення позиції компанії забезпечувати доступ усіх співробітників до вільного від утисків робочого середовища, в якому жінки та чоловіки мають рівні права і можливості, створюються сприятливі умови для професійного розвитку незалежно від гендеру.

2.2. Завдання Політики:

- доведення до відома працівників компанії, партнерів, контрагентів та інших зацікавлених осіб принципів Політики, підвищення рівня обізнаності щодо гендерної рівності та розуміння чому це важливо;
- підвищення гендерної свідомості у співробітників, поширення культури гендерної рівності;
- боротьба з гендерно зумовленим насильством;

- попередження порушень та вжиття заходів реагування за наслідками виявлених порушень та недоліків;
- розвиток механізму гендерного аналізу та врахування гендерної перспективи у всіх сферах діяльності, включаючи прийняття рішень, розробку стратегій та планів дій;
- забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у процесах прийому на роботу, кар'єрного зростання, оплати праці та у інших питаннях, пов'язаних з роботою (відряджень, участі у професійних заходах, підвищенні кваліфікації тощо);
- створення можливостей для реалізації професійних навичок незалежно від гендеру.

2.3. Успішне втілення гендерної політики передбачає затвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень.

3. Принципи Політики

Регулювання гендерних відносин базується на таких принципах:

3.1. Рівності – забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності, а також рівних умов, однакового ставлення;

3.2. Інклюзії – врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків у їх різноманітті. Ми визначаємо гендерну рівність як справедливе поводження із жінками і чоловіками, базуючись на розумінні їхніх потреб. Це може включати як рівне, так і різне поводження, що вважається рівноцінним в контексті прав, привілеїв, зобов'язань і можливостей;

3.3. Партнерства – співпраця з Всеукраїнською професійною спілкою працівників ТОВ «Нова пошта», із зацікавленими особами, громадськістю з метою забезпечення гендерної рівності;

3.4. Гендерної чутливості – урахування гендерних аспектів у всіх сферах діяльності, від розробки внутрішніх нормативних актів (документів) до виконання бізнес-процесів;

3.5. Розвінчування гендерних стереотипів, які обмежують можливості жінок і чоловіків у різних аспектах. Однією з ознак гендерної дискримінації є стереотипи щодо ролей чоловіків і жінок. Наприклад, коли вважається, що чоловіки повинні бути сильними і раціональними, а жінки – ніжними і емоційними.

4. Поняття гендерної дискримінації

Гендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі) – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, зазнає обмеження у визнанні, реалізації, користуванні правами чи привілеями, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Людину не можна обмежувати в якомусь праві тільки через те, що вона має певну стать.

Що не є дискримінацією, наприклад:

- Спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- Обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, що передбачена законом;
- Особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

- Позитивні дії – створення додаткових можливостей, спрямованих на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод.

5. Поняття гендерно зумовленого насильства

Домагання та насильство за ознакою гендерної ідентичності відповідно до Посібника Міжнародної організації праці – це переслідування за ознакою гендерної ідентичності, тобто поведінка, зумовлена статевою або гендерною ідентичністю особи або її самовираженням, метою або наслідком якої є приниження гідності особи та створення залякуючої, принизливої або образливої обстановки, у тому числі:

- фізичне насильство – будь-яка дія, спрямована на те, щоб завдати болю та/або залякати іншу особу;
- словесне насильство включає крик, використання образливих слів, обзивання, погрози та/або сексуально принизливі висловлювання з боку колег по роботі, керівників або менеджерів;
- психологічне насильство визначається як маніпулятивна поведінка, яка може призвести до психологічної травми, включаючи тривогу, хронічну депресію або посттравматичний стресовий розлад;
- сексуальне насильство та жорстоке поводження, примусовий секс або секс за винагороду;
- сексуальні домагання – це будь-яка форма вербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, яка є небажаною, незалежно від статі та гендерної ідентичності. Сексуальні домагання включають в себе:
 - фізичні домагання: небажаний навмисний фізичний контакт, включаючи обійми, поцілунки, надмірне та непотрібне вторгнення в особистий простір або фізичне насильство.
 - вербальні домагання: сексуальні пропозиції, образливі коментарі чи жарти; сексуальні натяки, сексуальні пропозиції, образливий флірт; непристойні або принизливі зауваження.
 - побутові умови: ненадання санітарно-гігієнічних зручностей; неналежні правила доступу до санітарно-гігієнічних приміщень та їх використання.
 - невербальні домагання: неприйнятні погляди; отримання або демонстрація образливого, сексуального характеру; непристойні жести.
 - кібер-переслідування: надсилання небажаних, образливих, сексуально відвертих електронних листів або SMS-повідомлень; неприйнятні залицяння на сайтах соціальних мереж, в інтернет-чатах, в месенджерах.
 - будь-яка інша неприйнятна поведінка, дії або погрози, незалежно від того, чи це одноразовий випадок, які мають на меті, призводять або можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди.

6. Заходи на виконання Політики

6.1. Для реалізації завдань та принципів Політики компанія вживатиме заходи, спрямовані на:

- забезпечення рівноправного, безпечного, здорового, ненасильницького робочого середовища;
- захист тих, хто зазнає, стає свідком, або повідомляє про дискримінацію або гендерно зумовлене насильство та сексуальні домагання на робочому місці, а також тих, хто працює над боротьбою з ними; запобігання сексуальним домаганням (тобто виявлення, протидія та привернення уваги до проблем насильства, підвищення обізнаності з проблемами сексуальних домагань);
- на запобігання та протидію дискримінації за ознакою статі;
- популяризацію «гарячої» лінії комплаєнс з метою інформування про те, що компанія серйозно ставиться до всіх інцидентів та оперативно розслідує всі повідомлення про дискримінацію або заяви про сексуальні домагання; роз'яснення співробітникам можливості висловлювати свої проблеми та побажання щодо забезпечення гендерної рівності в компанії;
- забезпечення співробітникам можливості отримати консультації корпоративного психолога;
- організацію навчання та/чи перекваліфікацію для жінок, які виявили бажання для цього, для виконання деяких категорій робіт, які стереотипно вважалися переважно такими, які виконують чоловіки;
- проведення окремих фокус-групових дискусій, інформативних інтерв'ю та опитувань зі співробітниками;
- виявлення та впровадження механізмів протидії потенційним випадкам насильства;
- встановлення тривожної кнопки на відділеннях для виклику служби охорони у разі загрози життю чи здоров'ю співробітників;
- збір та аналіз даних про гендерний склад компанії, кількість чоловіків і жінок на керівних посадах, про наявність гендерної нерівності в оплаті праці тощо;
- підтримку та постійне удосконалення системи управління, з урахуванням принципу рівних можливостей і поваги до різноманіття як складової загальної системи управління; забезпечення врахування цього принципу в діяльності усіх структурних підрозділів, у тому числі, у питаннях кар'єрного зростання, програм стажувань, підвищення кваліфікації, освіти, післядипломної освіти;
- запобігання та протидію дискримінації у процедурах прийому на роботу та у інших процесах. У тому числі забезпечення прозорого набору співробітників на чітко визначених і послідовних критеріях, гарантування безперешкодного включення у конкурсний відбір заявників/заявниць, якщо ті відповідають необхідним вимогам;
- забезпечення рівних заробітних плат для жінок і чоловіків за роботу рівної цінності;
- усунення бар'єрів і дисбалансу, обумовлених нерівністю та дискримінацією, у разі виявлення;
- забезпечення дотримання прав людини, рівних можливостей та поваги до різноманіття (при закупівлях продукції, послуг, а також при взаємодії з підрядними організаціями, зокрема, недотримання принципів даної Політики партнерами/підрядниками може бути перешкодою для співпраці);

- забезпечення доступу до ресурсів компанії для жінок і чоловіків без дискримінації за ознакою статі.

6.2. Відповідальними за дотримання Політики гендерної рівності підрозділами є комплаєнс-служба та дирекція з персоналу, які мають право залучати до реалізації Політики інші підрозділи компанії.

6.3. Якщо вам стало відомо про потенційні (що готуються) або вже вчинені порушення звертайтеся на «гарячу» лінію комплаєнс: телефоном +38(067) 451-07-39 (у тому числі у месенджери: Телеграм, Вайбер, Вотсап) або на електронну адресу: compliance@novaposhta.ua, або до начальника комплаєнс-служби.

Компанія поважатиме та захищатиме безпеку працівників та їхнє право на недоторканність приватного життя при розгляді заяв та звинувачень у домаганнях та зловживаннях, пов'язаних із сексуальними домаганнями.