

ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗІЇ

ТОВ «Редакція газети «Чернігівський вісник»

код ЄДРПОУ (31188511)

Цим документом ТОВ «Редакція газети «Чернігівський вісник» (далі – Організація) засвідчує, що прагне заохочувати гендерну рівність, різноманітність та інклюзію серед наших працівників, а також усунення незаконної дискримінації.

Організація, надаючи свої інформаційні послуги у сфері охорони здоров'я людини, також бореться з незаконною дискримінацією у суспільстві загалом.

1. Мета політики

- 1.1. Забезпечувати гендерну рівність, справедливість і повагу до всіх у нашій роботі при тимчасовій, неповній чи повній зайнятості.
- 1.2. Не допускати незаконної дискримінації через захищені законом права про рівність таких характеристик:
 - гендерна роль,
 - вік,
 - інвалідність,
 - зміна статі,
 - шлюб і цивільне партнерство,
 - вагітність і материнство,
 - раса (включаючи колір шкіри, національність, етнічне або національне походження),
 - релігія або переконання,
 - стать,
 - сексуальна орієнтація.
- 1.3. Протистояти та уникати всіх форм незаконної дискримінації. Це включає в себе: оплату праці та пільги, умови найму, роботу зі скаргами та дисципліну, звільнення, надмірність, відпустку для батьків, вимоги до гнучкої роботи, відбір для працевлаштування, просування по службі, навчання або інших можливостей розвитку тощо.

2. Організація зобов'язується

- 2.1. Заохочувати гендерну рівність, різноманітність та інклюзивність на робочому місці, оскільки це є хорошою практикою та має сенс для бізнесу.
- 2.2. Створювати робоче середовище яке вільне від знущань, переслідувань, віктимізації та незаконної дискримінації, сприяючи гідності та повазі до всіх, де індивідуальні відмінності та внесок усіх співробітників визнаються та цінуються. Це зобов'язання включає також навчання керівників та всіх інших працівників їхнім правам і обов'язкам відповідно до політики гендерної рівності, різноманітності та залучення.

- 2.3. Надавати можливості для навчання, розвитку та прогресу всім співробітникам, яким буде потрібна допомога та заохочення для розвитку повноти свого потенціалу – щоб їхні таланти та ресурси могли бути повністю використані для максимізації ефективності організації.
- 2.4. Приймати рішення щодо персоналу на основі заслуг (за винятком будь-яких необхідних і обмежених винятків і винятків, дозволених законом).
- 2.5. Переглядати практики та процедури працевлаштування, якщо це необхідно, щоб забезпечити справедливість, а також оновлювати їх і цю політику з урахуванням змін у законодавстві.
- 2.6. Контролювати склад команди щодо такої інформації, як вік, стать, етнічне походження, сексуальна орієнтація, релігія чи переконання та інвалідність, заохочуючи рівність, різноманітність та інклюзію, а також досягаючи цілей і зобов'язань, викладених у цій політиці.
- 2.7. Моніторинг також включатиме оцінку того, як політика рівності, різноманітності та інклюзії, а також будь-який допоміжний план дій, працює на практиці – переглядаючи їх щорічно, розглядаючи та вживаючи заходів для вирішення будь-яких проблем.

3. **Обов'язки персоналу** включають

- 3.1. поведінку персоналу, щоб допомогти організації забезпечити рівні можливості при працевлаштуванні та запобігти залякуванням, переслідуванням, віктимізації та незаконній дискримінації. Усі співробітники повинні розуміти, що вони, а також їхній роботодавець можуть бути притягнуті до відповідальності за акти залякування, переслідування, віктимізації та незаконної дискримінації під час виконання своїх службових обов'язків щодо колег, партнерів, клієнтів, постачальників та громадськості.
- 3.2. Серйозно ставитися до скарг на залякування, переслідування та незаконну дискримінацію з боку колег, партнерів, респондентів, відвідувачів, громадськості та будь-яких інших осіб у процесі роботи організації. Такі дії будуть розглядатися як неналежна поведінка відповідно до скарг організації та/або дисциплінарних процедур, і будуть вжиті відповідні заходи. Особливо серйозні скарги можуть вважатися грубою неправомірною поведінкою та призвести до звільнення без попереднього повідомлення. Крім того, сексуальні домагання можуть розглядатися як у сфері трудових прав, так і в кримінальній справі, наприклад, у звинуваченнях у сексуальному насильстві (Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" зобов'язує нас вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань).

4. **Згода дотримуватися цієї політики**

Політика гендерної рівності, різноманітності та інклюзії повністю підтримується керівництвом Організації і була погоджена з працівниками організації.

5. **Процедура розгляду скарг**

- 5.1. Кожен працівник організації має право подати скаргу своєму безпосередньому керівнику.
- 5.2. Якщо ця скарга якимось чином не задоволена, або залишилась без розгляду та відповідного реагування, працівник має право подати свою скаргу безпосередньо власнику компанії.
- 5.3. Використання організацією подачі таких скарг або дисциплінарних процедур – не впливає на право працівника подати позов до суду протягом трьох місяців після ймовірної дискримінації.

Директор



Народенко С. П.