

ПОЛІТИКА

РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА

КУЛЬТУРНОГО РІЗНОМАНІТТЯ

м. Київ 2024 рік

Зміст

Звернення генерального директора

Вступ

1. Місія
2. Візія
3. Корпоративні цінності
4. Визначення політики
5. Ключові принципи та положення
6. Забезпечення принципів політики
7. Учасники процесу, їх ролі та відповідальність
8. Правила контролю реалізації Політики

ЗВЕРНЕННЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Шановні працівники,

створення культури різноманіття, рівних можливостей, інклюзивності та недискримінації є базовою основою організації та діяльності груп людей в сучасному світі. Цією Політикою Укрпошта хоче підкреслити свою прихильність принципам рівності, інклюзивності, різноманіття, справедливого та неупередженого ставлення, забезпечення рівних можливостей, відкритості та поваги до обміну різними поглядами. Переконаний, що переважна більшість з Вас поділяє ці принципи та вже дотримується цих правил, навіть якщо вони не були формально задекларовані та затверджені. Впевнений, що принципи затверджені даною Політикою дозволять допомогти в досягненні цілей товариства через створення сприятливої корпоративної культури, розкриття максимального творчого потенціалу та професійної реалізації кожного співробітника.

Ігор СМІЛЯНСЬКИЙ,
Генеральний директор
АТ «Укрпошта»

ВСТУП

Політика рівних можливостей та культурного різноманіття - це політика спрямована на забезпечення рівних можливостей для всіх своїх працівників, відсутність дискримінації у будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі та сімейного статусу. Внаслідок реалізації даної політики жоден працівник не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру дискримінації, домагань або образ.

1. МІСІЯ

Надавати якісні, прості й доступні послуги, стираючи кордони між людьми, країнами, містами та селами. Змінюючи себе, ми змінюємо країну на краще.

2. ВІЗІЯ

Побудувати компанію, яка спрощує життя кожного клієнта та сприяє успіху бізнесу, працівників та акціонерів. Компанію, якою пишається Україна.

3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ

- ✓ **Успіх – це круто.** Кожен з нас відповідальний за успіх: власний, команди, компанії та країни. І це те, що надихає нас на нові перемоги.
- ✓ **Зміни – це необхідність.** Ми усвідомлюємо важливість нововведень і готові постійно розвиватися, щоб відповідати часу та потребам клієнтів.
- ✓ **Бути чесним – легко.** Для нас неприйнятні крадіжки і корупція на всіх її рівнях. Ми цінуємо довіру колег, клієнтів та партнерів і робимо все, щоб її виправдовувати.
- ✓ **Простота – це наш вибір.** Ми хочемо бути простими в спілкуванні, продуктах і сервісах. Тому прибираємо зайве, залишаючи тільки те, що потрібно клієнту.
- ✓ **Команда – це ми.** Нас багато, ми різні, але у всіх наших діях ми орієнтуємося на спільну ціль, поважаємо одне одного, підтримуємо і мотивуємо власним прикладом.

4. ВИЗНАЧЕННЯ

- ✓ **Рівність** – забезпечення для кожної людини рівного доступу до можливостей, ресурсів і переваг, чесного та поважного ставлення без дискримінації чи упередженості.
- ✓ **Різноманітність** – сприйняття та цінування відмінностей людей у характеристиках, минулому, досвіді та перспективах, включаючи, але не обмежуючись перерахованим, расу, етнічну приналежність, національність, релігію, стать, сексуальну орієнтацію, інвалідність, вік, соціально-економічний статус та культурне походження.
- ✓ **Інклюзія** – створення середовища, де всі люди відчують свою цінність, повагу та підтримку, їх внески визнаються та цінуються, сприяючи почуттю причетності та активній участі.
- ✓ **Дискримінація** – менш сприятливе ставлення до особи через певну характеристику або встановлення умов чи вимог, які непропорційно впливають на осіб із певними особливими характеристиками.
- ✓ **Переслідування** – небажана поведінка, пов'язана із певною характеристикою, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи або створення залякуючого, ворожого, принизливого чи образливого середовища.
- ✓ **Віктимізація** – несприятливе ставлення до особи через те, що вона подала скаргу, підтримала чиюсь скаргу, або брала участь у будь-якому розгляді, пов'язаному з питаннями рівності, різноманітності та інклюзії.

5. КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ ТА ПОЛОЖЕННЯ

АТ «Укрпошта» відповідальна організація, що поважає закріплені принципи прав людини, визнані міжнародною спільнотою, зокрема Загальну декларацію прав людини ООН, 10 принципів Глобального договору ООН та Конвенцій МОП (№100, 103, 111, 156), та в своїй діяльності діє у повній відповідності до чинних українських законодавчих вимог (в т.ч. 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» та інші).

Ця політика поширюється на всіх працівників АТ «Укрпошта» включаючи співробітників, тимчасових працівників, підрядників, відвідувачів та будь-яких інших осіб, які приймають участь в діяльності товариства, незалежно від їх раси, кольору шкіри, етнічного походження, національного походження, релігії, статі, гендерної ідентичності або зовнішності, сексуальної орієнтації, інвалідності, віку, сімейного стану або будь-якої іншої ознаки, яка захищена законодавством України.

Товариство АТ «Укрпошта» прагне та активно заохочує:

- ✓ **створення інклюзивної та різноманітної спільноти**, яка цінує та поважає індивідуальні відмінності та сприяє рівності можливостей для всіх;
- ✓ **усунення перешкод**, які перешкоджають повній участі та задоволення потреб людей з інвалідністю та маломобільних груп населення;
- ✓ **наймання, співпрацю та просування по службі осіб з недостатньо представлених груп**, включаючи, але не обмежуючись, жінок, етнічних меншин, ЛГБТК+ осіб, людей з інвалідністю та осіб із різним соціально-економічним становищем;
- ✓ **створення справедливого ставлення до працівників**, відповідно до їхніх здібностей в усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи;
- ✓ **забезпечення рівних можливостей** прийнятою на роботу, просуватись по службі або вийти на пенсію незалежно від раси, кольору шкіри, статі, віку, соціального стану, релігії, звичок, сексуальної орієнтації, політичних поглядів, або інвалідності - за умови дотримання необхідних вимог, властивих конкретній позиції в товаристві.
- ✓ **повагу, толерантність і розуміння, співпрацю та обмін різними поглядами.**

Товариство АТ «Укрпошта» суворо забороняє:

- ✓ дискримінацію, переслідування та віктимізацію на основі будь-якої певної відмінної характеристики, визначеної та захищеної законодавством України;
- ✓ притиснення шляхом загрози, залякування чи примусу, до чого також відносяться зауваження, висміювання та глузування (наприклад, щодо раси або етнічного походження);
- ✓ вимоги сексуальної прихильності будь-якого характеру, згода чи відмова на які використовуються як підстава для прийняття рішень, пов'язаних з виконанням службових обов'язків;
- ✓ використання або виправдання використання примусової та обов'язкової праці в будь-яких видах нашої діяльності.

Товариство АТ «Укрпошта» визначає принципи рівних можливостей, гендерної рівності, інклюзії та розмаїття за цінність та прагне втілювати їх на усіх рівнях діяльності.

Ми очікуємо, що всі особи, залучені у діяльність товариства, будуть дотримуватися та підтримувати принципи цієї політики, ставлячись до інших з гідністю, повагою, справедливістю та активно сприяти створенню толерантного та інклюзивного середовища. Товариство АТ «Укрпошта» буде використовувати свій вплив з метою зацікавити наших партнерів, постачальників та клієнтів відповідати вище переліченим принципам.

Товариство забезпечуватиме відповідність з усім законодавством щодо рівності та наявності права працівників офіційно звернутися зі скаргою щодо порушення даної політики, та при цьому він або вона не буде покарана. Товариство гарантує усім працівникам справедливий розгляд звернень та надання зворотного зв'язку за результатами розгляду їх звернень.

6. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ПОЛІТИКИ

Здоров'я, безпека та добробут наших працівників становлять найважливіший пріоритет в діяльності товариства АТ «Укрпошта». Діяльність товариства здійснюється у повній відповідності до вимог чинного законодавства у сфері охорони праці та техніки безпеки. Окрім того, товариство вживає всіх відповідних і практичних заходів для гарантування безпечного робочого середовища та психологічного комфорту усім працівникам.

Товариство АТ «Укрпошта»:

- ✓ забезпечує рівні умови при найманні та посадових переміщеннях працівників. Жодні особисті чинники співробітника, які не стосуються роботи, не можуть братися до уваги при ухваленні рішень про наймання чи переведення на іншу посаду, оскільки це вважатиметься дискримінацією.
- ✓ не вказує вимоги при описі вакансій, які можуть послужити приводом для дискримінації кандидатів: вік, стать, зовнішній вигляд тощо;
- ✓ не надає переваг жінкам або чоловікам у процесі наймання та звільнення працівників, заохочує наймання жінок і чоловіків у галузях, які не вважаються «типовими» для їхньої статі;
- ✓ надає усім працівникам рівний доступ до навчання, підвищення кваліфікації та професійного розвитку через усі доступні у товаристві інструменти навчання та розвитку.
- ✓ застосовує єдиний та справедливий підхід до оцінки ефективності роботи працівників, що базується на особистому внеску в загальні результати та рівня професійної кваліфікації.
- ✓ підвищує поінформованість працівників про принципи рівних можливостей та недопущення дискримінації, відображені в даній політиці, шляхом організації та проведення спеціальних навчань, обмінів думками/досвідом, через електронні засоби комунікації (інформаційні розсилки, корпоративні соціальні мережі тощо).
- ✓ працює над підвищенням якості внутрішніх процесів і управління в сфері політики рівних можливостей та недопущення дискримінації.

Товариство поважає унікальність кожного працівника, визнає талант кожного та сприяє єдності в командній роботі задля досягнення корпоративних та соціальних цілей.

7. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ, ЇХ РОЛІ, КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Керівництво та колегіальні органи управління АТ «Укрпошта», включаючи Наглядову Раду товариства, управлінські комітети, Генерального Директора та лінійних керівників всі рівнів управління, несуть відповідальність за дотримання принципів рівних можливостей та культурного різноманіття, сприяння в інтеграції принципів інклюзивності та недискримінації в усіх аспектах діяльності товариства.

- ✓ **Комітет з призначень та винагород** Наглядової Ради товариства - приймає рішення щодо методів реагування на ситуації порушення даної Політики; затверджує будь-які винятки з політики (наприклад, ситуації, коли можлива позитивна дискримінація); аналізує статистику та характер скарг від працівників щодо порушень принципів цієї Політики та результатів проходження навчання працівниками Компанії; контролює дотримання керівництвом товариства принципів даної Політики; надає рекомендації щодо вдосконалення підходу та практик забезпечення рівних можливостей та культурного різноманіття; розглядає раз на рік статистику жалоб від співробітників щодо порушення принципів даної Політики та результати проходження навчання співробітниками Товариства. Комітет з питань призначень та винагород є найвищою точкою ескалації для будь-яких конфліктів, які не знайшли свого вирішення в рамках встановлених керівництвом процедур інформування та розгляду скарг, а також Комітет з питань призначень та винагород залучається до розгляду будь-яких порушень Політики, до яких причетний будь-хто з топ-менеджерів Компанії.
- ✓ **Генеральний Директор** – відповідальний за впровадження положень Політики у всій Компанії; організовує навчання працівників та забезпечує проходження навчання працівниками Компанії, звітує перед Наглядовою радою про результати проходження навчання та статистику і характер скарг, що надійшли на розгляд; виявляє будь-які потенційні сфери, де необхідна позитивна дискримінація, та погоджує такі винятки з Політики з Комітетом з призначень та винагород;
- ✓ **Керівники всі рівнів управління** - відповідають за впровадження вимог Політики в межах своїх функціональних напрямків; контролюють обізнаність працівників та забезпечують проходження працівниками навчання; контролюють та запобігають потенційним ситуаціям порушення вимог Політики в процесі своєї діяльності; інформують підлеглих про недопущення дискримінації, домагань, булінгу в процесі виконання ними своїх обов'язків.
- ✓ **Співробітники всіх рівнів** несуть відповідальність за суворе дотримання цієї Політики, висловлення своїх особистих занепокоєнь, а також за повідомлення про будь-які проблеми, які, на їхню думку, можуть бути пов'язані з порушенням Політики іншими

співробітниками, за допомогою встановлених каналів повідомлення про порушення.

Особа, яка має підстави вважати, що проти неї вчинено дії, які мають прояви дискримінації, утиску або домагання, повинна попередити сторону, яку вважає кривдником, що відповідна поведінка порушує Політику рівних можливостей та культурного різноманіття, що може мати наслідком подання скарги на адресу Генерального директора та compliance@ukrposhta.ua

Особам, які вважають, що вони зазнали або стали свідками будь-якої форми дискримінації, переслідувань або віктимізації, рекомендується негайно повідомити про факти порушень принципів даної політики на електронну адресу Генерального Директора АТ «Укрпошта» та compliance@ukrposhta.ua

У зв'язку із повідомленням працівником товариства про порушення вимог цієї Політики не допускається застосування звільнення чи примушення до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи застосування інших негативних заходів впливу (переведення, атестація (переатестація), зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення розміру заробітної плати тощо).

Усі скарги та звернення будуть оперативно розглянуті, з урахуванням прав усіх залучених сторін, проведені необхідні та неупереджені розслідування, та прийняті всі необхідні заходи по усуненню порушень.

8. Правила контролю реалізації Політики

Комітету з призначень та винагород необхідно звітувати про наступні показники як інструмент контролю за виконанням Політики.

На щорічній основі:

- відсоток працівників, які пройшли навчання на розуміння політики;
- обсяг і категорії скарг, характер скарг, типові рішення
- структура персоналу та ключові характеристики, що порівнюють ключові сфери чутливості з населенням країни в цілому - наприклад, співвідношення працівників за статтю, культурним різноманіттям, інвалідністю та населенням України в цілому, якщо такі дані є доступними.
- частка офісів та відділень з доступністю для працівників на інвалідних візках.

Як тільки стає відомо:

- будь-які зовнішні або публічно згадані випадки порушення Політики;
- будь-які випадки порушення Політики або підозри на порушення Політики, до яких причетне вище керівництво компанії;

- будь-які випадки викриттів або скарг, коли встановлені процедури не змогли вирішити проблему, і працівник наполягає на винесенні питання на розгляд Наглядової ради;
- будь-які винятки з Політики - наприклад, дозвіл на застосування позитивної дискримінації у певних процесах прийняття рішень.