

ДОДАТОК 2
до протоколу засідання
Наглядової ради АТ «НСТУ»
від 23 грудня 2021 року № 66

ЗАТВЕРДЖЕНО
протокол засідання Наглядової ради
АТ «НСТУ»
від 23 грудня 2021 року № 66

Голова Наглядової ради

Світлана ОСТАПА

**Політика гендерної рівності та недискримінації
акціонерного товариства
«Національна суспільна телерадіокомпанія України»**

2021

1. Загальні положення

1.1. Акціонерне товариство «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (далі – АТ «НСТУ», Телерадіокомпанія) серед своїх цінностей визначає дотримання прав людини, протидію дискримінації та забезпечення гендерної рівності. Статтею 3 Закону України «Про Суспільне телебачення і радіомовлення України» визначено, що одним із принципів, на яких провадиться діяльність АТ «НСТУ», є відсутності дискримінації за будь-якою ознакою.

1.2. Гендерна рівність означає рівність становища, повноважень, відповідальності та участі як жінок, так і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Проголошення гендерної рівності цінністю передбачає досягнення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації гендерної дискримінації, застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, протидію гендерним стереотипам тощо.

Дотримання принципу гендерної рівності та недискримінації здійснюється на всіх рівнях організації праці. Зокрема, передбачається інтегрування гендерних питань у сфери діяльності компанії та визначення відповідних процедур, які б унеможливили дискримінацію та порушення рівності.

1.3. Рівні права та можливості, відсутність дискримінації, механізми дієвого реагування на порушення – це ті базові речі, які має забезпечити АТ «НСТУ» як роботодавець, і саме на це спрямована Політика гендерної рівності та недискримінації акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (далі – Політика).

Стать, вік, релігійні погляди чи будь-які інші ознаки не можуть бути перешкодою для залучення і самореалізації працівників / працівниць АТ «НСТУ».

1.4. Телерадіокомпанія прагне бути лідером у дотриманні фахових стандартів рівних прав і можливостей на робочому місці, чутливості до теми прав людини та протидії дискримінації.

1.5. Політика поширюється на членів / членкинь Наглядової ради, правління, ревізійної комісії, редакційної ради та працівників / працівниць АТ «НСТУ» (далі – суб'єкти).

1.6. АТ «НСТУ» звертає увагу на важливість співпраці з міжнародними і національними інституціями щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації, громадськими організаціями, які поширюють ідеї рівних прав і

можливостей, професійними медійними організаціями і компаніями, академічними і дослідницькими структурами у процесі втілення засад Політики.

1.7. У рамках реалізації Політики АТ «НСТУ» зобов'язується активно залучати суб'єктів до просування ідей рівних прав і можливостей.

1.8. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Керівництво для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації, розроблене Конфедерацією роботодавців України за підтримки Міжнародної організації праці в Україні, та інші документи є важливими для розуміння і забезпечення гендерної рівності та недискримінації.

2. Основні поняття

2.1. У Політиці наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

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, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Формами дискримінації можуть бути підбурювання до дискримінації або утиски, пряма або непряма дискримінація, тобто розрізнення, недопущення або перевага, що надається за ознакою раси; кольору шкіри; політичних, релігійних та інших переконань; статі; віку; інвалідності; етнічного та соціального походження; громадянства; сімейного та майнового стану; місця проживання; мовною або іншою ознакою (далі – ознаки).

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Мова ворожнечі – вживання агресивних висловлювань, які принижують чи дискредитують людину або групу осіб за ознакою 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.

2.2. Інші терміни вживаються у значенні, наведеному в законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших законодавчих актах України.

3. Мета та завдання Політики

3.1. Метою Політики є втілення ідей гендерної рівності та недискримінації у робочому середовищі АТ «НСТУ» на рівні корпоративної культури.

3.2. Завданнями Політики є:

- використання передового міжнародного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації у медіа (зокрема, суспільних мовників різних країн світу тощо);

- надання можливості суб'єктам працювати у доброзичливому та дружньому до питань рівних можливостей робочому середовищі;

- забезпечення та стимулювання рівних можливостей суміщення трудової діяльності із сімейними обов'язками для жінок та чоловіків;

- протидія гендерним стереотипам і сексуальним домаганням на робочому місці;

- встановлення прозорих та чітких принципів і методів управління трудовим колективом на засадах поваги та недискримінації;

- надання рівних можливостей професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання.

3.3. Суб'єкти зобов'язані дотримуватися таких принципів:

- рівності прав людей, їх свобод;

- недопущення дискримінації у будь-яких формах та проявах;

- недопущення утисків свободи слова та думки;

- поваги до гідності кожної людини.

3.4. АТ «НСТУ» зобов'язується проводити інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності суб'єктів про Політику.

4. Працевлаштування та трудові відносини

4.1. Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» АТ «НСТУ» як роботодавець:

- створює умови праці, що надають можливість жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечує жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснює рівну оплату праці жінок і чоловіків за умови однакової кваліфікації та однакових умов праці;
- вживає заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживає заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

4.2. Кадрова політика АТ «НСТУ» базується на засадах рівних прав і можливостей та недискримінації, що передбачає рівні можливості для кандидатів та кандидаток у процесі прийняття рішення щодо приймання на роботу або кар'єрного росту.

Оголошення про вакансію повинно містити опис вакансії та чітко визначати критерії відбору, які передусім стосуються кваліфікації, навичок, знань та досвіду.

Назви посад можуть бути записані до кадрової документації з урахуванням гендерно чутливої мови (фемінітивів).

4.3. АТ «НСТУ» зобов'язується дотримуватися статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», згідно з якою роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі. Також забороняється висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

4.4. Роботодавець може здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків, реалізації рівних прав і можливостей та мотивування до їх реалізації у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

4.5. Усі суб'єкти Політики повинні мати однакові можливості для професійного розвитку: доступ до навчання, тренінгів, підвищення кваліфікації.

5. Протидія сексуальним домаганням та іншим дискримінаційним проявам на робочому місці

5.1. В АТ «НСТУ» неприпустимі сексуальні домагання у будь-якій формі:

- сексуально образливі висловлювання про інших;
- переслідування з роботи додому;
- образливі тілесні рухи або жести руками;
- фізичний контакт без взаємної згоди;
- прояви сексуального насильства, зокрема (але не виключно) спроби зґвалтувань і зґвалтування.

5.2. Крім сексуальних домагань, неприпустимі такі дискримінаційні прояви: дискримінаційні (у тому числі сексистські) висловлювання;

утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження її / їхньої людської гідності);

мова ворожнечі (висловлювання, що містять погрози чи заклики до насильства щодо певних груп).

6. Участь суб'єктів Політики у публічних заходах

6.1. Суб'єкти Політики своїми публічними діями формують репутацію АТ «НСТУ».

6.2. Задля реалізації Політики у публічних висловлюваннях суб'єктів Політики:

– забороняється вживання дискримінаційних висловлювань та мови ворожнечі (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі та інших ознак);

– заохочується (у разі доцільності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації.

7. Подання скарги щодо порушення Політики

7.1. Уповноваженим органом, відповідальним за дотримання Політики, який отримує і розглядає скарги стосовно порушення Політики є Комісія з етики АТ «НСТУ» або Комітет з питань призначень та винагород посадових осіб Наглядової ради АТ «НСТУ».

7.2. Будь-який суб'єкт Політики може ініціювати розгляд питань щодо порушення норм Політики, звернувшись до Комісії з етики АТ «НСТУ» або Комітету з питань призначень та винагород посадових осіб Наглядової ради АТ «НСТУ». Процедура звернення та розгляду скарги визначається внутрішніми документами АТ «НСТУ».

Питання щодо порушення норм Політики членами / членkinями Наглядової ради розглядаються Комітетом з питань призначень та винагород посадових осіб Наглядової ради АТ «НСТУ».

Питання щодо порушення норм Політики працівниками / працівницями АТ «НСТУ» розглядаються Комісією з етики АТ «НСТУ».

8. Моніторинг дотримання Політики

8.1. Моніторинг дотримання Політики – це один із механізмів реалізації політики рівних прав і можливостей, який передбачає постійний контроль за її виконанням. Моніторинг дотримання Політики передбачає проведення аналізу: як принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються в кадровій політиці та діяльності Телерадіокомпанії.

8.2. Моніторинг дотримання Політики здійснюється управлінням комплаєнс АТ «НСТУ» шляхом опрацювання інформації за вказаними в пункті 8.3 Політики індикаторами.

8.3. Індикаторами моніторингу дотримання Політики є:

- кількість та динаміка скарг від суб'єктів;
- частка жінок і чоловіків від загальної кількості в АТ «НСТУ», які оформили відпустку для догляду за дитиною;
- питання, що порушувалися у скаргах (у разі їхньої наявності) від суб'єктів стосовно недотримання принципів гендерної рівності та недискримінації;
- опитування суб'єктів АТ «НСТУ» стосовно ставлення до тематики гендерної рівності та недискримінації, виявлення проблем, які потребують вирішення тощо.

Опитування суб'єктів проводиться з метою отримання інформації щодо оцінювання працівниками стану забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків у Телерадіокомпанії.

8.4. Результатом моніторингу дотримання Політики є узагальнення зібраної інформації, підготовка звіту стосовно дотримання Політики та напрацювання

рекомендацій щодо усунення можливих проблем у сфері забезпечення гендерної рівності.

8.5. АТ «НСТУ» готує і доводить до відома суб'єктів результати моніторингу у вигляді звіту про дотримання Політики.

8.6. Розроблені Комісією з етики АТ «НСТУ» рекомендації щодо усунення можливих проблем у сфері забезпечення гендерної рівності є обов'язковими до виконання суб'єктами.

9. Прикінцеві положення

9.1. Ознайомлення та дотримання положень Політики є обов'язковими для членів / членкинь Наглядової ради, правління, ревізійної комісії, редакційної ради, працівників / працівниць АТ «НСТУ».

9.2. Рекомендації щодо дотримання принципів гендерної рівності та недискримінації при виробництві контенту АТ «НСТУ» визначаються редакційною радою АТ «НСТУ».