

Гендерна політика

1. **Вступ.** Централ Плейнс Груп Лімітед, включаючи її дочірні компанії ТОВ «Стронг Енерджі Захід», ТОВ «Централ Плейнс Груп Україна» та ТОВ «Сіпіджі Біополімери Україна», прагне сприяти гендерній рівності та забезпечувати робоче середовище, яке поважає та цінує різноманітність на всіх рівнях компанії. Ця політика окреслює наш підхід до досягнення збалансованого робочого середовища, де всі співробітники мають рівні можливості для розвитку як компанії, так і особистого.
2. **Мета.** Метою цієї гендерної політики є забезпечення того, щоб усі практики від прийому на роботу та наступного розвитку працівника проводилися справедливими, прозорими та вільними від гендерних упереджень способами. Ми прагнемо розвивати інклюзивну культуру, що активно підтримує гендерне різноманіття в усіх професійних починаннях.
3. **Сфера застосування.** Ця політика поширюється на весь персонал Централ Плейнс Груп Лімітед та її дочірніх компаній, включаючи працівників на умовах повного та неповного робочого дня, а також постійного та тимчасового персоналу.
4. **Положення політики.**
 - 4.1. **Рівні можливості:** Ми надаємо рівні можливості для працевлаштування та кар'єрного зростання всім особам, незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації. Рішення про прийом на роботу та професійний розвиток ґрунтуються виключно на критеріях, пов'язаних з роботою, та індивідуальних внесках.
 - 4.2. **Справедливість в оплаті праці:** Ми зобов'язуємося забезпечити однакову оплату за роботу рівної цінності.
 - 4.3. **Робоче місце без домагань:** Ми дотримуємося суворої політики нульової терпимості до сексуальних домагань або будь-якої форми гендерно зумовлених домагань. Ми забезпечуємо конфіденційний та оперативний розгляд всіх скарг, що стосуються домагань.
 - 4.4. **Навчання та обізнаність:** Весь персонал буде проінформований про гендерну політику компанії.
 - 4.5. **Представництво та участь:** Ми прагнемо забезпечити гендерне представництво та його участь у всіх процесах прийняття рішень на всіх рівнях компанії.
 - 4.6. **Пріоритет у підборі персоналу:** При пошуку кандидатів на вакансії компанія надає пріоритет працівникам жіночої статі, ветеранам війни (за умови, що вони можуть виконувати посадові обов'язки), внутрішньо переміщеним особам (ВПО). Це рішення відповідає принципам соціальної відповідальності компанії та враховує актуальні воєнні обставини в країні.
5. **Реалізація**
 - 5.1. **Відповідальність:** За реалізацію та актуальність цієї політики відповідальним є відділ кадрів.
 - 5.2. **Звітність та моніторинг:** Співробітникам рекомендується повідомляти про будь-які випадки недотримання цієї політики. Усі повідомлення будуть розглядатися з дотриманням конфіденційності. Для забезпечення дотримання Гендерної політики розроблено та впроваджено план забезпечення виконання гендерної політики.
 - 5.3. **Дисциплінарні заходи:** Грубе порушення цієї політики може призвести до дисциплінарних заходів, аж до звільнення з роботи.
6. **Перегляд та оновлення.** Ця політика переглядатиметься щорічно, щоб гарантувати, що вона залишається актуальною, а також відповідає цілям сталого розвитку, визначеним ООН.