

СТАТУТ

РІВНОСТІ,
РІЗНОМАНІТНОСТІ
ТА ПРИЧЕТНОСТІ



ІНТЕРПАЙП

НАШЕ БАЧЕННЯ

У ІНТЕРПАЙП переконані, що різноманітність і причетність створюють більше багате середовище, яке сприяє творчому мисленню та стимулює інновації, збільшення продуктивності і підвищення якості життя у компанії. Ми прагнемо бути зразками для наслідування і послами різноманітності і причетності.

МЕТА ДАНОГО СТАТУТУ



МИ ПРАГНЕМО ДО:

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВСІХ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ

ПРОСУВАННЯ РІЗНОМАНІТНОСТІ

ПРОСУВАННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Ми проводимо цілеспрямовану політику щодо цих трьох зобов'язань, які й описує даний статут.

Мета цього статуту – продемонструвати нашу відданість культурній, етнічній та соціальній різноманітності всередині нашої компанії.

З його допомогою ми реалізуємо політику управління персоналом, спрямовану на визнання і розвиток індивідуальних навичок.

З цим статутом мають бути ознайомлені всі співробітники ІНТЕРПАЙП та наші клієнти, постачальники та партнери. Усі учасники зобов'язуються щодня дотримуватися цього статуту та просувати його принципи.

ПРИНЦИПИ

Наразі ми знаходимося в процесі підписання Глобального договору Організації Об'єднаних Націй (ГД ООН). Ми підтримуємо усі десять принципів Глобального договору, включаючи ті, що стосуються різноманітності і причетності:

- **Принцип 1:** Ділові кола повинні підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини;
 - **Принцип 2:** Ділові кола не повинні бути причетні до порушення прав людини;
- **Принцип 6:** Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації в сфері праці і зайнятості.

Ми також підтримуємо Цілі в області стійкого розвитку (ЦУР), включаючи, зокрема, наступні цілі:

5

ГЕНДЕРНОЕ
РАВЕНСТВО



МЕТА 5: Досягнення гендерної рівності та розширення прав та можливостей усіх жінок і дівчаток:

- **Завдання 5.1:** Повсюдно ліквідувати усі форми дискримінації у відношенні всіх жінок і дівчаток;
- **Завдання 5.5:** Забезпечити всебічну та реальну участь жінок та рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичній, економічній і громадській сферах життя.

10

УМЕНЬШЕНИЕ
НЕРАВЕНСТВА



МЕТА 10: Скорочення нерівності всередині країн і між ними:

- **Завдання 10.2:** До 2030 року підтримати законодавчим шляхом та заохочувати активну участь усіх людей у соціальній, економічного та політичного життя незалежно від їх віку, статі, інвалідності, раси, етнічної приналежності, походження, релігії і економічного або іншого статусу.

- **Завдання 10.3:** Забезпечити рівність можливостей та зменшити нерівність результатів, у тому числі шляхом скасування дискримінаційних законів, політики та практики та сприяння прийняттю відповідного законодавства, політики і заходів в цьому напрямі.

Ми також суворо слідуємо інструкціям та рекомендаціям, серед яких інструкції Міжнародною організації праці (МОП), основними завданнями якої є просування прав у сфері праці, заохочення створення гідних робочих місць, розвиток соціального захисту та зміцнення соціального діалогу на робочих місцях. МОП бореться з дискримінацією во всіх сферах діяльності.

Крім того, в нашому Кодексі етичних норм зафіксовано прагнення компанії сприяти залучення і різноманітності наших стейкхолдерів.

ОБОВ'ЯЗКИ

У ВІДПОВІДНОСТІ З ЦИМ УСТАВОМ МИ ОБОВ'ЯЗУЄМОСЯ:



1. Навчати і готувати: ми підвищуємо обізнаність та навчаємо наших менеджерів та співробітників, які беруть участь у найманні, навчанні та управлінні кар'єрою, з питань недискримінації та різноманітності, щоб усунути будь-які можливі упередження.

Інформування у цьому напрямі має бути постійним. Політика різноманітності вимагає залучення співробітників у тому , щоб стимулювати зміни. Ми прагнемо захистити робочі місця від всіх форм дискримінації, утисків і цінуємо взаємне повага і принципи рівного звернення.

2. Об'єктивізувати наші процеси, поважаючи і заохочуючи застосування принципу недискримінації во всіх його формах і на всіх етапах управління персоналом, включаючи прийом на роботу, навчання, просування по кар'єрної сході. Принцип недискримінації передбачає, що кожному співробітнику гарантується рівне звернення та повага. Ми також прагнемо підтримувати баланс між роботою, сім'єю і дозвілля, щоб гармонізувати професійну життя з особистою життям співробітників.



3. Наймати та просувати різноманітно: ми прагнемо забезпечити справедливе відображення різноманітності української товариства серед наших співробітників, включаючи його культурне та етнічне розмаїття на всіх рівнях кваліфікації персоналу та структури компанії. Ми сприяємо інтеграції співробітників на всіх рівнях організації, не проводячи відмінностей за статтю, сексуальною орієнтацією, расою, національності, етнічному походження, релігії, переконанням, віком,



обмеженими можливостями або інших ознак. Ми прагнемо підтримувати і покращувати різноманітне робоче середовище.



4. Комунікувати наші принципи всім співробітникам компанії, а також нашим замовникам, партнерам та постачальникам для того, щоб вони також поважали та керувалися цими принципами.

5. Встановлювати соціальний діалог: розробити і впровадити політики різноманітності з метою діалогу з особами, які представляють інтереси співробітників. Проект стане предметом діалогу з представниками трудового колективу. Якщо в компанії не вибрано делегати від трудового колективу, обговорення може проводитися безпосередньо з співробітниками.



6. Оцінювати і просувати наші дії: регулярно оцінювати прогрес, інформуючи про практичних результатах в ході виконання наших зобов'язань. Цей документ буде включати реалізовані заходи, методи і результати і дозволить оцінити наші дії, досягнутий прогрес і виникли Проблеми. Ми також будемо співпрацювати з відповідними асоціаціями і організаціями, у тому числі з ЄС, для підвищення поінформованості, обміну передовим досвідом і демонстрації переваг різноманітності.