

 **ДАРНУЦЯ**
це наше



ПУТІВНИК **ЕТИЧНОГО СПІЛКУВАННЯ**

Рівність, інклюзивність та різноманітність – це наше

ЛЮДЯНІСТЬ — ЦЕ НАШЕ

Ми переконані, що Дарниця є такою, якою вона є, завдяки людям, які працювали раніше, складають нинішню команду та приєднуються до нас у майбутньому. Ми ставимося до кожного як до унікальної особистості, чуйно реагуємо на потреби інших, цінуємо рівність прав і різні точки зору, інвестуємо в розвиток людей як невіддільну складову успіху компанії.

Ми вбачаємо в благодійності стратегічний внесок у добробут суспільства. Ми інтегруємо наші зусилля в комплексні рішення задля зміцнення здоров'я нації, ініціативи сталого розвитку та етичне ведення бізнесу.



ВІДСУТНІСТЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Шанобливе ставлення до прав людини - одна з базових цінностей Дарниці. Ми поважаємо права людини та пропагуємо їх захист у всіх сферах нашої діяльності.

Здорове робоче середовище передбачає **неприпустимість утисків** (фізичних або словесних), **дискримінації** або **цькування**.

Наше ставлення одне до одного має ґрунтуватися на принципах поваги та гідності.

В Дарниці **#не_можна** дискримінувати нікого, в тому числі, за ознакою віку, раси, статі, релігії, сексуальної орієнтації, сімейного стану, соціального походження, фізичного стану або етнічної приналежності.

ЩО РОБИТЬ ДАРНИЦЯ?



- Надає рівні можливості для всіх співробітників та кандидатів на роботу.
- Створює середовище, де поважають різноманітні думки та перспективи.
- Протидіє будь-яким формам дискримінації та заохочує до відкритості всіх співробітників.
- Розробляє та впроваджує програми навчання та розвитку, спрямовані на підвищення обізнаності та розуміння важливості інклюзивності та різноманітності.

ЩО РОБИМО МИ?



- Демонструємо повагу та прийняття різноманітності у всіх її проявах.
- Уникаємо будь-яких дій, мови чи поведінки, котрі можуть сприйматися як дискримінаційні.
- Підтримуємо колег і сприяємо створенню інклюзивного середовища, де кожен може відчувати себе комфортно, висловлюючи свої ідеї та думки.
- Активно беремо участь у програмах та ініціативах Дарниці, спрямованих на забезпечення рівності та різноманітності.

СТАТЬ

Дарниця визнає, що статева рівність є фундаментальним правом. Ми зобов'язуємося забезпечити однакові умови для чоловіків та жінок на всіх рівнях організації, включно з наймом, просуванням, навчанням та розвитком кар'єри.

ПОВЕДІНКА:

- Усі співробітники повинні проявляти **повагу до статевої ідентичності** та виразу кожної людини.
- **Неприпустимі будь-які форми домагань, жартів, мови чи поведінки**, які можуть бути сприйняті як дискримінаційні або зневажливі щодо будь-якої статі.
- Дарниця створює та підтримує середовище, де **немає місця для стереотипів чи упереджень**, пов'язаних зі статтю.

ДОРЕЧНА КОМУНІКАЦІЯ:

- Під час набору, інтерв'ювання та оцінювання працівників не можна ставити запитання, які прямо чи непрямо стосуються статевої ідентичності людини, її особистого життя або статевих стереотипів.
- Забороняється запитувати про плани щодо сім'ї, вагітності, шлюбу чи батьківства, якщо такі питання не стосуються прямих робочих обов'язків та не є важливими для виконання роботи.

ПРИКЛАДИ НЕДОРЕЧНИХ ФРАЗ ТА ВИСЛОВЛЮВАНЬ

- *Чи плануєте Ви мати дітей?*
- *Чи змінювали Ви колись своє ім'я? (яке може вказувати на зміну статі)*
- *Ви ж жінка, Вас кар'єра, напевно, не цікавить?*
- *Як Ви вважаєте, чи зможете працювати в колективі, де переважають чоловіки/жінки?*

ШЛЮБ, ЦИВІЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Ми поважаємо шлюбний статус кожного співробітника і забороняємо дискримінацію, засновану на шлюбі чи цивільному партнерстві, у всіх аспектах зайнятості та кар'єрного розвитку.

ПОВЕДІНКА:

Повага до особистого життя:

- Поважати особисте життя та шлюбний статус кожного співробітника, уникаючи непотрібних запитань або коментарів, які стосуються їхніх особистих відносин.

Відсутність дискримінації:

- Уникати будь-яких висловлювань або дій, які можуть вважатися дискримінаційними або виявляти неповагу до людей, які перебувають у шлюбі чи цивільному партнерстві.

ДОРЕЧНА КОМУНІКАЦІЯ:

- **Не запитуйте прямо про статус шлюбу або цивільного партнерства**, особливо якщо ця інформація не впливає на роботу співробітника.
- **Уникайте запитань про плани на майбутнє**, які припускають, що шлюб або цивільне партнерство можуть вплинути на кар'єрні амбіції або працездатність.
- **Не запитуйте про сімейні обов'язки** у спосіб, який може вказувати на припущення, що шлюб або цивільне партнерство вплине на здатність працівника виконувати свої обов'язки.

ПРИКЛАДИ НЕДОРЕЧНИХ ФРАЗ ТА ВИСЛОВЛЮВАНЬ

- *Як Ваш партнер ставиться до того, що Ви так багато працюєте?*
- *Як плануєте узгоджувати робочі зобов'язання з сімейними?*
- *Чи не відволіче шлюб тебе від робочих завдань?*
- *Тепер, коли є сім'я, чи готові працювати поза робочим часом?*

РАСА І РЕЛІГІЯ

Наші робочі місця — це середовище без расової і релігійної дискримінації. Ми відстоюємо рівність незалежно від раси, етнічного походження, кольору шкіри, національності чи національного походження або релігії.

ПОВЕДІНКА:

Неприпустимість расових стереотипів:

- Уникайте коментарів або припущень, заснованих на расових, етнічних або релігійних стереотипах, які можуть принизити або викликати незручності у співробітників.

Уникнення расового і релігійного профілювання:

- Не слід робити припущень про здібності, інтереси або поведінку особи на основі її раси, етнічного походження або релігії.

ДОРЕЧНА КОМУНІКАЦІЯ:

Використання поважної та чутливої мови:

- Необхідно уникати використання стереотипів або жартів, котрі можуть бути сприйняті як расистські чи образливі.
- Завжди використовуйте мову, яка відображає повагу до відмінностей у релігіях та культурно-етнічного різноманіття.

Повага до культурної і релігійної ідентичності:

- При спілкуванні важливо визнавати та цінувати культурну і релігійну ідентичність кожного співробітника, уникаючи будь-яких форм культурної недбалості або ігнорування.

ПРИКЛАДИ НЕДОРЕЧНИХ ФРАЗ ТА ВИСЛОВЛЮВАНЬ

- *Якої Ви національності?*
- *До якої церкви ходите?*
- *Чи не вважаєте, що Ваша релігія є дивною або неправильною?*
- *Ви вірите/не вірите в Бога?*

ВІК

Прийняття рішень щодо найму, просування по службі, навчання, звільнення та інших аспектів працевлаштування відбувається на підставі кваліфікації, здібностей та досягнень, а не віку.

ПОВЕДІНКА:

Усі співробітники повинні **уникати використання стереотипів** про "молодих" або "старих" працівників, а також уникати жартів або коментарів, котрі можуть бути сприйняті як образливі або дискримінаційні щодо віку.

ДОРЕЧНА КОМУНІКАЦІЯ:

Комунікація має бути відкритою та відбуватися з **повагою до досвіду та перспектив працівників усіх вікових груп.**

Не слід ставити запитання, котрі безпосередньо або опосередковано використовують вік як критерій для оцінки професійних здібностей, робити припущення про енергійність або фізичне здоров'я співробітника на основі його віку, а також припускати, що старші колеги можуть мати проблеми з використанням новітніх технологій тощо.

ПРИКЛАДИ НЕДОРЕЧНИХ ФРАЗ ТА ВИСЛОВЛЮВАНЬ

- *Ви ще молодий/молода і не маєте достатнього досвіду, щоб впоратись на цій посаді.*
- *Коли вам йти на пенсію?*
- *У Вашому віці вже недостатньо енергії, щоб братись за такі відповідальні проєкти.*
- *Чи знайомі з останніми технологічними трендами?*

НАШІ СИЛЬНІ

ПРОГРАМА ПІДТРИМКИ ВETERANІВ ТА ВETERANOK

У сучасному світі роль ветеранів, які захищали і захищають Україну, неможливо переоцінити. Їхній внесок у забезпечення миру та стабільності є фундаментальним для нашого суспільства.

Водночас повернення до цивільного життя часто супроводжується низкою складнощів — від потреби у реабілітації та психологічної підтримки до проблем з працевлаштуванням та соціальною адаптацією. Відповідальність за підтримку цих героїв покладається не лише на державу, а й на цивільні інституції, включаючи бізнес-сектор.

Компанія "Дарниця" як соціально відповідальний бізнес, розуміючи важливість інтеграції ветеранів у цивільне суспільство, ініціювала програму "НАШІ СИЛЬНІ".

Ця ініціатива має на меті віддати належне тим, хто захищає та захищав нашу країну, і забезпечити їм комплексну підтримку на новому етапі їхнього життя.

Це є ключовим не лише з етичної точки зору, а й як чинник, що сприяє економічному розвитку та соціальній стабільності країни.



ЗНАЙОМСТВО

Розмова про військовий досвід кандидата під час першого знайомства, найімовірніше, дасть Вам перевагу перед іншими роботодавцями, з якими спілкується ветеран або ветеранка, та стане однією зі спільних тем для розмов на співбесіді.

Пам'ятайте про візуальний контакт з кандидатом, для нього важливо, що Ви слухаєте його, а не просто ставите низку формальних запитань.

ДОМОВЛЕНІСТЬ ПРО ПРАВИЛА

Якщо Вам із якихось причин не комфортна тема, яку порушує кандидат на співбесіді, або вона не стосується роботи чи досвіду, будьте чесними та відвертими, як з іншими кандидатами та проговоріть з кандидатом межі:



*...я поважаю
Ваш досвід
та бажання
поділитися,
але мені не
комфортно
продовжувати
говорити
на цю тему...*

**ПАМ'ЯТАЙТЕ ПРО ЗАГАЛЬНІ ЕТИЧНІ НОРМИ Й ЗАПИТУЙТЕ,
ЧИ ГОТОВІ ВАШІ КАНДИДАТИ-ВЕТЕРАНИ ГОВОРИТИ
НА ЧУТЛИВІ ТЕМИ**

ЯК СПІЛКУВАТИСЯ

У спілкуванні з ветеранами та ветеранками важливо передусім дотримуватись базових етичних норм.

Не запитуйте у ветеранів того, що не спитали б у будь-якої іншої людини, та не давайте оцінки військовому досвіду ветерана чи ветеранки.

Під час комунікації з людиною, Ви проводите в першу чергу розмову від себе і вона повинна бути послідовна:

- **слухайте**
- **та відчувайте.**



ПРИ РОЗМОВІ БУДЬТЕ

- Ввічливими та професійними.
- Говоріть зрозуміло та по суті.
- Стриманими та послідовними.
- Наголошуйте на подальшій послідовності дій ветерана.
- Важливо! тримати зоровий контакт з ветераном протягом усього діалогу.

ЯК ЗАПИТАТИ ВЕТЕРАНІВ ПРО ЇХНІЙ БОЙОВИЙ ДОСВІД?

Ви можете запитати про статус кандидата на посаду прямо:



Скажіть, будь ласка, чи Ви учасник бойових дій? Чи комфортно Вам говорити про це зі мною?

ЯК СПІЛКУВАТИСЯ

Якщо під час спілкування Ви відчуваєте невпевненість, сором'язливість, хвилювання – це цілком нормальна реакція. І також цілком доречно поділитися Вашими власними емоціями зі співбесідником. Єдине, що слід пам'ятати – дотримуйтесь правил ділового спілкування і говоріть саме про себе, про свої відчуття й емоції та не перекладайте відповідальність на співбесідника.

Ви можете сказати щось на кшталт:



...я ще не проводила співбесід із ветеранами, тож трохи хвилююсь, але мені щиро хочеться, щоб наше спілкування було комфортним для нас обох, тож якщо я буду перепитувати або уточнювати щось, прошу поставитися до цього з розумінням. Якщо Вам буде некомфортно про щось говорити, просто скажіть мені про це...

ПРИКЛАДИ НЕДОРЕЧНИХ ФРАЗ ТА ВИСЛОВЛЮВАНЬ

- Я теж збирався/лась піти на війну, але...
- Війна – це жахливо.
- Ви пройшли жахи війни.
- Скоріше б те все вже закінчилось.
- Я знаю «Степана», він після війни став диким.
- А я чув/ла, що в зоні бойових дій твориться...
- Це правда, що 100к платять?
- Кому та війна потрібна...
- Я взагалі не розумію, що це за війна така — завжди мирно жили.
- Ми вас туди не відправляли росіяни — наші брати.
- Один народ.
- Порушувати політичні теми, давати оцінку політичній ситуації.
- Я тримаю економічний фронт.

ЯК СПІЛКУВАТИСЯ

Під час розмови з ветеранами говоріть просто й прямо. Обирайте чіткі визначення, позбавлені емоційного забарвлення. До прикладу, замість «вічний подвиг» скажіть нейтральне: воєнний чи бойовий досвід.

ГОВОРИМО	НЕ ГОВОРИМО	ЧОМУ УНИКАЄМО
ВETERАН АБО ВETERАНКА - ЛЮДИНА, ЯКА БРАЛА УЧАСТЬ У БОЙОВИХ ДІЯХ ТА ЗАВЕРШИЛА СЛУЖБУ	АТОШНИК, КОЛИШНІЙ ВІЙСЬКОВИЙ, ЕКСБОЄЦЬ, ВІЙСЬКОВИЙ, ДОБРОВОЛЕЦЬ	МИ ПРАЦЮЄМО ТА СПІЛКУЄМОСЯ З УСІМА ЛЮДЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ВОЄННИЙ ДОСВІД
УБД — СТАТУС УЧАСНИКА БОЙОВИХ ДІЙ	ВОЇНИ, ВІЙСЬКОВІ	КОЛИ МИ ГОВОРИМО ПРО ЛЮДИНУ, ЩО МАЄ ВОЄННИЙ ДОСВІД У БУДЬ-ЯКІЙ РОЛІ, НАЗИВАЄМО ЇЇ УБД
БОЙОВИЙ ДОСВІД - ВСІ ПОДІЇ ТА ОБСТАВИНИ, ЯКІ ТРАПИЛИСЬ З ЛЮДИНОЮ ПІД ЧАС СЛУЖБИ ТА УЧАСТІ У БД	ПРОЙШОВ КРИЗЬ ЖАХИ ВІЙНИ, ВОЮВАВ	МИ НЕ ДАЄМО ОЦІНКИ ДОСВІДУ, ЯКИЙ ОТРИМАЛИ ВETERАНИ
ВІЙНА	ПОДІЇ НА СХОДІ	УСЕ ЦЕ — БОЙОВІ ДІЇ ПРОТИ ОКУПАНТІВ, СПРЯМОВАНІ НА ВІДНОВЛЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ЦІЛІСНОСТІ УКРАЇНИ
АДАПТАЦІЯ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ	РЕАБІЛІТАЦІЯ, ПОВЕРНЕННЯ ДО НОРМАЛЬНОГО ЖИТТЯ	ВОЄННИЙ ДОСВІД ЗАЛИШИТЬСЯ З НАШИМИ ЛЮДЬМИ ДО ВІКУ, Й ЖИТТЯ З ІДЕНТИЧНІСТЮ ВETERАНА, ВЛАСНЕ, І Є ЇХНЬОЮ НОРМОЮ



ВЗАЄМОДІЯ З ВЕТЕРАНАМИ, ЯКІ НАБУЛИ ІНВАЛІДНОСТІ

ОСНОВИ КОМУНІКАЦІЇ З ВЕТЕРАНАМИ, ЩО НАБУЛИ СКЛАДНИХ ТРАВМУВАНЬ І ЯК НАСЛІДОК, АМПУТАЦІЙ ТА ПРОТЕЗУВАНЬ

- Зосередьте увагу на людині, а не на її інвалідності.
- Уникайте слів, які можуть образити: жертва, прикутий, сліпий, хворий, інвалід.
- Коли Вас знайомлять з людиною з інвалідністю, звертайтеся прямо до неї, а не до того, хто її супроводжує.
- Якщо Ви пропонуєте допомогу, почекайте, доки ветеран її прийме.
- Крісло колісне є частиною недоторканого простору ветерана.
- Залишайтеся спокійними та привітними.

ПРИКЛАДИ НЕДОРЕЧНИХ ФРАЗ ТА ВИСЛОВЛЮВАНЬ

- Як згинається протез?
- Одужуй!
- Як ти отримав/-ла поранення?
- Боже, який жах.
- Як ти це витерпів/-ла?
- Це правда, що платять компенсацію?
- Ти ж такий молодий/-а, як далі жити будеш.
- Хлопці/дівчата калічаться ні за що.
- Ти відчуваєш у побуті незручності, мабуть?
- Бідний/-а, нещасний/-а.



Якщо вважаєте, що ви або хтось інший зазнали незаконної дискримінації або цькування, повідомте про інцидент і супутні обставини на електронну пошту «Єдиної гарячої лінії»:

COMPLIANCE.OFFICER@DARNYTSIA.UA



 ДАРНИЦЯ
це наше