

**ФАЙНО
МАРКЕТ**

Привіт, сусіди!

КОРПОРАТИВНА ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

2025

МЕТА ПОЛІТИКИ

Ми прагнемо створити таке середовище, де кожен працівник, незалежно від посади чи функції, відчуває себе захищеним, шанованим та цінним.

Ця політика визначає нашу спільну відповідальність: не допустити дискримінацію у будь-яких її формах і закріплює наше прагнення жити відповідно до основних цінностей компанії.



ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ

- Нульова толерантність до будь-якої форми дискримінації
- Рівне ставлення до всіх працівників незалежно від: статі, віку, раси, етнічного походження; релігії, мови, політичних поглядів; сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності; інклюзивності, сімейного стану або соціального походження; фізичних або ментальних особливостей
- Дотримання законодавства України та міжнародних норм прав людини

СФЕРА ДІЇ

Політика поширюється на всі рівні компанії:

- Продавці, касири, вантажники, прибиральниці, охоронники
- Працівники складу та логістики
- Офісний персонал та керівництво



ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА КЕРІВНИЦТВА



Усі працівники зобов'язані:

- Поважати колег та дотримуватися принципів рівності
- Повідомляти про випадки дискримінації

Керівники (керуючі магазинів, менеджери складу, начальники відділів):

- Несуть персональну відповідальність за дотримання політики в підрозділі
- Забезпечують регулярне інформування працівників

НАШІ ЦІННОСТІ

Наші цінності як основа протидії дискримінації





ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я

Життя та здоров'я — це наша найвища цінність.

- Дискримінація, приниження чи моральний тиск можуть завдавати серйозної шкоди психічному та емоційному здоров'ю.
- Ми зобов'язуємось не допускати таких дій, оскільки кожна людина має право на безпечне та гідне середовище.

ЦІКАВА РОБОТА

Цікава робота — для кожного.

- Цікава, корисна праця можлива лише в атмосфері поваги, відкритості та командного духу.
- Жодна людина не має бути позбавлена можливості реалізовуватись через упереджене ставлення чи бар'єри.
- Кар'єрне зростання, розвиток і доступ до ресурсів ґрунтуються на здібностях і старанності, а не на упередженнях чи особистих зв'язках.



МАТЕРІАЛЬНО ЗАБЕЗПЕЧЕНЕ ЖИТТЯ

Матеріально забезпечене життя — рівні можливості.

- Ми підтримуємо рівність в оплаті праці, можливостях просування, навчанні та розвитку.
- Жодна особиста характеристика (стать, вік, зовнішність, релігія тощо) не може бути підставою для обмеження доходу чи умов праці.



ПОРЯДОК У СПРАВАХ, ОХАЙНІСТЬ

- Організаційна дисципліна включає чіткі правила поведінки: неприйнятні будь-які образи, жарти на національну, гендерну або іншу чутливу тематику.
- Ми дотримуємось етичного ділового стилю — і в магазині, і на складі, і в офісі.
- Кожен лідер відповідальний не тільки за показники, а й за атмосферу в команді.
- Ми не толеруємо зневагу чи знущання в жодному форматі.

ГАРНІ МАНЕРИ, ВИХОВАНІСТЬ

Ми віримо, що вихованість — не формальність, а щоденна норма.

- Дотримання етикету, ввічливість та гідне спілкування — основа здорового колективу, де немає місця зневазі чи зверхності.
- Ми поважаємо особистість кожного: продавця, вантажника, менеджера чи директора.
- Усі гідні ввічливого ставлення незалежно від статі, віку, національності, мови, вірувань, наявності інклюзивності чи інших ознак.



НЕПРИПУСТИМО:

- Пряма дискримінація. Наприклад, відмова у прийомі через вік, стать чи релігію
- Непряма дискримінація — внутрішні правила, що ставлять когось у гірше становище без об'єктивних підстав
- Утиски, психологічний тиск, висміювання
- Сексуальні домагання
- Мовна, етнічна або регіональна дискримінація
- Обмеження у розвитку, графіку, преміюванні без об'єктивної причини



ДЛЯ НАС НЕПРИЙНЯТНІ:

Харасмент — порушення особистих кордонів людини.

- Кожен працівник компанії повинен пам'ятати про те, що у нас недопустимі натяки, жести, фрази сексуального характеру або ж дотики, що завдають дискомфорту іншій людині.

Ейджизм — упереджене ставлення через вік.

Ейджизм може проявлятися як з боку старшого покоління до молодшого ("Ой, ти ще занадто молода/молодий, щоб в цьому розбиратися"), так і навпаки, коли колегу старшого віку не приймають в "молодий" колектив.

Аб'юз — психологічний тиск, жорстоке поводження або знущання.

- Проявами аб'юзу є насильство, погрози, постійна критика і знецінення досягнень людини.
- Недопустимий і булінг — цькування і приниження людини кількома особами або усім колективом.

Газлайтинг — ще один вид психологічного насилля і маніпуляції.

- В цьому випадку навмисно перекручуються слова, факти, події, щоб людина почала сумніватися у собі і у власній адекватності.

ЯК ПОВІДОМИТИ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ?

Особисте звернення до HR:

м. Кропивницький, вул. Шевченка 29
м. Черкаси, вул. Героїв Небесної Сотні 55/2

Звернення до HR через електронну
скриньку: hr@veresen.com.ua

Звернення до HR за телефоном:

068-299-37-01 або 067-521-02-64

Надіслати листа директору компанії:

faino_pomich@fayno.market

Щорічне онлайн опитування рівня задоволеності працівників (eNPS)

Гаряча лінія:

0-800-309-686



Усі звернення конфіденційні.
За подання звернення не буде
жодного тиску чи помсти



РОЗГЛЯД ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

- Звернення розглядається протягом 5 робочих днів.
- У разі підтвердження факту дискримінації HR ініціює дисциплінарну процедуру.
- У разі вчинення дискримінації передбачені дисциплінарні наслідки — від зауваження до припинення трудових відносин.

НАВЧАННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

- Обов'язкове навчання на тему: “Протидія дискримінації. Ефективні комунікації та емоційний інтелект”
- Адаптація нових працівників містить ознайомлення із цією політикою
- Керівники проходять додаткове навчання із недискримінаційної управлінської практики



КОНТРОЛЬ ТА ПІДЗВІТНІСТЬ

- HR проводить щорічний моніторинг атмосфери в підрозділах
- Усі керівники включають в оцінку своєї роботи фактор “соціального клімату”

НАША ПОЗИЦІЯ

- Дотримання цієї політики — не формальність, а прояв культури, якою ми пишаємося. Ми віримо: люди працюють краще там, де їх цінують і поважають.
-
- Підписуючи трудовий договір, працівник погоджується з цим документом і бере участь у спільному будівництві команди, де кожен важливий.
-



Творимо простір
добрих!

