

Гендерна політика НЕЦУ

До 2015 р. затвердженого програмного документа з гендерної політики НЕЦУ не існувало. Тим не менш, неофіційно НЕЦУ протягом багатьох років використовував гендерну політику CEE Bankwatch Network. Оскільки частина співробітників і співробітниць НЕЦУ працює також у мережі Bankwatch, з об'єктивних причин було вирішено скористатися аналогічною гендерною політикою для всього колективу НЕЦУ. НЕЦУ використовує політики Bankwatch не лише з гендерних, а і з інших питань внутрішньої організації: процедури оцінки штату, управління, визначення рівня зарплатні тощо.

У 2014 р. НЕЦУ був розроблений засадничий документ із гендерної політики, заснований на концепції гендерної політики CEE Bankwatch, який був обговорений на виїзному засіданні штату 12-13 березня 2015 р.

Цілі НЕЦУ з гендерних питань

У внутрішньому середовищі організації планується досягти:

- Гендерного балансу та рівноправ'я у штаті НЕЦУ і керівних органах організації.
- Відсутності дискримінації за гендерними ознаками чи сексуальною орієнтацією при прийомі на роботу.
- Поваги до розмаїття поглядів працівників і працівниць НЕЦУ, наполегливого попередження поширенню стереотипів про роль чоловіка та жінки у суспільстві.
- Створення середовища, в якому співробітники і співробітниця, в яких є діти, відчувають однакову підтримку від НЕЦУ завдяки системі відпусток з догляду за дитиною і гнучкості умов праці, відповідно до якої співробітниця та співробітники мають однакові шанси отримати відпустку з догляду за дитиною. Водночас обов'язки мають бути розподілені таким чином, щоб співробітники, які не мають дітей, не несли на собі тягар зобов'язань від додаткової роботи й відряджень через вихід у відпустку з догляду за дитиною інших співробітниць/ків.

НЕЦУ також планує розширити роботу з гендерних питань у своїй роботі: вивчати зв'язок гендеру і питань навколишнього середовища, озвучення гендерних питань в активістській діяльності та під час проведення кампаній. НЕЦУ продовжуватиме плекати контакти з організаціями, які займаються гендерною проблематикою й організовуватиме широкі обговорення зі співробітниками щодо гендерних питань.

Рівні можливості у НЕЦУ

НЕЦУ – демократична організація з рівними можливостями. Ми вважаємо гендерну рівність фундаментальним правом особистості. Чоловіки і жінки володіють однаковими можливостями, правами і обов'язками. Це також включає до себе рівний доступ до освіти, можливостей персонального розвитку і просування кар'єрними сходами. Ми розуміємо, що досягнення гендерної рівності у суспільстві передбачає підтримку гендерно чутливої робочої атмосфери у нашій організації.

Система оплати праці

НЕЦУ не диференціює рівень зарплатні чоловіків і жінок. У нашій системі оплати праці ключовими факторами є досвід, участь і рівень виконання роботи.

Гендерний баланс

НЕЦУ ставить за мету збалансоване представництво поглядів на звітно-виборчій конференції НЕЦУ та інших формальних заходах організації.

Політика недискримінації під час прийому на роботу

НЕЦУ дотримується недискримінаційної політики при прийомі на роботу, не виявляючи упередження щодо статі, національності, сексуальної орієнтації, інвалідності тощо.

Підтримка співробітників з дітьми

НЕЦУ зацікавлений у створенні гідних і справедливих умов як для жінок, так і для чоловіків з дітьми. З 2007 р. діє наступна політика компенсації для штатних співробітників НЕЦУ у випадку відпустки з догляду за дитиною:

- Жінки/чоловіки штату НЕЦУ після досягнення трирічного стажу роботи у НЕЦУ, мають право отримувати впродовж семи місяців компенсацію обсягом 70 % від зарплати (враховуючи державні виплати при народженні дитини);

- НЕЦУ гарантує збереження робочого місця за людиною, яка йде у відпустку з догляду за дитиною впродовж передбаченого національним законодавством періоду.

Ми також заохочуємо чоловіків іти у відпустку з догляду за дитиною і заохочуємо їх частіше користуватися цим правом.

Чоловікам виділяється додаткова оплачувана відпустка на 2 тижні відразу після народження дитини для заохочення їх залишитися вдома і допомагати жінці у догляді за дитиною. НЕЦУ також заохочує чоловіків погоджуватися на часткову відпустку з догляду за дитиною. НЕЦУ підтримує як біологічних батьків, так і батьків, які всиновили/удочерили дитину. НЕЦУ є відкритим до толерування особливих умов відпустки з догляду за дитиною.

Ми підтримуємо співробітників, які виходять на роботу і готові взятися до виконання своїх обов'язків після відпустки з догляду за дитиною. Це передбачає вільний вибір робочого графіку, можливість працювати з дому, часткову зайнятість, зменшення навантаження з відряджень тощо.

НЕЦУ також зобов'язується здійснювати ефективне планування роботи й управління часом, щоб вихід у відпустку з догляду за дитиною одних співробітників не призводив до збільшення робочого навантаження для інших співробітників, у тому числі, тих, які не мають дітей.

Виконання гендерної політики

Керівництво НЕЦУ несе відповідальність за виконання і моніторинг цієї гендерної політики. З конкретних гендерних питань для знаходження задовільних рішень НЕЦУ співпрацюватиме з Ревізійною Комісією.