

**Политика по недопущению дискриминации
и защите от преследований
в ООО «Кинг – 95»**

I. Область применения

1.1. Политика по недопущению дискриминации и защите от преследований (далее - Политика) Общества с ограниченной ответственностью «Кинг – 95» (далее - ООО «Кинг – 95») разработана с целью обеспечить всем сотрудникам возможность работать в атмосфере, свободной от преследований, дискриминации и домогательств, независимо от того, относятся ли они к поведению сослуживцев или кого-либо, непосредственно не связанного с ООО «Кинг – 95» (например, внешнего поставщика, консультанта или клиента).

1.2. ООО «Кинг – 95» поддерживает на рабочих местах атмосферу уважения и достоинства. Каждый сотрудник имеет право работать в профессиональной среде, которая способствует равным возможностям карьерного роста и исключает незаконные дискриминационные практики, включая преследования. Все отношения между людьми должны быть деловыми и свободными от дискриминации, предубеждений и преследований.

1.3. Любые отличия людей по половому, гендерному, религиозному, возрастному не должны и не могут использоваться как основание для исключения или выделения в особую группу лиц определенного пола или лиц, обладающих другими качествами, которые могут стать причиной их отстранения от участия в бизнес-процессах или в связанной с работой общественной деятельности или в дискуссиях.

1.4. Дискриминация и издевательства являются примером нежелательного поведения, вызывающего пагубные последствия для сотрудника, которые могут включать:

- стресс
- недостаток мотивации
- снижение производительности труда
- уклонение от исполнения служебных обязанностей
- увольнение.

Что в свою очередь может привести к негативным последствиям для предприятия, поставить под угрозу слаженную и эффективную совместную работу.

1.5. Сотрудники не должны участвовать в дискриминации или предоставлении неравных прав и возможностей. Запрещается различное отношение к людям по гендерному признаку или на основе других качеств, защищаемых по законодательству, в отношении условий, сроков, привилегий и дополнительных льгот в работе.

1.6. Поведение, запрещенное Политикой, является неприемлемым на рабочем месте и в связанных с работой местах за пределами рабочего места, таких, как командировки, деловые встречи и связанные с бизнесом публичные мероприятия.

II. Равные возможности трудоустройства

2.1. Политика предусматривает обеспечение равных возможностей трудоустройства в ООО «Кинг – 95», без дискриминации или преследований на основании расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или ее выражения, возраста, инвалидности, семейного положения,

гражданства, генетической информации или других характеристик, которые защищены законом. Любая дискриминация или преследование запрещены.

III. Сексуальные домогательства

3.1. Сексуальные домогательства представляют собой дискриминацию и являются незаконными в соответствии с законодательством и неприемлимыми в ООО «Кинг – 95». В данной Политике они определены как нежелательные приставания, просьба о сексуальной близости и другие вербальные или физические действия сексуального характера, когда, например:

- согласие с таким поведением делается открыто или подразумевается, как условие приема лица на работу;
- согласие с таким поведением или отказ становятся основой для принятия решений о приеме на работу, касающихся этого лица;
- такое поведение имеет своей целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение работы лицом или создание запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте.

IV. Преследования

4.1. В соответствии с Политикой преследованиями считаются вербальные, выраженные в письменной форме или физические действия, которые оскорбляют человека, демонстрируют враждебность или отвращение к лицу по причинам его или ее расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной принадлежности или ее выражения, национальности, возраста, инвалидности, семейного положения, гражданства, генетической информации или любых других характеристик, находящихся под защитой закона, а также подобные действия в отношении его/ее родственников, друзей, партнеров, которые:

- имеют своей целью или следствием создание запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте;
- имеют своей целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение работы лицом;
- иным образом отрицательно влияют на возможности лица на работе.

4.2. Преследования включают использование оскорбительных эпитетов, инсинуаций или негативных стереотипов; угрозы, устрашение или враждебные действия, унижительные шутки; письменные или графические материалы, порочащие или демонстрирующие враждебность или отвращение к лицу или к группе, которые размещают где-либо в помещении работодателя в общедоступном месте, распространяют на рабочих местах, в рабочее время или в нерабочее время и с использованием оборудования компании, при помощи электронной почты, телефона (включая голосовые сообщения), SMS, социальных сетей и других средств коммуникации.

V. Информирование о случаях домогательств, дискриминации и защита от преследований за информирование о нарушениях

5.1. ООО «Кинг – 95» внимательно относится к сообщениям обо всех замеченных случаях дискриминации или домогательств, независимо от того, кто обидчик и какова его должность. Политика предусматривает незамедлительное и тщательное расследование по таким жалобам, а также запрет на преследование в отношении любого лица, который докладывает о дискриминации и преследованиях или участвует в расследовании по таким жалобам.

5.2. Любой сотрудник, который считает, что стал жертвой такого поведения, должен обсудить беспокоящие его вопросы со своим непосредственным руководителем, либо с вышестоящим руководством.

5.3. Месть лицу за то, что оно сообщило о домогательствах, преследовании или дискриминации, или за участие в расследовании по жалобе на домогательства, преследование или дискриминацию рассматривается как серьезное нарушение настоящей Политики. Как и сами по себе домогательства, преследования и дискриминация, мсть за информирование о них может стать основанием для дисциплинарных мер. О действиях в порядке мести следует незамедлительно докладывать, они будут быстро расследованы, и по ним будут приняты соответствующие меры.

VI. Процедура подачи жалобы

6.1. ООО «Кинг – 95» предпримет все разумно обоснованные усилия, чтобы проследить, чтобы все сотрудники знали, что любая жалоба о нарушении Политики будет рассмотрена и обработана соответствующим образом.

6.2. Обо всех случаях дискриминации или преследования следует незамедлительно изложить в виде жалобы, поскольку это способствует быстрым и конструктивным действиям, прежде чем отношения будут бесповоротно испорчены. Поэтому, хотя фиксированный срок не установлен, быстрое уведомление и вмешательство являются самым эффективным методом урегулирования реальных или предполагаемых инцидентов, связанных с преследованиями.

6.3. Любые поданные обвинения в домогательствах, дискриминации или преследовании будут незамедлительно расследованы. Расследование может включать индивидуальные беседы с вовлеченными сторонами и, в случае необходимости, с лицами, которые были свидетелями поведения, ставшего предметом обвинений, или располагают другой относящейся к вопросу информацией.

6.4. Во время расследования будет сохраняться конфиденциальность, в той степени, насколько это приемлемо для целей расследования и соответствующих корректирующих действий.

VII. Ответственность

7.1. В ответ на неправомерное поведение, в том числе преследование, дискриминацию или домогательства, будут приняты соответствующие меры дисциплинарного воздействия. Такие, как предупреждение, выговор, отказ от повышения в должности или повышения зарплаты, в зависимости от того, какую меру ООО «Кинг – 95» сочтет соответствующей в данных обстоятельствах.

7.2. Если сторона, на которую подана жалоба, не согласна с вынесенным решением, эта сторона может апеллировать к высшему руководству.

7.3. Ложные и злонамеренные жалобы на преследования, дискриминацию и домогательства (в противоположность жалобам добросовестным, даже если они по сути своей ошибочны) могут стать основанием для соответствующих дисциплинарных мер.