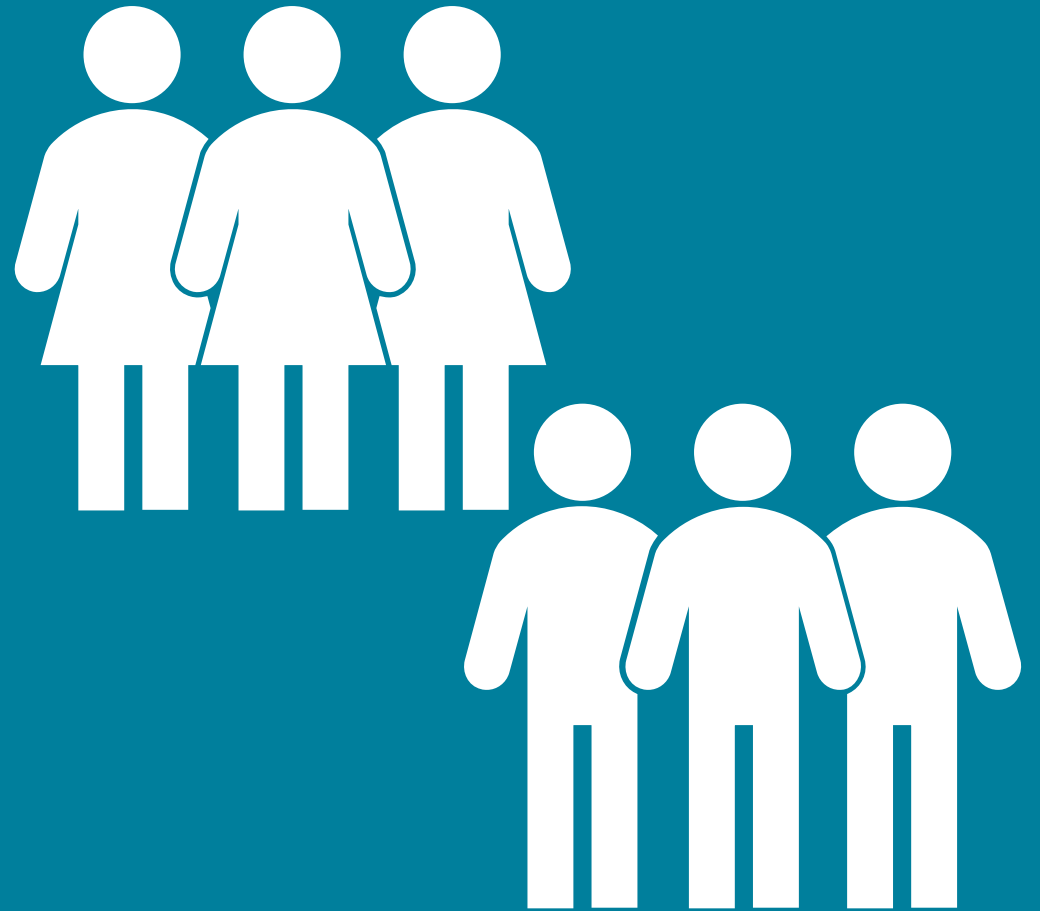


KERNEL

Антидискримінаційна
політика/
Політика щодо протидії
домаганням та насильству



Цілі Політики



- ✓ Антидискримінаційна політика Кернел пояснює, як Компанія запобігає дискримінації та захищає своїх співробітників, контрагентів, клієнтів і заінтересованих сторін від незаконних переслідувань та дискримінації
- ✓ Антидискримінаційна політика підтримує загальну прихильність Компанії у створенні безпечних та різноманітних робочих місць для всіх
- ✓ Кернел створює робоче середовище, в якому до всіх співробітників ставляться з повагою та гідністю
- ✓ Кернел докладает максимум зусиль для того, щоб усі заінтересовані сторони ознайомилися з цією політикою та розуміли, що кожна скарга про порушення буде розглянута належним чином та тягне за собою відповідне розслідування
- ✓ Закон і політика Кернел забороняють невідповідне поведження за ознакою статі чи будь-якого іншого критерію щодо умов працевлаштування, умов праці, привілеїв тощо
- ✓ Ця політика поширюється на всіх співробітників, контрагентів, клієнтів і заінтересованих сторін

Елементи



- ✓ Дискримінація - будь-яка негативна дія, спрямована на особу, або ставлення до неї через певні ознаки:
 - Вік
 - Раса
 - Стать
 - Релігія
 - Етнічна приналежність/ національність
 - Інвалідність / історія хвороби
 - Шлюб/ цивільне партнерство
 - Вагітність/ материнство/ батьківство
 - Гендерна ідентичність / сексуальна орієнтація
- ✓ Домагання - залякування, прямі образи, зловмисні плітки та переслідування, образливі дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового підпорядкування
- ✓ Насильство за ознакою статі - діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать або поширені у суспільстві звичаї або традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у професійному, публічному або приватному житті

Загальні принципи



Політика Кернел спрямована на забезпечення рівних можливостей працевлаштування без дискримінації або утисків за ознаками раси, кольору шкіри, релігії, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності або самовираження, віку, інвалідності, сімейного стану, громадянства, національного походження, генетичної інформації або будь-якими іншими характеристиками, які захищені Законом

- ▶ Кожен співробітник має право працювати в професійній атмосфері, яка сприяє рівним можливостям працевлаштування і забороняє незаконну дискримінаційну практику, включаючи домагання. Тому Кернел очікує, що всі відносини між колегами будуть діловими та вільними від явних упереджень і домагань

Концепція



- ✓ Будь-який співробітник, у якого виникли питання щодо застосування положень цієї політики, може звернутися за роз'ясненнями до керівника Департаменту персоналу, керівника відділу Комплаєнс або комплаєнс-координатора на підприємстві Кернел
- ✓ Рекомендується повідомляти про всі передбачувані (можливі) випадки дискримінації або домагань
- ✓ Політика Кернел полягає у швидкому та ретельному розслідуванні таких повідомлень
- ✓ Кернел забороняє переслідування будь-якої людини, яка повідомляє про дискримінацію чи домагання або бере участь у розслідуванні таких повідомлень

Система управління взаємовідносинами

Компанія реалізує заходи щодо запобігання та протидії насильству:

1. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах та умовах праці
2. Забезпечення свідомості ґендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних обов'язків між жінками та чоловіками
3. Проведення внутрішніх та зовнішніх комунікацій, затвердження Корпоративного Кодексу Кернел та інших корпоративних стандартів з метою запобігання насильству за ознакою статі, у тому числі всім формам насильства стосовно жінок, та виховання поваги до гідності кожного співробітника незалежно від статі
4. Вивчення ситуації та збір даних про факти насильства
5. Проведення розгляду фактів, причин і передумов поширення насильства за ознакою статі, а також ефективності заходів у сфері запобігання та протидії такому насильству
6. Проведення розслідувань щодо проявів насильства за ознакою статі, його наслідків, дисциплінарне покарання порушників
7. Залучення керівників структурних підрозділів КЕРНЕЛ та підприємств компанії до проведення комунікацій та впровадження коригуючих дій, спрямованих на запобігання насильству та його протидії
8. Проведення спеціалізованих тренінгів для співробітників Компанії та заінтересованих сторін
9. Надання можливості подачі невідкладного повідомлення про потенційні факти насильства та протиправні дії на Гарячу лінію Кернел
10. Надання допомоги та захист постраждалим особам



Інші положення



- ✓ Політика підлягає оновленню у разі необхідності, змін чинного законодавства, але не рідше, ніж раз на три роки

- ✓ **Власник процесу:** Керівник департаменту персоналу

- ✓ **Розробник Політики:** Керівник відділу Комплаєнс

- ✓ Неприпустимі дії відповідно до Політики управління конфліктом інтересів і протидії шахрайству і корупції

- ✓ **Пов'язані документи:**
 - Корпоративний Кодекс
 - Політика управління конфліктом інтересів і протидії шахрайству і корупції
 - Політика рівних можливостей та різноманіття
 - HR Політика
 - Політика корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку
 - Процедура отримання та розгляду інформації, яка надійшла каналами Гарячої лінії
 - Процедура проведення внутрішніх (корпоративних) розслідувань
 - Процедура захисту Заявників