

## Область применения

Эта политика касается всех, кто подал заявку на работу в Компании, и сотрудников, независимо от того, относятся ли они к поведению сослуживцев или кого-либо, непосредственно не связанного с Группой компаний Софтлайн (далее – Софтлайн) (например, внешнего поставщика, консультанта или клиента).

Поведение, запрещенное этими политиками, 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.

Политика Софтлайн поддерживает в компании рабочую атмосферу, уважения и достоинства. Каждый сотрудник имеет право работать в профессиональной атмосфере, которая способствует равным возможностям карьерного роста и исключает незаконные дискриминационные практики, включая преследования. В связи с этим Софтлайн ожидает, что все отношения между людьми в Компании будут деловыми и свободными от дискриминации, предубеждений и преследований.

Софтлайн разработала настоящую политику с целью обеспечить всем сотрудникам возможность работать в атмосфере, свободной от преследований за информирование о нарушениях политик, дискриминации и домогательствах. Софтлайн будет предпринимать все разумно обоснованные усилия, чтобы проследить, чтобы все лица, которых касаются эти политики, знали, что любая жалоба о нарушении этих политик будет рассмотрена и обработана соответствующим образом. Каждый сотрудник Софтлайн может сообщить о нарушениях политик или любых подозрениях на нарушение в соответствии с Политикой информирования о нарушениях Софтлайн.

Любые отличия людей по половому, гендерному, религиозному, возрастному признаку 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. Иными словами, чтобы избежать обвинений в преследованиях, сотрудники не должны участвовать в дискриминации или предоставлении неравных прав и возможностей. Законодательство и политики Софтлайн запрещают 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. Запрет на домогательство, дискриминацию и преследование призван дополнять и углублять эти политики, а не формировать основание для исключений из них.

## Равные возможности трудоустройства

Политика Софтлайн предусматривает обеспечение равных возможностей трудоустройства, 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. Софтлайн запрещает любую такую дискриминацию или преследование. Однако, не

допуская дискриминацию по возрастному признаку, Софтлайн не применяет детский труд.

## Сексуальные домогательства

Сексуальные домогательства представляют собой дискриминацию и являются незаконными в соответствии с законодательством. В целях данной политики «сексуальные домогательства» определены так же, как в Руководящих принципах Комиссии по равным возможностям занятости — это 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.

Различают два типа сексуальных домогательств:

- Qui pro quo («услуга за услугу»);
- Враждебная обстановка на работе.

Сексуальные преследования могут включать ряд малозаметных и весьма заметных действий и могут касаться лиц того же или другого пола. В зависимости от обстоятельств, такое поведение может включать нежелательные приставания или просьбы о сексуальной близости; шутки на темы секса и сексуальные инсинуации, оскорбительные выпады сексуального характера, комментарии о теле индивида, его сексуальности или сексуальных недостатках; ухмылки, свист или касание; оскорбительные или непристойные замечания или жесты; размещение на рабочем месте или распространение двусмысленно намекающих на секс предметов или картинок, и другие физические, вербальные или визуальные действия сексуального характера.

## Преследования

Строго запрещаются также преследования на основе других качеств, являющихся объектом защиты в соответствии с законами. В соответствии с этой политикой преследованиями считаются вербальные, выраженные в письменной форме или физические действия, которые оскорбляют лицо, 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.

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.

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

Софтлайн положительно относится к сообщениям обо всех замеченных случаях дискриминации или домогательств. Политика Софтлайн предусматривает незамедлительное и внимательное расследование по таким жалобам. Софтлайн запрещает преследование в отношении любого лица, который докладывает о дискриминации и преследованиях или участвует в расследовании по таким жалобам.

Любой сотрудник, у которого есть вопросы или соображения, связанные с этой политикой, должен поговорить об этом с директором Департамента HR или с членом Комитета по кадровой политике.

Софтлайн положительно относится к уведомлениям обо всех замеченных случаях дискриминации, домогательств или преследования, независимо от того, кто обидчик и какова его должность. Лица, которые считают, что стали жертвой такого поведения, должны обсудить беспокоящие их вопросы со своим непосредственным руководителем, с любым членом Комитета по кадровой политике, с представителем Департамента HR или омбудсменом. Процедура подачи жалобы описывается далее.

В дополнение к этому Софтлайн рекомендует лицам, считающим, что они подвергаются такому обращению, незамедлительно заявить обидчику, что его или ее поведение является оскорбительным, и попросить, чтобы они прекратили так себя вести. Софтлайн, однако, признает, что лицо может предпочесть решить вопрос через процедуру жалобы.

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, месть 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.

## Процедура подачи жалобы

Лица, которые считают, что стали жертвами поведения, запрещенного этой политикой, или полагают, что были свидетелями такого поведения, должны обсудить беспокоящий их вопрос со своим непосредственным руководителем, представителем Департамента HR, любым членом Комитета по кадровой политике или омбудсменом.

Софтлайн приветствует, когда незамедлительно докладывают о жалобах и беспокоящих вопросах, поскольку это способствует быстрым и конструктивным действиям, прежде чем отношения будут бесповоротно испорчены. Поэтому, хотя никакой фиксированный срок уведомления не установлен, быстрое уведомление об инцидентах и вмешательство влияют самым эффективным методом урегулирования реальных или предполагаемых инцидентов, связанных с преследованиями.

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.

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

## Ответственность

В ответ на неправомерное поведение, в том числе преследование, дискриминацию или домогательства, будут приняты соответствующие меры. Эти меры могут включать, помимо прочего, тренинг, беседы с консультантом или дисциплинарные меры, такие, как предупреждение, выговор, отказ от повышения в должности или повышения зарплаты, перевод на другую должность, временное освобождение от работы без выплаты зарплаты, или расторжение трудового соглашения, в зависимости от того, какую меру Софтлайн сочтет соответствующей в данных обстоятельствах.

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

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.

**Генеральный директор Группы компаний Софтлайн  
Лавров В. Е.**