



ПрАТ «Концерн
Хлібпром»

КЗ.І_КНР-НР.РО.02

Стор. 1 з 10

**Політика
щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності
переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»**

Редакція:

№1 від 23 12. 2021р.

Замінює редакцію:

вперше

Термін дії:

23 12. 2026 р.

КЗ.І_КНР-НР.РО.02

Політика

**щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування
чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»**

	Посада	П.І.П.	Підпис	Дата
Розроблено:	Директор з персоналу та зв'язку з громадськістю	Дмитерко О.І.		06.12.2021
Перевірено та погоджено:	Директор з маркетингу	Борук О.П.		09.12.2021р.
	Технічний директор	Сахро Г.Г.		23.12.2021
	Фінансовий директор	Федьків М.		17.12.21.
	Комерційний директор	Євтушенко Є.В.		9.12.2021
	Операційний директор	Сук Р.В.		14.12.2021р.
	Директор з управління ризиками	Тризна С.Ю.		13.12.21
Затверджено:	Генеральний директор	Аверченко В.А.		15.12.21

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НН.РО.02		Стор. 2 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від <u>23</u> <u>12</u> . 2021р.	вперше	<u>23</u> <u>12</u> . 20 <u>26</u> р.

Зміст

Розділ №	Назва	Стор.
	Зміст	2
1	Цілі політики	3
2	Основні принципи	3
3	Визначення	4
4	Основні положення	5
5	Скарга про дискримінацію, помсту, притиснення або сексуальне домагання	7
6	Місце зберігання	8
Лист розповсюдження документу		9
Лист ознайомлення співробітників		10

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_KHP-HR.PO.02		Стор. 3 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від <u>23 12.</u> 2021р.	вперше	<u>23 12.</u> 20 <u>26</u> р.

1. ЦІЛІ ПОЛІТИКИ

Ми вважаємо, що

- ефективніше працюють ті організації, які мають різноманітний персонал за ознакою ґендеру, етнічного походження, сексуальної орієнтації, соціального походження та за іншими характеристиками;
- різноманітні та збалансовані групи забезпечують кращі результати, особливо там, де важливе залучення інноваційних технологій та вирішення нестандартних проблем, що постійно змінюються і ускладнюються;
- компанії, що характеризуються різноманітністю, мають ширший спектр навичок та досвіду, за допомогою яких можна якісно конкурувати на ринку та мати додаткові переваги

тому цілями цієї Політики є:

- 1.1. Створення безпечного та недискримінаційного середовища для всіх працівників чи інших стейкхолдерів «Концерн Хлібпром» Товариства незалежно від статі (ґендеру), віку, віросповідання, расової чи національної приналежності, сексуальної орієнтації, наявності інвалідності, ветеранського чи військового статусу, вагітності, сімейного статусу
- 1.2. Сталий розвиток бізнесу та досягнення визначних результатів за рахунок розмаїття думок, культур, філософій; забезпечення рівності можливостей для кожного учасника бізнесу; екологічного, чесного та гідного ставлення до наших співробітників та інших стейкхолдерів.
- 1.3. Виконання своєї соціальної ролі у суспільстві та бізнес-середовищі в усуненні бар'єрів та виправленні дисбалансів, викликаних нерівністю та дискримінацією.

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

2.1. Забезпечення прав та свобод людини

- Заходи щодо Рівності, Різноманіття та Інклюзивності визнаються такими, що сприяють реалізації прав людини і основних свобод та забезпеченню рівності для всіх, зокрема працівників, їхніх сімей та утриманців;

2.2. Недопущення дискримінації та стигматизації

- Згідно з принципами екологічності поведінки та взаємин, забезпечення гідних умов праці та дотримання прав людини, Компанія не вживає та не толерує жодної дискримінації по відношенню до працівників та інших стейкхолдерів Компанії.

2.3. Рівність, різноманіття, інклюзивність

- Концерн Хлібпром підтримує ідеї забезпечення рівних можливостей та політики розмаїття, мета якої полягає у справедливому та неупередженому ставленні до людини і створенні умов як на робочому місці, так і в суспільстві в цілому, які підтримують і високо цінують розмаїття та посилюють почуття гідності.

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НН.РО.02		Стор. 4 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від <u>23.12.</u> 2021р.	вперше	<u>23.12.</u> 20 <u>26</u> р.

- Розуміння, оцінка та ефективне управління цими відмінностями можуть привести до більшого залучення, яке можна використати для досягнення успіху на індивідуальному, командному, організаційному і широкому соціальному рівні.

2.4. Конфіденційність

- Компанія дотримується принципів конфіденційності у всіх аспектах взаємодії з працівниками та іншими стейкхолдерами. Особлива увага приділяється конфіденційності скарг та проведення внутрішніх розслідувань.

2.5. Принцип не-відплати

- Компанія не вживає відповідних заходів проти особи, яка повідомляє про якесь порушення цієї Політики, бере участь в будь-якому розслідуванні або іншим чином виступає проти передбачуваної дискримінації або помсти, в тому числі в якості свідка. Також не толерується поведінка помсти серед інших працівників.

3. ВИЗНАЧЕННЯ

- Дискримінація** – це несприятливе ставлення до особи, засноване на фактичній або прогнозованій приналежності цієї особи до певного соціального класу, вікової групи, гендеру, колір шкіри, віросповідання, релігії, вік, національне походження, етнічну приналежність, інвалідність, ветеранський або військовий статус, сексуальну орієнтацію, вагітність, генетику, сімейний стан або громадянство, а не на підставі його/її особистих заслуг, професійних якостей та досвіду.
- Сексуальне/гендерне домагання** – це утиск за ознакою статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, відбувається, коли з працівником звертаються «менш шанобливо», ніж з іншими працівниками через його/її стать, піддаючи його/її небажаному словесному або фізичному знущанню сексуального характеру.
- Сексуальне/гендерне домагання Quid pro quo** – це форма, сексуального /гендерного домагання яка виникає, коли особа, наділена владою, пред'являє сексуальні вимоги або запрошує сексуальні послуги в обмін на привілеї на роботі, постійну роботу або в якості основи для будь-якого іншого робочого рішення.
- Відплата/помста** – це будь-який несприятливий вплив проти людини, тому що він або вона звинуватили в дискримінації або домаганні (включаючи сексуальне/гендерне домагання) і звернулися зі скаргою до адміністрації Компанії, або ж брали участь в розслідуванні дискримінації, в тому числі в якості свідка. Відплата також включає несприятливі дії вжиті проти будь-кого, хто пов'язаний з людиною, яку дискримінують, наприклад, членів родини.
- Гендер** — це поняття, що належить до соціальних атрибутів, пов'язаних із тим, як чоловік і жінка вивчаються через соціалізацію, і визначає позицію та значення людини в цьому контексті. Це також означає стосунки між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також стосунки між жінками, та стосунки між чоловіками. Ці атрибути, можливості та відносини соціально побудовані та вивчаються через процеси соціалізації. Поняття «гендер» не порівнюється до жінки.
- Гендерна рівність** - стосується рівних прав, обов'язків та можливостей жінок і чоловіків, а також дівчат та хлопців. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НН.РО.02		Стор. 5 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від 23 12. 2021р.	вперше	23 12. 20 26 р.

однаковими, але права жінок та чоловіків, їхні обов'язки та можливості не залежать від того, народилися вони жінкою чи чоловіком.

4. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

- Дискримінація за будь-якою ознакою є перешкодою для рівності можливостей, інтеграції та прав людини і є неприйнятною у Концерні Хлібпром.
- Тому у своїй діяльності Товариство турбується про рівність та відсутність дискримінації чи переслідування по таких основних ознаках:

Стать (Гендер)

- У всьому світі визнано, що внесок, який роблять жінки, перебуваючи на своїх посадах, є дуже важливим, а збільшення кількості жінок на посадах високого рангу є основою для зростання потужності та операційної ефективності.
- В Товаристві відсутня дискримінація за статевою ознакою. Товариство не дискримінує людей при підборі на роботу, звільненні з роботи, наданні соціальних гарантій, в інших відносинах між роботодавцем і працівниками, а також у взаєминах з іншими стейкхолдерами.
- Товариство пропонує однакові можливості кар'єрного та професійного росту для жінок та чоловіків

Вік

- Товариство не схвалює припущення щодо обмежених можливостей і компетентності людей, зважаючи на їхній вік.
- Товариство однаково успішно залучає до співпраці молодих людей, які мають невеликий досвід роботи або взагалі без досвіду, так і людей старшого віку, які привносять в Товариство свій досвід та життєву мудрість. Ми переконані, що різні навички і досвід допомагають нашому Товариству досягати своїх цілей, тому ми пропонуємо:
 - Справедливий і прозорий процес відбору працівників, заснований на чітко визначених критеріях, що відкрито оголошуються та послідовно застосовуються на всіх етапах відбору
 - Можливості для молодих і недосвідчених фахівців, в тому числі через програми стажування, виробничі практики та дуальну освіту
 - Можливість працевлаштування та/чи продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку.

Інвалідність

- Товариство дотримується соціальної моделі, коли у своїй діяльності намагається нівелювати певні труднощі, з якими можуть стикатися люди з інвалідністю, які вступають у контакт з нами як співробітники, партнери або клієнти;
- Ми гарантуємо проведення інтерв'ю кандидатам з інвалідністю, які задовольняють основні вимоги запропонованої роботи;
- Ми пристосовуємо робоче місце відповідно до потреб працівників з інвалідністю, де це не суперечить виробничим вимогам та медичним показанням;
- Ми гарантуємо архітектурну доступність наших приміщень для людей з інвалідністю;

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НР.РО.02		Стор. 6 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від 23 12. 2021р.	вперше	23 12. 20 26 р.

- Ми дотримуємося певного етикету у поводженні з людьми з інвалідністю:
 - Ми не демонструємо ніяковіння чи інші невідповідні емоції, коли спілкуємося з людиною, що має інвалідність
 - Ми не вживаємо необдуманих словесних висловів та не робимо жодних висновків, в тому числі особистісних
 - При проведенні інтерв'ю з людьми з інвалідністю ми не приймаємо замість них рішень стосовно участі у певній діяльності, а уважно слухаємо їх побажання, оскільки люди з інвалідністю є найкращими знавцями того, що вони можуть чи не можуть зробити.
 - Ми ставимо на перше місце людину і використовуємо фразу «людина з інвалідністю», «людина на інвалідному візку», а не «інвалід» чи «інвалід на візку».
 - При розмові з людиною, яка має порушення зору, прийнятним є використання ідіоматичних висловів: «Радий\а був\ла побачитись» та «Побачимось пізніше». Люди, які не бачать, самі використовують ці вислови.
 - При спілкуванні з людиною, яка користується інвалідним візком — ми користуємося стільцем і сидимо на одному рівні з нею. Якщо цього не можливо зробити, ми тримаємо достатню дистанцію, щоб вона могла дивитись в очі, не напружуючись;
 - Ми поважаємо особистий простір людини на інвалідному візку, тому не перехилиємось через людину, яка сидить в інвалідній колясці, щоб попросити потримати пальто чи потиснути руку іншій людині, не ставимо свої речі на поверхні, які належать до інвалідної коляски, не торкаємося інвалідного візка.
 - Ми не допомагаємо людині з інвалідністю з власної ініціативи, а лише після її прохання чи дозволу.

Сексуальна орієнтація

- Товариство не толерує дискримінацію та/чи переслідування лесбійок, геїв, бісексуалів і транссексуалів (ЛГБТ).
- Товариство поважає особисте життя всіх працівників, дотримується конфіденційності і нівелює можливості поширення стереотипів на основі реальної або можливої сексуальної орієнтації.

Баланс між роботою і особистим життям

- Товариство вважає суттєвою перевагою для досягнення бізнес-результатів допомогу співробітникам у збалансуванні роботи та особистого життя.
- Для цього в компанії створена можливість працювати за гнучким графіком, працювати дистанційно та користуватися режимом «скорочена п'ятниця».
- Крім того ми застосовуємо ряд інструментів, які допомагають матерям чи батькам продовжувати кар'єру під час декретного лікарняного та відпустки по догляду за дитиною.
- Ми ставимо в найвищий пріоритет здоров'я наших працівників і забезпечуємо можливість працівникам приділяти особистий час для повноцінного відпочинку, регулярного харчування, фізичної активності та інших потреб

Расова та етнічна приналежність

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НР.РО.02		Стор. 7 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від <u>23</u> <u>12</u> . 2021р.	вперше	<u>23</u> <u>12</u> . 20 <u>26</u> р.

- Товариство вітає розмаїття расових культур та національностей в своїх колективах, вбачаючи в цьому великі переваги, додатковий потенціал для досягнення визначних результатів бізнесу.
- В Товаристві не допускається дискримінація проти расових чи етнічних груп під час прийому на роботу та процесу відбору чи у взаємодії з іншими стейкхолдерами. Не припустимі припущення або стереотипи про людей на основі етнічного походження, релігійної або мовної приналежності.

Релігія і вірування

- Ми цінуємо і поважаємо релігію, віру і культурне розмаїття співробітників, що працюють в нашій компанії. Люди вільні слідувати власним культурним чи релігійним переконанням, не зазнаючи жодної дискримінації зі сторони Товариства.
- В Товаристві не допускається дискримінація проти релігійних вірувань під час прийому на роботу, протягом трудової діяльності та у взаємодії з іншими стейкхолдерами.

Сексуальне/гендерне домагання

- В Товаристві не допускається утиск чи домагання за ознакою статі, коли працівник чи інший стейкхолдер може зазнавати вербального чи фізичного приниження сексуального характеру.
- Зокрема не допускається сексуальне/гендерне домагання Quid pro quo по відношенню до будь-якої статі та учасника бізнес-процесу.

5. СКАРГА ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, ПОМСТУ, ПРИТИСНЕННЯ АБО СЕКСУАЛЬНЕ ДОМАГАННЯ

- Будь-який співробітник, який вважає, що він/вона зазнали дискримінації, переслідування, включаючи сексуальне, помсту або сексуальне насильство; або були свідком таких подій, можуть негайно повідомити про обставини вповноваженим особам з числа адміністрації:
 - Директору з персоналу та зв'язків з громадськістю
 - Директору з управління ризиками
 - Голові профспілкового комітету
- Після отримання скарги, отримувач повинен зібрати комісію із розгляду скарг за участю:
 - Вповноважені особи з числа адміністрації
 - Юрист,
 - Керівник того, проти кого скарга
 - Керівник того, хто подав скаргу
- Комісія проводить ретельне і неупереджене розслідування скарги. Комісія має прийняти рішення, забезпечуючи конфіденційність розслідування.
- Якщо комісія приходить до висновку, що мало місце порушення цієї Політики, адміністрація вживає належних заходів щодо виправлення становища, включаючи дисциплінарні заходи.
- Впродовж проведення розслідування комісією повинні бути вжиті заходи для забезпечення комфортного середовища праці для скаржника – уникнення необхідності робочого спілкування із кривдником.

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НР.РО.02		Стор. 8 з 10
	Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від <u>23</u> <u>12</u> . 2021р.	вперше	<u>23</u> <u>12</u> . 20 <u>26</u> р.

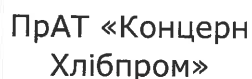
- Якщо, вчинені дії є також порушенням кримінального кодексу, комісія зобов'язана повідомити правоохоронні органи. Якщо дії є адміністративним порушенням, процес розслідування залишається суворо внутрішнім.

Політика щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності переслідування чи залякування є предметом постійного аналізування з боку вищого керівництва, доводиться до відома персоналу Товариства та інших зацікавлених сторін.

6. Місце зберігання

6.1 Оригінал даної Політики на паперовому носії зберігається у менеджера з якості Товариства.

6.2 В електронному вигляді оригінал Політики зберігається на мережевому ресурсі:
\\hlibprom\fs\Documents\Knowledge BASE\Regulation Documents\QM



Стр. 9 з 10

Політика
щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності
переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»

Редакція:

Замінює редакцію:

Термін дії:

№1 від 23 12. 2021р.

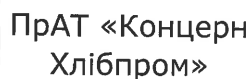
впервые

23 12. 20 26 p.

ЛИСТ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ДОКУМЕНТУ:

(Назва підрозділів на які поширюється документ)

[illegible]



Стр. 10 з 10

**Політика
щодо рівності, різноманіття та інклюзивності та відсутності
переслідування чи залякування ПрАТ «Концерн Хлібпром»**

Редакція:

Замінює редакцію:

Термін дії:

№1 від 23 12. 2021р.

впервые

23 12. 20 26 p.

ЛИСТ ОЗНАЙОМЛЕННЯ СПІВРОБІТНИКІВ:

(Назва підрозділів на які поширюється документ)

[illegible]