**ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

**1. Заявление Политики равных возможностей**

RETN признает, что дискриминация и виктимизация неприемлемы, и использование профессиональных знаний всего персонала – как в интересах RETN, так и в интересах ее работников. Цель RETN – обеспечить условия, чтобы ни один работник или соискатель не получил менее благоприятные условия или обращение (прямо или косвенно) при найме или трудоустройстве по причине возраста, инвалидности, пола, брака/гражданского партнерства, беременности/материнства, расы, религии или убеждений (защищенные характеристики).

Наша цель состоит в том, чтобы наш персонал действительно мог быть представлен всеми слоями общества, и каждый работник чувствовал, что его уважают и могут сделать для этого все возможное.

Мы выступаем против всех форм незаконной и несправедливой дискриминации или виктимизации. В связи с этим, целью этой политики является обеспечение равенства и справедливости для всех, кто работает на нас.

Ко всем работникам, с частичной, полной или временной занятостью будут относиться справедливо и с уважением. Отбор кандидатов для трудоустройства, повышения, обучения или получения другого преимущества будет проводиться на основе способностей и квалификации. Всем работникам будет оказана помощь и созданы условия для развития потенциала, а таланты и ресурсы персонала будут полностью использоваться, чтобы максимально увеличить эффективность организации.

Предоставляя товары и услуги RETN, наш персонал не будет дискриминировать прямо или косвенно, или подвергать нападкам контрагентов или клиентов из-за возраста, инвалидности, беременности или материнства, расы, религии или веры, пола.

Настоящая политика и связанные с ней договоренности будут действовать в соответствии с требованиями законодательства. Кроме того, в полной мере будут учитываться любые руководства или Своды Правил, изданные компетентными статутными органами.

2. **Наши обязательства**

* Создать среду, в которой признают и ценят индивидуальные особенности и вклад всех наших работников.
* Каждый работник имеет право на рабочую среду, в которой поддерживается человеческое достоинство и уважение ко всем. Любые формы запугивания, издевательств или нападок недопустимы.
* Возможности для обучения, развития или продвижения открыты всем работникам.
* Содействовать равенству на рабочем месте, что, по нашему мнению, является хорошей управленческой практикой и целесообразно с точки зрения бизнеса.
* Мы пересмотрим все наши практики и процедуры принятия на работу в целях обеспечения справедливости.
* Нарушения нашей политики равенства будут рассматриваться как проступок и могут привести к дисциплинарным взысканию.
* Настоящая политика полностью поддерживается высшим руководством и согласована с профсоюзами и/или представителями работников.
* Политика будет проверяться и пересматриваться ежегодно.

3. **Ответственность руководства**

Ответственность за обеспечение эффективного внедрения и действия договоренностей возложена на Партнеров/Генерального директора. Директора/Руководители ручаются за то, что и они сами, и их подчиненные будут действовать в соответствии с настоящей политикой и договоренностями, и что приняты все необходимые меры и практические шаги для предотвращения дискриминации. Каждый руководитель должен убедиться в том, что:

* все их подчиненные осведомлены об этой политике и договоренностях, а также о смысле этой политики;
* жалобы, связанные с дискриминацией, подлежат рассмотрению должным образом, со всей справедливостью и как можно быстрее;
* ведется надлежащая отчетность.

Отдел кадров/Головной офис будет контролировать действие этой политики по отношению к работникам и соискателям, включая периодические ведомственные аудиторские проверки.

4. **Ответственность работников**

Ответственность за обеспечение отсутствия незаконной дискриминации лежит на всех работниках, и отношение персонала имеет решающее значение для успешной практики приема на работу без дискриминации. В частности, все работники должны:

* соблюдать политику и договоренности;
* не допускать дискриминацию в своей повседневной деятельности и не побуждать к этому других;
* не угнетать, не подвергать нападкам и не запугивать других работников или группы, которые обладают или кажется, обладают одной из защищенных от дискриминации характеристик;
* делать так, чтобы никто не подвергся дискриминации или притеснениям из-за общения с лицом, обладающим запрещенными к дискриминации характеристиками;
* в случае если им стало известно о какой-то дискриминационной практике, проинформировать об этом своего руководителя.

5. **Третьи лица**

Дискриминационные действия со стороны третьих лиц имеют место, когда работник Компании подвергся нападкам на предмет одной из защищенных от дискриминации характеристик третьими лицами, например, клиентами или контрагентами. RETN не потерпит подобных действий в отношении своего персонала, а потерпевший работник должен незамедлительно проинформировать своего руководителя/начальника о произошедшем. RETN проведет тщательное расследование и предпримет все возможные меры, чтобы гарантировать, что дискриминационные действия больше не повторятся.

6. **Смежные политики и договоренности**

Все кадровые политики и договоренности связаны с равенством возможностей. Политики RETN будут регулярно пересматриваться, а любые дискриминационные элементы – устраняться.

7. **Права людей с ограниченными возможностями**

RETN придает особое значение нуждам людей с ограниченными возможностями. В рамках настоящей политики руководителям необходимо:

* внести надлежащие корректировки для поддержания рабочих условий работника, который приобрел инвалидность, например тренинги, предоставление специального оборудования, сокращенные рабочие часы. (Обратите внимание: ожидается, что руководители будут консультироваться на предмет наличия советов и рекомендаций соответствующих сторонних организаций для сохранения занятости людей с ограниченными возможностями);
* включать людей с ограниченными возможностями в программы, направленные на обучение и развитие;
* уделять всестороннее и должное внимание людям с ограниченными возможностями, которые откликаются на вакансии, принимая во внимание внесение надлежащих корректировок с учетом их конкретных возможностей и способностей, чтобы позволить им выполнять работу.

8.Тренинг по вопросам равенства

Для персонала будет проводиться серия регулярных брифингов по вопросам равенства. Они будут повторяться по мере необходимости. Информация о равенстве также включена во вводные программы.

Обучение по этой политике и смежным договоренностям будет проводиться для руководителей. Все руководители, причастные к процессу найма и отбора, пройдут специальную подготовку.

9. **Мониторинг**

RETN считает целесообразным заявить о своем намерении не допускать дискриминации и полагает, что это будет последовательно претворяться в жизнь во всей организации в целом. Соответственно, для измерения эффективности настоящей политики и договоренностей, будет внедрена система мониторинга.

Система будет предусматривать регулярный сбор и анализ информации о работниках по полу, семейному положению, этническому происхождению, религии/убеждениям, разряду и стажу работы в текущем разряде. Информация о количестве работников, которые сообщили о том, что имеют ограниченные возможности, также будет храниться.

Также будет проводиться регулярная оценка для измерения степени, в которой отбор на первое назначение, внутреннее продвижение и доступ к возможностям обучения/развития влияет на равные возможности для всех групп.

Мы будем хранить информацию о работниках, которые были вовлечены в некоторые ключевые политики: Дисциплинарную, Порядка рассмотрения трудовых споров и жалоб, Политику против притеснения и запугиваний.

При необходимости, по результатам мониторинга будет проводиться оценка влияния на обеспечение равенства, чтобы установить возможное воздействие политик RETN и наших услуг/продуктов на тех, кто с ними сталкивается.

Информация, собранная для мониторинговых целей, будет считаться конфиденциальной и не будет использоваться для иных целей.

Если по результатам мониторинга RETN или ее подразделения оказываются не репрезентативны или часть нашего персонала не продвигается должным образом внутри организации, тогда для решения этих проблем будет разработан план действий. Он будет включать пересмотр процедур найма и отбора, политик и правил, внедренных в Компании, а также рассмотрение возможности принятия правовых Позитивных действий.

10. **Жалобы/Дисциплина**

Работники имеют право подать жалобу на дискриминацию или виктимизацию посредством Процедур RETN по рассмотрения жалоб или направленную против притеснений.

Дискриминация и виктимизация будут считаться дисциплинарными проступками и рассматриваться в рамках Дисциплинарной процедуры RETN.

11. **Рассмотрение**

Настоящая политика была одобрена Генеральным директором 01/04/2022 и подлежит ежегодному пересмотру.