

	Товариство з обмеженою відповідальністю фірма «Астарта-Київ»	
	Політика запобігання і протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству та домаганням	
	Редакція:	Замінює редакцію:
	№ 1 діє з 10.06.2025 р.	№ ____ від ____ . ____ .20 ____ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Генеральний директор

ТОВ фірма «Астарта-Київ»

Віктор ІВАНЧИК

10.06.2025 року

ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ,
СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДОМАГАННЯМ

Код бізнес-процесу G.04.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика запобігання і протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству і домаганням (далі – Політика) Агропромхолдингу «Астарта- Київ» (далі - Астарта) є базовим документом, який визначає:
 - 1.1.2. Цілі, принципи та вимоги щодо запобігання і протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству та домаганням.
 - 1.1.3. Процедури, обов'язкові для дотримання співробітницями/-ками Астарты, які покликані попереджати та реагувати на можливі прояви такої поведінки по відношенню до співробітниць/-ків та партнерів Астарты, а також по відношенню до будь-яких представниць/-ків вразливих груп населення, включаючи, але не обмежуючись, особами з інвалідністю, внутрішньо переміщеними особами (ВПО), літніми людьми, представниками ЛГБТКІ+, національними меншинами, дітьми та особами, що постраждали від війни.
- 1.2. Дана Політика є ключовою складовою соціальної відповідальності Астарты та невід'ємною частиною її сталого розвитку.
- 1.3. Дана Політика враховує інтереси ключових стейкхолдерів та зацікавлених осіб.
- 1.4. Політика є обов'язковою для Агропромхолдингу - групи компаній, яка включає в себе ТОВ фірма «Астарта-Київ» та всі юридичні особи, які здійснюють операційну діяльність у різних юрисдикціях та пов'язані між собою відносинами контролю, економічної та/або організаційної залежності.
- 1.5. Терміни вживаються у значенні, наведеному у чинному законодавстві України, внутрішніх документах та [Глосарії термінів](#).
- 1.6. Політика гармонізована з ключовими міжнародними стандартами, включаючи Кодекс поведінки IASC щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству (PSEA), Стандарти Core Humanitarian Standard (CHS), Керівні принципи ООН із бізнесу і прав людини та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) з протидії дискримінації на робочому місці.

2. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ЦЬОЇ ПОЛІТИКИ

- 2.1. **Астарта або Компанія** – вертикально-інтегрований агропромисловий холдинг «Астарта- Київ», який складається із групи юридичних осіб, які здійснюють операційну діяльність у різних юрисдикціях та пов'язані між собою відносинами контролю, економічної та/або організаційної залежності.
- 2.2. **Дискримінація** – будь-яке нерівне ставлення або упереджене розрізнення на основі раси, статі, релігії, національності, етнічного походження, сексуальної орієнтації, обмежених фізичних можливостей, віку, мови, вагітності, соціального походження або будь-якої іншої ознаки, що підлягає захисту.

Дискримінація може бути окремим випадком, що стосується однієї особи або групи осіб, які перебувають у схожому становищі, або проявлятися у вигляді домагань чи зловживання владою.
- 2.3. **Домагання (Харасмент)** – небажана поведінка, яка зачіпає або може зачіпати гідність жінок або чоловіків на роботі, що має місце як в офісі, так і за його межами; охоплює небажану фізичну, вербальну або невербальну поведінку, яка принижує або висміює, або є залякуваною. Суттєвою характеристикою домагання є те, що дія (дії) є небажаною для постраждалого (постраждалої). Домагання може набувати різних форм і може бути спрямоване, зокрема, проти жінок та етнічних меншин або проти людей через їхній вік,

інвалідність, стать/зміну статі, шлюб/цивільне партнерство, вагітність/материнство, расу, релігію або переконання, сексуальну орієнтацію, або проти будь-якої іншої захищеної категорії осіб. Це можуть бути дії, поведінка, коментарі або фізичний контакт, які вважаються неприйнятними або такими, що спричиняють образу; це може призвести до відчуття загрози, приниження або зверхнього ставлення до постраждалого, а також створити атмосферу залякування на роботі.

Приклади домагань можуть включати, але не обмежуватися наступним:

- карикатури або інші візуальні демонстрації предметів, зображень чи плакатів, які зображують окремі групи або конкретну особу у принизливий спосіб;
- вербальна поведінка, включаючи висловлювання або використання принизливих коментарів, епітетів, образ чи жартів щодо окремих груп або конкретних осіб;
- невербальна поведінка – наприклад текстові повідомлення, включаючи висловлювання або використання принизливих коментарів, епітетів, образ чи жартів щодо окремих груп або конкретних осіб.

2.4. Заходи дисциплінарного стягнення – обмежувальні заходи (санкції), що застосовує Астарта за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення.

2.5. Знущання або цькування (далі також по тексту - булінг та/або мобінг – різновид домагання та/або насильства (наприклад фізичного, психологічного, сексуального, економічного тощо), залякування або приниження когось шляхом зловживання владою чи становищем, що змушує постраждалу особу почуватися ображеною, засмученою, вразливою або безпорадною. Знущання часто нерозривно пов'язане з описаними вище формами домагань.

Приклади булінгу: необґрунтована критика особистої чи професійної діяльності людини, крик на неї, критика в присутності інших людей, поширення неправдивих чуток або висунення неправдивих звинувачень, залякування або висміювання осіб з обмеженими фізичними можливостями, ігнорування або виключення особи з колективу/групи тощо. Може проявлятися з боку однієї особи або групи осіб по відношенню до іншої особи, зрідка групи осіб. Знущання також може появлятися як бездіяльність під час здійснення зазначених негативних дій по відношенню до об'єкту знущання.

Приклади мобінгу: доносительство, бойкот, навмисна ізоляція, поширення неправдивих чуток, психологічні або фізичні ушкодження, нерівна оплата праці, погрози та залякування, висміювання, безпідставне позбавлення премій та бонусів, нерівномірний розподіл навантаження, зневажливі та образливі слова, негативне виокремлення співробітницї/-ка з колективу, зниження кваліфікації, наклеп, позбавлення перспектив кар'єрного зростання.

2.6. Лінія довіри – канал зв'язку із Астартою, який надає можливість повідомити про своє занепокоєння, відомі факти порушень, внести пропозиції щодо діяльності Компанії чи надати інший зворотній зв'язок щодо досвіду співпраці з Астартою. Лінія довіри доступна за посиланням <https://astarta.ethics.help/web/uk> та регулюється внутрішніми документи Астарта, зокрема, але не виключно Положенням про лінію довіри.

2.7. Насильство – будь-які умисні дії або бездіяльність фізичного, психологічного, економічного чи сексуального характеру, спрямовані на приниження гідності, заподіяння шкоди, залякування або створення ворожого, принизливого, образливого чи небезпечного середовища, що можуть бути проявом дискримінації за ознаками статі, раси, віку, національності, релігії, сексуальної орієнтації, інвалідності або інших ознак.

- 2.8. Первинна оцінка** – огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.
- 2.9. Підозра** – висловлювання занепокоєння щодо насильства, яке могло мати місце, або побоювання, що воно може мати місце, проте, на певному етапі не є підкріплене доказами і не визнане правдивим.
- 2.10. Підхід «Не нашкодь» (Do No Harm)** – принцип дій, який зобов'язує Компанію в усіх своїх взаємодіях уникати заподіяння шкоди, зокрема вторинної травматизації, маргіналізації або дискримінації окремих осіб чи груп, особливо вразливих. Це включає врахування контексту, дотримання стандартів етики та постійний аналіз потенційних ризиків.
- 2.11. Повідомлення/скарга про потенційний інцидент, що включає сексуальну експлуатацію, насильство, домагання чи дискримінацію** – надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення цієї Політики та [Кодексу ділової етики Агропромхолдингу «Астарта-Київ»](#), але потребує перевірки.

Повідомлення / скарга може бути:

Необґрунтоване – наявних доказів було недостатньо для того, щоб завершити розслідування чи в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації, насильства, домагань чи дискримінації, з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим.

Обґрунтоване – під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь сексуальної експлуатації, насильства, домагань чи дискримінації.

- 2.12. Політика нульової толерантності** – підхід Астарті, який полягає в тому, що Астарта встановлює і вимагає від своїх співробітниць/-ків дотримання заборони на будь-які прояви сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації з боку персоналу, включно з менеджментом, партнерами та бенефіціарами, та визначає обов'язковим притягнення до відповідальності осіб, у випадку прояву ними небажаної поведінки/дій зазначених в цій Політиці.
- 2.13. Постраждала особа** – особа, яка зазнала насильства, домагань, дискримінації або експлуатації. Термін "постраждала/-ий" часто використовується замість терміну "жертва", оскільки він передбачає силу, стійкість і здатність до виживання, однак це вибір людини, як вона хоче себе ідентифікувати.
- 2.14. Сексуальне домагання** – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є приниження гідності особи та створення для неї залякуючого, ворожого, принизливого, образливого середовища. Небажана поведінка може включати дії, прохання, усні слова, жести або виготовлення, демонстрацію чи розповсюдження письмових текстів, зображень чи інших матеріалів.
- Домагання сексуального характеру можуть бути спрямовані на особу тієї ж або протилежної статі. Ключовими елементами є те, що така поведінка є непроханою, невзаємною та небажаною і викликає у постраждалої особи відчуття загрози, приниження або збентеження. Поведінка також може бути визначена як сексуальне насильство та домагання, якщо підкорення такій поведінці прямо чи опосередковано є умовою працевлаштування; згода або відмова від такої поведінки використовується як

підстава для прийняття рішення про працевлаштування, що впливає на співробітницю/-ка або партнера; така поведінка має на меті або має наслідком суттєве перешкоджання виконанню роботи або створення залякуючого, ворожого чи образливого робочого середовища.

Деякі приклади сексуальних домагань можуть включати, але не обмежуються ними:

- надмірна, одностороння, романтична увага у вигляді запрошень на побачення, любовних листів, телефонних дзвінків, електронних листів або подарунків;
- небажані сексуальні домагання, такі як запрошення на побачення або пропозиції сексуальних послуг, незалежно від того, чи передбачають вони фізичний контакт чи ні. Це може включати в себе прояв сексуального інтересу після того, як було повідомлено, що він є небажаним, або ситуацію, яка розпочалася як взаємний потяг, але згодом перестала бути взаємною;
- пропонування переваг при працевлаштуванні в обмін на сексуальні послуги;
- небажані погляди, свист, доторкання до тіла, сексуальні жести, спонукальні коментарі, витріщання, сексуальний флірт або пропозиції;
- демонстрація предметів сексуального характеру на робочому місці або розповідь чи показ жартів, історій, малюнків, фотографій чи жестів сексуального характеру;
- розповсюдження або переказування чуток сексуального характеру про іншу/-ого співробітницю/-ка або партнера;
- розпитування про сексуальний досвід співробітниці/-ка або партнера;
- розправа або погрози після негативної реакції на сексуальне домагання;
- небажаний фізичний контакт, включаючи поплескування, обійми, погладжування, дотики, потирання плечей, напади, перешкоджання або блокування рухів.

2.15. Сексуальне насильство – будь-який неприпустимий сексуальний акт, примус або тиск, що виконується над іншою людиною без її згоди. Воно може проявлятися через небажані дотики, несанкціоновані сексуальні дії, зґвалтування, насильство або погрози насильства.

2.16. Сексуальна експлуатація – будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись цим, отримання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

2.17. Суб'єкт повідомлення/скарги/розслідування – особа, дії якої є об'єктом розслідування/скарги/повідомлення.

3. ЦІЛІ ПОЛІТИКИ

3.1. Створення робочого середовища з атмосферою безпеки та взаємоповаги для всіх співробітниць/-ків, партнерів та зацікавлених осіб Астарті, вільного від дискримінації, насильства, сексуальної експлуатації та домагань.

3.2. Запровадження чітких правил та процедур для запобігання, виявлення, розслідування і реагування на випадки дискримінації, насильства, сексуальної експлуатації та домагань.

3.3. Підвищення обізнаності персоналу про недопустимість дискримінації, насильства, сексуальної експлуатації та домагань через навчання, інформування та комунікацію.

- 3.4. Забезпечення права і гідності всіх співробітниць/-ків, включно з представниками вразливих груп, відповідно до чинного законодавства та міжнародних стандартів.
- 3.5. Забезпечення підтримки і захисту осіб, які повідомляють про порушення (викривачів), а також гарантувати неупереджене та оперативне розслідування таких випадків.
- 3.6. Дотримання підходу «Не нашкодь» (Do No Harm) у всіх взаємодіях з бенефіціарами, партнерами та персоналом — через мінімізацію ризиків повторної травматизації, підсилення захисту та врахування контекстуальних особливостей.

4. ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

- 4.1. **Повага та гідність:** Кожна людина заслуговує на те, щоб до неї ставилися з повагою та гідністю, не допускаючи проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації. Астарта створює робоче середовище, де принципи гідності та поваги до всіх співробітниць/-ків та партнерів на всіх локаціях лежать в основі її діяльності. В атмосфері взаємної поваги кожен повинен відчувати себе прийнятим, а не дискримінованим.
- 4.2. **Рівність та інклюзивність:** Астарта пропагує рівність та інклюзивність, забезпечуючи безпечне середовище для людей будь-якої статі, сексуальної орієнтації, раси та походження, віросповідання, стану здоров'я, тощо. Астарта збагачується відмінностями.
- 4.3. **Пріоритет життя та безпеки:** Безпека та захист співробітниць/-ків та партнерів Астарті є нашим найвищим пріоритетом і має перевагу над усім іншим, включаючи діяльність, майно та репутацію. Астарта прагне захистити всіх співробітниць/-ків та партнерів від будь-яких форм сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації.
- 4.4. **Конфіденційність:** Усі повідомлення про факти сексуальної експлуатації, насильство, домагань та дискримінації будуть розглядатися конфіденційно, щоб захистити приватне життя постраждалих та інформаторів (викривачів).
- 4.5. **Постійне вдосконалення та ефективна комунікація:** Астарта веде ефективний діалог з усіма співробітницями/-ками та партнерами простою та доступною мовою, щоб створити позитивну культуру захисту та забезпечує механізми рефлексії і зворотного зв'язку через регулярний аналіз інцидентів, щоб інформувати співробітниць/-ків про будь-які покращення, які можуть бути внесені до наших Політик, положень та процедур, та відповідні навчання.
- 4.6. **Спільна відповідальність:** Для того, щоб Політика та практика протидії сексуальній експлуатації, насильству, домаганням та дискримінації були ефективними всі співробітниця/-ки Астарті повинні нести спільну відповідальність за їх впровадження та вдосконалення. Діяти відповідально означає брати на себе наслідки своїх дій: передбачати їх, контролювати, відповідати за них. Для цього важливо розвивати діалог з тими, на кого можуть вплинути наші рішення, зокрема з нашими колегами, клієнтами, постачальниками та партнерами Астарті.
- 4.7. **Нульова толерантність:** Астарта дотримується нульової толерантності до будь-яких форм сексуальної експлуатації, насильству, домагань та дискримінації. Астарта дотримується сміливості в управлінні та в своїй роботі, сміливості справлятися з проблемами, кризовими ситуаціями та викликами, сміливості пропонувати та приймати правильне рішення: сміливість спонукає нас дивитися в очі труднощам та діяти без поспіху, але з рішучістю та силою характеру, рухатись в правильному напрямку, навіть якщо це не найпростіший шлях.

5. ПРИНЦИПИ НУЛЬОВОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ

5.1. Недопустимість дискримінації та домагань

Астарта та її співробітниця/-ки дотримуються Політики нульової толерантності до будь-яких проявів сексуальної експлуатації, насильства, булінгу, домагань і дискримінації за ознакою статі (включаючи вагітність, пологи, грудне вигодовування або пов'язані з ними медичні стани), раси, кольору шкіри, релігії, походження, віросповідання, національного походження, віку, обмеженої фізичної спроможності, генетичної інформації, громадянства, статусу ветерана, сімейного стану, статусу постраждалої/-го від домашнього насильства, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності (включаючи трансгендерний статус), сімейного стану або статусу цивільного партнерства/союзу, фізичної або психічної неповноправності (дійсної або уявної), стану здоров'я або будь-якої іншої ознаки чи статусу, захищеного застосованим законом у країні реєстрації Астарті.

5.2. Запобігання та невідкладне реагування

В рамках цієї Політики Астарта зобов'язується створювати атмосферу абсолютної нетерпимості до проявів сексуальної експлуатації, насильству, булінгу, домагань та дискримінації, роблячи акцент на профілактиці, інформуванні та навчанні серед персоналу, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про такі інциденти та притягнення до відповідальності відповідно до внутрішніх нормативних документів та правил Астарті та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення. Астарта закликає всіх співробітниць/-ків та партнерів негайно повідомляти про будь-яку форму домагань або підозри про домагання до того, як вони досягнуть серйозного рівня або стануть поширеними.

5.3. Захист та недопущення переслідування за повідомлення

Астарта зобов'язується та гарантує не переслідувати, звільняти або накладати дисциплінарні стягнення на співробітниць/-ків за добросовісне повідомлення про випадки або наміри дискримінації, зокрема, але не виключно, домагань або насильства, відповідно до цієї Політики, включаючи ситуації, коли повідомлення про такі випадки стосуються активів або намірів дискримінації, зокрема але не виключно, домагань або насильства, що скоєні колегою або особою, яка обіймає керівну посаду. Заборонені дії у відповідь відносно особи, що здійснила зазначене у цьому пункті повідомлення або є об'єктом домагань, включають, але не обмежуються пониженням у посаді або утриманням заробітної плати, а також діями особистої помсти. Кожна/-ен співробітниця/-к, який вважає, що він або вона зазнали негативних дій за подання повідомлення відповідно до цієї Політики, повинен звернутися через визначений в [п.8.3](#) цієї Політики канал комунікації до уповноваженого представника для подальшого розслідування. Будь-яке навмисне порушення цієї Політики вважається дисциплінарним порушенням і може призвести до дисциплінарного стягнення, включаючи розірвання будь-якого договору/контракту, з дотриманням вимог діючого законодавства.

6. ПИТАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ПОДОЛАННЯ СУМНІВІВ

6.1. Дійте з розумом та усвідомленістю

Будь-яка/-ий співробітниця/-ик, який має сумніви або етичну дилему щодо дії чи рішення і який не знаходить відповіді в Кодексі ділової етики, Антикорупційній програмі, цій Політиці або іншій Політиці Астарті, повинен застосовувати «золоте правило», яке складається з наступних чотирьох запитань:

- Чи відповідає моя дія або рішення закону?
- Чи відповідає моя дія або рішення Політикам Астарти?
- Чи можуть мої дії чи рішення мати негативний вплив на репутацію Астарти, або підприємство Астарти, що є моїм місцем роботи, моє професійне оточення чи зацікавлених сторін?
- Чи готовий я нести відповідальність за свої дії чи рішення з цілковитою прозорістю?

6.2. Зверніться за порадою

Якщо сумніви чи дилеми залишаються, слід звернутися за порадою до підрозділу, що відповідає за роботу з персоналом або юридичного підрозділу або відділу комплаєнс.

6.3. Повідомте про підозру або порушення етичних принципів Астарти.

Якщо співробітниця/-к став жертвою або свідком поведінки, яка здається йому неетичною, в тому числі, але не виключно, проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації, співробітниця/-к може скористатися системою повідомлення викладеної в розділі 8 цієї Політики, зокрема в [п.8.3](#).

7. МЕХАНІЗМ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, НАСИЛЬСТВА, ДОМАГАНЬ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

7.1. Відповідальність Астарти полягає в тому, щоб забезпечити робоче середовище, вільне від проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації, і гарантувати, що всі співробітниця/-ки знають і мають повністю дотримуються Політики. Профілактика є необхідною частиною Політики, тому Астарта ставить до підбору персоналу на основі принципів відповідальності, а також реалізовує заходи з інформування та навчання співробітниць/-ків.

7.2. У якості попереджувальних заходів Астарта зобов'язана:

- розробити та проводити навчання з підвищення обізнаності щодо дискримінації, сексуальної експлуатації, насильства та домагань для співробітниць/-ків Астарти. Завдяки навчанню співробітниця/-ки Астарти зможуть підвищити свою обізнаність, а також розуміння того, коли і як повідомляти про будь-які інциденти, що викликають занепокоєння;
- вживати активні заходи для поширення інформації про нульову толерантність до будь-яких проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань і дискримінації;
- інформувати всіх нових співробітниць/-ків про Політику та механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів.

7.3. Всі співробітниця/-ки Астарти, зокрема ключові керівники, проходять обов'язкове навчання з питань протидії насильства, дискримінації, домагань, в тому числі сексуальних, та гендерно зумовленого насильства. Тематика навчання охоплює, але не обмежується:

- визначення понять насильства, дискримінації, сексуальних домагань та гендерно зумовленого насильства;
- форми прояву дискримінації та насильства на робочому місці;
- наслідки дискримінації та насильства для окремих осіб та Астарти в цілому;
- права та обов'язки співробітниць/-ків у випадку виявлення фактів дискримінації або насильства;

- процедури повідомлення про інциденти;
 - заходи дисциплінарного стягнення за порушення Політики.
- 7.4.** Астарта проводить оцінку ефективності проведених навчань за допомогою різних інструментів, наприклад, анкетування, аналізу інцидентів, пов'язаних з дискримінацією та насильством, відгуків співробітниць/-ків тощо.
- 7.5.** Астарта регулярно проводить моніторинг дотримання гендерної рівності та інклюзивності в робочому середовищі, зокрема через опитування, фокус-групи, збір дезагрегованих даних за статтю, віком, інвалідністю та іншими маркерами вразливості.
- 7.6.** Очікується, що кожна/-ен співробітниця/-к, незалежно від того, чи є вона/він свідком, скаржником або підозрюваною/-им у інцидентах, пов'язаних з сексуальною експлуатацією, насильством, домаганнями або дискримінацією, буде співпрацювати під час розслідувань.
- 7.7.** Кожна/-ен співробітниця/-к та партнери також можуть допомогти запобігти інцидентам, пов'язаним з сексуальною експлуатацією, насильством, домаганнями або дискримінацією, взявши на себе ініціативу протидіяти та повідомляти про такі випадки. Крім того, співробітниця/-ки та партнери повинні негайно повідомляти про будь-яку неналежну поведінку, незалежно від того, чи спрямована вона на них самих, чи на іншу/-ого співробітницю/-ка або партнера.

8. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ПРОЯВІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, НАСИЛЬСТВА, ДОМАГАННЯ, ДИСКРИМІНАЦІЇ

- 8.1.** Астарта дуже серйозно ставиться до повідомлень про можливі факти інцидентів та підозр щодо проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагання та дискримінації (далі – Інциденти) та зобов'язується зберігати конфіденційність і належним чином, у визначений строк, професійно перевіряти обставини, які викладені в повідомленнях. Добросовісний заявник користується захистом від усіх форм ризику та помсти. І навпаки, повідомлення, подані в образливий спосіб, із затримкою та з наміром завдати шкоди, зокрема репутації фізичної чи юридичної особи, можуть призвести до дисциплінарних санкцій, цивільної та кримінальної відповідальності (якщо це передбачене застосуванням законодавством) відповідної особи.
- 8.2.** Повідомлення про Інцидент може робити заявник самостійно або будь яка/-ий співробітниця/-к, якщо вона/-н підозрює або стає свідком актів дискримінації, зокрема, але не виключно, домагань або насильства. Така/-ий співробітниця/-к має спочатку поговорити з ймовірною постраждалою особою, висловити занепокоєння і запитати, що можна зробити, щоб допомогти. Він повинен попередити ймовірну постраждалу особу, що повідомить про інцидент відповідно до цієї Політики.
- 8.3.** Для повідомлення про фактичні або потенційні Інциденти заявники можуть використовувати наступні канали:
- зв'язатися зі своїм безпосереднім керівником;
 - зв'язатися з директором департаменту по роботі з персоналом, корпоративного партнерства та комунікацій;
 - звернутися до відділу комплаєнс;
 - звернутись на Лінію довіри шляхом:

! звернення через безпечний веб-портал, за посиланням:
<https://astarta.ethics.help/web/uk>;

! зателефонувати за номером 0 (800) 357 194. Дзвінки безкоштовні з усіх мобільних операторів і приймаються в робочі дні з 09:00 до 18:00 (в неробочий час можна залишити повідомлення на автовідповідач);

! надіслати листа електронною поштою на адресу: astarta@ethics.email або на поштову адресу: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 58, ТОВ Фірма «Астарта-Київ», із обов'язковим зазначенням, що звернення стосується каналу зв'язку «Лінія довіри».

9. ПІДТРИМКА ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД ДОМАГАННЯ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА НАСИЛЬСТВА

9.1. Астарта дотримується принципів прозорості, та бере на себе зобов'язання сприяти у наданні всебічної та емпатичної підтримки, захисту та допомоги співробітницям/-кам, які постраждали від дискримінації і насильства, а саме:

9.1.1. Дотримання повної конфіденційності – особа, що зазнала дискримінації чи насильства може бути впевнена, що її особисті дані та інформація залишаться конфіденційними, якщо вона того бажає.

9.1.2. Забезпечення психологічної підтримки – Астарта надає можливість отримати психологічну підтримку та можливість отримати профільну консультацію професійного психолога особам, що зазнали дискримінації чи насильства або інших негативних проявів визначених цією Політикою.

9.1.3. У випадках фізичного насильства Астарта сприяє зв'язку постраждалих з медичними закладами для надання кваліфікованої медичної допомоги.

9.1.4. При необхідності правової підтримки для захисту прав та інтересів осіб, що постраждали від дискримінації та насильства, Астарта може сприяти зв'язку з адвокатами або правозахисними організаціями.

9.1.5. Астарта гарантує, що жертви дискримінації та насильства не будуть піддаватись репресіям або залякуванню за подачу повідомлення чи співпрацю в розслідуванні Інциденту.

9.1.6. За необхідності, Астарта буде співпрацювати з локальними службами підтримки жертв, правоохоронними органами та іншими організаціями для надання повноцінної підтримки постраждалим особам.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

10.1. Політика вступає в дію з моменту її затвердження Генеральним директором ТОВ фірма «Астарта-Київ».

10.2. Астарта прагне, щоб партнери, підрядники та інші контрагенти дотримувались принципів цієї Політики.

10.3. Політика підтримується в актуальному стані відділом комплаєнс і може переглядатися за потреби, але не рідше одного разу на два роки у т.ч. із залученням представників відповідних підрозділів Компанії, а також за потреби — внутрішніх фокус-груп з числа співробітників, щоб враховувати реальний досвід, ризики та специфіку контексту.

10.4. Контроль за впровадженням та належним виконанням цієї Політики здійснює Власник бізнес-процесу.