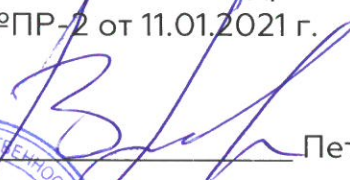


УТВЕРЖДЕНО:

Приказом Генерального директора
ООО «АНКОР Кадровые решения»
№ПР-2 от 11.01.2021 г.



Петров В. В.

ПОЛИТИКА ИНКЛЮЗИВНОСТИ И НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ

Москва
2021 г.

Содержание:

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
3. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ.....	4
4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	5
5. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ.....	5
6. ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ.....	6
7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящей Политики инклюзивности и недопущения дискриминации (далее – Политика) используются следующие основные понятия:

Многообразие – диапазон знаний, навыков и опыта, привносимых в деятельность компании различными работниками

Основой многообразия служат уважение и признание ценности различий между работниками компании по возрасту, полу, этнической принадлежности, культуре, религии, физическим особенностям, гендерной идентичности, национальности, социальному происхождению и другим характеристикам.

Инклюзивность – обеспечение в корпоративной культуре компании многообразия, а также поддержка и стимулирование развития профессиональных навыков, способностей, иных качеств и физических особенностей каждого работника компании.

Целью инклюзивности является сохранение аутентичности и признание значимости различных работников.

Дискриминация - нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Преследования - вербальные, выраженные в письменной форме или физические действия, которые оскорбляют человека, демонстрируют враждебность или отвращение к человеку 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, а также подобные действия в отношении его/ее родственников, друзей, партнеров.

Сексуальные домогательства - нежелательные приставания, просьба о сексуальной близости и другие вербальные или физические действия сексуального характера.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящая Политика основана на общепризнанных принципах недискриминации. Обеспечение равных возможностей и инклюзивности на

рабочем месте является основополагающим элементом уважения прав человека.

2.2. Политика устанавливает общее отношение Компании к вопросам неприемлемости к любым видам дискриминации, а также стремление Компании обеспечить социокультурное многообразие работников.

Многообразие и инклюзивность имеют весомое значение в достижении и удержании долгосрочного успеха Компании, помогая привлекать, вовлекать и удерживать таланты в комфортных рабочих условиях.

Инклюзивный и разнообразный по составу рабочий коллектив позволяет более эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

Инклюзивность и многообразие способствует процессу глобализации Компании, помогая сохранять конкурентное преимущество.

Руководствуясь принципами многообразия и инклюзивности возможно оптимизировать рабочие процессы, повышая профессиональную эффективность.

2.3. Политика отражает приверженность Компании и ее руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации Общества на должном уровне.

2.3. Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и другими внутренними документами Компании с учетом требований, предъявляемых контрагентами, клиентами, партнерами и иными лицами, с которыми Компания вступает во взаимоотношения.

2.4. Генеральный директор Общества отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики.

3. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ

Компания ставит перед собой цели:

3.1. Развитие и поддержание в Компании культуры многообразия и инклюзивности.

3.2. Недопущения в Компании случаев преследования и сексуального домогательства.

3.3. Формирование у контрагентов, работников и иных лиц единообразное понимание политики Компании о неприятии дискриминации в любых формах и проявлениях.

3.4. Исключение риска вовлечения Компании, Генерального Директора и работников Компании в ситуации дискриминационного характера.

3.5. Установление обязанности работников Компании знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики.

4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

4.1. Все работники Компании должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

4.2. Действия, запрещенные настоящей Политикой, являются неприемлемыми на рабочем месте и в связанных с работой местах за пределами рабочего места, таких как командировки, деловые встречи и связанные с бизнесом публичные мероприятия.

4.3. Политика обеспечивает всем работникам возможность работать в атмосфере, свободной от преследований за информирование о нарушениях политики, дискриминации и домогательствах.

4.4. Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов и представителей Компании, работников, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

5. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ

В практической деятельности Компания руководствуется следующими принципами.

1. Дискриминационные действия, поощрение дискриминации и преследования неприемлемы.
2. Сексуальные домогательства представляют собой дискриминацию и являются незаконными в соответствии с законодательством РФ.
3. При принятии решений о приеме на работу, профессиональной подготовке, переводе на другую должность, распределении ответственности, оценке результатов труда и его оплате, работники Компании руководствуются принципами справедливости, практическими и теоретическими знаниями, опытом и навыками кандидатов и работников.
4. Не допуская дискриминацию по возрастному признаку, Компания не применяет детский труд.
5. Каждому работнику предоставляются одинаково комфортные условия труда.

6. Каждому работнику предоставляются возможности для обучения, реализации своего профессионального потенциала и развития внутри компании.
7. Среди работников Компании регулярно проводятся различные опросы вовлеченности и обратная связь для определения мотивирующих и демотивирующих факторов, выявления возможных препятствий для реализации своей профессиональной деятельности.
8. Ценности многообразия поддерживаются на всех организационных уровнях, включая структуры управления.

6. ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ

Все работники знают о существующих принципах и понимают, что могут и должны их соблюдать, не ожидая навязывания неизвестных им методов работы руководством Компании.

Компания предоставляет рабочие места для студентов, работающих пенсионеров и инвалидов.

Компания стремится к увеличению равенства между полами для всех работников. В штате Компании женщины занимают значительное количество управленческих позиций.

В Компании развита культура толерантного отношения.

Соблюдение ключевых принципов настоящей Политики способствуют созданию в компании атмосферы, в которой сотрудники чувствуют себя уверенно, проявляя свою индивидуальность, а также могут свободно выдвигать новые идеи, одновременно уважая коллег, если их точки зрения различаются.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Настоящая Политика доступна для изучения всем Работникам Компании.
- 7.2. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящей Политике, работники и Работодатель руководствуются действующим законодательством РФ.
- 7.3. Настоящая Политика может быть по мере необходимости пересмотрена, изменена или дополнена по инициативе Работодателя или в случае, когда это необходимо в связи с изменением трудового законодательства РФ.
- 7.4. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения.