

Утверждено приказом генерального директора
на основании протокола внеочередного
общего собрания Общества с ограниченной ответственностью
ООО « АртакОбувь»

Политика о недопущении дискриминации
ООО « АртакОбувь»

г.Кострома

1. ТЕРМИНОЛОГИЯ

- 1.1. Политика – настоящая Политика о недопущении дискриминации.
- 1.2. Общество, Работодатель – общество с ограниченной ответственностью «Артакобувь».
- 1.3. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса РФ.
- 1.4. Трудовой кодекс РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.1.5.РФ – Российская Федерация.

2. ДОКУМЕНТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

- 2.1. Устав Организации Объединенных Наций исключает расовую, политическую, религиозную и другие виды дискриминации в международных отношениях (ст. 55, 62 и 73);
- 2.2. В 1948 г. Всеобщая декларация прав человека запретила все формы расовой и другой дискриминации;
- 2.3. Международная организация труда (МОТ) 25 июня 1958 г. приняла Конвенцию № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», которая в настоящее время действует на территории Российской Федерации;
- 2.4. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, одобренные Советом по правам человека Организации Объединенных Наций;
- 2.5. Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в отношении транснациональных компаний;
- 2.6. Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов;
- 2.7. Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.
- 2.8. Дискриминация прямо запрещена Конституцией Российской Федерации (ст. 17, 19, 37), Кодексом об административных правонарушениях РФ (ст. 5.62), Трудовым кодексом РФ (ст. 3, 64), признана российскими законодателями уголовно наказуемым деянием в случае совершения с использованием служебного положения (ст. 136, 145 Уголовного кодекса РФ).
- 2.9. Вопросы дискриминации рассмотрены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ст. 10), Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (ст. 3).

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПОЛИТИКИ О НЕДОПУЩЕНИИ ДИСКРИМИНАЦИИ

- 3.1. Общество признает свою правовую ответственность согласно законодательству Российской Федерации и стремится к искоренению любых форм дискриминации, прямой или косвенной, а также преследований и жестокого обращения, привержено уважению прав человека.
- 3.2. Настоящая Политика формирует единые подходы и требования в области соблюдения прав человека.
- 3.3. Принимая настоящую Политику, Общество обязуется выполнять ее положения. Осуществляя свою деятельность, Общество следует принципу уважения прав человека и достоинств работников, сообщества, в котором живем, и тех, кого коснулась деятельность Общества.
- 3.4. Общество предоставляет своим работникам, деловым партнерам, а также местным сообществам, доступные механизмы подачи жалоб, связанных с деятельностью Общества, и принимает меры по итогам рассмотрения полученных жалоб.
Любые обвинения в нарушении прав человека подлежат расследованию в кратчайшие сроки, и в случае необходимости Общество применяет соответствующие корректирующие меры. Ответственность руководства и приверженность каждого работника настоящей Политике являются обязательным условием.

4. ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ ДИСКРИМИНАЦИИ, ВИДЫ, ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

- 4.1. Дискриминация — это ограничение или лишение прав определенной категории граждан в силу их расовой или национальной принадлежности, пола, религиозных и политических убеждений, сексуальных ориентаций или заболеваний. Дискриминацией являются любые различия, исключения, ограничения или предпочтения, основанные на расе, цвете кожи, поле, языке, религии, мнении, социальном, национальном или этническом происхождении, которые препятствуют признанию и осуществлению на основе равенства прав

человека и основополагающих свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любой другой области общественной жизни.

4.2. Из статьи 64 Трудового кодекса РФ следует, что дискриминационными признаками в трудовых правоотношениях могут выступать:

- 1) пол;
- 2) раса;
- 3) цвет кожи;
- 4) национальность;
- 5) язык;
- 6) происхождение;
- 7) имущественное положение;
- 8) должностное положение;
- 9) семейное положение;
- 10) социальное положение;
- 11) возраст;
- 12) место жительства;
- 13) отношение к религии;
- 14) убеждения;
- 15) принадлежность/не принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

4.3. На законодательном уровне закреплён ряд профессий, которые не могут занимать определённый круг лиц. Ограничения в выборе профессиональной деятельности напрямую коснулись женщин и несовершеннолетних детей. В этих случаях не просто не разрешается, а запрещается применение труда данными категориями граждан. Согласно Трудового кодекса РФ, как для женщин, так и для лиц моложе восемнадцати лет запрещается применение труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Также запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), а для женщин законодатель ограничивает труд на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением не физических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Установленные ограничения и запреты не являются дискриминацией, а направлены на сохранение здоровья, охрану материнства и детства, защиты несовершеннолетних от негативного воздействия факторов, влияющих на их развитие.

4.4. Трудовые права лиц предпенсионного возраста также в целом не отличаются от прав остальных работников. Следует учитывать следующее:

- 1) Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа. Также законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству (ст. 601 Трудового кодекса РФ).
- 2) Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста. Установление трудовых отношений на определённый срок без учёта характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ.
- 3) Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста.

4.5. Выделяют следующие виды дискриминации:

- Дискриминация заработной платы – когда работников равной квалификации и знаний, различают в заработной плате.
- Дискриминация приема на работу и увольнения. Этот вид дискриминации касается, в первую очередь, молодежь с образованием, но без опыта работы, инвалидов, бывших заключённых, лиц предпенсионного возраста и других работников.
- Дискриминация продвижения по карьерной лестнице. Этот вид больше касается женщин, иммигрантов, национальных меньшинств. В этом виде дискриминации можно отдельно выделить профессиональную сегрегацию – подразделение профессий женщин и мужчин.

•Дискриминация образования и проф-подготовки. Этот вид дискриминации основан на материальной и финансовой разнице и является латентным.

4.6. Существуют две формы дискриминации: прямая и косвенная.

При прямой дискриминации какой-либо критерий явно используется как основание для дифференцированного отношения, поэтому прямая дискриминация может быть только преднамеренной и явной по отношению к запрещенному мотиву. В косвенной дискриминации используется критерий, не являющийся одним из критериев, запрещенных законодательством как основание для дифференцированного обращения. Результат такой же, как и при прямой дискриминации, но процесс отличается, так как используется нейтральный критерий, чтобы скрыть дискриминацию.

4.7. Для оснований считать, что имеет место дискриминация, необходимо соблюдение нескольких условий:

1)различие в отношении запрещено законом;

2)унизительное дифференцированное отношение ничем не оправданно;

3)дифференцированное отношение основано на критерии, применение которого для проведения юридических различий запрещено.

5.ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ ОБЩЕСТВА

5.1. Общество требует, чтобы все ее работники относились друг к другу справедливо и с уважением,и демонстрировали открытость и честность при взаимодействии с другими.

5.2. Общество стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без учета (кроме случаев, особо предусмотренных законодательством) этничности, цвета кожи, национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности или трудности в обучении, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, наличия судимости, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений, сексуальной ориентации или других несущественных различий.

5.3. Общество придерживается политики, направленной на искоренение дискриминации по признаку этнической принадлежности, цвета кожи или национальности и противостоит расистскому отношению или поведению.

5.4. Общество придерживается политики, направленной на искоренение незаконной дискриминации по половой принадлежности, семейному положению или семейным обстоятельствам и увеличение равенства возможностей между полами для всех работников.

5.5. Общество стремится к развитию позитивной политики обеспечения занятости по отношению к людям с ограниченными возможностями и трудностями в обучении. Общество

стремится сделать все возможное, чтобы работники с ограниченными возможностями и трудностями в работе смогли раскрыть свой максимальный трудовой потенциал.

5.6. Общество сделает все возможное, чтобы ни один претендент на рабочее место не получил несправедливый отказ на том основании, что он/она имеет судимость.

5.7. Общество предоставляет равные шансы для трудоустройства и не меняет свое отношение к работникам, исходя из того, являются ли они членами профсоюза или нет, и какой профсоюзной деятельностью они занимаются.

5.8. Обществе нет места предубеждению или дискриминации на основании возраста («дискриминация по возрастному признаку»).

5.9. Общество привлекает работников из самых разных социально-экономических слоев и стремится к тому, что ни один из работников не был незаконно ущемлен в правах из-за своего социального или экономического положения.

5.10. Общество считает, что личные законные предпочтения по любому вопросу, в том числе религии или политике, являются личными предпочтениями конкретного человека и никак не должны влиять на решения, связанные с трудоустройством.

5.11. Общество считает, что правомерная сексуальная ориентация является личными предпочтениями конкретного человека и никак не должна влиять на решения, связанные с трудоустройством или получением образования.

5.12. Реализуя право на равные возможности и отсутствие дискриминации,Общество осуществляет подбор и наем персонала исключительно на основе собственных требований к квалификации, опыту и конкретным деловым качествам кандидатов. Наши процедуры, которые регулируют прием на работу, обучение, продвижение по службе и вознаграждение работников, не допускают дискриминации по признакам расы, пола,

возраста, инвалидности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, принадлежности к той или иной политической, религиозной или профсоюзной организации либо к тому или иному меньшинству.

5.13. Общество соблюдает право на равенство на рабочем месте. Недопустимым считаются ограничения в трудовых правах по обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами работника.

5.14. Действующая в Обществе система оплаты труда обеспечивает право работников на справедливое вознаграждение, а также право на равную плату за равный труд с учетом особенностей региона присутствия, в том числе, равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, учитывая их опыт и навыки.

5.15. Общество соблюдает нормы национального и международного права и промышленные стандарты в отношении рабочего времени, праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.

5.16. Общество привлекает работников к труду только с их свободного согласия, не участвуем ни в каких формах использования принудительного труда. Общество считает недопустимым выполнение любой не добровольной работы под угрозой применения какого-либо наказания.

5.17. Общество не использует и не поддерживает использование кем-либо труда работников младше допустимого возраста, установленного нормами национального и международного трудового права.

5.18. Общество с уважением относимся к частной и семейной жизни тех, кто только планирует или уже работает у нас, и обеспечиваем защиту персональных данных всех работников и других заинтересованных сторон. Общество всегда сообщает работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных о нем и обязуемся не предавать огласке какие бы то ни было аспекты его частной жизни без его согласия.

5.19. Общество уважает гражданские права работников и признает их право на участие в политической деятельности в качестве частных лиц.

5.20. Общество не допускает применение телесных наказаний, психического или физического принуждения, притеснений и насилия по признаку пола, включая сексуальные домогательства или словесное оскорбление работников.

5.21. Общество стремится привлекать местных работников, организовывать их обучение с целью повышения квалификации. Общество справедливо оплачивает труд работников, обеспечивая равное вознаграждение за равный труд.

5.22. От своих деловых партнеров Общество ожидает особого внимания к их собственным нормам и процедурам, касающимся соблюдения прав человека, в том числе условий труда их сотрудников. При выборе поставщиков товаров, работ и услуг, деловых посредников, консультантов и т.п., Общество руководствуется в частности, их готовностью соблюдать настоящую Политику.

5.23. Признавая Политику Общества, деловые партнеры берут на себя обязательство не использовать детский труд и любые формы принудительного или обязательного труда, в том числе не приобретать сырье или продукцию, добыча или производство которых связаны с принудительным трудом или торговлей людьми.

5.24. Общество осуществляет выбор деловых партнеров исходя из их подтверждений и гарантий соблюдения всех соответствующих норм права, трудовых прав и прав человека в отношении собственных сотрудников, включая привлекаемых трудовых мигрантов.

5.25. Деловые партнеры Общества подтверждают и гарантируют уважение личной свободы, прав и достоинства всех работников, справедливое и равноправное обращение, недопущение дискриминации, насилия или притеснения на рабочем месте.

6. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ

6.1. При выявлении факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе работник обязан незамедлительно обратиться с жалобой (устно или по электронной почте) к непосредственному руководителю. При получении от работника жалобы о выявлении факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе непосредственный руководитель работника, подавшего жалобу, обязан поставить в известность Генерального директора Общества. Генеральный директор Общества организует комиссию по расследованию факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения и контролирует работу комиссии. В случае, если по результатам работы комиссии факт дискриминации, преследований и/или жестокого обращения найдет подтверждение, Генеральный директор Общества предпримет все меры к пресечению нарушения и привлечению виновных к ответственности, кроме того, должны быть разработаны мероприятия по недопущению дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в дальнейшем.

6.2. Российское законодательство предусматривает следующие способы защиты от дискриминации в сфере труда:

1) обращение в суд;

- 2) обращение в прокуратуру;
- 3) обращение в Федеральную инспекцию по труду;
- 4) обращение в иные надзорные органы.

7.ИНФОРМИРОВАНИЕ О ПРИНЯТОЙ ПОЛИТИКЕ

7.1. При приеме на работу каждый работник информируется она стоящей Политики в отношении их прав и обязанностей, а также Работодатель сообщает, какие действия необходимо предпринять в случае выявленного несправедливого или жестокого обращения.

7.2. Все работники Общества и контрагенты Общества имеют беспрепятственный доступ к тексту Политики.

8.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАННОСТИ ОБЩЕСТВА, РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

8.1. Общество несет ответственность за реализацию Политики и за гарантию того, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства и придерживается добросовестной практики.

8.2. Все работники в любое время несут ответственность за обеспечение соблюдения Политики в рамках своей деятельности. Все работники Общества должны ознакомиться и придерживаться требований законодательства и настоящей Политики. Каждый должен нести персональную ответственность за реализацию Политики в рамках своей деятельности. Ни один из работников не должен игнорировать, оправдывать или поддерживать акты дискриминации, осуществлять преследование других работников или жестоко с ними обращаться. Если любой из работников Общества почувствует, что произошло нарушение Политики, он должен донести это до вехома представителя руководства Общества.