

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК
«СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ ЭНЕРГОЖИЛСТРОЙ»

ПРИКАЗ № 1

г.Чита

« 09 » января 2024 г.

Об утверждении Политики равных возможностей

В целях обеспечения равенства, разнообразия и инклюзивности внутри Общества с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ ЭНЕРГОЖИЛСТРОЙ» и при ее взаимодействии с заинтересованными сторонами,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Политику равных возможностей.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Отделу кадров ознакомить с приказом всех заинтересованных лиц.
4. Разместить прилагаемую Политику равных возможностей на сайте: <https://skejs.ru/>.

Генеральный директор

В.А. Лопатин



Исполнитель: юрист Е.С. Вахер



УТВЕРЖДЕНО
приказом Общества с ограниченной
ответственностью Специализированный
застройщик «СТРОИТЕЛЬНАЯ
КОМПАНИЯ ЭНЕРГОЖИЛСТРОЙ»
№ 1 от 09.01. 2024 г.

ПОЛИТИКА равных возможностей

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Политика равных возможностей (далее – Политика) определяет принципы и правила Компании, направленные на распространение практики в области равных возможностей, поощрение атмосферы принятия уникальных личностных характеристик, таких как пол, раса, религия, и недопущение дискриминации по отношению ко всем сотрудникам и другим людям, вовлечённым в процессы Компании, включая потребителей, поставщиков и представителей подрядных организаций.

1.2. Положения Политики учитывают внутренние документы Компании.

1.3. Все внутренние нормативные документы Компании, принимаемые в развитие настоящей Политики, должны соответствовать закреплённым в ней принципам.

1.4. Исполнение положений настоящей Политики является обязательным для всех сотрудников Компании.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Компания – Общество с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ ЭНЕРГОЖИЛСТРОЙ».

2.2. Дискриминация – ограничение или лишение прав определенной категории граждан на основе расы, пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, ограничений по здоровью, места рождения или любых других характеристик.

2.3. Заинтересованные стороны – физические и юридические лица или группы лиц (сотрудники, деловые партнеры, представители бизнес-сообщества, государственной власти, местных сообществ и др.), которые оказывают влияние на деятельность Компании.

2.4. Инклюзивность – это принцип, который лежит в основе корпоративной культуры Компании и заключается в создании условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека в отдельности одинаково ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и вклад в развитие компании.

2.5. Сотрудники — это физические лица, которые входят в индивидуальные трудовые отношения с Группой. Для целей настоящей Политики все работники и руководители Группы.

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Принятием Политики Компания подтверждает свое стремление обеспечивать комфортную и инклюзивную рабочую среду, в которой сотрудники, деловые партнеры и представители других групп заинтересованных сторон будут иметь возможность применить свои способности и реализовать потенциал.

3.2. Настоящая Политика формирует единый подход Компании в области обеспечения многообразия и равенства. Принимая Политику, мы обязуемся выполнять ее положения, а также придерживаться наших основных ценностей, включая этические принципы и стандарты.

3.3. Настоящая Политика основана на общепризнанных законах и принципах культуры равенства и справедливости.

4. Принципы и обязательства при реализации Политики

4.1. Обеспечение равенства, разнообразия и инклюзивности внутри Компании и при ее взаимодействии с заинтересованными сторонами непосредственно влияет на

эффективность современной компании. Компания осознает и берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других заинтересованных сторон, вовлеченных в процессы Компании.

4.2. Основные принципы, которыми руководствуется Компания в данном направлении:

4.2.1. Отсутствие дискриминации.

Компания предоставляет всем равные возможности и строго соблюдает действующее законодательство России о запрете дискриминации на рабочем месте и при приеме на работу.

Компания обеспечивает равное отношение к сотрудникам вне зависимости от:

- пола;
- расы;
- религии;
- возраста;
- семейного положения;
- беременности;
- политических убеждений;
- этнического происхождения;
- национальности;
- социального происхождения и статуса;
- физических ограниченных возможностей здоровья, не влияющих на качество выполняемой работы;
- других характеристик, не связанных с трудовой деятельностью сотрудника.

Компания стремится обеспечивать достойную рабочую среду и не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм насилия: физического, сексуального и психологического.

4.2.2. Достойные условия труда.

Компания обеспечивает достойную заработную плату всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от личностных особенностей.

Компания поощряет сохранение баланса между работой и личной жизнью своих сотрудников.

Компания предоставляет всем сотрудникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства, а также дополнительные гарантии, компенсации и льготы, направленные на сохранение жизни и здоровья сотрудников.

Компания создает и поддерживает безопасные условия труда, которые в полной степени соответствуют требованиям законодательства в области обеспечения охраны здоровья и безопасности для всех категорий сотрудников.

Компания предоставляет возможности для гибридных форм режима работы для своих сотрудников.

4.2.3. Равные возможности для карьерного роста.

Компания предоставляет равные возможности для настоящих и будущих сотрудников, принимая все решения о найме, кадровых переводах и других организационных изменениях исключительно на основании знаний, опыта и навыков сотрудников, а не их отличительных характеристик и убеждений.

Компания стремится привлекать, развивать и удерживать таланты, руководствуясь принципами многообразия и инклюзивности, предоставляя работникам равные возможности для карьерного роста, обучения, развития своего потенциала, профессионального и личностного роста вне зависимости от каких-либо индивидуальных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудников.

Компания поддерживает сотрудников, вернувшихся к работе после отпуска по уходу за ребенком, и предоставляет им возможности для карьерного роста наравне с остальными сотрудниками.

4.2.4. Поддержка многообразия.

Компания поддерживает культуру многообразия и уникальность своих сотрудников, так как понимает, что это отражает преимущество Компании и дает возможность лучше понимать своих клиентов.

Компания поддерживает стремление формировать разнообразные команды и поощрять инициативы по развитию многообразия, а также поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов.

4.2.5. Уважение.

Компания создает и поддерживает корпоративную культуру, ориентированную на взаимное уважение коллег, клиентов, партнеров, поставщиков и других заинтересованных сторон, с которыми взаимодействуют Компания и ее сотрудники.

Компания внимательно относится к транслированию ценностей в своих маркетинговых коммуникациях, не допускает дискриминационных высказываний и ожидает того же от своих клиентов и партнеров.

Компания одинаково уважительно относится к сотрудникам, работающим полный и неполный рабочий день, вне зависимости от режима работы, а также взявшим отпуск по уходу за ребенком.

4.2.6. Соблюдение прав человека.

Компания подтверждает свою ответственность за соблюдение прав человека, изложенных во Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций. Уважение достоинства, основных свобод и прав человека в отношении всех заинтересованных сторон является составляющей принципов деловых отношений с клиентами и партнерами.

Компания стремится свести к минимуму любое потенциально негативное воздействие деятельности на права человека.

Компания признает важность регулярного выявления, анализа и оценки потенциальных рисков нарушения прав человека и разработки своевременных ответных мер до наступления неблагоприятных последствий.

Компания соблюдает признание и поддержание прав человека по отношению к коллегам и бизнес-партнерам и обеспечивает работу системы обратной связи для того, чтобы получать, объективно оценивать и реагировать на заявления и запросы в области прав человека от любой заинтересованной стороны. При выявлении случаев нарушения прав человека, Компания принимает соответствующие меры.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ

5.1. Компания организует обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой.

5.2. Обязанность по соблюдению принципов настоящей Политики лежит на всех сотрудниках Компании.

5.3. Компания проводит постоянный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам, закрепленным в настоящей Политике.

5.4. Настоящая Политика утверждается Генеральным директором Компании и подлежит периодическому пересмотру с целью поддержания ее актуальности.

6. СООБЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

6.1. Сообщения о нарушении положений Политики принимаются по следующим контактам:

- телефон: 8 (3022) 23-97-14

- электронная почта: in@skejs.ru

6.2. Компания гарантирует конфиденциальность анонимных обращений и не преследование обратившихся лиц.