

21.05.2013

Политика против дискриминации и притеснений на предприятиях ХайделбергЦемент в России

Подольск, 17.05.2013



Цель политики

Предприятия ХайделбергЦемент в России стремятся к тому, чтобы у всех сотрудников было позитивное благожелательное рабочее окружение. Поэтому от всех сотрудников ожидается дружелюбное, непредвзятое, справедливое и уважительное поведения по отношению друг к другу, которое исключает все виды дискриминации и притеснения.

Применение Политики

Право на отсутствие дискриминации и притеснений распространяется на всех. Поэтому данная политика касается всех сотрудников предприятий ХайделбергЦемент в России на всех уровнях, включая сотрудников, работающих на полную и неполную ставку, временных работников, работников, проходящих испытательный срок, а также волонтеров, студентов и стажеров.

Также неприемлемо, чтобы сотрудники предприятий ХайделбергЦемент в России проявляли дискриминацию или притеснения в отношении клиентов или других людей, с которыми у них есть профессиональные отношения, например, поставщиков или провайдеров услуг.

Настоящая Политика распространяется также на события, которые происходят за пределами рабочего места, например, на командировки и корпоративные праздники.

Цель политики

Цель настоящей политики:

- обеспечить, чтобы сотрудники предприятий ХайделбергЦемент в России знали, что дискриминация и притеснения неприемлемы и несовместимы со стандартами нашей организации, а также являются нарушением законодательства.
- определить типы поведения, которые считаются оскорбительными и запрещены данной Политикой
- немедленно устранять всякую дискриминацию и притеснения.

Определение дискриминации и притеснений

- **Дискриминация** – все виды неравного отношения, будь то возложение дополнительных обязанностей или отказ в правах. Неравное отношение может быть преднамеренным или непреднамеренным. Оно может включать прямые дискриминационные действия или правила, практику и процедуры, которые кажутся нейтральными, но в результате создают неблагоприятные условия для определенных групп людей. Дискриминация может принимать очевидные или едва различимые формы.
- Дискриминацией не считается установление различий, исключений, преимуществ, а также ограничение прав сотрудников, связанных со специфическими требованиями к конкретному типу работ или предусмотренных особой заботой государства о людях, нуждающихся в более высокой степени социальной и правовой защиты (Статья 3 Трудового Кодекса № 197-ФЗ).
- **Притеснение** – совокупность замечаний или действий, которые осознаются или должны в достаточной степени осознаваться, как нежелательные. К ним можно отнести слова или поступки, которые осознаются или должны в достаточной степени осознаваться, как оскорбительные, вызывающие смущение, унижительные, роняющие достоинство или нежелательные по причине дискриминации, как она определена в данной Политике. Притеснение может происходить по любому дискриминационному признаку.
- Сексуальное домогательство относится к притеснениям и подразумевает нежелательные замечания и взгляды сексуального характера, а также ненужный физический контакт с человеком на рабочем месте.

Запрещенная дискриминация

Все сотрудники предприятий ХайдельбергЦемент должны иметь равные возможности для реализации своих трудовых прав. Согласно Статье 3 Трудового Кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ никто из сотрудников предприятий ХайдельбергЦемент в России не может быть ограничен в трудовых правах и свободах и не может иметь преимуществ по следующим основаниям или их сочетанию:

- Возраст
- Отношение к религии
- Национальность
- Пол
- Статус родителя (например, взаимоотношения родитель-ребенок)
- Семейное положение (в том числе статус нахождения или ненахождения в браке, вдовство, нахождение в разводе, раздельное проживание, гражданский брак, независимо от того, с партнером противоположного или того же пола)
- Инвалидность
- Этническое происхождение
- Цвет кожи
- Политические взгляды.

Запрещенное притеснение

К запрещенному притеснению относятся:

- Нежелательное поведение, будь то вербальное, невербальное или физическое, имеющее целью или результатом чрезмерное вмешательство в работу человека или создающее угрожающую, агрессивную и враждебную обстановку по причине расы человека, цвета его кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, национального происхождения, возраста, инвалидности, семейного положения и родительского статуса или принадлежности к какой-либо политической партии и т.д.
- Акты физического насилия и реальные, подразумеваемые или скрытые угрозы насилия.
- Угрожающие или провоцирующие замечания и жесты в любых видах или формах.

Примеры притеснения:

- Эпитеты, замечания, шутки или намеки по поводу расы человека, его пола, инвалидности, сексуальной ориентации, вероисповедания, возраста или всех других поводов для дискриминации
- Демонстрация или распространение оскорбительных изображений и материалов в отношении человека, в печатном виде, по электронной почте или другими средствами
- "Шутки" или замечания и т.п., в устной или письменной форме, унижающие человека в связи с его индивидуальными особенностями.

Обязанности сотрудников

Все сотрудники предприятий ХайдельбергЦемент в России должны способствовать отсутствию запрещенной дискриминации и притеснений на рабочих местах. От каждого сотрудника ожидают, что он не допустит поведения или действий, которые можно обоснованно интерпретировать как запрещенное притеснение. Ни один сотрудник, независимо от его звания и должности, не освобождается от соблюдения требований этой Политики. Поощряется, чтобы сотрудники информировали тех, кто осуществляет притеснения на рабочих местах, о нежелательности такого поведения. Руководители и менеджеры должны сообщать обо всех притеснениях, которые они заметили, в соответствии с указанной ниже процедурой.

Процедура информирования

Сотрудник, который считает, что он или она подвергаются или являются свидетелями дискриминации или притеснения, должны немедленно информировать об этом своего руководителя или Менеджера по соблюдению законов и нормативов в России.

Принцип отсутствия ответных мер

На предприятиях ХайдельбергЦемент в России не допускаются ответные меры против сотрудников за сообщение о дискриминации или притеснении или за помощь другому человеку в передаче сообщения о дискриминации или притеснении, а также за предоставление информации, относящейся к такому сообщению, и за противостояние тому, что они считают дискриминацией или притеснением.

Реакция на сообщения

Конфиденциальность докладов и сообщений о притеснениях максимально возможно защищена. Сообщения подвергаются незамедлительному тщательному и непредвзятому расследованию. На предприятиях ХайдельбергЦемент в России после установления фактов притеснения незамедлительно принимаются соответствующие меры. Все сотрудники, чье участие в притеснениях установлено, подвергаются дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения.

Ввод в действие на местах

Все Генеральные директора на всех площадках отвечают за немедленный ввод в действие данной политики в сфере своей ответственности.