

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Генерального директора Общества с ограниченной ответственностью
«Специализированный Застройщик Парковый»
от 27.05.2025 №
_____ П.А. Данилов

ПОЛИТИКА ООО «СЗ ПАРКОВЫЙ»
в области равных возможностей

Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Термины и обозначения.....	3
3. Принципы и правила реализации Политики.....	4
4. Нормативно – правовая база.....	6
5. Пересмотр и изменение Политики.....	6
6. Прием и рассмотрение сообщений о нарушениях от сотрудников.....	6

1. Назначение и область применения

1.1 Общество с ограниченной ответственностью «Специализированный Застройщик Парковый» (далее - «Компания»), одной из целей Компании в области устойчивого развития, закрепленных в Стратегии устойчивого развития, является обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для сотрудников.

1.2 Политика Компании в области равных возможностей 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, вовлеченным процессы Компании, включая потребителей, поставщиков и представителей подрядных организаций.

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 обозначения

- Внутренний нормативный документ – документ (политика, порядок, стандарт/требования, методика, инструкция), утверждённый распорядительным документом по Компании, устанавливающий единые требования к функциональной области или выполнению какого-либо бизнес-процесса.

- Дискриминация – ограничение в трудовых правах и свободах или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от 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, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

- Законодательство – законы и подзаконные акты, под действие которых подпадает Компания во всех применимых юрисдикциях, включая нормы законов и подзаконных актов, действующих по экстерриториальному принципу.

- Поставщик – юридическое или физическое лицо (индивидуальный предприниматель), имеющее договорные отношения с Компанией по поставке товаров, работ или услуг, которые предназначены для обеспечения нужд Компании.

- Равенство - проявление уважения к тому, что делает людей различными, например, к возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, возможностям здоровья, образованию, национальному и социальному происхождению, способностям и другим уникальным различиям, и предоставление таким людям равных прав и возможностей.

- Разнообразие – характеристика рабочей среды, в которой различные группы или отдельные лица принимаются и приветствуются в культурном и социальном плане, а их особые навыки, опыт и перспективы развития ценятся.

- Равные возможности – принцип, в соответствии с которым отношение ко всем людям является одинаковым и не подвержено влиянию таких характеристик, как пол, раса, религия и др.
- Сотрудник – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Компанией.
- Устойчивое развитие – развитие, ориентированное на создание ценности для всех путём достижения баланса между экономическими, экологическими и социальными аспектами деятельности.

3. Принципы и правила реализации Политики

3.1. Компания берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других людей, вовлеченных в процессы Компании, руководствуясь следующими принципами:

3.1.1. Принцип достойной рабочей среды

Компания стремится обеспечивать достойную рабочую среду, свободную от притеснений, унижений и домогательств, согласно ключевым международным руководствам, включая Конвенцию №111 Международной организации труда и Всеобщую декларацию прав человека.

Компания обеспечивает равное отношение к сотрудникам вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, ограничений по здоровью, политических или иных убеждений, имущественного положения, внешности и других отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

Компания не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм домогательств: моральных, физических или сексуальных.

Компания стремится обеспечивать достойный уровень оплаты труда всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения членов органов управления и сотрудников на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от отличительных характеристик.

Компания проводит ежегодный анализ уровня заработной платы сотрудников всех должностей с целью выявления гендерного разрыва и иных разрывов, основанных на отличительных признаках сотрудников и не имеющих отношения к их деловым качествам, в оплате труда и реализует инициативы по его сокращению, в случае наличия.

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 для защиты жизни и здоровья сотрудников.

3.1.2. Принцип равных возможностей для карьерного роста

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

Компания придерживается прозрачной системы карьерного продвижения и установленного перечня необходимых деловых качеств для каждой из должностей, закреплённых в Должностных инструкциях или иных внутренних локально-нормативных актах, для обеспечения справедливости при внутренних переходах и продвижении сотрудников Компании.

Компания стремится обеспечить равные возможности для реализации сотрудниками своего потенциала и предоставлять равные возможности для участия в мероприятиях Компании, прохождения обучения, а также профессионального и личного роста сотрудников вне зависимости от отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудников.

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

3.1.3. Принцип поощрения разнообразия

Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая разнообразие как сильную сторону и преимущество Компании.

Компания поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов.

Компания стремится обеспечивать каждому сотруднику право на получение и предоставление регулярной обратной связи, в том числе путём прохождения опросов о благополучии сотрудников и личных встреч с руководителями.

3.1.4. Принцип взаимного уважения

Компания создаёт и поддерживает корпоративную культуру, ориентированную на взаимное уважение коллег, потребителей, контрагентов и иных сторон, с которыми взаимодействуют Компания и ее сотрудники.

Компания уважает потребности своих сотрудников с ограничениями по здоровью.

Компания распространяет принципы в отношении взаимного уважения на своих контрагентов и поставщиков.

3.2. Исполнение принципов, закреплённых в Политике, осуществляется в соответствии со следующими правилами:

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

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

3.2.3. В случае выявления фактов нарушения положений Политики Компания проводит расследования и принимает меры по устранению и предотвращению таких нарушений в соответствии с порядком, установленным в Компании.

4. Нормативно – правовая база

- Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948).
- Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ).
- Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998).
- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), ст. 19 .
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).

5. Пересмотр и изменение Политики

5.1. По мере необходимости будет осуществляться пересмотр настоящей Политики с целью обеспечения ее постоянного соответствия и актуальности.

5.2. Политика, а также все дополнения и изменения к ней утверждаются приказом Генерального директора ООО «СЗ Парковый».

6. Прием и рассмотрение сообщений о нарушениях от сотрудников

Каждый сотрудник Компании или представитель любой группы заинтересованных сторон, обладающий информацией об известных или подозреваемых нарушениях положений настоящей Политики, может проинформировать об этом Компанию с помощью одного из механизмов получения обратной связи:

Телефон: 8 (846) 212-98-08

Электронная почта: org@parkovy.club

Компания обязуется постоянно совершенствовать механизмы получения обратной связи от своих сотрудников, работников подрядных организаций и представителей других групп заинтересованных сторон.

Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки, Компания обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.