



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ОАО «Ивацевичдрев»

А.Ю.Ильницкий

05.08.2020

ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ ПРОТИВ ПРИТЕСНЕНИЙ, ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ И ДИСКРИМИНАЦИИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ОАО «Ивацевичдрев» (далее – Общество) признает свою правовую ответственность согласно норм национального законодательства Республики Беларусь и стандарта IWAY «Минимальные требования к состоянию окружающей среды, трудовым и социальным условиям в процессе закупки продукции, материалов и услуг» стремится к искоренению любых форм дискриминации, прямой или косвенной, а также преследований и жестокого обращения. Преследованием может быть любое обидное действие, комментарий или демонстрация, которые унижают или оскорбляют личность сотрудника.

Общество не применяет телесные наказания, угрозы насилия или другие формы морального или физического принуждения, не поддерживает и не допускает их. Не использует системы публичного предупреждения и наказания.

2. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

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

Общество стремится создать условия, в которых работники, а также лица, которые подали заявку на работу, оценивались исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без учета цвета кожи, национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, наличия судимости, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений, сексуальной ориентации.

Этническая принадлежность, цвет кожи или национальность

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

Половая принадлежность, семейное положение и семейные обстоятельства

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.

Инвалидность и трудности в работе

Общество стремится к развитию позитивной политики обеспечения занятости по отношению к людям с ограниченными возможностями. Общество стремится сделать все возможное, чтобы работники с ограниченными возможностями и трудностями в работе смогли раскрыть свой максимальный трудовой потенциал.

Наличие судимости

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

Членство в профсоюзах и профсоюзная деятельность

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

Возраст

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

Социально-экономическое положение

Общество привлекает работников из самых разных социально-экономических категорий и не ограничивает их в правах из-за своего социального или экономического положения.

Религия или политические убеждения

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.

Сексуальная ориентация

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

Информирование работников

При приеме на работу всех работников информируют о Политике в отношении их прав и обязанностей, а также уведомляют, какие действия необходимо предпринять в случае выявленного несправедливого или жестокого обращения.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАННОСТИ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

Общество несет ответственность за реализацию настоящей Политики и за гарантию того, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства.

Все работники Общества должны ознакомиться и придерживаться требований 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 работник Общества почувствует, что произошло нарушение Политики, он должен довести возникшую ситуацию до ведома представителя руководства Общества.

4. ПРОЦЕДУРЫ, КОТОРЫМ НЕОБХОДИМО СЛЕДОВАТЬ В БОРЬБЕ С НАРУШЕНИЯМИ ДАННОЙ ПОЛИТИКИ

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.

2. 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 заместителя генерального директора по идеологической работе Общества.

3. Заместитель генерального директора по идеологической работе Общества организует комиссию по расследованию факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения и контролирует работу комиссии.

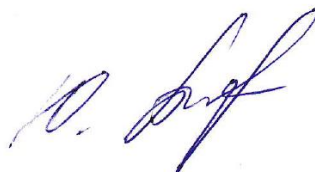
4. В случае, если по результатам работы комиссии факт дискриминации, преследований и/или жестокого обращения найдет подтверждение, Генеральный директор Общества предпримет все меры к пресечению нарушения, кроме того, должны быть разработаны мероприятия по недопущению дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в дальнейшем.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Все работники Общества и Подрядчики имеют беспрепятственный доступ к тексту Политики.

Все работники знакомятся с настоящей Политикой под роспись.

Заместитель генерального директора
по идеологической работе



О.П.Юхник