

У Т В Е Р Ж Д А Ю :
Генеральный директор TSQ Consulting
ООО «СПб-Тренинг Корпорация успеха»
_____ А.М. Кудимов
«11» января 2022 г.



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Компании TSQ Consulting



Оглавление

1. Назначение и область применения документа	3
2. Термины и определения	3
3. Принципы и обязательства при реализации Политики	3
4. Реализация политики	6
5. Сообщения о нарушениях	6
6. Связанные документы	6

1. Назначение и область применения документа

1.1. TSQ Consulting находится в тройке рейтинга консалтинговых компаний в области управления персоналом и на четвертом месте в области стратегического планирования и организационного развития, согласно рейтинговому агентству «Эксперт РА».

TSQ Consulting (далее – «Компания») помогает компаниям реализовать успешные изменения, работая над решениями в сферах управленческого и HR-консалтинга, в основе которых лежат передовые технологии, работа с данными и отраслевые особенности.

1.2. Цель работы Компании – повышение качества жизни организации-клиента и за счет этого повышение качества жизни непосредственно TSQ Consulting.

Политика в области равных возможностей Компании описывает основные принципы и правила, закрепляющие стремление Компании не допускать дискриминации в отношении сотрудников, клиентов, партнеров Компании по каким-либо признакам: расы, пола, возраста, религии, национальности, социального статуса, сексуальной ориентации, политических взглядов или иных характеристик, не связанных с индивидуальными результатами труда.

Компания нацелена на формирование единой корпоративной культуры, разделяемой всеми сотрудниками и создающей атмосферу взаимного уважения, доверия и открытости.

Соблюдение принципов настоящей Политики охватывает всех руководителей и сотрудников независимо от того, какую должность они занимают в Компании.

2. Термины и определения

Компания – TSQ Consulting – консалтинговая компания (ранее SPB Training).

Сотрудник – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Компанией.

Дискриминация – ограничение в трудовых правах и свободах или получении 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 работника.

Многообразие – расширение прав и возможностей людей на основе уважения и признания ценности различий между ними по возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, сексуальной ориентации, образованию, национальности, способностям, социальному происхождению и другим характеристикам.

Равные возможности – принцип, в соответствии с которым отношение ко всем людям является одинаковым и не подвержено влиянию таких характеристик, как пол, раса, религиозная принадлежность или убеждения.

Устойчивое развитие – деятельность, ориентированная на создание ценности для всех стейкхолдеров компании путем достижения баланса между экономическими, экологическими и социальными аспектами деятельности.

3. Принципы и обязательства при реализации Политики

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.

Основные принципы, которыми руководствуется Компания в данном направлении:

3.1. Отсутствие дискриминации

Компания предоставляет всем равные возможности и строго соблюдает действующее федеральное, региональное и местное законодательство 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;
- сексуальной ориентации;
- политических убеждений;
- этнического происхождения;
- национальности;
- социального происхождения и статуса;
- физических и психических ограниченных возможностей здоровья, не влияющих на качество выполняемой работы;
- других отличительных 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.

3.2. 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, внедряя программы well-being.

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.

3.3. 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 личного 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.

3.4. 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.

Компания ставит перед собой внутренние цели по развитию практик многообразия и предоставляет соответствующие продукты своим клиентам для поддержки подходов D&I (Diversity and inclusion).

3.5. 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 D&I 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.

3.6. 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.

4. Реализация политики

Компания организует обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и прохождение ими обучения по устойчивому развитию, включающего основные положения Стратегии устойчивого развития Компании под подпись.

Обязанность по соблюдению принципов настоящей Политики лежит на всех сотрудниках компании.

Директор по устойчивому развитию совместно с руководителем отдела маркетинга реализует верхнеуровневый мониторинг соблюдения принципов и правил данной Политики всеми сотрудниками Компании.

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

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

5. Сообщения о нарушениях

О любых нарушениях настоящей Политики сотрудники могут сообщить:

- директору по устойчивому развитию;
- своему руководителю; в случае если сообщение касается действий прямого руководителя, – к вышестоящему руководителю;
- любому руководителю в Компании, которому они доверяют;
- руководителю компании в рамках ежемесячного пульс-опроса;
- руководителю рабочей группы, в рамках командной ретроспективы.

По каждому обращению Компанией проводится объективная проверка, гарантируется обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений о лице, обратившемся с сообщением.

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

6. Связанные документы

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 г.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N° 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021).
4. Конвенция Международной организации труда N° 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», принятая на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ 22.06.1981 г.
5. GRI Standards.
6. Стратегия устойчивого развития TSQ Consulting.
7. Кодекс делового поведения и этики TSQ Consulting.
8. Политика в области охраны труда TSQ Consulting.
9. Кодекс взаимодействия с бизнес-партнерами TSQ Consulting.
10. Well-being программа для сотрудников TSQ Consulting.