

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Генеральный директор**  
**АО «Мордовская электросеть»**

\_\_\_\_\_ **Э.В. Ковалев**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2022 г.**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о недопущении ограничения трудовых прав и свобод или получения 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**

г. Рузаевка, 2022 г.

## **1. Введение и цель**

Акционерное общество «Мордовская электросетевая компания» (далее по тексту – АО «Мордовская электросеть», Общество) стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала и не допускает ограничения трудовых прав и свобод или получения каких – либо преимуществ в зависимости от расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, пола, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, инвалидности или трудности в обучении, наличия судимости, религиозных или политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Настоящее Положение разработано с целью пресечения любых форм дискриминации прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений.

## **2. Сфера применения**

2.1. Настоящее Положение распространяет свое действие на руководство АО «Мордовская электросеть», сотрудников и лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера АО «Мордовская электросеть».

## **3. Основные положения**

3.1. Любые решения, связанные с устройством на работу, от найма до прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию, должны основываться исключительно на надлежащих (релевантных) и объективных критериях.

3.2. 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.

3.3. Половая принадлежность, имущественные, семейные, социальные и должностные положения.

Общество придерживается политики, направленной на искоренение незаконной дискриминации по половой принадлежности, семейному, социальному и должностному положению и увеличение равенства возможностей между полами вне зависимости от семейного, социального и должностного положения для всех работников.

3.4. Инвалидность и трудности в работе.

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

3.5. Возраст

В Обществе нет места предубеждению или дискриминации на основании возраста («дискриминация по возрастному признаку»), в том числе в отношении работников предпенсионного и пенсионного возраста.

3.6. Религиозные или политические убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Общество считает, что личные законные предпочтения по любому вопросу, в том числе религии или политике, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам являются личными предпочтениями конкретного человека и никак не должны влиять на решения, связанные с трудоустройством.

#### **4. Ответственность и обязанности Общества, сотрудников Общества**

4.1. Общество несет ответственность за реализацию Политики равных возможностей и за гарантию того, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства и придерживается добросовестной практики.

4.2. Общая ответственность за эффективное применение Политики лежит на Генеральном директоре.

4.3. Ни один из работников не должен игнорировать, оправдывать или поддерживать акты дискриминации, осуществлять преследование других работников или жестоко с ними обращаться.

4.4. Информация о процедурах, которым надлежит следовать в борьбе с нарушениями данной Политики:

- 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;

4.5. 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 Генерального директора Общества;

- Генеральный директор Общества организует комиссию по расследованию факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения и контролирует работу комиссии;

- 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 и привлечению виновных к ответственности, кроме того, должны быть разработаны мероприятия по недопущению дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в дальнейшем.

#### **5. Заключительные положения**

Общество обязуется постоянно совершенствовать механизмы получения обратной связи от своих сотрудников. Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки. Общество обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.