

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора

ФГБОУ ВО «Ставропольский ГАУ»

И.В. Атанов

(подпись)

М.П. *И.В. Атанов* 20 19 г.

ПОЛИТИКА
занятости в отношении прекращения дискриминации
на рабочем месте

Ставрополь
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Для целей настоящей Политики понятие «прекращения дискриминации на рабочем месте в университете» означает исключение любых ограничений в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола или сексуальной ориентации, 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.

1.2 ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ (Далее - Университет) осуждает дискриминацию на рабочем месте во всех её формах, соглашается безотлагательно со всеми соответствующими способами проводить политику ликвидации дискриминации на рабочем месте и с этой целью был разработан комплекс мер.

2. КОМПЛЕКС МЕР

2.1 Университет обязуется использовать принцип недискриминации на рабочем месте в своих учредительных документах и локальных нормативных актах и обеспечить с помощью других соответствующих средств практическое осуществление этого принципа.

2.2 Университет принимает соответствующие меры, запрещающие всякую дискриминацию на рабочем месте.

2.3 Университет воздерживается от совершения каких-либо дискриминационных актов или действий в отношении своих работников и гарантирует, что будет осуществлять свою деятельность в соответствии с этим обязательством.

2.4 Университет обязуется принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации на рабочем месте со стороны какого-либо лица, организации или предприятия.

2.5 Университет принимает все соответствующие меры для обеспечения всестороннего развития и прогресса сотрудников, а также их участия в деятельности университета, с тем чтобы гарантировать им осуществление и пользование правами человека и основными свободами.

2.6 Университет принимает все соответствующие меры по устранению дискриминации в сфере труда, с целью изменить социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин для искоренения предрассудков и упразднения обычаев и всей прочей практики, которые основаны на идее неполноценности или превосходства одного из полов.

2.7 Университет принимает все соответствующие меры по ликвидации трудовой дискриминации по всем направлениям деятельности и обеспечивает сотрудникам равные условия для:

2.7.1. участия в голосовании на всех выборах и избраниях во все коллегиальные органы Университета.

2.7.2. участия в формулировании и осуществлении целей и миссии Университета.

2.8 Университет принимает все соответствующие меры для ликвидации дискриминации работников в области занятости, с тем чтобы обеспечить на для всех равные права, в частности:

2.8.1. Право на труд как неотъемлемое право всех людей.

2.8.2. Право на равные возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме.

2.8.3. Право на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая повышение квалификации и стажировку.

2.8.4. Право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы.

2.8.5. Право на социальное обеспечение, в частности в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск.

2.8.6. Право на охрану здоровья и безопасные условия труда.

2.9 Университет принимает соответствующие меры для того, чтобы запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы женщин на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении. Исключает дискриминацию в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирует им эффективные права на труд.

2.10 В случае возникновения вопросов по применению Политики занятости в отношении прекращения дискриминации на рабочем месте, рекомендуется обращаться к своему непосредственному руководителю. Если сотрудник считает, что такое обращение нецелесообразно или неэффективно, то задать вопрос по «прямой линии». При этом, обстоятельства могут вынудить сотрудника сохранить анонимность. Рекомендации по пользованию «прямой линией» представлены на официальном корпоративном сайте Университета в разделе «Вопрос-ответ» (<http://www.stgau.ru/ANS/>).