

Групповая политика

Глобальная политика уважения, инклюзивности и многообразия

HR-A-003		
Группа: Стандарт, политика	Функция: Отдел кадров	К-во страниц: 3
Одобрено: 07 января 2025 г.	Вступило в силу: 07 января 2025 г.	Подлежит пересмотру с: 07 января 2025 г.
Заменяет: HR-A-002 Inclusion and Diversity Policy		
Владелец: Руководитель по развитию персонала	Утверждено: Директор по персоналу	Целевая аудитория: Все сотрудники и ключевые подрядчики. К ключевым подрядчикам относятся подрядчики категории 1 и 2, любые внешние подрядчики, агенты, консультанты и другие поставщики услуг, выполняющие внутрикорпоративные задачи или обязанности с доступом ко внутрикорпоративным системам, а также иные лица, выступающие от имени и по поручению Rio Tinto.
Прямые ссылки на другие соответствующие политики, стандарты, регламенты или инструкции:		
• Как мы работаем (кодекс поведения) - Наш кодекс поведения - Как мы работаем • Групповая политика трудовых отношений - HR-A-001 Политика трудовых отношений • Политика соблюдения прав человека - CSP-A-001 Политика соблюдения прав человека • Стандарт деловой этики- GOV-B-001 Стандарт деловой этики • Регламент деловой этики - GOV-C-002 Регламент деловой этики • Стандарт myVoice - GOV-B-004 myVoice standard-EN		
Цель документа:		
• Сформулировать глобальные принципы выполнения взятых Rio Tinto обязательств по созданию в компании безопасной, инклюзивной и уважительной среды, в которой нет места насилию и преследованию, как в рамках самой компании, так и на рынках ее присутствия.		

Уважение, инклюзивность и многообразие – это не только ценности Rio Tinto, но и необходимые условия для изобретательности, инноваций и роста. Мы привержены созданию безопасных, инклюзивных и уважительных рабочих отношений на всех уровнях, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя нужным и ценным. Когда наши сотрудники чувствуют себя на работе защищенными, уважаемыми и включенными в общее дело, они раскрываются в полной мере и показывают наилучшие результаты. Это стремление движет нашими действиями и решениями для формирования более уважительной и равноправной рабочей среды.

Мы способствуем созданию чувства причастности у всех сотрудников, когда ценится разнообразие мнений и нет места предубеждениям. Наши политики, практики и культура демонстрируют нашу приверженность уважению, инклюзивности и многообразию. Мы активно нанимаем, развиваем и удерживаем различных специалистов с целью создания инклюзивной среды, где важно мнение каждого человека.

Мы по-прежнему привержены принципам постоянного обучения и совершенствования, и продолжаем внедрять уважение, инклюзивность и многообразие в качестве ключевых элементов нашей культуры и деятельности.

Действие данной политики распространяется на всех, кто работает под руководством Rio Tinto, в том числе сотрудников, подрядчиков, партнеров и поставщиков. Очень важно, чтобы вы понимали, в чем состоит ваша персональная роль в создании безопасной, инклюзивной и уважительной среды в Rio Tinto.

Как сотрудник Rio Tinto вы обязаны:

- Относиться к людям с достоинством и уважением.
- Соблюдать требования данной политики и кодекса «Как мы работаем».
- Следить за тем, чтобы ваше поведение не оказывало негативного влияния на здоровье и безопасность окружающих.
- Посещать все назначенные вам тренинги по равноправию, многообразию и инклюзивности и уважительному поведению.
- Принимать меры и не оставаться в стороне, если вы стали свидетелем вредоносного поведения, и поддерживать тех, кто пострадал такого поведения. Степень вашего личного участия зависит от ситуации и может включать в себя один или несколько из следующих элементов:
 - Прямое участие: громко высказаться непосредственно во время инцидента.
 - Непрямое участие: обратитесь к лицу, проявившему неуважение/причинившему вред, после инцидента.
 - Отвлечение: снизьте накал ситуации во время инцидента за счет отвлечения внимания, избегая конфронтации.
 - Протокол: обратитесь за помощью к специалисту по поддержке, как указано ниже в этом документе, возможно, от вас потребуется подать официальное уведомление.

На руководителей накладываются дополнительные обязательства:

- Демонстрировать равноправное, инклюзивное и уважительное отношение к соискателям в процессе найма и к сотрудникам в течение периода работы, обеспечивая справедливость и доброжелательность процесса для каждого участника.
 - Помочь каждому, в том числе подрядчикам, понять положения данной политики и свою ответственность в рамках этой политики.
 - Обеспечить инклюзивность и отсутствие предубеждений и дискриминации при применении рабочих регламентов и практик работы с персоналом.
 - Поощрять подачу уведомлений о случаях дискриминации, вредоносного или неподобающего поведения.
 - Формировать психологически безопасную среду в своем коллективе, способствуя поддержанию безопасной, уважительной и инклюзивной рабочей атмосферы и обеспечивая возможность открытого обсуждения случаев пагубного поведения.
 - При подозрении на вредоносное поведение незамедлительно предпринимать меры и оказывать поддержку пострадавшим.
 - Проводить оценки рисков для управления и снижения риска вредоносного поведения.
-

Любые проявления вредоносного поведения в Rio Tinto абсолютно неприемлемы. Такое поведение вредит безопасности и благополучию и включает в себя следующее:

Травля / буллинг: Необоснованное поведение с целью запугать, оскорбить или унижить.	Насилие на работе: Физическое нападение или угрозы нападения на работе.
Преследование / домогательство: Настойчивое поведение, из-за которого другой человек чувствует себя оскорбленным, униженным или под угрозой. Включает в себя физическое, вербальное и невербальное воздействие.	Расизм: Любое выделение, исключение, ограничение или предпочтение на основании расы, цвета кожи, происхождения, национальных или этнических черт, целью или следствием которого является недопущение или умаление равноправного признания, осуществления и изъятия прав и фундаментальных свобод человека.
Сексуальные домогательства: Нежелательное поведение сексуального характера, которое оскорбляет, запугивает, обесценивает или унижает другого человека.	
Дискриминация: Неблагоприятное отношение на основании личных характеристик.	Виктимизация или месть: Наказание человека за уведомление о вредоносном поведении или за участие в расследовании такого поведения
Клевета: Публичные действия, вызывающие ненависть, сильное презрение или насмешки.	

Rio Tinto не приемлет любую дискриминацию на основании следующих характеристик личности:

Возраст	Статус родителя или семейные, попечительские или родственные обязательства
Раса или цвет кожи	Политические взгляды или деятельность
Гендерная идентичность	Профсоюзная деятельность (в том числе членство в профсоюзе или объединении работодателей)
Пол или половые признаки (напр., гениталии)	Статус пострадавшего от семейного или бытового насилия
Национальность (в том числе происхождение, национальная принадлежность, этнические, социальные или национальные черты)	Связь с лицом, у которого есть, или могут быть, любые из перечисленных выше характеристик
Религиозные верования или занятия	Сексуальная ориентация
Физическая или умственная инвалидность, недостаточность или состояние здоровья (включая статус инфицированного ВИЧ/СПИД)	Семейное положение
Беременность или ее вероятность или по причине грудного вскармливания или сцеживания молока	Любые другие характеристики личности, находящиеся под защитой в стране, где вы работаете

Если вы стали жертвой или свидетелем любой формы вредоносного поведения, мы настоятельно рекомендуем вам принять меры при первой возможности. Вы можете обратиться за поддержкой:

- К руководителю, коллеге или любому сотруднику отдела кадров;
- К сотруднику отдела охраны труда, безопасности и окружающей среды;
- В группу поддержки сотрудников Peer Support Group;
- В Care Hub;
- В отдел этики и соблюдения требований или юридический отдел.

Если волнующий вас вопрос касается неправомерного или вредоносного поведения, связанного с Rio Tinto, вы можете подать конфиденциальное уведомление об этом через [myVoice](#). В качестве альтернативы, ваш руководитель, коллега или сотрудник отдела кадров, или отдела охраны труда и безопасности, или [Care Hub](#) может подать такое уведомление от вашего имени. Наши руководители привержены созданию атмосферы психологической безопасности, чтобы вы могли озвучить проблему, не боясь возмездия; Care Hub предоставляет индивидуальную поддержку силами компетентных специалистов в области психологической травмы, чтобы помочь вам разобраться в вариантах решения проблемы и восстановления после травмы.

Любые сообщения об инцидентах будут рассмотрены серьезно, быстро и беспристрастно. Все пострадавшие могут получить консультации и помощь профессиональных психологов через [Программу поддержки сотрудников](#) (EAP).

Мы не будем использовать соглашения о неразглашении, чтобы запретить людям рассказывать о том, что они столкнулись с вредоносным поведением. Мы верим в прозрачность и право каждого говорить о своем опыте, не опасаясь возмездия.

Мы соблюдаем международно признанные права человека, в том числе Конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, принятой Международной организацией труда в 2019 году (№ 190), и привержены предотвращению и искоренению всех форм насилия и домогательств в сфере труда, включая насилие по половому признаку.

Мы обязуемся защищать здоровье, безопасность и благополучие каждого работающего с Rio Tinto, будь то непосредственно на рабочем месте, через интернет, удаленно, из дома, во взаимодействии с третьими сторонами или на мероприятиях, связанных с работой. Мы формируем культуру уважения и психологической безопасности, где люди уверенно принимают меры для борьбы с вредоносным поведением, не опасаясь возмездия или виктимизации.

По мере продвижения наших работ по всему миру наша преданность принципу уважительной, инклюзивной и многообразной рабочей среды остается неизменной. Данная политика не только устанавливает стандарт для наших сотрудников, но и прокладывает путь для будущих инициатив, которые и дальше будут обогащать нашу корпоративную культуру.