




**ПОЛИТИКА
ПО МНОГООБРАЗИЮ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ АО «НК «QAZAQGAZ»
И ЕГО ДОЧЕРНИХ И ЗАВИСИМЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Экземпляр ____

г. Астана 2023 г.

 QAZAQGAZ НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-20-23	Политика по многообразию и инклюзивности АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 2 из 9


Предисловие

Введен: впервые.

Дата пересмотра: 2028 год.

Содержание

1. Назначение и область применения	4
2. Нормативные ссылки	4
3. Термины и определения.....	5
4. Сокращения и обозначения	5
5. Ответственность и полномочия	5
6. Ключевые принципы и подходы для реализации Политики	6
7. Записи	7
8. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка	7
Лист регистрации изменений.....	8
Лист ознакомления.....	9

 QAZAQGAZ НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-20-23	Политика по многообразию и инклюзивности АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 4 из 9

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящая Политика по многообразию и инклюзивности АО «НК «QazaqGaz» (далее – Общество) и его дочерних и зависимых организаций (далее – ДЗО, или совместно именуемые – Группа компаний) основана на общепризнанных законах и принципах недискриминации. Обеспечение равных возможностей и инклюзивности на рабочем месте является основополагающим элементом уважения прав человека.

1.2. Общество верит, что наши работники — это высококвалифицированные специалисты, которые представляют многообразие общества, в котором мы работаем и живем. Приверженность Общества принципу многообразия, равноправия и инклюзивности включает в себя набор и удержание работников с разным опытом и образованием, повышение осведомленности о вопросах многообразия и его преимуществах, а также создание благоприятной среды, в которой инклюзивность поддерживается.

1.3. Настоящая Политика считается неотделимой от руководящих принципов, изложенных в законодательстве Республики Казахстан, Кодексе деловой этики, Политике в области прав человека и других политиках Группы компаний.

1.4. В своей приверженности равным возможностям и инклюзивности на рабочем месте Группа компаний руководствуется принципами, изложенными в законодательстве Республики Казахстан и международными договорами, участником которых является Республика Казахстан, а также Конвенцией Международной организации труда (МОТ) о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

1.5. Цель настоящей Политики высшего уровня заключается в определении направлений, принципов и основных правил для обеспечения многообразия и инклюзивности.

1.6. Положения Политики обязательны к исполнению всеми работниками Общества и Группы компаний.

1.7. Обращение «Вы», «мы», «нас» или «все» в настоящей Политике означает обращение ко всем работникам Общества.

1.8. Мы стремимся создать инклюзивную командную культуру, характеризующуюся открытостью и конструктивным вызовом, где люди чувствуют уважение, ценность и поддержку.

1.9. Мы принимаем и поощряем разнообразие в мышлении и опыте для достижения максимальной эффективности бизнеса.

1.10. Мы анализируем и разрабатываем политики, льготы и механизмы, которые являются объективными, непредвзятыми и справедливыми, и помогают поддерживать сильную, репрезентативную и инклюзивную культуру.

2. Нормативные ссылки


В Политике использованы ссылки на следующие нормативные документы:

1958 год - Конвенция Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий;

Кодекс деловой этики АО «НК «QazaqGaz»;

Документированная процедура «Общие требования к разработке, оформлению и изложению внутренних регламентирующих документов АО «НК «QazaqGaz»

ДП-01 - Общие требования к разработке, оформлению и изложению внутренних регламентирующих документов АО «НК «QazaqGaz»

	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-20-23	Политика по многообразию и инклюзивности АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 5 из 9

ДП-02 - Управление документацией

ДП-03 - Управление записями

3. Термины и определения

3.1. В настоящей Политике применяются термины и соответствующие им определения в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1. Термины и определения

Термины	Определения
Многообразие	расширение прав и возможностей людей на основе уважения и признания ценности различий между ними по возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, образованию, национальности, способностям, социальному происхождению.
Инклюзивность	это создание рабочей среды, в которой ко всем людям относятся справедливо и уважительно, все работники имеют равный доступ к возможностям и ресурсам, и могут внести полноценный вклад в успех организации. Без инклюзивной практики невозможно добиться многообразия среды.
Равенство	приверженность обеспечению последовательного и систематического справедливого и беспристрастного обращения для всех работников.
Закон/ законодательство	Действующее законодательство Республики Казахстан

4. Сокращения и обозначения

4.1. В настоящей Политике применены следующие обозначения и сокращения в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2. Сокращения и обозначения

№ п/п	Обозначения и сокращения	Расшифровка приведенных сокращений и обозначений
1.	Общество	Акционерное общество «НК «QazaqGaz».
2.	ВНД	Внутренние нормативные документы.
3.	ОСП ИСМ	Ответственное структурное подразделение, в функционал которого входит ИСМ.
4.	ДУЧРиОТ	Ответственное структурное подразделение, в функционал которого входит управление человеческими ресурсами.


5. Ответственность и полномочия

5.1. Совет директоров и Правление Общества несут ответственность за предоставление всех необходимых ресурсов для реализации настоящей Политики.

5.2. Руководство принимает на себя ответственность за реализацию настоящей Политики.

5.3. Руководители и работники Группы компаний несут ответственность за безусловное полное выполнение своих обязанностей по обеспечению многообразия и инклюзивности.

5.4. Ответственность за разработку настоящей Политики в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-01 «Общие требования к содержанию, изложению и оформлению внутренних нормативных документов Общества» несет ДУЧРиОТ.

 QAZAQGAZ НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-20-23	Политика по многообразию и инклюзивности АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 6 из 9

5.5. Ответственность за управление настоящей Политикой в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-02 «Управление документацией» несет ОСП ИСМ.

6. Ключевые принципы и подходы для реализации Политики

6.1. Политика основана на следующих принципах:

- создание равных возможностей вне зависимости от пола, возраста, этнической принадлежности и другое, нетерпение к дискриминации при приеме на работу, продвижении по работе, профессиональной подготовке, оценке результатов труда и его оплате;
- продвижение ценности многообразия на всех организационных уровнях, включая структуры управления;
- стимулирование большего участия женщин в деятельности и руководстве Общества и Группы компаний;
- предоставление всем работникам равных возможностей в развитии в профессиональном плане и в реализации своего потенциала для участия в рабочих процессах, обучении и развитии;

6.2. Подходы реализации Политики:


- **Безопасная рабочая среда:** Мы проводим обучение всех работников, чтобы улучшить их понимание поведения, которое может быть воспринято как дискриминационное, и/или исключающее домогательства, и предоставляем работникам безопасные способы сообщить о таком поведении. Наши работники осведомлены об этике поведения на рабочем месте, как установлено в Кодексе деловой этики.
- **Возможность трудоустройства:** Общество гарантирует, что наша практика и процессы привлекают многообразных работников. Процесс найма, назначения, развития и продвижения по работе зависит только от профессиональных заслуг работника.
- **Возможности обучения и развития:** Общество предлагает широкий спектр возможностей для обучения и развития всем работникам, исключая любую форму дискриминации.

6.3. Общество стремится к повышению многообразия на всех уровнях Общества, включая Совет директоров/Наблюдательный совет Группы компаний, руководство высшего и среднего звеньев. Назначения в Совет директоров/Наблюдательный совет Группы компаний, как и на руководящие должности высшего и среднего звеньев осуществляются на основании заслуг, опыта, знаний и навыков кандидата, что обеспечивает баланс и разнообразие экспертных знаний. Сочетание образовательного уровня и профессионального опыта, а также личных качеств директоров и работников обеспечивает разнообразие мнений и более обширную базу знаний.

6.4. Концепция многообразия включает в себя принятие и уважение. Это означает понимание того, что каждый человек уникален, а также признание и принятие индивидуальных различий. Сюда входят такие аспекты, как раса, цвет кожи, религия, пол, семейное положение, беременность, возраст, национальное или социальное происхождение, инвалидность, членство в профсоюзах, политические убеждения или другие характеристики, подпадающие под защиту закона.

6.5. Цель инклюзивности – охватить всех людей, независимо от расы, пола, наличия инвалидности, медицинских или иных потребностей. Речь идет о предоставлении равного доступа и возможностей и устранении дискриминации и нетерпимости.

6.6. Общество гарантирует, что при продвижении работников внутри Общества и Группы компаний кандидатам предоставляются равные возможности. Аналогичным принципом мы руководствуемся и при найме работников, стараясь расширять многообразие

 QAZAQGAZ НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-20-23	Политика по многообразию и инклюзивности АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 7 из 9

привлекаемых талантов. Все это позволяет нам извлекать выгоду из различных точек зрения, опыта и знаний людей разного пола, возраста и происхождения при внедрении инновационных решений, необходимых нашему бизнесу. Мы гордимся тем, что выступаем за разнообразие состава работников и регулярно напоминаем нашим работникам и деловым партнерам о преимуществах, которые приносят многообразие и инклюзивность Обществу и Группе компаний.

6.7. Общество стремится к созданию благоприятной рабочей атмосферы, в которой каждый работник чувствовал бы себя принятым, уважаемым и услышанным. Наши работники знают, что они могут полностью раскрыть свой потенциал.

7. Записи

7.1. В настоящей Политике отсутствуют записи, которые должны управляться в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-03 «Управление записями».

8. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка

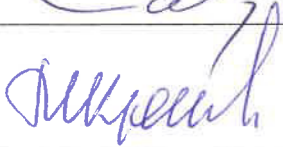
8.1. Политика пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в три года Правлением Общества на предмет ее актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам.

8.2. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка настоящей Политики осуществляются в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-02 «Управление документацией».

8.3. «Оригинал» в бумажном виде настоящей документированной процедуры оформляется и хранится в ОСП ИСМ Общества.

8.4. Сканированная версия настоящей документированной процедуры размещается на интернет-портале Общества.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Должность	Ф.И.О.	Подпись (виза)
Руководитель аппарата	Сагимбеков Д.М.	
Управляющий директор по безопасности, рискам и правовым вопросам	Каспаков М.К.	
Руководитель службы комплаенс	Молдагалиева Г.Ж.	
Директор Юридического департамента	Нурланұлы А.	
Директор Департамента внутреннего контроля и управления рисками	Досов К.Б.	
И.о. директора Департамента стратегии и устойчивого развития	Агимбетова Л.Е.	
Главный менеджер Департамента управления бизнес-процессами	Бисакаев Б.А.	
Директор Департамента по управлению человеческими ресурсами и оплате труда	Жарлыгапова Б.А.	