




**ПОЛИТИКА  
ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИИ И ХАРАССМЕНТА В АО «НК «QAZAQGAZ»  
И ЕГО ДОЧЕРНИХ И ЗАВИСИМЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Экземпляр \_\_\_\_


г. Астана 2023 г.

 <b>QAZAQGAZ</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-19-23	Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 2 из 9

## Предисловие


**Введен:** впервые.

**Дата пересмотра:** 2028 год.

 <b>QAZAQGAZ</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-19-23	Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 3 из 9

## Содержание

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

 <b>QAZAQGAZ</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-19-23	Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 4 из 9

## 1. Назначение и область применения

1.1. Настоящая Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» (далее - Общество) и его дочерних и зависимых организациях (далее – ДЗО, или совместно именуемые – Группа компаний) поддерживает в Обществе рабочую атмосферу уважения и достоинства.

1.2. Каждый работник Общества и Группы компаний имеет право работать в профессиональной атмосфере, которая способствует равным возможностям карьерного роста и исключает незаконные дискриминационные практики, включая преследования. В связи с этим, Общество ожидает, что все отношения между людьми в Обществе будут деловыми и свободными от дискриминации, предубеждений и преследований.

1.3. Целью данной Политики является распространение нетерпимости в отношении дискриминации и харассмента среди всех работников Общества и Группы компаний, а также создание и поддержание мер по предупреждению, реагированию и предотвращению дискриминации и харассмента.

1.4. В задачи данной Политики входит обеспечение повышения осведомленности работников о недопустимости дискриминации и харассмента, последствиях, создания условий для безопасного и конфиденциального обеспечения защиты от дискриминации и харассмента, а также установление стандартного процесса для обеспечения соблюдения надлежащей правовой процедуры при расследовании обвинений в дискриминации и харассменте, обеспечении защиты прав тех, кто имеет отношение к таким делам, включая пострадавших, свидетелей и предполагаемых нарушителей.

1.5. Общество стремится обеспечить благоприятную среду для своих работников в соблюдении прав человека, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, а также Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (2011 год), Конвенцией о дискриминации в области труда и занятости (1958 год), Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 год).

## 2. Нормативные ссылки

В Политике использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- 1998 год - Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- 1958 год - Конвенция о дискриминации в области труда и занятости;
- 2011 год - Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;  
 Кодекс деловой этики АО «НК «QazaqGaz»;
- ДП-01 - Общие требования к разработке, оформлению и изложению внутренних регламентирующих документов АО «НК «QazaqGaz»;
- 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.


 <b>QAZAQGAZ</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-19-23	Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 5 из 9

Таблица 1. Термины и определения

Термины	Определения
Дискриминация	Нарушение равноправия граждан, которое обозначает прямое или косвенное ограничение прав и свобод человека (гражданина) по мотивам происхождения, социального, должностного или имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, принадлежности к общественным объединениям или по любым иным обстоятельствам.
Харассмент	Поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни.
Руководство	Председатель Правления (Генеральный директор), Заместители Председателя Правления (Генерального директора), члены Правления
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 недопущению дискриминации и харассмента в сфере труда.

5.4. Обязательства Общества, выраженные в настоящей Политике, распространяются на Общество, работников, подрядные организации и включаются в систему деловых отношений Общества с партнерами.

5.5. 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.

 <b>QAZAQGAZ</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-19-23	Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 6 из 9

5.6. 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:

*Равные возможности трудоустройства:* каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан.

*Сексуальные домогательства на рабочем месте:* сексуальные домогательства включают в себя такое нежелательное сексуальное поведение, как физический контакт и сексуально окрашенные предложения, замечания, показ порнографии и сексуальные требования, будь то слово или действия и являются незаконными в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Каждый работник Общества и Группы компаний в служебных отношениях с коллегами должны принимать меры, направленные на создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство коллег.

*Преследования:* строго запрещаются преследования на основе других качеств, являющихся объектом защиты в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В соответствии с данной политикой преследованиями считаются вербальные, выраженные в письменной форме или физические действия, которые имеют своей целью или следствием создание запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте.

*Психологическое насилие:* создание устрашающей, враждебной, невыносимой или оскорбительной рабочей обстановки путем неприятных или нежелательных для служащих разговоров, предложений, просьб, требований, физических контактов или проявления внимания, оскорбительного или иного неподобающего содержания.

*Демонстрация или обсуждение* любых письменных или графических материалов, в том числе календарей, плакатов, которые содержат оскорбительные подтексты или демонстрируют враждебность по отношению к отдельному человеку или группе людей из-за пола, а также нежелательный показ или публичный показ оскорбительных изображений, аудио и видео материалов.


*Домогательства в киберпространстве:* получение нежелательных, оскорбительных электронных писем или текстовых сообщений с откровенным содержанием; неуместные, оскорбительные притязания в социальных сетях или интернет-чатах.

6.2. Каждый работник Общества может сообщить непосредственному руководителю, представителям структурных подразделений по обеспечению корпоративной безопасности, управления человеческими ресурсами, либо обратиться в соответствующие уполномоченные органы Республики Казахстан.

6.3. Дискриминация и харассмент являются недопустимым и запрещенным поведением для всех работников.

## 7. Записи

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

 <b>QAZAQGAZ</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «НК «QazaqGaz» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: № 1 Ид. код: П-19-23	Политика против дискриминации и харассмента в АО «НК «QazaqGaz» и его дочерних и зависимых организациях	стр. 7 из 9

## **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	Досов К.Б.	
И.о. директора Департамента стратегии и устойчивого развития	Агимбетова Л.Е.	
Директор Департамента управления бизнес-процессами	Бисакаев Б.А.	
Директор Департамента по управлению человеческими ресурсами и оплате труда	Жарлыгапова Б.А.	