



ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Дискриминация – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение на основе расы, пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, инвалидности, места рождения или любых других характеристик.

Многообразие – расширение прав и возможностей людей на основе уважения и признания ценности различий между ними по возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, сексуальной ориентации, образованию, национальности, способностям, социальному происхождению и другим характеристикам.

Инклюзивность – создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых ими предоставляются равные возможности для участия в достижении успеха Группы.

Руководство – это руководители высшего звена Университета, обладающие полномочиями принимать или оказывать существенное влияние на принятие важных финансовых и кадровых решений в соответствующей компании Группы. Руководство несет ответственность за общее соблюдение компаниями Группы настоящей Политики, а также соответствующих внутренних политик и процедур Университета, регламентирующих поведения сотрудников в соответствии с Политикой.

2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

4.1. Все работники АО «ALT Университет» несут ответственность за адекватное применение требований в своей деятельности.

4.2. Ответственность за реализацию Политики возлагается на руководителей подразделений.

4.3. Представитель руководства имеет полномочия требовать устранения несоответствий критериям данной Политики, как в оперативном порядке, так и по

результатам проведения сертификационных, инспекционных и внутренних аудитов интегрированной системы менеджмента качества АЛТ Университета.

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Равенство, разнообразие и инклюзивность или EDI – это политика, обеспечивающая справедливое обращение и возможности для всех работников. Это политика направлена на устранение предрассудков и дискриминации, обусловленных конкретными аспектами личности.

Политика разнообразия и инклюзии – это социальная стратегия предоставления равных возможностей всем группам общества независимо от гендерной и этнической принадлежности, возраста, физических, культурных и других особенностей. Это также документ, который помогает организации управлять многообразием и обеспечивает включенность социальных групп в её деятельность.

Цель: использовать различия как конкурентное преимущество для достижения результатов во всех сферах общественной жизни, а также эффективно организовывать и управлять человеческими ресурсами внутри организации.

Современный бизнес на практике убедился, что разнообразие и инклюзия повышают экономическую эффективность организации. У инклюзивных команд разнообразные точки зрения, творческий подход к решению задач, лучшее понимание потребностей целевых групп, низкая текучесть кадров и как следствие лучшая репутация самой организации.

Важно обращаться к Политике как к руководству к действию, а не как к простому документу. Для начала необходимо провести аудит инклюзивности организации и ее деятельности относительно основных аспектов разнообразия, затем разработать план действий по внедрению необходимых изменений. Немаловажно определить ключевые ценности организации, отражающие разнообразие и инклюзию, а также продумать методы их трансляции.

С момента, когда политика разнообразия и инклюзии начинает работать, в организации постепенно формируется новая культура, основанная на равенстве и принятии особенностей другого человека. Она способствует продвижению прав человека, гендерного равенства, справедливости и социальной инклюзии.

Подразумевая разнообразие, равенство и вовлеченность на рабочем месте, мы даем понять, что искренне заботимся обо всех своих сотрудниках. Хотя разнообразие, равенство и инклюзивность взаимосвязаны, у каждого из них есть своя концепция. Когда вы подразумеваете свою стратегию, важно понимать их различия. Мы признаем, что разнообразие проявляется в любой социальной идентичности, будь то пол, возраст, культурная или этническая принадлежность, национальность, физические способности, политические и религиозные убеждения, сексуальная ориентация или другие атрибуты. Инклюзивность — это процесс вовлечения, принятия и признания ценными всех сотрудников, независимо от их различий и социальной идентичности. Политика в области разнообразия и инклюзии призвана описать приверженность, в том числе рассказать о наших устремлениях, нашем подходе и о тех областях, на которых сфокусирована

деятельность Университета. Документ является основой эффективной инклюзии и управления многообразием в рамках и обеспечивает, как мы считаем, наилучшую поддержку нашему бизнесу и всем нашим сотрудникам.

Настоящая политика подчеркивает наше стремление обеспечить социокультурное многообразие сотрудников и демонстрирует нетерпимость к любым видам дискриминации. Многообразие и инклюзивность имеют решающее значение для нашего долгосрочного успеха, помогая привлекать, вовлекать и удерживать таланты и обеспечивать нашим сотрудникам комфорт и поддержку для достижения наилучших результатов. Инклюзивный и разнообразный по составу персонал позволяет более эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

4. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОД

Университет руководствуется следующими принципами:

- предоставляет равные возможности вне зависимости от пола, возраста, степени инвалидности и других характеристик и не терпит дискриминации при найме, продвижении по службе, распределении ответственности, профессиональной подготовке, оценке результатов труда и его оплате, а также основывает свои решения на образовании, знаниях, опыте и навыках кандидата;

- продвигает ценности многообразия на всех организационных уровнях, включая структуры управления;

- поддерживает кандидатов из местных сообществ, уделяя особое внимание уважению прав коренных народов;

- использует сильные стороны людей разного возраста, пола и других характеристик и ценим их вклад в достижение стратегических целей Университета. Это возможно благодаря многообразию точек зрения, навыков и опыта сотрудников;

- гарантирует, что все сотрудники могут полностью реализовать свой потенциал и что у них есть равные возможности для участия в рабочих процессах, обучения и развития. Это способствует повышению конкурентоспособности, производительности и эффективности деятельности и управления;

- гарантирует всем сотрудникам одинаково комфортную и уважительную рабочую среду, в которой их происхождение и образ жизни не будут влиять на восприятие их как профессионалов.

Подход университета: обеспечение многообразия и инклюзивности – основная практика недискриминации в Университете. Выступает категорически против любых форм дискриминации и стремимся обеспечить уважительное отношение ко всем работникам и кандидатам. Работает над созданием равных возможностей для всех на каждом этапе продвижения по службе. Гарантирует, что при продвижении сотрудников внутри организации кандидатам предоставляются равные возможности, особенно в тех областях, которым в наименьшей степени присуще социокультурное многообразие. Аналогичным принципом университет руководствуется и при найме сотрудников, стараясь расширять многообразие привлекаемых талантов. Все это позволяет университету извлекать выгоду из

различных точек зрения, опыта и знаний людей разного пола, возраста, степени инвалидности, религия или убеждения и происхождения при внедрении инновационных решений, необходимых нашему бизнесу.

Университет стремится к созданию благоприятной атмосферы, в которой каждый сотрудник чувствовал бы себя принятым, уважаемым и услышанным. Сотрудники знают, что они могут полностью раскрыть свой потенциал вместе с нами, и чувствуют себя в безопасности, когда говорят о проблемах.

Университет стремится в полной мере вовлекать женщин в каждый аспект деятельности и управление. Ежегодно ставит перед собой цели по улучшению представленности женщин в составе персонала в рамках всей группы и на руководящих должностях. Кроме того, вуз работает над устранением причин гендерного разрыва в оплате труда внутри Университета и внедряет корректирующие меры для улучшения гендерного равенства в оплате труда.

Разнообразие - это уважение, признание и признание различий друг друга. Разнообразная среда усеяна широким спектром жизненных знаний и мировоззрений, что способствует развитию культуры творчества и инноваций. Разнообразие на рабочем месте означает, что у вас есть мультикультурная рабочая сила. Разнообразие представляет собой все многочисленные различия, такие как раса, возраст, пол, половая принадлежность, образование, класс и инвалидность. Университет учитывает все эти факторы разнообразия.

Инклюзия означает обеспечение каждому сотруднику ресурсов и возможностей для процветания. Если разнообразие относится к созданию рабочей силы, принадлежащей к разному происхождению и опыту, то инклюзивная политика заключается в том, чтобы дать им право голоса. Вот почему разнообразие и инклюзивность идут рука об руку. Инклюзия - это когда все ваши люди чувствуют себя членами вашей компании. Это означает, что они могут выражать свое мнение и не чувствуют себя исключенными из-за своей идентичности.

Буква E в EDI означает «собственный капитал». Справедливость - это политика, которую вы внедряете для поддержки разнообразия и вовлеченности в свою компанию. Это также означает, что вы считаете каждую уникальную и должным образом учитываете их требования. Выявив структурные диспропорции на рабочем месте, сотрудник найдет реальные и практические решения. Вуз, ориентированный на справедливость, постоянно стремится сделать ситуацию сбалансированной и справедливой для всех.

Руководители обращают внимание, помогая сотрудникам понять, как неосознанная предвзятость может повлиять на сотрудников, а также какие действия можно предпринять, чтобы это остановить. Один из способов повысить осведомленность и справиться с бессознательной предвзятостью – побудить в сотрудниках оценивая и подвергая сомнению, анализировать предположения и предубеждения.

Утверждена на заседании УС пр. № 8 от 25.04.2024 г.