

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 1 из 10
--------------------------------------	---	--

Экз. № _____

статус документа

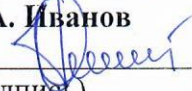
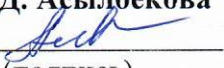



С. Амиргалиева
2022 г.

РАБОЧАЯ ИНСТРУКЦИЯ

ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ

РИ-АЛТ-36

<p>Разработано: Проректор по корпоративному и социальному развитию А.А. Иванов  (подпись) « 19 » 09 2022 г.</p> <p>Главный специалист-эксперт ДМП Г.Д. Асылбекова  (подпись) « 19 » 09 2022 г.</p>	<p>Согласовано: Директор HR Департамента Е.С. Атымтаев  (подпись) « 19 » 09 2022 г.</p>	<p>Внедрено: приказ № _____</p> <p>Дата внедрения: «19» 09 2022 г.</p>
---	--	---

Алматы

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 2 из 10
--------------------------------------	---	--

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2.	НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
3.	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
4.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ	4
5.	ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
6.	КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОД	6
7.	ВНЕДРЕНИЕ И СОБЛЮДЕНИЕ	7
8.	АНАЛИЗ И АКТУАЛИЗАЦИЯ РИ	8
9.	ИДЕНТИФИКАЦИЯ, ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ	8
10.	СОГЛАСОВАНИЕ И ВВЕДЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ	8
11.	ХРАНЕНИЕ, ЗАЩИТА, ВОССТАНОВЛЕНИЕ И ИЗЪЯТИЕ ДОКУМЕНТОВ	8
12.	ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ДОКУМЕНТЫ	8
13.	ДОСТУП К ДОКУМЕНТАМ. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	9
14.	ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ	10
15.	ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ	11

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 3 из 10
--------------------------------------	--	--

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящая рабочая инструкция предназначена для применения в Акционерном обществе «Академия логистики и транспорта» (далее – АО «АЛТ») при функционировании интегрированной системы менеджмента согласно требованиям СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO 50001-2019, СТ РК ISO 14001-2016, СТ РК ISO 45001-2019. Область применения. Данная политика распространяется на руководство и всех сотрудников.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей рабочей инструкции использованы ссылки на следующие нормативные документы:

2.1. Нормативные ссылки по международным и республиканским стандартам:

МС ISO 9000:2015	- Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь
СТ РК ISO 9001-2016	- Системы менеджмента качества. Требования
МС ISO 50001:2018	- Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению.
СТ РК ISO 50001-2019	- Системы энергоменеджмента. Требования и руководство по применению.
СТ РК ISO 14001-2016	- Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению.
СТ РК ISO 45001-2019	- Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования

2.2. Республиканская законодательная база:

Закон Республики Казахстан от 27.07.07г. №319-III	- Об образовании
Закон Республики Казахстан от 18.11.2015г. №410-V	- О противодействии коррупции
Закон Республики Казахстан от 13.05.2003 г. №415-III	- Об акционерных обществах

2.3. Нормативные ссылки на внутренние нормативные документы:

КП-АЛТ-09	-	Социальная работа
КП-АЛТ-08	-	Воспитательная работа
РИ-АЛТ-17	-	Правила организации работы с молодежью
ДП-АЛТ-01	-	Управление документированной информацией
ДП-АЛТ-02	-	Внутренний аудит
ДП-АЛТ-03	-	Управление несоответствиями и корректирующими действиями
ДП-АЛТ-04	-	Анализ ИСМ со стороны руководства
ДП-АЛТ-05	-	Идентификация, оценка и управление рисками
ДП-АЛТ-06	-	Обмен информацией, вовлеченность и консультирование
РИ-АЛТ-19	-	Антикоррупционная политика
РИ-АЛТ-38	-	Положение о дисциплинарном совете по рассмотрению ответственности обучающихся
РИ-АЛТ-40	-	Правила внутреннего распорядка

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 4 из 10
--------------------------------------	---	--

РИ-АЛТ-42	- Положение об оказании социальной поддержки обучающимся АО «АЛит» очной формы обучения
-----------	---

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1. В настоящей рабочей инструкции применяются термины и их определения в соответствии с международными и республиканскими стандартами СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO 50001-2019, СТ РК ISO 14001-2016, СТ РК ISO 45001-2019, нормативно-правовыми актами Республики Казахстан и внутренними нормативными документами АО «АЛит».

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 Академии, 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 Академии, регламентирующих поведения сотрудников в соответствии с Политикой.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

4.1. Все работники АО «АЛит» несут ответственность за адекватное применение требований настоящей рабочей инструкции в своей деятельности.

4.2. Ответственность за реализацию рабочей инструкции «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» возлагается на руководителей подразделений согласно данной рабочей инструкции.

4.3. Представитель руководства имеет полномочия требовать устранения несоответствий критериям данной рабочей инструкции, как в оперативном порядке, так и по результатам проведения сертификационных, инспекционных и внутренних аудитов интегрированной системы менеджмента качества АО «АЛит».

5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Владелец рабочей инструкции.

Проректор по корпоративному и социальному развитию (далее - КиСР) несет ответственность за организацию, функционирование и соблюдение требований настоящей

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 5 из 10
--------------------------------------	--	--

рабочей инструкции «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» а также за обеспечение результативности и эффективности рабочей инструкции.

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 Академии. 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

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 6 из 10
--------------------------------------	---	--

по составу персонал позволяет более эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

6. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПОДХОД

Мы руководствуемся следующими принципами:

- предоставляем равные возможности вне зависимости от пола, возраста, степени инвалидности и других характеристик и не терпим дискриминации при найме, продвижение по службе, распределении ответственности, профессиональной подготовке, оценке результатов труда и его оплате. Мы основываем свои решения на образовании, знаниях, опыте и навыках кандидата;

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

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

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

- гарантируем, что все наши 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 нашей деятельности и управления;

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

Наш подход: обеспечение многообразия и инклюзивности – основная практика недискриминации в Академии. Мы выступаем категорически против любых форм дискриминации и стремимся обеспечить уважительное отношение ко всем работникам и кандидатам. Мы работаем над созданием равных возможностей для всех на каждом этапе продвижения по службе. Мы гарантируем, что при продвижении сотрудников внутри организации кандидатам предоставляются равные возможности, особенно в тех областях, которым в наименьшей степени присуще социокультурное многообразие. Аналогичным принципом мы руководствуемся и при найме сотрудников, стараясь расширять многообразие привлекаемых талантов. Все это позволяет нам 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.

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

Академия стремится в полной мере вовлекать женщин в каждый аспект деятельности и управление. Ежегодно мы ставим перед собой цели по улучшению представленности женщин в составе персонала в рамках всей группы и на руководящих должностях. Кроме того, мы работаем над устранением причин гендерного разрыва в оплате труда внутри Академии и внедряем корректирующие меры для улучшения гендерного равенства в оплате труда.

АО «Академия логистики и транспорта»	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 7 из 10
--------------------------------------	--	--

6.1 Что такое разнообразие на рабочем месте?

Разнообразие - это уважение, признание и принятие 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 наши многочисленные различия, такие как раса, возраст, пол, половая принадлежность, образование, класс и инвалидность. Мы должны учитывать все эти факторы разнообразия.

Также важно понимать, как разнообразие эволюционировало с годами. Если когда-то разнообразие ассоциировалось с расовой, сексуальной и гендерной демографией вашего рабочего места, то на современном рабочем месте значение изменилось. Теперь определение включает знания, культуру и опыт. Работодатели обязаны уважать каждый голос.

6.2 Что такое вовлеченность на рабочем месте?

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.

6.3 Что такое справедливость на рабочем месте?

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, вы найдете реальные и практические решения. Компании, ориентированные на справедливость, постоянно стремятся сделать ситуацию сбалансированной и справедливой для всех.

6.4 Как способствовать разнообразию, равенству и вовлеченности на рабочем месте.

Под бессознательной предвзятостью понимаются чувства предвзятости, которые могут скрываться за ними. Это не обязательно совпадает с нашими сознательными убеждениями или заявленными убеждениями, а это означает, что необходимо устранить бессознательные предубеждения. Руководители могут обратить на это 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 ваших людей оценивать, подвергать сомнению и анализировать свои предположения и предубеждения. Их могут попросить записать свои предубеждения. Таким образом, они могут знать, когда эти бессознательные предубеждения становятся более осознанными.

7. ВНЕДРЕНИЕ И СОБЛЮДЕНИЕ

Настоящая политика является неотъемлемой частью принципов и подходов, предусмотренных в других политиках и процедурах группы, регламентирующих социальные аспекты.

Обязанность по внедрению и соблюдению принципов настоящей политики полностью лежит руководства Академии. Каждое структурное подразделение обязано внедрять политики и процедуры, регулирующие поведение в рамках принципов многообразия и инклюзивности, в соответствии с настоящей Политикой при условии, если они не противоречат законодательству и/или нормативным требованиям.

<i>АО «Академия логистики и транспорта»</i>	ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА Рабочая инструкция «Политика равенства, разнообразия и инклюзивности» РИ-АЛТ-36	Издание 03 Дата 19.09.2022 г. Стр. 8 из 10
---	---	--

Нарушение настоящей Политики повлечет применение серьезных дисциплинарных мер, включая среди прочего, увольнение, в соответствии с нормами применимого законодательства, а также внутренними политиками и процедурами Академии. Равноценные меры также применяются в отношении руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, привлеченных Академией или предоставляющих услуги от лица Группы.

8. АНАЛИЗ И АКТУАЛИЗАЦИЯ РИ

8.1. Актуализация данной рабочей инструкции должна производиться по мере внесения изменений и дополнений в законодательные нормативно-правовые акты РК и внутренние нормативные документы Академии.

9. ИДЕНТИФИКАЦИЯ, ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

9.1 Идентификация, оценка и управление рисками настоящей РИ должно производиться в соответствии с ДП-АЛТ-05.

10. СОГЛАСОВАНИЕ И ВВЕДЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ

10.1 Согласование настоящей РИ осуществляется с ПРК, ответственным специалистом по ИСМ.

11. ХРАНЕНИЕ, ЗАЩИТА, ВОССТАНОВЛЕНИЕ И ИЗЪЯТИЕ ДОКУМЕНТОВ

11.1 Ответственность за передачу утвержденного подлинника (оригинал) и электронной версии в формате Word настоящей РИ на хранение в ДАПК несет руководитель подразделения - разработчик.

11.2 Хранение, защита, восстановление и изъятие документов настоящей РИ должно производиться в соответствии с ДП-АЛТ-01.

12. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ДОКУМЕНТЫ

12.1 Внесение изменений в настоящую РИ должно производиться в соответствии с ДП-АЛТ-01.

13. ДОСТУП К ДОКУМЕНТАМ. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

13.1 Рабочие экземпляры настоящей РИ хранятся в электронном виде во всех подразделениях, где осуществляется деятельность, от которой зависит эффективность функционирования документированной информации ИСМ.

13.2 Доступ к документам и конфиденциальность настоящей РИ должно производиться в соответствии с ДП-АЛТ-01.

