



«ҚТЖ» ҰК» АҚ

АО «НК «ҚТЖ»

NC KTZ JSC

БҰЙРЫҚ

ПРИКАЗ

14 октября 2024 года

Астана қаласы

№ 779 - ЦЗ

город Астана

Об утверждении Политики

В рамках исполнения Дорожной карты акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» по улучшению ESG рейтинга на 2024-2025 годы, утвержденной решением Правления акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» от 13 мая 2024 года (протокол №02/12), **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Политику по предотвращению домогательств и дискриминации в акционерном обществе «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» (далее – Политика) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Руководителям структурных подразделений акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» в установленном порядке обеспечить ознакомление работников и исполнение требований Политики, указанной в пункте 1 настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель аппарата

С.Кеулимжаев



Исп.: Айсариева А.Д. – HR
Тел.: +7 (7172) 60-43-46

БЛАГО

Утверждена
приказом Руководителя
аппарата акционерного
общества «Национальная
компания «Қазақстан темір
жолы» от «11» октябрь
2024 года № 779-253

**Политика по предотвращению домогательств и
дискриминации в акционерном обществе
«Национальная компания «Қазақстан темір жолы»»**

Редакция 1.0

Группа документов:	операционная документация		
Разработчик:	Департамент ресурсами	управления	человеческими
Ответственный за анализ и актуализацию документа:	Департамент ресурсами	управления	человеческими

Оглавление

1. Цель и область применения	3
2. Термины и сокращения	3
3. Основные принципы.....	4
4. Виды домогательств и дискриминации.....	4
5. Процедура рассмотрения Обращений/Сообщений	5
6. Заключительные положения.....	6

1. Цель и область применения

1. Целью настоящей Политики по предотвращению домогательств и дискриминации в акционерном обществе «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» (далее – Политика) является определение и установление норм и правил поведения в акционерном обществе «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» (далее – Компания), обеспечивающих создание и поддержание рабочей среды, свободной от всех форм дискриминации, домогательства, а также атмосферы, способствующей развитию профессиональных навыков работников Компании. Компания принимает, что домогательства и дискриминация в сфере труда унижают человеческое достоинство и нарушают общепризнанные международные правовые нормы и стандарты.

2. Настоящая Политика разработана в соответствии с положениями Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, Дорожной картой Компании по улучшению ESG рейтинга на 2024–2025 годы, утвержденной решением Правления от 13 мая 2024 года (протокол № 02/12) и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также Конвенцией о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 1958 год), Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (Женева, 1998 год), Конвенцией Международной организации труда об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (Женева, 2019 год).

3. Настоящая Политика распространяется на всех работников Компании при:

1) выполнении должностных обязанностей как на рабочем месте, так и при нахождении в служебных командировках, поездках, на обучении;

2) использовании имущества Компании (персональные компьютеры, ноутбуки, планшеты, телефоны, корпоративный сайт Компании, корпоративная электронная почта, электронная система документооборота);

3) участии в любых общественных мероприятиях или мероприятиях, организованных Компанией;

4) взаимодействии с клиентами, пассажирами, поставщиками и иными лицами.

2. Термины и сокращения

Дискриминация - какое-либо различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (пункт 1 статьи 1 Конвенции Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» № 111);

Заявитель	- лицо, заявляющее о фактах домогательства и/или дискриминации любого характера;
Нарушитель	- лицо или лица предположительно совершивший (ие) домогательство и/или дискриминацию;
Сексуальное домогательство	- виды нежелательного сексуально мотивированного поведения, как физический контакт и приставание, реплики с сексуальным подтекстом, показ порнографических материалов и сексуальные притязания, будь то в форме высказываний или действий (пункт 18 статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин №19);
Пострадавший	- лицо, которое подвергалось или подвергается домогательствам и/или дискриминации;
Поставщик	- победители закупочных процедур, агенты, посредники, консультанты, исполнители и подрядчики Компании;
Обращение/ Сообщение	- обращение Заявителя о совершенном акте домогательства и/или дискриминации, или предположение, что такой акт был совершен, или о готовящемся акте домогательства и/или дискриминации;
HR служба	- подразделение сетевого уровня Компании, на которое возложены функции по реализации кадровой политики.

3. Основные принципы

4. Настоящая Политика основана на следующих принципах:

1) предоставление равных возможностей трудоустройства. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые прямо предусмотрены Трудовым Кодексом Республики Казахстан или иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

2) нулевая терпимость к любым формам дискриминации и домогательств на рабочем месте, в том числе помещениях, принадлежащих или находящихся во временном пользовании Компании, территориях, где ведется деятельность Компании, которую можно разумно рассматривать как часть или продолжение рабочего места.

4. Виды домогательств и дискриминации

5. Запрещается домогательство и дискриминация в любом его проявлении, но не ограничиваясь:

1) нежелательные просьбы и требования, когда явно или скрыто, могут обещаться выгоды или негативные последствия по службе. Словесные оскорбления или шутки оскорбительного характера, неприятные высказывания о национальности и гендерной особенности, религии или религиозных убеждениях, расовой принадлежности, фигуре или внешнем виде, непристойные анекдоты, высказывания, намеки или действия;

2) многозначительные взгляды, оскорбительные или неприличные звуки, присвистывание, непристойные жесты;

3) создание устрашающей, враждебной, или негативной рабочей обстановки путем неприятных или нежелательных для работников разговоров, предложений, просьб, требований, физических контактов или проявления внимания, оскорбительного или иного неподобающего содержания;

4) демонстрация или обсуждение любых письменных, графических, аудио и видеоматериалов, в том числе материалов, которые содержат оскорбительные подтексты или демонстрируют враждебность по отношению к отдельному человеку или группе людей.

5. Процедура рассмотрения Обращений/Сообщений

6. Заявитель может сообщить о любых фактических или предполагаемых действиях домогательства и/или дискриминации.

7. Обращение/Сообщение о фактических или предполагаемых действиях домогательства и/или дискриминации могут быть направлены Заявителем по форме, указанной в QR-коде, либо на почту stopharassment@railways.kz.



8. Заявитель должен осознавать, что несет ответственность за распространение заведомо ложной информации, предусмотренную законодательством Республики Казахстан.

9. Анонимные Обращения/Сообщения не подлежат рассмотрению за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

10. В целях рассмотрения Обращений/Сообщений могут создаваться рабочие группы согласно внутренним документам Компании.

Рабочая группа должна состоять из работников, ответственных за вопросы HR, социальной политики, корпоративного омбудсмана, комплаенс-службы.

11. По завершению рассмотрения Обращения/Сообщения рабочая группа предоставляет уполномоченному руководителю Компании письменный отчет о результатах.

12. HR службы обязаны обеспечить:

1) информированность работников об ответственности при подаче Обращений/Сообщений;

2) разъяснение настоящей Политики работникам Компании.

6. Заключительные положения

13. Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру для обеспечения соблюдения международных стандартов в области предотвращения домогательств и дискриминации, и соответствующих норм законодательства Республики Казахстан.

14. Компания на ежегодной основе проводит обучение работников принципам нулевой терпимости к любым формам дискриминации и домогательств.

15. Компания размещает настоящую Политику в свободном доступе на корпоративном веб-сайте Компании.
