**«УТВЕРЖДЕНО»**

**решением Правления**

**акционерного общества**

**«Фонд развития**

**предпринимательства «Даму»**

**Приложение № 1**

**к протоколу заседания Правления**

**акционерного общества**

**«Фонд развития**

**предпринимательства «Даму»**

**от «14» ноября 2024 г. № 79/2024**

Политика

АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»

в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия

г. Алматы 2024 год

Оглавление

[Глава 1. Общие положения 3](#_Toc179975337)

[Глава 2. Основные принципы 3](#_Toc179975338)

[Глава 3. Основные обязательства 4](#_Toc179975339)

[Глава 4. Исполнение принципов Политики 5](#_Toc179975340)

[Глава 5. Контроль за соблюдением Политики 6](#_Toc179975341)

[Глава 6. Ответственность 6](#_Toc179975342)

[Глава 7. Заключительные положения 6](#_Toc179975343)

2

# Глава 1. Общие положения

1. Политика АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия (далее – Политика) разработана с целью укрепления приверженности Фонда принципам, обеспечивающим равенство, недискриминацию, уважение личности и справедливости в отношении работников, в соответствии с международными стандартами в области равенства и защиты прав человека, в том числе принципов установленных Конституцией Республики Казахстан и других общепризнанных документов в данной области.
2. Политика является добровольно принятым документом и свободно распространяется в АО «Фонда развития предпринимательства «Даму» (далее – Фонд) среди работников и иных заинтересованных лиц, с которыми взаимодействует Фонд.
3. Фонд приветствует соблюдение работниками, клиентами, контрагентами и иными заинтересованными сторонами принципов равных возможностей, инклюзивности и многообразия в ходе их деятельности.
4. В настоящей Политике используются следующие термины:
5. дискриминация — любое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в сфере труда и занятий;
6. инклюзивность — процесс вовлечения, принятия и признания ценными всех работников, независимо от их различий и социальной идентичности, а также создание условий, в которых работникам предоставляются равные возможности для участия в достижении успехов Фонда.
7. многообразие — специфика рабочей среды, ориентированной на принятие различающихся в культурном и социальном плане групп и лиц, а также на адекватную и беспристрастную оценку их специфических навыков, компетенций, перспектив развития и иных особенностей;
8. работник — лицо, состоящее в трудовых отношениях с Фондом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
9. равенство — демонстрация уважительного отношения к особенностям и факторам, обуславливающим различия между работниками, способностям и другим уникальным характеристикам работников, и как следствие предоставление работникам равных возможностей;
10. равные возможности — подход, в рамках которого отношение ко всем работникам является одинаковым и не подверженным влиянию дискриминирующих факторов.

# Глава 2. Основные принципы

1. В своей приверженности равным возможностям, инклюзивности и многообразия на рабочем месте Фонд руководствуется принципами, изложенными в законодательстве Республики Казахстан и международными договорами, участником которых является Республика Казахстан, а также руководствуется принципами, изложенными в Конвенции о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция 100), в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция 111), Конвенции о правах инвалидов.
2. Обеспечение равных возможностей, инклюзивности и многообразия для работников является важным фактором долгосрочной конкурентоспособности Фонда, и содействует привлечению и удержанию талантов, способствует принятию качественных корпоративных решений и выстраиванию конкурентоспособной стратегии развития
3. Фонд предоставляет работникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.
4. Фонд формирует корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении работников, отсутствии социальных предубеждений и культурных барьеров.
5. Фонд обеспечивает достойную, безопасную и комфортную рабочую среду, в которой каждый работник чувствует себя уважаемым, принятым и услышанным, обладает необходимыми полномочиями и правами для исполнения должностных обязанностей.
6. Фонд поощряет прозрачность в трудовых отношениях, помогает всем работникам развиваться и строить карьеру, предоставляя поддержку и создавая условия для профессионального роста.
7. Фонд стремится поддерживать конкурентный и достойный уровень оплаты труда работников: размер вознаграждения всех работников Фонда формируется на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей.
8. Фонд поощряет любые инициативы и идеи работников, реализация которых может быть важна для развития и повышения долгосрочной устойчивости деятельности Фонда.
9. Фонд принимает разумные меры для сохранения занятости работников, которые в силу получения инвалидности становятся неспособными выполнять свои обязанности, в том числе путем переобучения, предоставления специального оборудования или сокращения рабочего времени.
10. Фонд стремится вовлекать женщин в различные аспекты деятельности и процессы управления.
11. Фонд выражает стремление формировать разнообразные команды и продвигать инициативы по развитию многообразия, включая приоритетный найм персонала из числа местного населения, а также целевой найм персонала.

# Глава 3. Основные обязательства

1. Фонд не допускает проявлений дискриминации в сфере труда по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, языка, возраста или физических недостатков, национальной принадлежности, отношения к религии и (или) иных индивидуальных отличительных характеристик, которые не связаны с деловыми качествами работника в соответствии с Конституцией Республики Казахстан.
2. Фонд гарантирует равное отношение ко всем работникам во всех аспектах трудовой деятельности Фонда, включая отбор и прием на работу, карьерное продвижение, обучение, повышение квалификации, поведение на работе, привлечение к дисциплинарной ответственности, прекращение трудовых отношений.
3. Фонд обеспечивает гендерное равенство в оплате труда за равный труд.
4. Фонд выдвигает кандидатуры для назначения на руководящие должности, основываясь на квалификации и профессиональном опыте кандидатов для обеспечения высокого качества управления и планирования через адекватную представленность различных профессиональных навыков, опыта и экспертиз.
5. Фонд не допускает посягательства на человеческое достоинство, включая любые формы притеснений, унижений и домогательств. Запрещены любые формы насилия на рабочем месте, включая физические и психологические.
6. Фонд не приемлет любые формы покровительства, попыток вмешательств личных, дружеских, семейно-родственных отношений в реализацию соблюдения принципа равных возможностей.
7. Фонд стремится обеспечивать каждому работнику право на получение и предоставление регулярной обратной связи.
8. Фонд уважает потребности работников с инвалидностью, ориентируясь на создание безбарьерной среды и обеспечение доступности своих офисов.
9. Фонд ориентируется на создание разностороннего в культурном и социальном плане коллектива, позиционируя многообразие и инклюзивность как конкурентное преимущество.
10. Фонд уважает многообразие личностных ценностей и мировоззрений, а также не препятствует открытому выражению работниками своих взглядов и мнений.
11. Фонд соблюдает трудовое законодательство Республики Казахстан: условия труда в Фонде соответствуют требованиям законодательства Республики Казахстан в области обеспечения безопасности и охраны труда, улучшения охраны здоровья, а также требованиям соответствующих внутренних документов и процедур.
12. Фонд стремится формировать программы наставничества, связанные с вопросами обеспечения многообразия персонала, равных возможностей и недопущения дискриминации с целью поддержки работников, партнеров и иных заинтересованных сторон.
13. Фонд проводит регулярный анализ уровня заработной платы и вознаграждения работников всех должностей с целью выявления гендерного и иных разрывов в оплате труда, не имеющих отношения к их деловым качествам, а также стремится формировать инициативы по их устранению.
14. Фонд стремится к повышению многообразия на всех уровнях, включая Совет директоров, Правление, для развития модели инклюзивного поведения, предубеждений и культурного взаимопонимания.
15. Фонд стремится разрабатывать обучающие тренинги по вопросам многообразия персонала для работников и руководства Фонда.

# Глава 4. Исполнение принципов Политики

1. Фонд осуществляет регулярный внутренний мониторинг соответствия своей деятельности принципам Политики, а также проводит мониторинг изменений законодательства Республики Казахстан и стандартов в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия для обеспечения актуальности настоящей Политики.
2. Фонд осуществляет ознакомление всех заинтересованных сторон с принципами настоящей Политики, а также стремится обеспечивать регулярное обучение работников в отношении применения настоящей Политики и процедур, регламентирующих подход к многообразию и инклюзивности.
3. Фонд предоставляет работникам возможность беспрепятственно сообщать о потенциальных нарушениях Политики и гарантирует конфиденциальность обращений.
4. Информирование о нарушениях Политики происходит в соответствии с внутренними нормативными документами Фонда (Кодекса деловой этики АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», Политики корпоративного информирования в АО «Фонд развития предпринимательства «Даму») либо одним из нижеперечисленных способов:

 - на e-mail: senim@fund.kz;

 - на телефон доверия: +7(727) 244 82 71;

 - на почтовый адрес: AO5C9Y3, Республика Казахстан, город Алматы, улица Гоголя, 111;

 - информировать Антикоррупционную службу Фонда по любому из каналов горячей линии, обеспечивающих конфиденциальность и анонимность сообщения

1. Все обращения о нарушениях настоящей Политики должны быть своевременно приняты и объективно рассмотрены в соответствии с внутренними процедурами рассмотрения обращений.
2. Фонд гарантирует отсутствие ответных мер и дисциплинарных взысканий в отношении работников, сообщивших о возможном нарушении Политики, при условии, что недостоверная информация не была сообщена умышленно или с корыстными целями.
3. В случае выявления рисков или возникновения нарушений, Фонд в сжатые сроки разрабатывает план мероприятий по устранению негативные последствий, а также осуществляет меры по совершенствованию практик обеспечения равных возможностей, инклюзивности и многообразия.

# Глава 5. Контроль за соблюдением Политики

1. Руководители всех уровней принимают этически обоснованные решения и не допускают в своей управленческой практике действий, которые могут нанести ущерб личному достоинству и законным интересам работников.
2. Руководители структурных подразделений, региональных филиалов обеспечивают соблюдение принципов Политики работниками соответствующих подразделений.

# Глава 6. Ответственность

1. Каждый работник Фонда, включая должностных лиц, несет ответственность за несоблюдение культуры равных возможностей, многообразия и создание инклюзивной среды. Фонд ожидает со стороны каждого работника уважительного отношения к своим коллегам и противодействия любой форме давления и притеснения.
2. За нарушение принципов, предусмотренных настоящей Политикой, к любому работнику Фонда, независимо от занимаемой должности, могут быть применены соответствующие виды дисциплинарных взысканий в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан.

# Глава 7. Заключительные положения

1. Настоящая Политика Фонда является открытой для широкой общественности и размещается на официальном интернет-ресурсе Фонда.
2. Настоящая Политика вступает в силу со дня утверждения.
3. Фонд стремится к постоянному соблюдению положений настоящей Политики в своей деятельности.
4. Фонд будет совершенствовать и актуализировать настоящую Политику с учетом изменений в законодательстве Республики Казахстан и появления новых стандартов в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия в международной и национальной практике.

**Подписано секретарем**

14.11.2024 18:48 Жания Кадирбековна Юсупова

