

**«Қазақтелеком» АҚ Басқармасының  
2023 жылғы \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
шешіміне 1-қосымша**

**Тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілік саласындағы саясат**

**2023 жыл**

## **1. Жалпы ережелер**

1. Тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілік саласындағы саясатты (бұдан әрі – Саясат) «Қазақтелеком» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – «Қазақтелеком» АҚ) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын толық ескере отырып, үздік халықаралық нормалар мен стандарттарға сәйкес тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілік практикасын дамыту, бірегей жеке сипаттамаларды есепке алу және барлық деңгейде жұмыскерлерге қатысты кемсітуге жол бермеу әзірледі.

2. Саясаттың ережелері «Қазақтелеком» АҚ еркін қабылдаған міндеттемелері болып табылады.

3. Саясаты жалпыға қолжетімді құжат болып табылады. «Қазақтелеком» АҚ жұмыскерлері атқаратын лауазымына қарамастан Саясаттың талаптарын сақтауға міндетті.

4. Жеткізушілер мен серіктестерді қоса алғанда, өзінің мүдделі тараптарынан «Қазақтелеком» АҚ Саясатта жазылған қағидаттарды сақтауын күтеді. Шарттарды жасаумен байланысты рәсімдер шеңберінде «Қазақтелеком» АҚ өзінің жеткізушілері мен серіктестеріне Саясаттың қағидаттары туралы ақпарат беруді, сондай-ақ олардың Саясатпен танысқаны туралы өтінішке қол қоюын қамтамасыз етеді.

5. «Қазақтелеком» АҚ еншілес компанияларына осы Саясаттың қағидаттарын негізге ала отырып, тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілік саласындағы өздерінің саясаттарын бекіту ұсынылады.

## **2. Осы Саясатта пайдаланылатын негізгі терминдер мен анықтамалар**

6. Осы Саясатта мынадай терминдер пайдаланылады:

1) кемсітушілік – нәсіліне, түсіне, жынысына, дініне, саяси сенімдеріне, шетелдік тегіне немесе әлеуметтік тегіне байланысты жүргізілетін, еңбек және кәсіп саласындағы мүмкіндіктердің немесе айналымның теңдігін жоюға немесе бұзуға әкелетін кез келген айырмашылық, жол бермеу немесе артықшылық;

2) инклюзивтілік – жұмыскерлердің және әрбір жұмыскердің әртүрлі топтары бірегей дағдыларды, тәжірибені және даму перспективаларын жеке бағалайтын, қабылдайтын және құрметтейтін корпоративтік жағдайлар жасау;

3) әртүрлілік – мәдени және әлеуметтік жағынан ерекшеленетін топтар мен адамдарды қабылдауға, сондай-ақ олардың нақты дағдыларын, құзыреттерін, даму перспективаларын және басқа да ерекшеліктерін барабар және бейтарап бағалауға бағытталған жұмыс ортасының ерекшелігі;

4) жұмыскер – «Қазақтелеком» АҚ-мен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын адам;

5) теңдік – жұмыскерлер арасындағы айырмашылықтарды, жұмыскерлердің қабілеттері мен басқа да ерекше сипаттамаларын анықтайтын ерекшеліктер мен факторларға құрметпен қарауды көрсету, нәтижесінде жұмыскерлерге тең мүмкіндіктер беру;

6) тең мүмкіндіктер – бұл барлық жұмыскерге деген көзқарас бірдей және кемсітушілік факторлардың әсеріне ұшырамайтын тәсіл.

### **3. Негізгі қағидаттары**

7. «Қазақтелеком» АҚ Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтайды, сондай-ақ Тең құндылық еңбегі үшін ерлер мен әйелдерге тең сыйақы беру туралы конвенцияда (Конвенция 100), сондай-ақ еңбек пен қызмет саласындағы кемсітушілік туралы 1958 жылғы конвенцияда (Конвенция 111) жазылған қағидаттарды басшылыққа алады.

8. Жұмыскерлер үшін тең мүмкіндіктерді, инклюзивтілік пен әртүрлілікті қамтамасыз ету "Қазақтелеком" АҚ-ның ұзақ мерзімді бәсекеге қабілеттілігінің маңызды факторы болып табылады және таланттарды тартуға және ұстап қалуға жәрдемдеседі, сапалы корпоративтік шешімдер қабылдауға және бәсекеге қабілетті даму стратегиясын құруға ықпал етеді.

9. «Қазақтелеком» АҚ Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктер береді.

10. «Қазақтелеком» АҚ жұмыскерлердің өзара құрметіне, әлеуметтік қате түсініктері мен мәдени кедергілерінің болмауына негізделген корпоративтік мәдениетті қалыптастырады.

11. «Қазақтелеком» АҚ әрбір жұмыскер өзін құрметтейтін, қабылдайтын, лауазымдық міндеттерін орындау үшін қажетті өкілеттіктер мен құқықтарға ие болатын лайықты, қауіпсіз және жайлы жұмыс ортасын қамтамасыз етеді.

12. «Қазақтелеком» АҚ еңбек қатынастарындағы ашықтықты ынталандырады, барлық жұмыскерге қолдау көрсету және кәсіби өсуге жағдай жасау арқылы мансапты дамытуға және құруға көмектеседі.

13. «Қазақтелеком» АҚ жұмыскерлерге еңбекке ақы төлеудің бәсекеге қабілетті және лайықты деңгейін қолдауға ұмтылады: "Қазақтелеком" АҚ барлық жұмыскерлеріне сыйақы мөлшері тек лауазымдық міндеттерді орындау тиімділігіне байланысты объективті факторлар негізінде қалыптастырылады.

14. «Қазақтелеком» АҚ қызметінің ұзақ мерзімді тұрақтылығын дамыту және арттыру үшін іске асырылуы маңызды болуы мүмкін жұмыскерлердің кез келген бастамалары мен идеяларын көтермелейді.

15. «Қазақтелеком» АҚ мүгедектікке байланысты өз міндеттерін орындай алмайтын, соның ішінде қайта оқуыту, арнайы жабдықтар беру

немесе жұмыс уақытын қысқарту арқылы жұмыскерлерді жұмыспен қамтуды сақтау үшін ақылға қонымды шаралар қабылдайды.

16. «Қазақтелеком» АҚ әйелдерді қызметтің әртүрлі аспектілері мен басқару процестеріне тартуға тырысады.

17. «Қазақтелеком» АҚ әр түрлі командаларды құруға және әртүрлілікті дамыту бойынша бастамаларды ілгерілетуге, соның ішінде жергілікті тұрғындардан персоналды басым жалдауға, сондай-ақ персоналды мақсатты жалдауға деген ұмтылысты білдіреді.

#### **4. Негізгі міндеттері**

18. «Қазақтелеком» АҚ Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес жұмыскердің іскерлік қасиеттеріне қарамастан, еңбек саласында тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, тіліне, жасына немесе дене кемістігіне, ұлтына, дініне және (немесе) өзге де жеке ерекшелік қасиеттеріне кемсітушілік көрсетуге жол бермейді.

19. «Қазақтелеком» АҚ жұмысқа іріктеу мен қабылдауды, мансаптық ілгерілеуді, оқытуды, жұмыстағы мінез-құлықты, тәртіптік жауапкершілікке тартуды, еңбек қатынастарын тоқтатуды қоса алғанда, Қоғамның еңбек қызметінің барлық аспектісінде барлық жұмыскерге тең қарым-қатынасқа кепілдік береді.

20. «Қазақтелеком» АҚ тең еңбек үшін еңбекке ақы төлеуде гендерлік теңдікті қамтамасыз етеді.

21. «Қазақтелеком» АҚ әртүрлі кәсіби дағдылардың, тәжірибелер мен сараптамалардың барабар ұсынылуы арқылы жоғары сапалы басқару мен жоспарлауды қамтамасыз ету үшін кандидаттардың біліктілігі мен кәсіби тәжірибесіне сүйене отырып, басшылық лауазымдарға тағайындау үшін кандидатуралар ұсынады.

22. «Қазақтелеком» АҚ қудалаудың, қорлаудың және алымсақтықтың кез келген түрін қоса алғанда, адамның қадір-қасиетіне қол сұғуға жол бермейді. Жұмыс орнындағы зорлық-зомбылықтың кез келген түріне, соның ішінде физикалық және психологиялық зорлық-зомбылыққа тыйым салынады.

23. «Қазақтелеком» АҚ тең мүмкіндіктер принципін сақтауды жүзеге асыруда жақтаушылықтың, жеке, достық, отбасылық-туыстық қатынастардың кез келген түрін қабылдамайды

24. «Қазақтелеком» АҚ әрбір жұмыскерге тұрақты кері байланыс алу және беру құқығын қамтамасыз етуге тырысады.

25. «Қазақтелеком» АҚ кедергісіз орта құруға және өз кеңселерінің қолжетімділігін қамтамасыз етуге бағдарлана отырып, мүгедектігі бар жұмыскерлердің қажеттіліктерін құрметтейді.

26. «Қазақтелеком» АҚ әртүрлілік пен инклюзивтілікті бәсекелестік артықшылық ретінде қабылдай отырып, мәдени және әлеуметтік жағынан жан-жақты ұжым құруға бағытталады.

27. «Қазақтелеком» АҚ жеке құндылықтар мен дүниетанымдардың әртүрлілігін құрметтейді, сондай-ақ жұмыскерлердің өз көзқарастары мен пікірлерін ашық білдіруіне кедергі келтірмейді.

28. «Қазақтелеком» АҚ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтайды: "Қазақтелеком" АҚ-дағы еңбек жағдайлары Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету, денсаулықты қорғауды жақсарту саласындағы заңнамасының талаптарына, сондай-ақ тиісті ішкі құжаттар мен рәсімдердің талаптарына сәйкес келеді.

29. «Қазақтелеком» АҚ жұмыскерлерді, серіктестерді және өзге де мүдделі тараптарды қолдау мақсатында персоналдың әртүрлілігін, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету және кемсітушілікке жол бермеу мәселелерімен байланысты тәлімгерлік бағдарламаларын қалыптастыруға ұмтылады.

30. «Қазақтелеком» АҚ барлық лауазымдардағы жұмыскерлердің жалақысы мен сыйақы деңгейіне олардың іскерлік қасиеттеріне қатысы жоқ гендерлік және өзге де еңбекақы алшақтықтарын анықтау мақсатында тұрақты талдау жүргізеді, сондай-ақ оларды жою жөніндегі бастамаларды қалыптастыруға ұмтылады.

31. «Қазақтелеком» АҚ инклюзивті мінез-құлық, алалаушылық және мәдени түсіністік моделін дамыту үшін, Директорлар кеңесін, Басқарманы қоса алғанда, барлық деңгейде әртүрлілікті көтеруге талпынады.

32. «Қазақтелеком» АҚ Компания жұмыскерлері мен басшылығы үшін персоналды әртүрлілік мәселелері бойынша оқитын тренингтерді әзірлеуге талпынады.

## **5. Саясаттың қағидаттарын орындау**

33. «Қазақтелеком» АҚ өз қызметінің Саясат қағидаттарына сәйкес келуіне жүйелі ішкі мониторингті жүзеге асырады, сондай-ақ осы Саясаттың өзектілігін қамтамасыз ету үшін Қазақстан Республикасы заңнамасының және тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілік саласындағы стандарттардың өзгерістеріне мониторинг жүргізеді.

34. «Қазақтелеком» АҚ осы Саясаттың қағидаттарымен барлық мүдделі тарапты таныстыруды жүзеге асырады, сондай-ақ осы Саясатты

қолдануға және әртүрлілік пен инклюзивтілікке амал-тәсілді тәртіптемелейтін жосықтарға қатысты жұмыскерлерді ұдайы оқытып отыруға талпынады.

35. «Қазақтелеком» АҚ жұмыскерлерге Саясаттың ықтимал бұзушылықтары туралы кедергісіз хабарлауға мүмкіндік береді және өтініштердің құпиялылығына кепілдік береді.

36. Саясатты бұзу туралы хабарлау төмендегі әдістердің бірімен жүзеге асырылады:

1) ашық желіге хабарласу арқылы (телефон: 8 800 080 47 47, 8 771 191 88 16, 8 701 941 10 01; интернет-портал: <http://www.sk-hotline.kz/>; электрондық почта: [mail@sk-hotline.kz](mailto:mail@sk-hotline.kz));

2) комплаенс қызметіне хабарласу арқылы (телефон: 8 727 259 99 56, 8 800 080 26 62; электрондық почта: [tlek.issakov@telecom.kz](mailto:tlek.issakov@telecom.kz));

3) өзінің тікелей басшыларына немесе құрылымдық бөлімшенің басшысына хабарласу арқылы.

37. Осы Саясатты бұзу туралы барлық өтініш уақытында қабылдануы және өтініштерді қараудың ішкі рәсімдеріне сәйкес объективті қаралуы керек.

38. «Қазақтелеком» АҚ жалған ақпарат қасақана немесе пайдакүнемдік мақсаттармен хабарланбаған жағдайда, саясаттың ықтимал бұзылуы туралы хабарлаған жұмыскерлерге қатысты жауап шаралары мен тәртіптік жазалардың болмауына кепілдік береді.

39. Тәуекелдер анықталған немесе бұзушылықтар туындаған жағдайда «Қазақтелеком» АҚ қысқа мерзімде теріс салдарды жою бойынша іс-шаралар жоспарын әзірлейді, сондай-ақ тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілікті қамтамасыз ету практикаларын жетілдіру бойынша шараларды орындайды.

## **6. Саясатты сақтауды бақылау**

40. Барлық деңгейдегі басшылар этикалық негізделген шешімдер қабылдайды және олардың басқару тәжірибесінде жұмыскерлердің жеке қадір-қасиеті мен заңды мүдделеріне нұқсан келтіруі мүмкін әрекеттерге жол бермейді.

41. «Қазақтелеком» АҚ Басқармасы осы Саясаттың ережелерін «Қазақтелеком» АҚ жұмыскерлерінің орындауын бақылайды, оның тиімділігі мен әрекеттілігін ұдайы қадағалап талдайды.

42. «Қазақтелеком» АҚ құрылымдық бөлімшелерінің басшылары тиісті бөлімшедегі жұмыскерлердің Саясаттың қағидаттарын сақтауын қамтамасыз етеді .

## **7. Жауапкершілік**

43. Лауазымды тұлғаларды қоса алғанда, «Қазақтелеком» АҚ әр жұмыскері тең мүмкіндіктер, әртүрлілік мәдениетін сақтауға және инклюзивті орта құруға жауапты болады. «Қазақтелеком» АҚ әр жұмыскерден өзінің әріптестеріне құрметпен қарауды және қысым мен қыспақтың кез келген түріне қарсы тұруды күтеді.

44. Осы Саясатта көзделген қағидаттарды бұзғаны үшін атқаратын лауазымына қарамастан, «Қазақтелеком» АҚ кез келген жұмыскеріне Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен тәртіптік жазаның тиісті түрлері қолданылуы мүмкін.

## **8. Қорытынды ережелер**

45. Саясатты «Қазақтелеком» АҚ Директорлар кеңесі бекітті.

46. Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар «Қазақтелеком» АҚ Директорлар кеңесінің шешімі негізінде белгіленген тәртіппен енгізіледі.

47. Саясат қажеттілігіне қарай оның өзектілігі мен Қазақстан Республикасының заңнамасына, қолданылатын стандарттар мен практикаларға сәйкестігі тұрғысынан белгіленген тәртіппен қайта қаралады.