Приложение № 4
к заочному решению
Правления АО "Отбасы банк"
(протокол № 152) от 26.09.2023 года

	Вышестоящий внутренний документ	Устав АО "Отбасы банк"
	Владелец внутреннего документа	Департамент планирования и стратегического анализа
	Разработал	Финогенова А.В. – Директор Департамента планирования и стратегического анализа
	Утверждено	Решением Правления АО "Отбасы банк" (протокол № 152 от 26.09.2023 года)
	Дата вступления в силу	26 сентября 2023 года
	Гриф ограничения	

Положение по многообразию и инклюзивности
АО "Отбасы банк"

г.Алматы, 2023 год

Содержание

Глава 1. Общие положения……..2
Глава 2. Основные термины и определения 3
Глава 3. Основные принципы..... 3
Глава 4. Основные задачи..... 5
Глава 5. Отчетность по реализации Положения 6
Глава 6. Заключительные положения 7

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение по многообразию и инклюзивности АО "Отбасы Банк" (далее – Положение) направлено на создание равных возможностей для всех работников, сотрудников, преодоление всех форм и проявлений дискриминации и построение процесса, при котором в любом запланированном мероприятии или проекте потребности всех категорий работников, сотрудников учитываются в равной степени. Банк стремится создать инклюзивную культуру, характеризующуюся открытостью и конструктивным вызовом, где работники/сотрудники чувствуют уважение, ценность и поддержку.

2. Банк соблюдает и развивает принципы многообразия и инклюзивности, признает их важность и всеобщность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития Банка, способствуют привлечению, развитию, удержанию талантов, принятию наиболее эффективных решений, а также позволяют более оперативно реагировать на динамичные изменения внешней среды.

3. Настоящее Положение подтверждает стремление Банка поощрять многообразие работников на всех уровнях и демонстрирует нетерпимость к любым проявлениям дискриминации.

4. Банк придерживается принципов настоящего Положения во взаимоотношениях со всеми заинтересованными сторонами и ожидает от них следования высоким этическим нормам и отказ от любой деятельности, которая может рассматриваться как нарушающая эти нормы.

5. Многообразие и инклюзивность являются стратегически важным фактором успеха деятельности Банка. Банк верит, что создание культуры многообразия и инклюзивности ведет к более креативным и инновационным решениям, повышает производительность и укрепляет доверие клиентов и заинтересованных лиц и репутацию Банка в обществе и на международной арене.

6. Банк признает, ценит и активно поддерживает многообразие и инклюзивность внутри организации и стремится создать рабочую среду, в которой все работники, сотрудники чувствуют себя принятыми, уважаемыми и могут достичь своего полного

потенциала. Банк стремится содействовать достижению целей равенства, направленных на устойчивое институциональное развитие Банка.

Глава 2. Основные термины и определения

7. В Положении используются следующие основные термины и определения:

1) Гендер - социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизни;

2) Гендерное равенство - правовой статус, обеспечивающий мужчинам и женщинам равные права и равные возможности и реальный доступ к участию в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни все зависимости от половой принадлежности;

3) Дискриминация - всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, гендера, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

4) 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 им предоставляются равные возможности для участия в достижении успеха Банка;

5) 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;

6) Проект - потенциальная или заключенная сделка, подразумевающая предоставление Банком услуг в соответствии с лицензией;

7) Работник Банка – лицо, заключившее трудовой договор с Банком;

8) Равные возможности - система средств и условий, необходимых для реального достижения равенства прав;

9) Равные права - гарантированное государством, закрепленное в Конституции и законах Республики Казахстан равное для всех категорий лиц право осуществления гражданских, политических, экономических, социальных, культурных и других прав;

10) Сотрудник Банка – лицо, заключившее договор гражданско-правового характера с Банком;

11) Харассмент - поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни.

Глава 3. Основные принципы

8. При осуществлении своей деятельности Банк придерживается принципов многообразия и инклюзивности, которые приведены в следующих пунктах.

9. Поощрение многообразия и инклюзивности:

1) гендерное равенство и инклюзивность:

- преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку;

- содействие гендерному равенству при осуществлении деятельности Банка и построение процесса, при котором в любом запланированном мероприятии или проекте потребности женщин учитываются равно, как и потребности мужчин;

- стимулирование большего участия женщин в деятельности и руководстве Банка;

- сбор качественной информации, с учетом разделения данных по полу;

- создание социальной, физической и психологической среды, которая способствует равному и справедливому отношению к мужчинам и женщинам.

2) возрастная инклюзивность:

- создание рабочей среды, которая ценит и уважает различные возрастные группы;

- устранение предубеждений и дискриминации в отношении возраста и обеспечение равных возможностей для развития и продвижения для работников, сотрудников всех возрастов.

3) религиозная и культурная инклюзивность:

- уважение и признание различных религий, верований и культурных практик.

4) инклюзивность по национальности и этническому происхождению:

- уважение и признание различных национальностей и этнических групп;

- создание рабочей среды, которая приветствует многообразие культур и обеспечивает равные возможности для сотрудников, работников разных национальностей и этнических групп.

5) инклюзивность для лиц с инвалидностью:

- устранение барьеров и обеспечение равных возможностей для лиц с инвалидностью;

- адаптация рабочей среды и предоставление социальных условий для поддержки полной инклюзии и участия лиц с инвалидностью.

6) инклюзивность для родителей и семей:

- создание гибких рабочих условий и политик, которые поддерживают работников-, сотрудников-родителей и учитывают их семейные обязанности в соответствии с нормами трудового законодательства;

- предоставление возможностей для баланса работы и личной жизни.

7) инклюзивность по социально-экономическому статусу:

- признание и учет различных социально-экономических статусов работников/сотрудников;

- обеспечение равных возможностей и поддержка для профессионального и карьерного роста работников, сотрудников, независимо от их финансового или социального положения.

8) инклюзивность по языку:

- поддержка многоязычия и уважение к различным языкам и культурам;

- обеспечение равных возможностей для работников, сотрудников, чьи навыки языка могут отличаться, и предоставление средств коммуникации и перевода при необходимости.

10. Уважение интересов заинтересованных сторон.

Банк учитывает ожидания и интересы заинтересованных сторон в сфере многообразия и инклюзивности при осуществлении своей деятельности и ведёт с ними постоянный диалог в данной сфере. Банк открыт для обсуждения с заинтересованными сторонами любых вопросов в сфере многообразия и инклюзивности и создает условия для такого обсуждения.

11. Соблюдение и защита прав человека.

Банк признает важность соблюдения и защиты прав каждого человека и делает все возможное для их соблюдения и защиты Банком.

Банк не приемлет дискриминацию в любых формах и предпринимает все возможное, чтобы противодействовать дискриминации, учитывая при этом положения Конвенции от № 190 от 10.06.2019 года Международной организации труда "Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда".

12. Открытость.

Банк предоставляет публичную отчетность по вопросам многообразия и инклюзивности в рамках Отчета об устойчивом развитии Банка и рассматривает конструктивную критику заинтересованных сторон как источник совершенствования своей практики в области многообразия и инклюзивности.

13. Стимулирование работников, сотрудников к развитию вне зависимости от возраста, пола и других характеристик.

Банк стимулирует работников, сотрудников вне зависимости от возраста, пола и других характеристик к развитию путем обучения с целью улучшения профессиональных и личностных компетенций.

14. Все принципы, изложенные в пунктах 9 – 13 настоящего Положения должны быть соблюдены руководством, всеми работниками, сотрудниками Банка и субъектами, взаимодействующими с Банком в процессе осуществления деятельности.

Глава 4. Основные задачи

15. В целях соблюдения принципов, закрепленных в разделе 3 настоящего Положения Банк, реализует следующие задачи:

1) предоставляет равные возможности для всех работников, сотрудников Банка во всех аспектах трудовой деятельности, включая найм, продвижение, вознаграждение, обучение и развитие.

2) нанимает работников/сотрудников на основе их квалификации, навыков и опыта.

3) пресекает любые формы дискриминации, включая прямую или косвенную дискриминацию, ущемление прав и харассмент на основе расы, цвета кожи, национальности, религии, пола, возраста или любых других характеристик.

4) назначает Уполномоченного по вопросам многообразия и инклюзивности, в том числе по гендерным аспектам, который определяется приказом Председателя Правления (не ниже Заместителя Председателя Правления).

5) совершенствует систему корпоративного управления в соответствии с лучшими международными практиками, что не только способствует созданию атмосферы доверия, прозрачности и ответственности, но и помогает согласовать цели Банка с интересами общества, в т.ч. в области многообразия и инклюзивности, выстраивая прочные долгосрочные отношения с заинтересованными сторонами.

6) обеспечивает доступ к обучению и развитию для всех работников/ работников/сотрудников с целью повышения их осведомленности о вопросах многообразия и инклюзивности. Обучение будет включать сознательное обучение в области межкультурного понимания, осведомленности о стереотипах и предубеждениях, коммуникационных навыках и созданию инклюзивной рабочей среды.

7) создает механизмы для работников/сотрудников для открытого высказывания идей, опасений и предположений относительно многообразия и инклюзивности и проведения опросов для оценки эффективности политики и идентификации областей для дальнейшего совершенствования.

8) постоянно совершенствует Положение в соответствии с изменяющимися тенденциями и лучшими практиками. В этих целях будут учитываться обратная связь от работников/сотрудников, исследования в области многообразия и инклюзивности, а также изменения в области международных стандартов и политики для обеспечения актуальности и эффективности Положения.

9) призывает всех работников/сотрудников активно поддерживать и соблюдать настоящее Положение. Любого рода дискриминация, принижение, харассмент и иные нарушения прав человека будут рассматриваться и преследоваться в строгом порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

10) обеспечивает доступность Положения для всех работников/сотрудников через внутренний корпоративный портал. Банк призывает каждого работника/сотрудника принять положения настоящего Положения и внести свой вклад в создание рабочей среды, которая ценит и уважает каждого члена нашей команды. Только через совместные усилия и сотрудничество мы сможем достичь наших целей области поддержания многообразия и инклюзивности.

11) отражает аспекты многообразия и инклюзивности в политиках, правилах и положениях, регламентирующих деятельность по управлению человеческими ресурсами, основываясь на принципе соблюдения равных прав и равных возможностей работников/сотрудников Банка.

12) ежегодно проводит семинары, обучающие программы и дискуссии для продвижения и создания условий культуры многообразия и инклюзивности.

Глава 5. Отчетность по реализации Положения

16. Банк ежегодно разрабатывает План действий в рамках установленных задач в настоящем Положении (далее – План действий).

17. План действий разрабатывается Департаментом по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельностью и утверждается Правлением Банка до 1 марта текущего года.

18. До 10 декабря текущего года структурные подразделения направляют информацию по исполнению мероприятий Плана действий в Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельностью.

19. Ежегодный отчет об исполнении Плана действий составляется Департаментом по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельностью и направляется для сведения на рассмотрение Правления Банка до 20 декабря текущего года.

20. Ежегодный отчет об исполнении Плана действий размещается на официальном сайте Банка www.hcsbk.kz в срок до 31 декабря текущего года.

Глава 6. Заключительные положения

21. Правление, структурные подразделения Банка при реализации своих функций в целях осуществления деятельности Банка должны руководствоваться принципами Положения.

22. Вопросы и процедуры, не урегулированные Положением, регулируются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и внутренними документами Банка.

23. Ответственность за своевременную актуализацию Положения возлагается на Департамент планирования и стратегического анализа.

24. С целью развития практики обеспечения и продвижения политики многообразия и инклюзивности, Банк может привлекать внешних консультантов для проведения исследований, повышения эффективности материалов и мероприятий по решению проблем в области обеспечения многообразия и инклюзивности.

25. У работника/сотрудника всегда есть возможность получить консультации по исполнению настоящего Положения, а также заявить о нарушениях положений Положения и других нарушений законодательства и внутренних документов Банка, в том числе в порядке, установленном внутренним документом Банка, регулирующим порядок информирования о нарушениях, обратившись к:

- Блог Председателя Правления на корпоративном сайте Банка;
- Уполномоченному по вопросам многообразия и инклюзивности, в том числе по гендерным аспектам;
- Представителю работников Банка (для работников Банка);
- Омбудсмену Банка (для работников Банка).

26. Банк обязуется защищать права тех, кто добросовестно сообщает о нарушениях и не допускать их преследования.