

**Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан
НАО «Актюбинский региональный университет имени К. Жубанова»**

«УТВЕРЖДАЮ»

и.о. Председателя Правления –
Ректора НАО «Актюбинского
регионального университета
имени К. Жубанова»



Бекназаров Р.А.

«28» 01

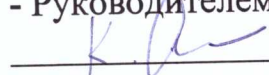
2024 г.

**ПОЛИТИКА
нетерпимости к харассменту
в НАО «АРУ имени К.Жубанова»**

г.Актобе, 2024 год

1. РАЗРАБОТАНА И ВНЕСЕНА

- Руководителем Центра «Здоровья и Благополучия»

 А.Б. Гниденко

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ до замены новой

3. ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ версия 2.0

Настоящее положение не может быть полностью или частично воспроизведена, тиражирована и распространена в качестве официального издания без официального разрешения ректора АРУ имени К.Жубанова.

Настоящее положение не может быть передана третьим лицам с официального разрешения ректора АРУ имени К.Жубанова

1. Общие положения

Некоммерческое акционерное общество «Актюбинский региональный университет имени К.Жубанова» (далее - Общество) стремится внедрить современный опыт в своей повседневной рабочей деятельности. При выполнении служебной деятельности от сотрудников Общество ожидает высокие стандарты поведения и профессиональной этики.

Общество стремится обеспечить благоприятную среду для обучающихся и работников, свободную от дискриминации по любому признаку и от домогательств на работе, включая сексуальные домогательства.

Общество принимает, что харассмент в сфере труда и СЭНД (сексуальная эксплуатация, сексуальное насилие и сексуальные домогательства) унижают человеческое достоинство и нарушают общепризнанные международные правовые нормы и стандарты.

2. Цели политики

В настоящей Политике объясняются шаги, которые Общество предпринимает для обеспечения безопасной среды, свободной от харассмента в сфере труда и СЭНД. Общество признает необходимость противодействовать любым формам харассмента в сфере труда и СЭНД.

Настоящая Политика устанавливает абсолютную нетерпимость Общества к харассменту в сфере труда и СЭНД.

Настоящая Политика применяется ко всем работникам Общества независимо от их местонахождения, практикантам Общества, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов и лицам, прикомандированным другими организациями Общества.

Настоящая Политика устанавливает четкие обязательства для руководства Общества предотвращать и реагировать на харассмент в сфере труда и СЭНД и воздерживаться от поощрения и участия в них. Действие Политики может выходить за рамки места работы и обычного рабочего времени Общества, включая поведение сотрудников на различных мероприятиях, семинарах, тренингах и в социальных сетях.

3. Термины

«Харассмент» в сфере труда – неприемлемые формы поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства;

«СЭНД» - сексуальная эксплуатация, сексуальное насилие и сексуальные домогательства; «Сексуальная эксплуатация» - любое фактическое злоупотребление или попытки злоупотребления уязвимым положением, дифференцированной властью или доверием в сексуальных целях, включая,

помимо прочего, угрозу или получение финансовой, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;

«Сексуальное насилие» - фактическое физическое вторжение сексуального характера или угроза физического воздействия, будь то с применением силы, в неравных или принудительных условиях;

«Сексуальное домогательство» - любое нежелательное сексуальное продвижение, просьба об оказании сексуальной услуги или другое словесное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, которое мешает работе, является условием приема на работу или создает устрашающую, враждебную или оскорбительную среду в связи с деятельностью, связанной с Обществом. Сексуальные домогательства могут иметь место между людьми разного пола или гендера, либо одного пола, и могут быть инициированы любым полом;

«Заявитель» - лицо, заявляющее в Общество о фактах обвинения в сексуальной эксплуатации, надругательствах или дискриминации любого характера;

«Пострадавший» - лицо, которое подвергалось или подвергается сексуальной эксплуатации, насилию или домогательствам;

«Жалоба» или «Сообщение» - обращение Заявителя или Информатора о совершенном акте харассмента в сфере труда и СЭНД, или предположении, что такой акт был совершен, или о готовящемся акте харассмента в сфере труда и СЭНД работником Общества в отношении физического лица Общества;

«Информатор» — работник Общества, сообщивший о факте харассмента в сфере труда и СЭНД;

«Ложное или злонамеренное сообщение» - неточное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное неосторожно, сознательно или намеренно с целью получения неправомерного преимущества;

«Социальные исследования» - это способ мониторинга Общества о ситуации с харассментом в сфере труда и СЭНД в коллективе;

«Политика» - политика Общества по защите от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте;

«Партнеры» - партнеры, участвующие в деятельности, связанной с Обществом;

«Нарушитель» - лицо, подозреваемое в совершении харассмента в сфере труда и СЭНД или совершившее харассмент в сфере труда и СЭНД;

«Работник Общества» - сотрудник Общества, который осуществляет деятельность в рамках трудового договора;

«Обучающийся» - физическое лицо, осваивающее образовательную программу; «Комиссия» - орган Общества, который рассматривает результаты расследования обращений, жалоб, а также готовит отчеты по исполнению данной Политики Руководству Общества, Правлению Общества, Единственному акционеру Общества. Состав комиссии включает работников разных должностных структур Общества и представителя обучающихся, определяется Правлением Общества;

«Омбудсмен» - работник Общества, на которого возложены функции Омбудсмена, который содействует в решении вопросов противодействия харассменту в сфере труда и СЭНД, назначается Правлением Общества сроком на 2 года;

«Департамент управления персоналом» - структурное подразделение Общества, которое принимает заявление, готовит материалы, занимается вопросами эффективного выполнения Политики.

4. Принципы Политики

Общество категорически не приемлет харассмент в сфере труда и СЭНД в своей деятельности.

Общество примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения харассмента в сфере труда и СЭНД в своей деятельности. Общество будет активно продвигать равенство, чтобы обеспечить гармоничную рабочую среду.

Общество будет стремиться повышать осведомленность о харассменте в сфере труда и СЭНД к работникам Общества, обучающимся, практикантам Общества, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов.

Общество оставляет за собой право прекратить договорные отношения с практикантами Общества, лицами, нанятыми в качестве консультантов, экспертов и юридическими лицами или применять другие меры по исправлению положения в случае нарушения настоящей Политики в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5. Обязательства

Общество должно руководствоваться принципами настоящей Политики и способствовать созданию и поддержанию среды, препятствующей харассменту в сфере труда и СЭНД. Работники Общества обязаны сообщать о любых подозрениях о совершенном харассменте в сфере труда и СЭНД Департаменту управления персоналом, Омбудсмену, Комиссии и сотрудничать в расследовании и иных внутренних процедурах.

6. Процедуры

Каждый работник Общества, обучающийся Общества может сообщить Департаменту управления персоналом, Омбудсмену, Комиссии о любых фактических или предполагаемых действиях харассмента в сфере труда и СЭНД. Сообщения о фактических или предполагаемых действиях харассмента в сфере труда и СЭНД могут быть направлены по электронной почте center.psylujba@mail.ru, в письменном виде в Департамент управления персоналом или по телефону: 87087252574

Сообщение должно содержать:

- ФИО, наименование структурного подразделения и должность лица или лиц, предположительно совершившего(их) харассмент в сфере труда и СЭНД;
- описание инцидента(ов), включая дату(ы), место и ФИО свидетелей (при наличии таковых);
- влияние инцидента(ов) на способность Заявителя/Информатора выполнять свою работу или на другие условия его работы;
- любая другая информация, которую Заявитель/Информатор считает относящейся к жалобе.

Анонимные жалобы и сообщения могут быть рассмотрены с целью только климатических исследований и мониторинга.

Лица или организации, сообщающие о фактических или предполагаемых действиях СЭНД, должны осознавать степень ответственности.

Комиссия должна:

- обеспечить информированность Информаторов/Заявителей и предполагаемых Нарушителей о серьезности жалобы на харассмент в сфере труда и СЭНД;
- обеспечить разъяснение настоящей Политики и процедур рассмотрения всем вовлеченным сторонам;
- решить, будет ли проводиться внутреннее расследование, будет ли привлечен Омбудсмен для завершения расследования.

Рассмотрение дела по харассменту в сфере труда и СЭНД должно проходить по алгоритму, установленному Университетом.

После любого расследования Департамент управления персоналом, Омбудсмен, Комиссия примет меры для мониторинга ситуации, касающейся статуса Пострадавшего и предполагаемых нарушителей, чтобы гарантировать их защиту от преследований в результате рассмотрения, а также обеспечит, чтобы любые дисциплинарные меры, принятые в результате расследования, были должным образом реализованы.

По завершении рассмотрения Комиссия, проводящая рассмотрение, предоставит Руководству Общества письменный отчет (или решение) о результатах проверки. Если будет установлено, что нарушение этой Политики имело место, то Комиссия рекомендует соответствующие дисциплинарные меры. Рекомендации будут зависеть от следующих факторов:

- степень, частота и распространенность поведения;
- наличие предыдущих жалоб, поданных Заявителем;
- наличие предыдущих жалоб против Нарушителя, включая анонимные; а также качество доказательств (например, достоверное подтверждение по показаниям свидетелей, аудио/видео/фотоматериалы, переписки и пр.).

Если рассмотрение не принесло результатов или если установлено, что нарушения Политики не было, но могло иметь место потенциально проблемное поведение, Комиссия может рекомендовать соответствующие превентивные меры в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан:

- рекомендовать Председателю Правления наложить дисциплинарные взыскания на нарушителя в форме замечания, выговора или строгого выговора;
- рекомендовать Председателю Правления наложить дисциплинарные взыскания на нарушителя в форме расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Если одна из сторон не согласна с результатами расследования, Комиссия информирует стороны о их праве обратиться в суд.

Комиссия в случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушений, должна передать материалы в полицию или уполномоченный орган, рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные органы или обратиться с иском в суд.

7. Степени

Степень 1. Обращение содержит обвинения в изнасиловании, принуждении к половому сношению, угрозах, шантаже и прочее, в этом случае Комиссия должна обратиться в правоохранительные органы незамедлительно.

Степень 2. Обращение описывает действия в отношении работников при исполнении ими своих должностных обязанностей, выраженные в нецензурной брани, демонстрации неприличных жестов (знаков) и предметов, в том числе с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, непристойном поведении, оскорбительном приставании, в этом случае Комиссия должна обратиться в уполномоченный орган.

Степень 3. Обращение описывает действия в отношении любого сотрудника, проявляющиеся в форме оскорблений, оскорбительного приставания и любых других действиях, унижающих честь и достоинство другого лица, в этом случае Комиссия должна рекомендовать заявителю обратиться в правоохранительные органы.

8. Средства правовой защиты

Любой пострадавший, который сообщает или пытается сообщить о предполагаемом или совершенном харассменте в сфере труда и СЭНД в деятельности, связанной с Университетом, будет иметь право на все меры защиты (которые включают анонимность и конфиденциальность, а также защиту от преследований), а также средства правовой защиты, предоставляемые информаторам.

Любое лицо, которое является Пострадавшим от харассмента в сфере труда и СЭНД, совершенного сотрудником Университета, может запросить у Университета следующие рекомендации и поддержку:

В чрезвычайных ситуациях любой сотрудник Университета, который пострадал от харассмента в сфере труда и СЭНД, может запросить временную медицинскую помощь или другие вспомогательные услуги, необходимые для устранения вреда.

Любое лицо, которое является пострадавшим от харассмента в сфере труда и СЭНД, совершенного на территории Университета или во время мероприятия, организованного Университетом или при ее содействии, может потребовать от Университета обеспечить защиту, предусмотренную в настоящей Политике.

Любое физическое или юридическое лицо, которое делает ложное или злонамеренное сообщение, может быть подвергнуто дисциплинарным взысканиям в соответствии с политикой Общества или другим мерам в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Если в рамках деятельности, связанной с Университетом, был установлен факт совершения харассмента в сфере труда и СЭНД, Университет будет прилагать усилия для сотрудничества с целью обеспечения необходимой защиты и применения других разумных мер для защиты Пострадавшего.

Все жалобы и сообщения рассматриваются в полной конфиденциальности, а информация раскрывается строго по принципу служебной необходимости. Личность подавшего жалобу обычно раскрывается сторонам, участвующим в рассмотрении, и Университет принимает соответствующие меры для обеспечения защиты Заявителя или Информатора от преследований во время и после расследования. Вся информация, относящаяся к жалобе или расследованию в соответствии с этой Политикой, будет храниться в защищенных файлах в Департамент управления персоналом.

9. Реализация Политики, профилактика и мониторинг

Структурное подразделение подготовит план реализации данной Политики и повышения осведомленности в Обществе о проблеме харассмента в сфере труда и СЭНД.

План будет включать:

- размещение данной Политики на веб-сайте Общества;
- разработку и предоставление информационных материалов для сотрудников Общества, практикантам Общества, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов с целью повышения осведомленности и поддержки реализации настоящей Политики;
- обеспечение того, чтобы весь персонал Общества прошел обязательное обучение для обеспечения соблюдения настоящей Политики;
- обеспечение того, чтобы новые сотрудники Общества прошли обязательное обучение для обеспечения соблюдения настоящей Политики.

Комиссия несет ответственность за эффективное выполнение обязательств в соответствии с настоящей Политикой.

Департамент управления персоналом будет вести реестр сообщений и жалоб о харассменте в сфере труда и СЭНД.

10. Заключительные Положения

Настоящая Политика утверждается решением Правления Общества и вступает в силу с момента ее подписания Правлением Общества.

Комиссия может пересматривать положения Политики, рекомендовать улучшения в настоящей Политике Правлению Общества путем их утверждения.

СОГЛАСОВАНО:

и.о. Председателя Правления – Ректора



Бекназаров Р.А.

Проректор по академическим вопросам



Мясникова Л.Н.

Проректор по финансам и инфраструктуре



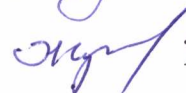
Есенбаева Г.Е.

Директор департамента по социальным
вопросам и молодежной политике



Картжан Н.Е.

Директор департамента управления персоналом



Жумабаев К.С

Директор юридического
департамента



Алиманова Л.Б.