

Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі
«Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» КеАҚ

«БЕКІТЕМІН»

Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе
өңірлік университетінің Басқарма
Төрағасы-Ректор м.а.

Бекназаров Р.А.

« 28 » 01 2024 ж.



«Қ.Жұбанов атындағы АРУ» КеАҚ-да
харассментке төзбеушілік
САЯСАТЫ

Ақтөбе қ.
2024 ж.

1. Жалпы ережелер

«Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі-Қоғам) өзінің күнделікті жұмыс қызметінде заманауи тәжірибені енгізуге ұмтылады. Қызметкерлерден қызметтік істерді орындау кезінде Қоғам мінез-құлық пен кәсіби этиканың жоғары стандарттарын күтеді.

Қоғам білім алушылар мен жұмысшылар үшін кез келген белгі бойынша кемсітушіліктен және жұмыстағы қудалаудан, соның ішінде жыныстық қудалаудан таза қолайлы ортаны қамтамасыз етуге ұмтылады.

Қоғам еңбек саласындағы харассмент пен ЖҚЗҚ (жыныстық қанау, жыныстық зорлық-зомбылық және жыныстық қудалау) адамның қадір-қасиетін төмендетеді және жалпыға бірдей танылған халықаралық құқықтық нормалар мен стандарттарды бұзады деп қабылдайды.

2. Саясаттың мақсаттары

Осы Саясатта Қоғамның еңбек саласындағы харассмент пен ЖҚЗҚ-сыз қауіпсіз ортаны қамтамасыз ету үшін жасайтын қадамдары түсіндіріледі. Қоғам еңбек саласындағы кез-келген харассментке қарсы тұру қажеттілігін мойындайды.

Осы Саясат Қоғамның еңбек саласындағы харассмент пен ЖҚЗҚ-ға абсолютті төзімсіздігін белгілейді.

Бұл Саясат орналасқан жеріне қарамастан Қоғамның барлық қызметкерлеріне, Қоғамның практиканттарына, кеңесші, сарапшы ретінде жалданған адамдарға және Қоғамның басқа ұйымдары іссапарға жіберген адамдарға қолданылады.

Осы Саясат Қоғам басшылығы үшін еңбек саласындағы харассменттің және ЖҚЗҚ алдын алу және оған ден қою және көтермелеу мен оған қатысудан бас тарту үшін нақты міндеттемелер белгілейді. Саясаттың әрекеті әр түрлі іс-шараларда, семинарларда, тренингтерде және әлеуметтік желілерде қызметкерлердің мінез-құлқын қоса алғанда, Қоғамның жұмыс орны мен тұрақты жұмыс уақытынан асып кетуі мүмкін.

3. Терминдер

Еңбек саласындағы «харассмент» - гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалауды қоса алғанда, физикалық, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру—бұл оқшауланған немесе қайталанған жағдай болсын- мақсаты, нәтижесі немесе ықтимал салдары болып табылатын мінез-құлық пен практиканың немесе қауіптің орынсыз нысандары;

«ЖҚЗҚ»- жыныстық қанау, жыныстық зорлық-зомбылық және жыныстық қудалау;

«Жыныстық қанау» - басқа адамның жыныстық қанауынан қаржылық, әлеуметтік немесе саяси пайда алу қаупін немесе қауіп-қатерді қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, жыныстық мақсаттар үшін осал жағдайды, сараланған билікті немесе сенімді теріс пайдаланудың кез келген нақты теріс пайдалануы немесе әрекеттері;

«Жыныстық қанау» - басқа адамды жыныстық қанаудан қаржылық, әлеуметтік немесе саяси пайда алуды немесе пайда алу әрекеті қаупін қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, жыныстық мақсаттар үшін осал жағдайды, сараланған билікті немесе сенімді кез келген нақты теріс пайдалану немесе теріс пайдалану әрекеттері;

«Жыныстық қудалау» - кез-келген қалаусыз жыныстық жылжыту, жыныстық қызмет көрсету туралы өтініш немесе жұмысқа кедергі келтіретін, жұмысқа орналасу шарты болып табылатын немесе Қоғаммен байланысты іс-әрекетке байланысты қорқынышты, дұшпандық немесе қорлау ортасын тудыратын жыныстық сипаттағы басқа ауызша, вербалды емес немесе физикалық мінез-құлық. Жыныстық қудалау әр түрлі

жыныстағы немесе гендердегі немесе бір жыныстағы адамдар арасында болуы мүмкін және оны кез-келген жыныс бастауы мүмкін;

«Өтініш беруші» - Қоғамға жыныстық қанау, қорлау немесе кез келген сипаттағы кемсітушілік фактілері туралы мәлімдейтін тұлға;

«Зардап шегуші» - жыныстық қанауға, зорлық-зомбылыққа немесе қудалауға ұшыраған адам;

«Шағым» немесе «хабарлама» - өтініш берушінің немесе ақпарат берушінің еңбек саласында жасалған харассмент және ЖҚЗҚ актісі туралы немесе мұндай акт жасалды деген болжам немесе Қоғамның жеке тұлғасына қатысты Қоғамның қызметкерімен еңбек саласындағы харассменттің және ЖҚЗҚ-ның дайындалып жатқан актісі туралы өтініші;

«Информатор» - еңбек саласындағы харассмент және ЖҚЗҚ фактісі туралы хабарлаған Қоғам қызметкері;

«Жалған немесе зиянды хабарлама» - заңсыз артықшылық алу үшін абайсызда, саналы түрде немесе әдейі жасалған дәл емес немесе жаңылыстыратын мәлімдеме;

«Әлеуметтік зерттеулер» - бұл Қоғамның еңбек саласындағы харассмент пен ұжымдағы ЖҚЗҚ жағдайы туралы мониторингтеу тәсілі;

«Саясат» - Қоғамның жыныстық қанаудан, жыныстық зорлық-зомбылықтан және жұмыс орнындағы жыныстық қудалаудан қорғау саясаты;

«Серіктестер» - Қоғаммен байланысты қызметке қатысатын серіктестер;

«Бұзушы» - еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ жасауға күдікті немесе еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ жасаған адам;

«Қоғам қызметкері» - еңбек шарты шеңберінде қызметін жүзеге асыратын Қоғам қызметкері;

«Білім алушы» - білім беру бағдарламасын меңгерген жеке тұлға;

«Комиссия» - өтініштерді, шағымдарды тергеп-тексеру нәтижелерін қарайтын, мониторинг жүргізетін, сондай-ақ осы Саясаттың орындалуы бойынша Қоғам басшылығына, Қоғам басқармасына, Қоғамның Жалғыз акционеріне есептер дайындайтын Қоғам органы. Комиссия құрамына Қоғамның әртүрлі лауазымдық құрылымдарының қызметкерлері мен білім алушылардың өкілі кіреді, оны Қоғамның Басқармасы айқындайды;

«Омбудсмен» - Қоғамның Басқармасы 2 жыл мерзімге тағайындайтын еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-ға қарсы іс-қимыл мәселелерін шешуге жәрдемдесетін омбудсмен функциялары жүктелген Қоғамның қызметкері;

«HR-қызмет» - өтінішті қабылдайтын, материалдар дайындайтын, Саясат мониторингі мәселелерімен айналысатын Қоғамның құрылымдық бөлімшесі.

4. Саясат Принциптері

Қоғам өз қызметінде еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-ны мүлдем қабылдамайды.

Қоғам өз қызметінде еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ шиеленісін болдырмау, тергеу және жою үшін барлық қол жетімді шараларды қабылдайды. Қоғам үйлесімді жұмыс ортасын қамтамасыз ету үшін теңдікті белсенді түрде насихаттайды.

Қоғам Қоғам қызметкерлеріне, білім алушыларға, Қоғам практиканттарына, консультанттар, сарапшылар ретінде жалданған адамдарға еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ туралы хабардарлықты арттыруға ұмтылатын болады.

Қоғам Қоғамның практиканттарымен, консультанттар, сарапшылар және заңды тұлғалар ретінде жалданған адамдармен шарттық қатынастарды тоқтату немесе осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бұзылған жағдайда жағдайды түзету жөнінде басқа да шараларды қолдану құқығын өзіне қалдырады.

5. Міндеттемелер

Қоғам осы Саясаттың қағидаттарын басшылыққа алып, еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-ға кедергі келтіретін органы құруға және қолдауға жәрдемдесуге тиіс. Қоғам қызметкерлері еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ және кез келген күдік туралы HR-қызметке, омбудсменге, комиссияға хабарлауға және тергеуде және өзге де ішкі рәсімдерде ынтымақтасуға міндетті.

6. Рәсімдер

Қоғамның әрбір қызметкері, Қоғамның білім алушысы HR-қызметке, омбудсменге, комиссияға еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-дың кез келген нақты немесе болжамды іс-әрекеттері туралы хабарлай алады. Еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-дың нақты немесе болжамды әрекеттері туралы хабарламалар center.psyslujba@mail.ru электрондық поштасы, жазбаша түрде HR қызметіне немесе 87087252574 телефоны арқылы жіберілуі мүмкін;

Хабарламада мыналар болуы керек:

- ТАӘ, құрылымдық бөлімшенің атауы және еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ жасаған адамның немесе адамдардың лауазымы;

- куәгерлердің күнін, орнын және ТАӘ (бар болса) қоса алғанда, оқиғаның (оқиғалардың) сипаттамасы;

- оқиғаның (оқиғалардың) өтініш берушінің/ақпарат берушінің өз жұмысын орындау қабілетіне немесе оның жұмысының басқа жағдайларына әсері;

- өтініш беруші/ақпарат беруші шағымға қатысты деп санайтын кез келген басқа ақпарат.

Анонимді шағымдар мен хабарламалар тек климаттық зерттеулер мен мониторинг мақсатында қарастырылуы мүмкін.

ЖҚЗҚ-дың нақты немесе болжамды әрекеттері туралы есеп беретін адамдар немесе ұйымдар жауапкершілік дәрежесін білуі керек.

Комиссия:

- еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-ға шағымның ауырлығы туралы ақпарат берушілерді/өтініш берушілерді және болжамды бұзушыларды хабардар етуді қамтамасыз етуге;

- барлық қатысушы тараптарға осы Саясатты және қарау рәсімдерін түсіндіруді қамтамасыз етуге;

- Ішкі тергеу жүргізіле ме, тергеуді аяқтау үшін Омбудсмен тартыла ма, жоқ па, шешуге міндетті.

Еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ бойынша істі қарау университет белгілеген алгоритм бойынша жүргізілуі тиіс.

Кез-келген тергеуден кейін HR қызметі, Омбудсмен, Комиссия жәбірленушінің мәртебесіне және болжамды бұзушыларға қатысты жағдайды бақылау үшін оларды қарау нәтижесінде қудалаудан қорғауға кепілдік беру үшін шаралар қабылдайды, сондай-ақ тергеу нәтижесінде қабылданған кез-келген тәртіптік шаралардың тиісті түрде жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді.

Қарау аяқталғаннан кейін қарауды жүргізетін Комиссия Қоғам басшылығына тексеру нәтижелері туралы жазбаша есеп (немесе шешім) береді. Егер бұл Саясатты бұзу орын алғаны анықталса, Комиссия тиісті тәртіптік шараларды ұсынады. Ұсыныстар келесі факторларға байланысты болады:

- мінез-құлықтың дәрежесі, жиілігі және таралуы;

- өтініш беруші берген алдыңғы шағымдардың болуы;

- анонимді қоса алғанда, құқық бұзушыға қарсы алдыңғы шағымдардың болуы; сондай-ақ дәлелдемелердің сапасы (мысалы, куәгерлердің айғақтары бойынша сенімді растау, аудио/видео/фотоматериалдар, хат-хабарлар және т.б.).

Егер қарастыру нәтиже бермесе немесе Саясатты бұзу болмағаны, бірақ ықтимал проблемалық мінез-құлық орын алуы мүмкін екендігі анықталса, Комиссия Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тиісті алдын алу шараларын ұсына алады:

- Басқарма Төрағасына құқық бұзушыға ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс түрінде тәртіптік жаза қолдану ұсынылсын;

- Басқарма Төрағасына жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу нысанында бұзушыға тәртіптік жаза қолдану ұсынылсын.

Егер Тараптардың бірі тергеп-тексеру нәтижелерімен келіспесе, Комиссия тараптарды олардың сотқа жүгіну құқығы туралы хабардар етеді.

Комиссия қылмыстық немесе әкімшілік құрамның құқық бұзушылыққа күдіктенген жағдайда материалдарды полицияға немесе уәкілетті органға беруге, жәбірленушіге құқық қорғау органдарына арыз беруге немесе сотқа талап арызбен жүгінуге ұсынуға тиіс.

7. Дәрежелері

1 дәреже. Өтініште зорлау, жыныстық қатынасқа мәжбүрлеу, қорқыту, бопсалау және т.б. айыптар бар болған жағдайда Комиссия дереу құқық қорғау органдарына жүгінуі керек.

2 дәреже. Өтініш қызметкерлерге өздерінің лауазымдық міндеттерін атқару кезінде балағат сөздер айту, әдепсіз жест-ишаралар (белгілер) мен заттарды көрсету, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарын немесе телекоммуникация желілерін пайдалану, әдепсіз мінез-құлық, қорлау арқылы жасалған әрекеттерді сипаттаған жағдайда Комиссия уәкілетті органға жүгінуге тиіс.

3 дәреже. Өтініш кез келген қызметкерге қатысты қорлау және басқа адамның арнамысы мен қадір-қасиетін қорлайтын кез келген басқа әрекеттер түрінде көрінетін әрекеттерді сипаттаған жағдайда Комиссия өтініш берушіге құқық қорғау органдарына жүгінуді ұсынуы керек.

8. Құқықтық қорғау құралдары

Университетпен байланысты қызметте болжамды немесе жасалған еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ туралы есеп беретін немесе хабарлауға тырысатын кез келген жәбірленуші барлық қорғаныс шараларына (анонимділік пен құпиялылықты, сондай-ақ қудалаудан қорғауды қамтитын), сондай-ақ ақпарат берушілерге берілетін қорғау құралдарына құқылы болады.

Университет қызметкері жасаған еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ саласындағы күйзелістен зардап шеккен кез келген адам университеттен келесі ұсыныстар мен қолдауды сұрай алады:

Төтенше жағдайларда университеттің кез-келген қызметкері еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ-дан зардап шегіп, зиянды жою үшін уақытша медициналық көмек немесе басқа көмекші қызметтерді сұрай алады.

Университет аумағында немесе университет ұйымдастырған іс-шара кезінде немесе оның көмегімен жасалған еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ салдарында күйзелістен зардап шеккен кез келген адам университеттен осы Саясатта көзделген қорғауды қамтамасыз етуді талап ете алады.

Жалған немесе зиянды хабарлама жасайтын кез келген жеке немесе заңды тұлға Қоғамның Саясатына немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес басқа да шараларға сәйкес тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін. Егер университетпен байланысты

қызмет шеңберінде еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ жасау фактісі анықталса, Университет қажетті қорғауды қамтамасыз ету және жәбірленушіні қорғау үшін басқа да ақылға қонымды шараларды қолдану мақсатында ынтымақтастыққа күш салады.

Барлық шағымдар мен хабарламалар толық құпиялылықта қаралады және ақпарат қызметтік қажеттілік қағидаты бойынша қатаң түрде ашылады. Шағымданушының жеке басы, әдетте, қарауға қатысушы тараптарға ашылады және Университет өтініш берушіні немесе ақпарат берушіні тергеу кезінде және одан кейін қудалаудан қорғауды қамтамасыз ету үшін тиісті шараларды қолданады. Осы Саясатқа сәйкес шағымға немесе тергеуге қатысты барлық ақпарат HR қызметіндегі қорғалған файлдарда сақталады.

9. Саясатты іске асыру, алдын алу және мониторинг

HR-қызмет осы Саясатты іске асыру және Қоғамда еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ мәселесі туралы хабардарлықты арттыру жоспарын дайындайды.

Жоспарға мыналар кіреді:

- осы Саясатты Қоғамның веб-сайтында орналастыру;

- осы Саясаттың іске асырылуын қолдау және хабардарлығын арттыру мақсатында

Қоғам қызметкерлеріне, Қоғам практиканттарына, консультанттар, сарапшылар ретінде жалданған адамдарға ақпараттық материалдар әзірлеу және ұсыну;

- Қоғамның жаңа қызметкерлерінің осы Саясаттың сақталуын қамтамасыз ету үшін міндетті оқытудан өтуін қамтамасыз ету.

HR қызметі осы Саясатқа сәйкес міндеттемелерді бақылау және тиімді орындау үшін жауап береді.

HR қызметі еңбек саласында харассмент және ЖҚЗҚ туралы хабарламалар мен шағымдардың тізілімін жүргізеді.

10. Қорытынды Ережелер

Осы Саясат Қоғам Басқармасының шешімімен бекітіледі және оған Қоғам Басқармасы қол қойған сәттен бастап күшіне енеді.

Комиссия Саясаттың ережелерін қайта қарап, оларды бекіту арқылы Қоғам басқармасына осы Саясатты жақсартуды ұсынуы мүмкін.
