



TORAIGHYROV
UNIVERSITY

ПОЛОЖЕНИЕ О СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ



Рассмотрена и утверждена
на заседании Правления
от 08.11.2023 года
Протокол № 26

**ПОЛИТИКА
НЕТЕРПИМОСТИ К ХАРАССМЕНТУ
В НАО «ТОРАЙГЫРОВ УНИВЕРСИТЕТ»**

Некоммерческое акционерное общество «Торайгыров университет»

Павлодар

2023

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНА Рабочей группой.

2 РАЗРАБОТЧИКИ

2.1 Руководитель рабочей группы: Матенова Ж.Н. – Комплаенс – офицер -
руководитель Комплаенс - службы.

2.2 Ахметова Г.Г. – Комплаенс – академический офицер

3 ВНЕСЕНА Комплаенс - службой.

4 УТВЕРЖДЕНА решением заседания Правления от ____ ____ 20__ года,
протокол № ____

5 ВВЕДЕНА В ДЕЙСТВИЕ с 09 ноября 2023 года

6. ВВОДИТСЯ ВПЕРВЫЕ

7. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ Положения 1 раз в 3 года.

1. Общие положения

Некоммерческое акционерное Университет «Торайгыров университет» (далее - Университет) нацелено на внедрение современных практик в свою повседневную операционную деятельность. Университет ожидает от своих сотрудников, преподавателей и студентов соблюдения высоких стандартов поведения и профессиональной этики.

Университет стремится обеспечить благоприятную среду для сотрудников, преподавателей и студентов, свободную от дискриминации по любому признаку и от домогательств на работе и образовательном процессе, включая сексуальные домогательства.

Университет принимает, что харассмент в сфере труда, обучения унижают человеческое достоинство и нарушают всеобщие международные правовые нормы и стандарты.

2. Цели политики

В данной Политике описываются меры, которые НАО «Торайгыров университет» принимает для обеспечения безопасной среды, свободной от домогательств и дискриминации. Университет признает неотъемлемую необходимость неприятия любых проявлений домогательств и дискриминации по признаку пола в образовательном пространстве университета и его подразделений.

Настоящая Политика предписывает строгое соблюдение стандартов в Университете в отношении домогательств и дискриминации по признакам гендера и применяется ко всем сотрудникам, преподавателям и обучающимся всех уровней образования (колледж, бакалавриат, магистратура, докторантура), а также лицам, нанятым и приглашенным в Университет в качестве консультантов, экспертов, временных работников и партнеров.

Настоящая Политика устанавливает четкие обязательства для руководства НАО «Торайгыров университет» в предотвращении и реагировании на домогательства и дискриминацию. Действие Политики может распространяться за пределы рабочего места и обычного рабочего времени Университета, включая поведение сотрудников, преподавателей, студентов на различных мероприятиях, семинарах, тренингах и в социальных сетях.

3. Термины

Бакалавриат – высшее образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «бакалавр» по соответствующей специальности;

Высший колледж – учебное заведение, реализующее интегрированные модульные образовательные программы общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования;

Дискриминация по признаку пола – набор предрассудков и предвзятое отношение к людям или дискриминация людей по признаку пола или гендера;

предубеждение, негативное отношение или антипатия по отношению к людям определённого пола.

Докторантура – послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров для научной, педагогической и (или) профессиональной деятельности, с присуждением степени доктора философии (PhD), доктора по профилю;

Жалоба или **Сообщение** – обращение Заявителя или Информатора о совершенном акте харассмента в сфере труда или предположении, что такой акт был совершен, или о готовящемся акте харассмента в сфере труда работником Университета в отношении физического лица Университета;

Заявитель – лицо, заявляющее в Университет о фактах обвинения в сексуальном домогательстве насилия или дискриминации любого характера;

Информатор – работник Университета, сообщивший о факте харассмента в сфере труда;

Комиссия – орган Университета, который рассматривает результаты расследования обращений, жалоб, ведет мониторинг, а также готовит отчеты по исполнению данной Политики Руководству Университета, Правлению Университета, Единственному акционеру Университета;

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

Магистратура – послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «магистр»;

Нарушитель – лицо, подозреваемое в совершении харассмента в сфере труда или совершившее харассмент в сфере труда;

Пострадавший – лицо, которое подвергалось или подвергается дискриминации, насилию или домогательствам, в том числе, гендерным, сексуальным;

Работник университета – сотрудник Университета, который осуществляет деятельность в рамках трудового договора;

Сексуальное домогательство – нежелательные предложения об оказании сексуальной услуги или другое словесное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, которое мешает работе и образовательному процессу; является условием приема на работу, поступления на образовательные программы колледжа, бакалавриата, магистратуры, докторантуры; успешного обучения, сдачи текущего, рубежного контроля, экзаменационной сессии, защиты выпускной работы; или создает устрашающую, враждебную или оскорбительную среду в связи с деятельностью, связанной с Университетом. Сексуальные домогательства могут иметь место между людьми разного пола или гендера, либо одного пола, и могут быть инициированы любым полом;

Сексуальное насилие – фактическое физическое воздействие сексуального характера или угроза физического воздействия, с применением силы, в неравных или принудительных условиях;

Социальные исследования – это способ мониторинга Университета о

ситуации с харассментом в сфере труда, обучения в коллективе;

Студент – лицо, обучающееся в организации образования, реализующей образовательные программы технического и профессионального, послесреднего и высшего образования;

Университет – организация высшего и (или) послевузовского образования, осуществляющая по различным областям научно-педагогическую деятельность, подготовку кадров, фундаментальные и (или) прикладные научные исследования и являющаяся ведущим научно-методическим центром;

Харассмент – 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, репутационного, экономического или иного вреда, включая гендерное насилие и домогательства, а также создание пугающей, агрессивной, враждебной, унижительной, оскорбительной обстановки. Примеры харассмента: унижительные требования, принуждение к действиям, выходящим за рамки работы или образовательного процесса, проявления навязчивости, которые не соответствуют комфорту человека.

4. Принципы Политики

Университет категорически не приемлет харассмент в сфере труда, обучения в своей деятельности.

Университет примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения харассмента в сфере труда, обучения в своей деятельности.

Университет будет стремиться повышать осведомленность о Принципах политики в сфере труда, обучения к сотрудникам, преподавателям и студентам Университета, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов, временных работников и партнеров.

Университет оставляет за собой право прекратить договорные отношения с сотрудниками, преподавателями и студентами Университета, лицами, нанятыми в качестве консультантов, экспертов, временных работников и партнеров или применять другие меры по исправлению положения в случае нарушения настоящей Политики в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5. Обязательства

Университет должно руководствоваться принципами настоящей Политики и способствовать созданию и поддержанию среды, препятствующей харассменту в сфере труда, обучения. Сотрудники, преподаватели и студенты Университета обязаны сообщать о любых подозрениях о совершенном харассменте в сфере труда, обучения HR-службе, Комплаенс-службе и сотрудничать в расследовании и иных внутренних процедурах.

6. Процедуры

Каждый работник Университета может сообщить HR-службе, Комплаенс-службе о любых фактических или предполагаемых действиях харассмента в сфере труда, обучения.

Сообщения о фактических или предполагаемых действиях харассмента в сфере труда, обучения могут быть направлены в HR-службу и Комплаенс-службу.

Сообщение должно содержать:

- ФИО, наименование структурного подразделения и должность лица или лиц, предположительно совершившего(их) харассмент в сфере труда;
- 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 анализа ситуации и мониторинга.

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

На основании письменного заявления создается Комиссия для выяснения обстоятельств приказом Председателя Правления.

Комиссия должна:

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

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

После любого расследования HR-служба, Комплаенс-служба, 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 Университета протокол (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;

- 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 интимным отношениям, угрозах, шантаже и прочее, в этом случае Комиссия должна рекомендовать заявителю обратиться в правоохранительные органы незамедлительно.

Степень 2. Обращение описывает действия в отношении сотрудников, преподавателей при исполнении ими своих должностных обязанностей, студентов в образовательном процессе, 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 рекомендовать заявителю обратиться в правоохранительные органы.

Степень 3. Обращение описывает действия в отношении любого сотрудника, преподавателей при исполнении ими своих должностных обязанностей, студентов в образовательном процессе, 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

Любое лицо, которое сообщает или пытается сообщить о предполагаемом или совершенном харассменте в сфере труда, обучения 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, 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 лицо, которое делает ложное или злонамеренное сообщение, может быть подвергнуто дисциплинарным взысканиям в соответствии с политикой Университета или другим мерам в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Все жалобы и сообщения рассматриваются в полной конфиденциальности, информация раскрывается строго по принципу служебной необходимости. Личность подавшего жалобу в случае необходимости 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 Комплаенс-службе.

С целью сохранения конфиденциальности, члены Комиссии в рамках рассмотрения Жалобы, подписывают соглашение о неразглашении конфиденциальной информации.

9. Реализация Политики, профилактика и мониторинг

HR-служба и Комплаенс-служба подготовит план реализации данной Политики и повышения осведомленности в Университете о проблеме харассмента в сфере труда, обучения.

План будет включать:

- размещение данной Политики на веб-сайте Университета;
- разработку и предоставление информационных материалов для сотрудников, преподавателей и студентов Университета, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов, временных работников и партнеров с целью повышения осведомленности и поддержки реализации настоящей Политики;

HR-служба несет ответственность за мониторинг и эффективное выполнение обязательств в соответствии с настоящей Политикой.

Комплаенс-служба будет вести реестр сообщений и жалоб о харассменте в сфере труда, обучения.

10. Заключительные Положения

Настоящая Политика вступает в силу с момента ее принятия Правлением Университета.

