

УТВЕРЖДАЮ
Председатель Правления - Ректор
АО «Казахский университет международных
отношений и мировых языков им. Абылай хана»
2024 года



Политика

**нетерпимости к дискриминации и харассменту
в АО «Казахский университет международных отношений и
мировых языков им. Абылай хана»**

Алматы, 2024

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Цели и задачи Политики.....	3
3. Термины и определения.....	4
4. Основные типы поведения, которые не допускаются в Обществе.....	5
5. Принципы Политики.....	6
6. Процедуры.....	8
7. Обязательства.....	8
8. Ключевые принципы Политики.....	8
9. Правовая защита.....	9
10. Реализация Политики, профилактика и мониторинг.....	10
11. Заключительные Положения.....	10

1. Общие положения

1.1. АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана» (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.

1.2. Общество исходит из того, что все работники и обучающиеся Общества принадлежат к единому университетскому сообществу и отношения внутри сообщества должны строиться на принципах солидарности, толерантности и взаимного уважения. Взаимное уважение независимо от статуса, возраста, пола, гендера, расы, этнической, языковой, религиозной принадлежности, политических убеждений и других личных характеристик является основой взаимодействия в Обществе, в связи с чем, Общество считает сексуальные домогательства, нежелательное внимание, травлю, агрессивное преследование грубейшими нарушениями профессиональной этики. Общество убеждено, что все эти проявления наносят урон развитию образования и науки в Обществе

1.3. Каждый работник Общества имеет право работать в профессиональной атмосфере, которая способствует равным возможностям карьерного роста и исключает незаконные дискриминационные практики, включая преследования. В связи с этим, Общество ожидает, что все отношения между работниками и обучающимися в Обществе будут деловыми и свободными от дискриминации по любому признаку и от домогательств, включая сексуальные домогательства.

1.4. 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, в связи с чем, Общество проводит политику поддержания среды свободной от дискриминации и харассмента, от любых форм преследований, травли и оскорблений. Настоящая Политика служит ориентиром для профилактики форм поведения работников и обучающихся Общества, а также, для разрешения возможных конфликтов в стенах Общества, и распространяется на работников и обучающихся Общества.

2. Цели и задачи Политики

2.1. Политика устанавливает абсолютную нетерпимость в отношении дискриминации и харассмента среди всех работников, третьих лиц привлекаемых Обществом, и обучающихся Общества, а также, создание и поддержание мер по предупреждению, реагированию и предотвращению дискриминации, и любых форм харассмента, в том числе в сфере труда и СЭНД.

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

2.3. Политика устанавливает порядок предотвращения и реагирования на любого рода дискриминацию, и/или харассмент, в том числе в сфере труда и СЭНД и воздержания от поощрения и участия в них. Действие Политики может выходить за рамки места работы и/или обучения, и обычного рабочего времени Общества, включая поведение работников и обучающихся в Обществе на различных мероприятиях, семинарах, тренингах и в социальных сетях.

2.4. В задачи данной Политики входит:

1) обеспечение повышения осведомленности работников и обучающихся Общества о недопустимости дискриминации и харассмента в Обществе, а также, любого рода преследований, травли и оскорблений как работников Общества или третьих лиц, привлекаемых Обществом, так и обучающихся в Обществе;

- 2) установление стандартного процесса для обеспечения соблюдения надлежащей правовой процедуры при расследовании обвинений в дискриминации и харассменте;
- 3) обеспечение защиты прав тех, кто имеет отношение к таким делам, включая пострадавших, свидетелей и предполагаемых нарушителей.

2.5. Общество стремится обеспечить благоприятную среду для работников и обучающихся в Обществе в соблюдении прав человека, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, и общепризнанными международными нормами.

3. Термины и определения

Термины	Определения
Политика	Настоящая Политика недопустимости дискриминации и харассмента.
Правление	Коллегиальный исполнительный орган Общества, состоящий из Председателя Правления и 2 (двух) членов Правления, назначаемых в соответствии с учредительными документами, и требованиями законодательства Республики Казахстан, высшим органом управления Общества – акционерами Общества.
Работник Общества	Любой работник Общества, выполняющий трудовые функции в рамках трудового договора, заключенного с Обществом.
Третьи лица	Любое физическое и/или юридическое лицо, привлекаемое Обществом в рамках договоров гражданско-правового характера.
Дискриминация	Нарушение равноправия граждан, которое обозначает прямое или косвенное ограничение прав и свобод и законных интересов человека (гражданина) по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.
Харассмент	Нарушение личных границ и субординации, приставания, унижение и нарушение неприкосновенности частной жизни. «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» - 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.
Нарушитель	Лицо, подозреваемое в совершении или совершившее харассмент и/или СЭНД.
Заявитель	Лицо, заявляющее в Общество о фактах обвинения в дискриминации, харассменте или СЭНД.
Пострадавший	Лицо, которое подвергалось или подвергается дискриминации, харассменту или СЭНД.
Информатор	Лицо, сообщившее о факте харассмента в сфере труда и СЭНД.
Жалоба или Сообщение	Обращение Заявителя или Информатора о совершенном акте Дискриминации, Харассмента и СЭНД, или предположении, что такой акт был совершен, или о готовящемся акте Дискриминации, Харассмента и СЭНД.
Ложное или злонамеренное сообщение	Неточное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное неосторожно, сознательно или намеренно с целью получения неправомерного преимущества.
Социальные исследования	Способ мониторинга Общества ситуации с дискриминацией, харассментом и/или СЭНД в Обществе;
Комиссия	Орган Общества, который рассматривает результаты расследования Жалоб или Сообщений, ведет мониторинг, а также, готовит отчеты по исполнению Политики Правлению.
Омбудсмен	Работник Общества, на которого возложены функции омбудсмана, содействующего в решении вопросов противодействия дискриминации, харассмента и/или СЭНД.
Административное управление	Структурное подразделение Общества, которое принимает заявление, готовит материалы, занимается вопросами мониторинга Политики.

4. Основные типы поведения, которые не допускаются в Обществе

4.1. Целенаправленная травля одного или нескольких Работников, Третьих лиц и/или обучающихся в Обществе, оскорбление чести и достоинства, создание недоброжелательной, враждебной рабочей или учебной атмосферы, прозвища/уничижительные имена и фамильярность, попытка добиться ухода работника и/или обучающегося из Общества путем создания невозможных условий для работы или учебы;

4.2. Различные формы преследования, в том числе, не имеющие сексуальной подоплеки, как то: слежка, преследование в месте нахождения Общества и/или на улице, несанкционированное проникновение на рабочее место или в место проживания, нежелательная переписка, распространение слухов, несоответствующих действительности, и не связанных с академическими и профессиональными обязательствами, в том числе на любого рода социальных сетях, и/или любого рода интернет порталах и/или СМИ;

4.3. Различные формы не связанного с академическими и профессиональными обязательствами одностороннего нежелательного внимания, имеющие сексуальную и/или дискриминационную подоплеку (сообщения, приглашения), вызывающие неприятие другой стороны;

4.4. Использование ситуации неравенства, как то: прагматическое¹ либо гедонистическое² манипулирование обучающимися Работниками Общества, либо этого рода манипулирование Работниками Общества, заработной платой, авторством публикаций, участием в грантах или других проектах, оценками обучающихся, с целью добиться личных интересов.

4.5. Нарушение физических границ без явно выраженного согласия (сексуальные домогательства). Примеры сексуального домогательства включают, но, не исчерпываются следующими действиями:

- 1) попытки нарушить физические границы без явно высказанного согласия или после отказа, домогательства, попытки нежелательных прикосновений;
- 2) прямое принуждение к действиям сексуального характера, как вербальное, так и физическое.

4.6. Нарушения обучающимся норм морали и этики в отношении других обучающихся, и/или Работников Общества, и/или любых Третьих лиц путем любого рода манипулирования, травли, оговора, либо иных действий следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда.

4.7. Действия, подпадающие под уголовно преследуемые деяния, приведенные в уголовном кодексе республики Казахстан, требуют обращения в правоохранительные органы и находятся вне компетенции Общества.

5. Принципы Политики

5.1. Общество категорически не приемлет Дискриминацию, Харассмент и СЭНД в своей деятельности, в связи с чем, примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения Дискриминации, Харассмента, Харассмента в сфере труда и СЭНД в своей деятельности, и будет активно обеспечивать гармоничную рабочую и академическую среду.

5.2. В целях осведомленности Работников, Третьих лиц и обучающихся в Обществе, Общество разместит Политику в открытом доступе на официальном сайте Общества.

5.3. В целях рассмотрения споров, возникающих в Обществе, вне зависимости от того, между кем эти споры возникли: работниками и/или обучающимися, Заявитель вправе обратиться к Омбудсмену, а в случае не разрешения вопроса с участием Омбудсмана, в Комиссию.

5.4. На каждое рассмотрение Жалобы в Обществе создается Комиссия, состоящая из пяти членов: одного представителя Административного управления, одного представителя Комитета по делам молодежи, двух членов Комиссии, являющихся Работниками Общества, назначенных Председателем Правления – Ректором и Омбудсмана. Срок полномочий Комиссии определяется до момента вынесения решения по Жалобе.

5.5. На первом заседании по рассмотрению Жалобы, члены Комиссии путем голосования выбирают председателя и секретаря Комиссии из своего состава. Омбудсмен не может быть избран Председателем Комиссии.

5.6. Секретарь Комиссии является, ответственным за ведение протокола и рассылку материалов заседания членам Комиссии (рассылка осуществляется по корпоративной электронной почте или посредством мессенджера whatsapp) и подсчет голосов.

5.7. Приказ о формировании Комиссии подписывается Ректором в течение 1 (одной) недели с момента регистрации жалобы в канцелярии Общества.

5.8. В случае если Жалоба подана на Ректора общества, функции Ректора по назначению членов Комиссии и подписанию приказа о создании Комиссии исполняет проректор по учебной работе.

¹ совершается ради достижения определенной цели, чтобы добиться выигрыша (заставить адресата получить что-либо, принять, от чего-либо отказаться и т.п.);

² совершается ради той эмоциональной реакции, которую манипулятору удастся вызвать у адресата.

5.9. В процессе назначения членов Комиссии следует избегать любого конфликта интересов. В случае если назначенный член Комиссии понимает, что не сможет избежать конфликта интересов, он обязан уведомить об этом председателя Комиссии и снять с себя возложенные на него обязанности в качестве члена Комиссии. В случае самоотвода, нового члена комиссии назначает Председатель Правления – Ректор Общества.

5.10. В процессе выбора членов Комиссии Председатель Правления – Ректор Общества и Административное управление Общества должны назначить тех представителей Общества, кто по своему статусу лучше других подходит для принятия решения по каждой конкретной жалобе. В случае возникновения разногласий между представителями профессорско-преподавательского состава и обучающимися, в Комиссию должны быть назначены представители как ППС, так и Комитета по делам молодежи.

5.11. По просьбе любой из сторон конфликта и с согласия большинства членов комиссии к работе комиссии может быть привлечен независимый эксперт из вне.

5.12. Во время работы Комиссии по просьбе любой из сторон конфликта и с согласия большинства членов Комиссии может присутствовать психолог.

5.13. Порядок подачи жалобы:

5.13.1. Любой Работник, Третье лицо, либо обучающийся вправе обратиться с жалобой в Комиссию в письменной форме через канцелярию Общества или Омбудсмана.

5.13.2. Жалоба должна быть подана не позже, чем через 1 (один) месяц с момента конфликта на фоне дискриминации, Харассмента или СЭНД.

5.14. Жалоба может быть отозвана Заявителем на любом этапе её рассмотрения. В этом случае Председатель комиссии обязан прекратить работу Комиссии.

5.15. Порядок рассмотрения жалобы:

5.16. Комиссия обязана рассмотреть жалобу в срок не более 45 календарных дней со дня ее регистрации.

5.17. В процессе рассмотрения жалобы Комиссия первоначально приглашает на заседание представителей каждой стороны для ознакомления с их позицией. По решению Комиссии и при согласии каждой из сторон конфликта стороны могут приглашаться как вместе, так и по отдельности. Комиссии принимает к рассмотрению письменные свидетельства, экспертные заключения, юридические и иные документы, предоставленные сторонами.

5.18. При необходимости Комиссия имеет право пригласить на свои заседания непосредственных свидетелей рассматриваемых событий. Кроме того, комиссия вправе запрашивать документы у любого должностного лица, ППС, обучающихся или любых иных лиц, владеющих информацией касательно конфликта.

5.19. Все члены Комиссии и секретарь обязаны подписать соглашение о неразглашении деталей работы Комиссии и рассматриваемого конфликта.

5.20. Порядок принятия решения и его исполнение:

5.21. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов, оформляется протоколом, и подписывается председателем и секретарем Комиссии.

5.22. В протоколе должно быть указано:

- 1) фамилия, имя, отчество, должность, наименование подразделения либо факультет, курс, ОП обратившегося в Комиссию;
- 2) дата обращения в Комиссию и дата рассмотрения спора, существо спора;
- 3) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- 4) решение по сути обращения и его обоснование;
- 5) рекомендации Комиссии (при наличии);
- 6) результаты голосования.

5.22.1. Решение Комиссии рассылается секретарем Комиссии сторонам спора и Председателю правления – Ректору Общества по корпоративной электронной почте, либо по личной электронной почте и/или посредством мессенджера whatsapp.

5.22.2. Решение Комиссии считается официальной рекомендацией к действию и предполагает принятие мер по его исполнению со стороны Правления в срок не более чем 1 (один) месяц с даты вынесения решения Комиссией.

5.22.3. Все материалы, собранные Комиссией, включая протоколы заседаний Комиссии, хранятся в Административном управлении Общества.

5.23. Комиссия должна:

- 1) обеспечить информированность Информаторов/Заявителей и предполагаемых Нарушителей о серьезности жалобы на Дискриминацию, Харассмент и СЭНД;
- 2) обеспечить разъяснение Политики и процедур рассмотрения всем вовлеченным сторонам;
- 3) решить, будет ли проводиться внутреннее расследование, будет ли привлечен Омбудсмен для завершения внутреннего расследования.

5.24. Рассмотрение дела по Дискриминации, Харассменту и СЭНД должно проходить по алгоритму, установленному Обществом.

5.25. После любого расследования Административное управление, Омбудсмен, Комиссия примут меры для мониторинга ситуации, касающейся статуса Пострадавшего и предполагаемых нарушителей, чтобы гарантировать их защиту от преследований в результате рассмотрения, а также обеспечить, чтобы любые дисциплинарные меры, принятые в результате расследования, были должным образом реализованы.

5.26. Если рассмотрение не принесло результатов или нарушения Политики не установлено, но могло иметь место потенциально проблемное поведение, Комиссия может рекомендовать соответствующие превентивные меры в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан в виде наложения дисциплинарных мер взыскания на Нарушителя.

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

5.28. Общество оставляет за собой право прекратить договорные отношения с Работниками, Третьими лицами, практикантами Общества или применять другие меры по исправлению положения в случае нарушения настоящей Политики в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Общества.

5.29. Принципы, которыми руководствуется Общество при рассмотрении конфликтов:

- 1) Все вышеописанные типы поведения не допускаются в Обществе и являются грубейшим нарушением этики деловых и трудовых отношений и могут стать основанием для взысканий и дисциплинарных мер вплоть до увольнения либо отчисления;
- 2) Неотложность рассмотрения жалоб и принятия обеспечительных мер;
- 3) Стремление при реализации обеспечительных мер путем исключения давления на обе стороны, а также на Комиссию и Омбудсмана до момента вынесения решения Комиссией;
- 4) Понятность процедуры и объективность рассмотрения Жалоб обеспечивается работой Омбудсмана и Комиссии, и регулируются соответствующими внутренними актами Общества;
- 5) Необоснованные обвинения в вышеперечисленных действиях также являются поводом для обращения в Комиссию и могут стать основанием для взысканий и дисциплинарных мер как в отношении Работников Общества, так и Третьих лиц и обучающихся в Обществе.

6. Процедуры

6.1. Каждый Работник, Третье лицо либо обучающийся Общества может сообщить Омбудсмену, Комиссии о любых фактических или предполагаемых действиях Дискриминации и/или Харассмента и СЭНД.

6.2. Сообщения о фактических или предполагаемых действиях могут быть направлены на электронную почту kazumo@ablaikhan.kz, в письменном виде в канцелярию Общества или по телефону 8(727) 292 54 75.

Сообщение должно содержать:

- ФИО, наименование структурного подразделения и должность лица или лиц, предположительно совершившего(их) Дискриминацию и/или Харассмент 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.

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

6.4. Лица или организации, сообщающие о фактических или предполагаемых действиях Дискриминации, Харассмента, и/или СЭНД, должны осознавать степень ответственности.

7. Обязательства

7.1. Общество принимает на себя обязательство реализации Политики.

7.2. Работники, Третьи лица и обучающиеся в Обществе несут ответственность за безусловное полное выполнение своих обязанностей по недопущению Дискриминации и Харассмента.

7.3. Общество в своей деятельности руководствуется принципами Политики и способствует созданию и поддержанию среды, препятствующей Дискриминации и Харассменту.

7.4. Работники, Третьи лица и обучающиеся в Обществе обязаны сообщать о любых подозрениях о Дискриминации, Харассменте и СЭНД Омбудсмену и Комиссии, а также, сотрудничать в расследовании, исполнении решения Комиссии, и иных внутренних процедурах Общества.

8. Ключевые принципы Политики

8.1. Никто не может быть ограничен в правах в академической и рабочей среде, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Общества.

8.2. Каждый Работник, Третье лицо и обучающийся в Обществе должен принимать меры, направленные на создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы Дискриминации и посягательств на честь и достоинство Работников, Третьих лиц и обучающихся в Обществе.

8.3. Общество примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения Дискриминации, Харассмента и СЭНД в своей деятельности.

8.4. Общество будет активно продвигать равенство, чтобы обеспечить гармоничную академическую и рабочую среду.

8.5. Общество будет стремиться повышать осведомленность о Дискриминации, Харассмента и СЭНД путем размещения данной Политики на веб-сайте Общества,

8.6. Дискриминация, Харассмент и СЭНД являются недопустимым и запрещенным поведением для всех Работников, Третьих лиц и обучающихся в Обществе.

8.7. 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.

9. Правовая защита

9.1. Пострадавший, который сообщает или пытается сообщить о предполагаемом или совершенном факте Дискриминации, Харассменте и/или СЭНД, осуществленной в рамках в деятельности Пострадавшего, связанное с Обществом, будет иметь право на все меры защиты, которые включают анонимность и конфиденциальность, а также, защиту от преследований, и средства правовой защиты, предоставляемые Информаторам.

9.2. Пострадавший от Дискриминации, Харассменте и/или СЭНД, совершенного Работником Общества, может запросить у Общества рекомендации и поддержку. В чрезвычайных ситуациях любой Работник Общества, который пострадал от Дискриминации, Харассменте и/или СЭНД, может запросить временную медицинскую помощь или другие вспомогательные услуги, необходимые для устранения вреда в том объеме, в котором это доступно Обществу.

9.3. Любое лицо, которое является Пострадавшим от Дискриминации, Харассмента и/или СЭНД, совершенного на территории Общества или во время мероприятия, организованного Обществом или при ее содействии, может запросить у Общества обеспечить защиту, предусмотренную в настоящей Политике.

9.4. Любое физическое или юридическое лицо, которое делает ложное или сообщение, может быть подвергнуто дисциплинарным взысканиям, либо к ответственности, в соответствии с политикой Общества, или другим мерам ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Если в рамках деятельности, связанной с Обществом, был установлен факт совершения Дискриминации, Харассмента и/или СЭНД, Общество будет прилагать усилия для сотрудничества с целью обеспечения необходимой защиты и применения других разумных мер для защиты Пострадавшего.

9.5. 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 Общество 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 Политикой, будет храниться в защищенных файлах в Административном управлении.

10. Реализация Политики, профилактика и мониторинг

10.1. Административное управление ежегодно готовит план реализации Политики и повышения осведомленности в Обществе, о проблеме Дискриминации, Харассменте и/или СЭНД.

План включает:

- размещение Политики на официальном веб-сайте Общества;
- с целью повышения осведомленности и поддержки реализации Политики разработку и распространение информационных материалов.

10.2. Административное управление несет ответственность за мониторинг и эффективное выполнение обязательств в соответствии с Политикой.

10.3. Административное управление будет вести реестр сообщений и жалоб о Дискриминации, Харассменте и/или СЭНД.

11. Заключительные Положения

11.1. Политика вступает в силу с момента ее подписания и действует до момента ее изменения либо отмены, осуществляемые в соответствии с внутренними актами Общества.