

«М. ДУЛАТОВ ат.
ҚОСТАНАЙ
ИНЖЕНЕРЛІК-
ЭКОНОМИКАЛЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ»
жеке мекемесі



Частное учреждение
«КОСТАНАЙСКИЙ
ИНЖЕНЕРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
имени М. ДУЛАТОВА»



**ПОЛИТИКА
НЕТЕРПИМОСТИ К ХАРРАСМЕНТУ
В КОСТАНАЙСКОМ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ ИМ. М.ДУЛАТОВА**

Костанай, 2024

Политика нетерпимости к харрасменту в Костанайском инженерно-экономическом университете им.М.Дулатова. – Костанай: КИнЭУ. – 2024. – 11 с.

Разработчики: Нургазина Ж.С., руководитель отдела молодежной политики, Ермагамбетова Д.К., руководитель службы управления персоналом,
Эксперты: Ошакбаева Ж.О., проректор по академическому развитию
Байбулатов Т.Ж., юрисконсульт

Политика нетерпимости разработана с целью распространения нетерпимости в отношении дискриминации и харрасмента среди сотрудников и обучающихся Костанайского инженерно-экономического университета им.М.Дулатова, а также создания и поддержания мер по предупреждению, реагированию и предотвращения дискриминации и харрасмента.

Утверждено Ученым советом университета,
протокол № 7 от 27 февраля 2024 г.

Содержание

1 Область применения	4
2 Нормативные ссылки	4
3 Определения, обозначения и сокращения	5
4 Общие положения	6
5 Основные типы поведения, которые не допускаются в Университете	6
6 Принципы Политики	6
7 Обязательства	7
8 Процедуры	7
9 Степени	8
10 Средства правовой защиты	9
11 Реализация Политики, профилактика и мониторинг	10
12 Заключительные Положения	10

1 Область применения

1.1 Настоящая политика против дискриминации и харрасмента в Костанайском инженерно-экономическом университете им.М.Дулатова (далее-КИНЭУ им.М.Дулатова) поддерживает атмосферу уважения и достоинства;

1.2 Каждый сотрудник/обучающийся Университета имеет право работать и обучаться в атмосфере, которая способствует равным возможностям в карьерном росте и обучении и исключает незаконные дискриминационные практики, включая преследования. В связи с этим, Университет ожидает, что все отношения будут деловыми и свободными от дискриминации, предубеждений и преследований.

1.3 Целью данной Политики является распространение нетерпимости в отношении дискриминации и харрасмента среди всех сотрудников и обучающихся Университета, а также создание и поддержание мер по предупреждению, реагированию и предотвращению дискриминации и харрасмента.

1.4 В задачи данной Политики входит обеспечение повышения осведомленности сотрудников и обучающихся о недопустимости дискриминации и харрасмента, последствиях, создания условий для безопасного и конфиденциального обеспечения защиты от дискриминации, а также установление стандартного процесса для обеспечения соблюдения надлежащей правовой процедуры при расследовании обвинений в дискриминации и харрасменте, обеспечении защиты прав тех, кто имеет отношение к таким делам, включая пострадавших, свидетелей и предполагаемых нарушителей.

1.5 Университет стремится обеспечить благоприятную среду для своих сотрудников и обучающихся в соблюдении прав человека, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Конвенцией о дискриминации в области труда и занятости, Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

2 Нормативные ссылки

В Положении используются ссылки на следующие нормативные документы:

- Уголовный Кодекс Республики Казахстан 3 июля 2014 года № 226-V
- Закон Республики Казахстан № 319-III от 27 июля 2007 г «Об образовании»
- Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года № 595. Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов.
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятости.
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

- Кодекс корпоративной этики Костанайского инженерно-экономического университета имени М.Дулатова.

3 Определения, обозначения и сокращения

В настоящем Положении применяются следующие определения.

«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 или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства;

Дискриминация – нарушение равноправия граждан, которое обозначает прямое или косвенное нарушение прав и свобод человека (гражданина) по мотивам происхождения, социального, должностного или имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, принадлежности к общественным объединениям или по любым иным обстоятельствам.

«Сексуальная эксплуатация» - любое фактическое злоупотребление или попытка 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» - особая форма дискриминации по половому признаку, состоящая в социально неприемлемом, неэтичном поведении сексуального характера, нарушающем достоинство человека, подвергающегося преследованию, или создающим атмосферу запугивания, унижения или враждебности.

В настоящем Положении применяются следующие сокращения:

- ВУЗ – высшее учебное заведение;
- КИНЭУ – Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова;
- РК- Республика Казахстан;
- «СЭНД» - сексуальная эксплуатация, сексуальное насилие и сексуальные домогательства;

4 Общие положения

Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова (Далее - Университет) стремится внедрить современный опыт в своей повседневной деятельности. От сотрудников и обучающихся Университет ожидает высокие стандарты поведения и этики. Университет стремится обеспечить благоприятную среду для своих сотрудников и обучающихся, свободную от дискриминации по любому признаку и от домогательств, включая сексуальные домогательства.

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

5 Основные типы поведения, которые не допускаются в Университете

Целенаправленная травля одного или нескольких членов сообщества, оскорбление чести и достоинства, создание недоброжелательной враждебной рабочей или учебной атмосферы, прозвища/ уничижительные имена и фамильярность, попытка добиться ухода сотрудника/ обучающегося из Университета путем создания невозможных условий для работы или учебы.

Различные формы преследования, в том числе и не имеющие сексуальной подоплеку, как то: слежка, преследование на улице, несанкционированное проникновение на рабочее место или с место проживания, нежелательная переписка, не связанная с академическими и профессиональными обязательствами.

- Различные формы не связанного с академическими и профессиональными обязательствами одностороннего нежелательного внимания, имеющие сексуальную подоплеку (сообщения, приглашения), вызывающие неприятие другой стороны. Сексуально окрашенные ремарки, намеки эротического характера, выраженные как лично, так и в переписке.

- Использование ситуации неравенства, как то: манипулирование оценками, заработной платой, авторством публикаций, участием в грантах или других проектах с целью добиться интимных отношений (принуждение к интимным отношениям)

- Нарушение физических границ без явно выраженного согласия (сексуальные домогательства).

6 Принципы Политики

Университетское сообщество исходит из следующих принципов:

6.1 Университет категорически не приемлет харассмент и СЭНД в своей деятельности.

6.2 Университет примет все доступные меры для предотвращения, рас-

следования и устранения харассмента и СЭНД в своей деятельности.

6.3 Университет будет активно продвигать равенство, чтобы обеспечить гармоничную рабочую и обучающую среду.

6.4 Университет будет стремиться повышать осведомленность о харассменте и СЭНД сотрудников и обучающихся.

6.5 Университет оставляет за собой право прекратить договорные отношения с сотрудниками или применять другие меры по исправлению положения в случае нарушения настоящей Политики в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

7 Обязательства

Университет должен руководствоваться принципами настоящей Политики и способствовать созданию и поддержанию среды, препятствующей харассменту и СЭНД.

Сотрудники и обучающиеся Университета обязаны сообщать о любых подозрениях о совершенном харассменте на горячую линию психолога по телефону или направлены по электронной почте phelp@kineu.kz, в письменном виде, а также сотрудничать в расследовании и иных внутренних процедурах.

8 Процедуры

Каждый сотрудник или обучающийся может сообщить о любых фактических или предполагаемых действиях харассмента и СЭНД по телефону +7-702-829-8124 (психолог) или направлены по электронной почте phelp@kineu.kz, в письменном виде.

Сообщение должно содержать:

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

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 и СЭНД;

- обеспечить разъяснение настоящей Политики и процедур рассмотрения всем вовлеченным сторонам;

- решить, будет ли проводиться внутреннее расследование, будет ли привлечен Омбудсмен/Комиссия по делам несовершеннолетних для завершения расследования.

Рассмотрение дела по харрасменту и СЭНД должно проходить по алгоритму, установленному Университетом.

После любого расследования 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 ректору письменный отчет (или решение) о результатах проверки.

Если будет установлено, что нарушение 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 ректору наложить дисциплинарные взыскания на нарушителя в форме замечания, выговора или строгого выговора;
- рекомендовать ректору 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.

9 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 сотрудников 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/ обучающегося, 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.

10 Средства правовой защиты

Любой пострадавший, который сообщает или пытается сообщить о предполагаемом или совершенном харрасменте и СЭНД в деятельности, связанной 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 харрасмента и СЭНД, совершенного сотрудником Университета, может запросить следующие рекомендации и поддержку:

В чрезвычайных ситуациях любой сотрудник/ обучающийся Университета, который пострадал от харрасмента и СЭНД, может запросить временную медицинскую помощь или другие вспомогательные услуги, необходимые для устранения вреда.

Любое лицо, которое является пострадавшим от харрасмента и СЭНД, совершенного на территории Университета или во время мероприятия, организованного Университетом или при его 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 Университета или другим мерам в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Если в рамках деятельности, связанной с Университетом, был установлен факт совершения харрасмента 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 Комиссии.

11 Реализация Политики, профилактика и мониторинг

Комиссия подготовит план реализации данной Политики и повышения осведомленности в Университете о проблеме харрасмента и СЭНД.

План будет включать:

- размещение данной Политики на веб-сайте Университета;
- ознакомление сотрудников и обучающихся Университета с настоящей Политикой;
- периодическое анонимное анкетирование сотрудников/обучающихся по вопросам харрасмента.

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

12 Заключительные Положения

Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения на ученом совете университета.

Комиссия может пересматривать положения Политики, рекомендовать улучшения в настоящей Политике ученому совету университета путем их утверждения.

ПОЛИТИКА нетерпимости к харрасменту в Костанайском инженерно-экономическом университете им.М.Дулатова

Технический редактор Камышева Н.А.
Компьютерный дизайн и верстка Камышева Н.А.

Отпечатано с готовых файлов
в типографии КИНЭУ
110007, г. Костанай, ул. Чернышевского, 59
тел. 8(7142)39-03-76