

УЧРЕЖДЕНИЕ «ESIL UNIVERSITY»
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА



ESIL
UNIVERSITY

Утверждаю
Ректор Учреждения «Esil University»
А. Таубаев
01 _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НЕТЕРПИМОСТИ К ХАРАССМЕНТУ

П EsU 11-14

Астана
2024



Положение о нетерпимости к харассменту

Утверждено на заседании Ученого совета Учреждения «Esil University»
(протокол № 7 от 23.01. 2024 г.)

Содержание

1	Основные положения	4
2	Цели Положения	5
3	Принципы Положения	5
4	Обязательства Положения	6
5	Процедуры Положения	6
6	Степени обращений	8
7	Заключительные Положения	8
	Приложения	9

1. Основные положения

1.1. Настоящее положение о нетерпимости к харассменту (далее - Положение) устанавливает общие требования поведения ППС, сотрудников и обучающихся в Учреждении «Esil University» (далее - Университет) столкнувшихся с любыми формами харассмента и/или сексуальной эксплуатации, насилия и домогательства в сфере труда и общественных отношений.

1.2. В данном Положении используются следующие определения:

«*Харассмент*» в сфере труда и общественных отношений – 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.

1.3. Университет стремится внедрить современный опыт в своей повседневной рабочей и учебной деятельности. При выполнении служебной деятельности от сотрудников, Университет ожидает высокие стандарты поведения и профессиональной этики.

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

1.5. Университет принимает, что харассмент в сфере труда и/или общественных отношений и СЭНД унижают человеческое достоинство и нарушают общепризнанные международные правовые нормы и стандарты.

1.6. В настоящем Положении используются ссылки на следующие документы:

- Уголовный кодекс Республики Казахстан
- Кодекс об административных правонарушениях Республики Казахстан;
- Внутренние нормативные документы Учреждения «Esil University»:

Положение о Комиссии по рассмотрению обращений обучающихся, работников и поступающих, Кодекс чести обучающегося и преподавателя Учреждения «Esil University», Правила внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики учреждения «Esil University» и др.

2. Цели Положения

2.1. В настоящем Положении объясняются шаги, которые Университет предпринимает для обеспечения безопасной среды, свободной от харассмента в сфере труда и общественных отношений и СЭНД. Университет признает необходимость противодействовать любым формам харассмента и СЭНД.

2.2. Настоящее Положение устанавливает абсолютную нетерпимость Университета к харассменту и СЭНД, которая применяется ко всем работникам обучающимся Университета независимо от их местонахождения и отношения к Университету: практикантам, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов и лицам, прикомандированным другими организациями в Университет, и т.п.

2.3. Положение устанавливает четкие обязательства для руководства Университета предотвращать и реагировать на харассмент в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД и противодействовать поощрению и участию в них. Действие Положения может выходить за рамки места работы и обычного рабочего времени Университета, включая поведение сотрудников и обучающихся на различных мероприятиях, семинарах, тренингах и в социальных сетях и т.п.

3. Принципы Положения

3.1. Университет категорически не приемлет харассмент в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД в своей деятельности.

3.2. Университет примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения харассмента в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД в своей деятельности, будет активно продвигать

равенство, чтобы обеспечить гармоничную рабочую и образовательную среду.

3.3. Университет будет стремиться повышать осведомленность о харассменте в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД к работникам Университета, практикантам, лицам, нанятым в качестве консультантов, экспертов и обучающихся.

3.4. Университет оставляет за собой право прекратить договорные отношения с работниками, практикантами, лицами, нанятыми в качестве консультантов, экспертов, обучающимися или применять другие меры по исправлению положения в случае нарушения настоящего Положения, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. Обязательства Положения

4.1. Университет должен руководствоваться принципами настоящего Положения и способствовать созданию и поддержанию среды, препятствующей харассменту в сфере труда и СЭНД.

4.2. Работники и обучающиеся Университета обязаны сообщать о любых подозрениях о совершенном харассменте в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД ответственным лицам (согласно п.5 Положения) и сотрудничать в расследовании и иных внутренних процедурах.

5. Процедуры Положения

5.1. Каждый работник Университета или обучающийся может сообщить администрации Университета о любых фактических или предполагаемых действиях харассмента в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД.

5.2. Сообщения о фактических или предполагаемых действиях харассмента и/или СЭНД могут быть направлены на электронную почту университета или на Блог Ректора.

5.2.1. Сообщение должно содержать:

- ФИО, наименование структурного подразделения и должность лица или лиц, предположительно совершившего(их) харассмент или СЭНД;
- описание инцидента(ов), включая дату(ы), место и ФИО свидетелей (при наличии таковых);
- любая другая информация, которую Заявитель/Информатор считает относящейся к жалобе.

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

5.4. Рассмотрение дела по харассменту в сфере труда и общественных отношений и/или СЭНД рассматривается специально создаваемой комиссией, в соответствии с Приложением А-Г настоящего Положения.

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

- обеспечить информированность Информаторов/Заявителей и предполагаемых нарушителей о серьезности жалобы на харассмент или СЭНД;

- обеспечить разъяснение настоящего Положения и процедур рассмотрения всем вовлеченным сторонам;

- решить, будет ли проводиться внутреннее расследование, будет ли привлечен Омбудсмен для завершения расследования.

5.6. Рассмотрение дела по харассменту или СЭНД должно проходить по алгоритму, установленному Университетом.

5.7. После любого расследования управление персоналом/деканаты факультетов примут меры для мониторинга ситуации, касающейся статуса пострадавшего и предполагаемых нарушителей, чтобы гарантировать их защиту от преследований в результате рассмотрения, а также обеспечат, чтобы любые дисциплинарные меры, принятые в результате расследования, **будут** должным образом реализованы.

5.8. По завершении рассмотрения комиссия, проводящая рассмотрение, предоставит руководству Университета письменный отчет (или решение) о результатах проверки. Решение комиссии зависит от степени подтвержденных фактов, в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Если будет установлено, что харассмент или СЭНД 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.).

5.10. Если рассмотрение не принесло результатов или если установлено, что нарушения Положения 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.

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

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

6. Степени обращений

6.1. 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.

6.2. 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 Управление персоналом для дальнейшего рассмотрения обращения.

6.3. Степень 3. Обращение описывает действия в отношении любого сотрудника или 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

7. Заключительные положения

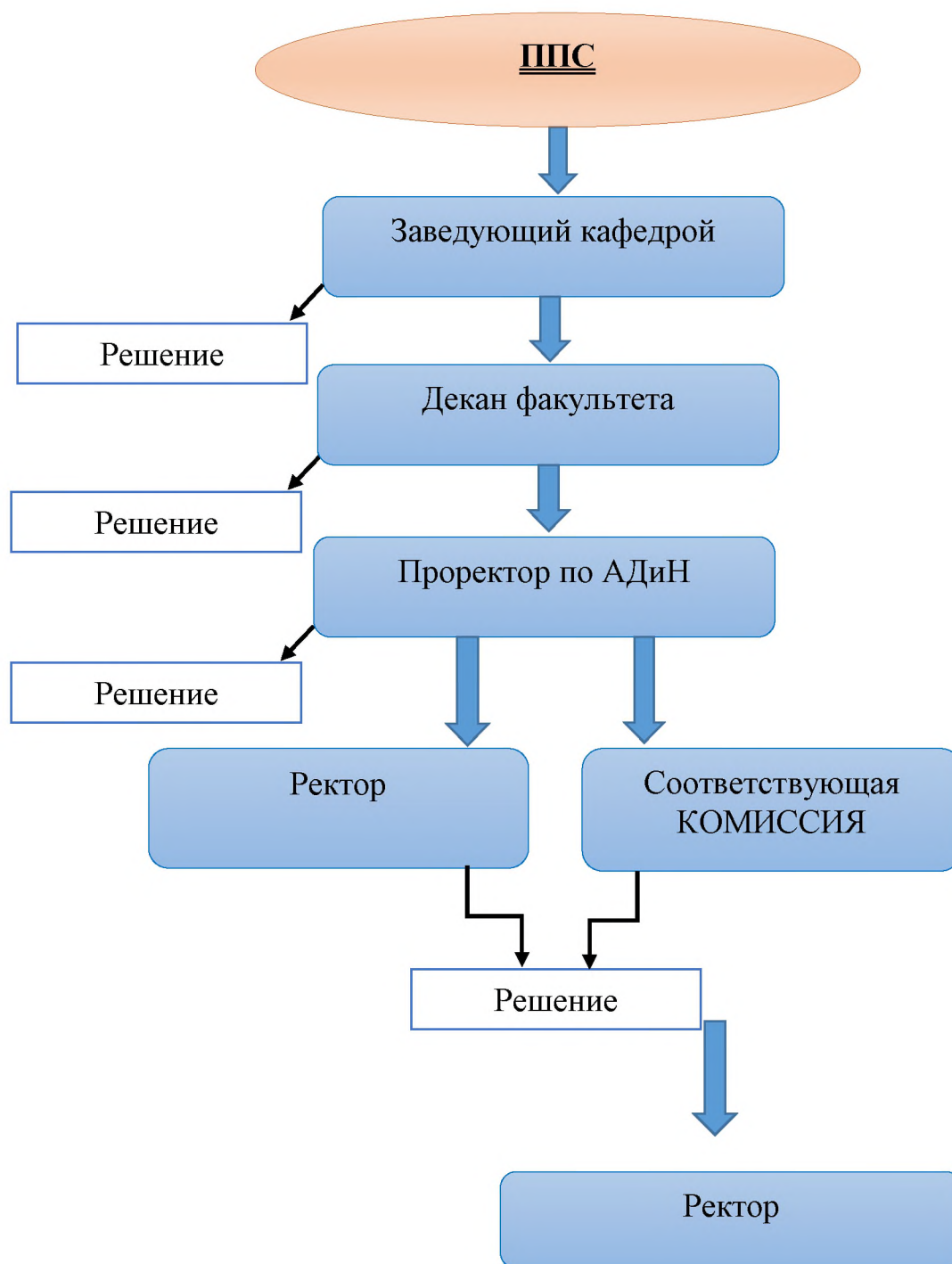
7.2. Настоящее Положение и вносимые в него изменения и дополнения вводятся в действие с момента их утверждения на Ученом совете Университета.

7.3. Ответственный за аудит документа – Проректор по социальной и воспитательной работе.

7.4. Ответственность за хранение документа несет Отдел обеспечения качества и стратегического анализа.

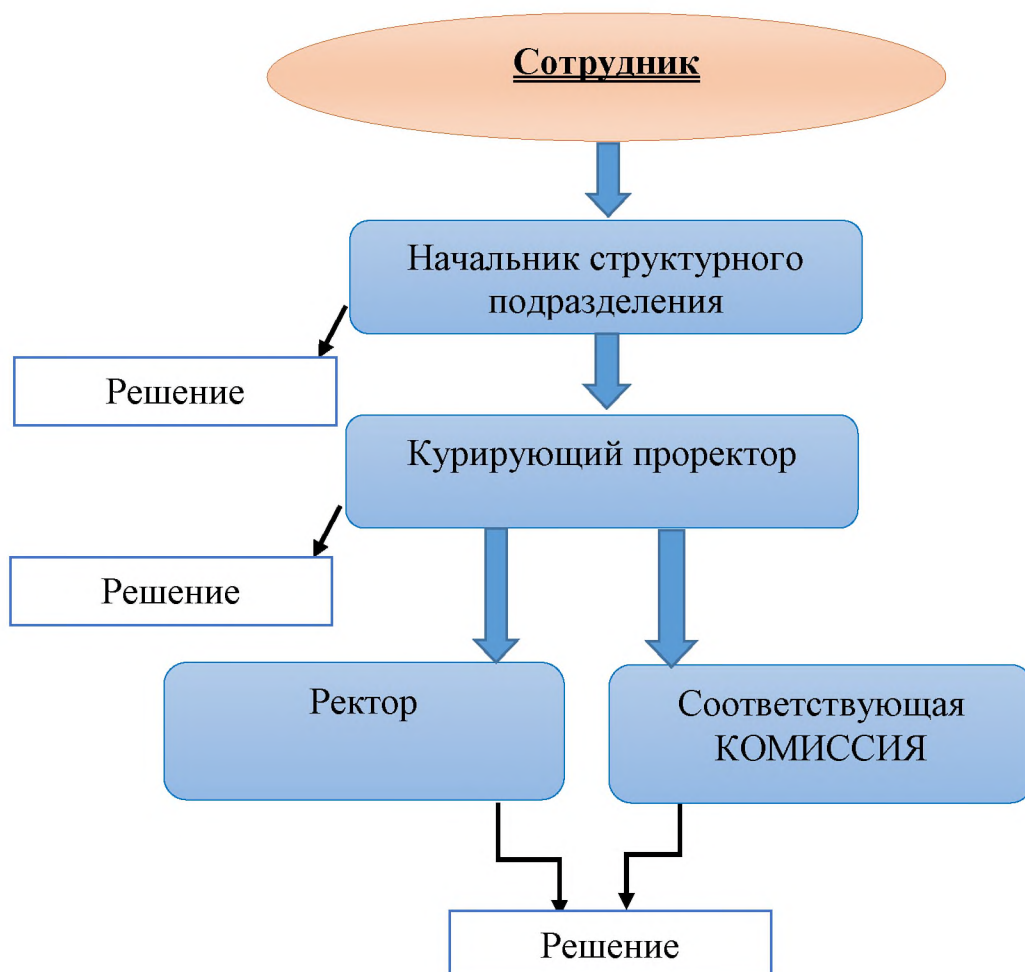
Приложение А

Общая схема порядка рассмотрения обращений профессорско-преподавательского состава по вопросам нетерпимости к харассменту в Университете



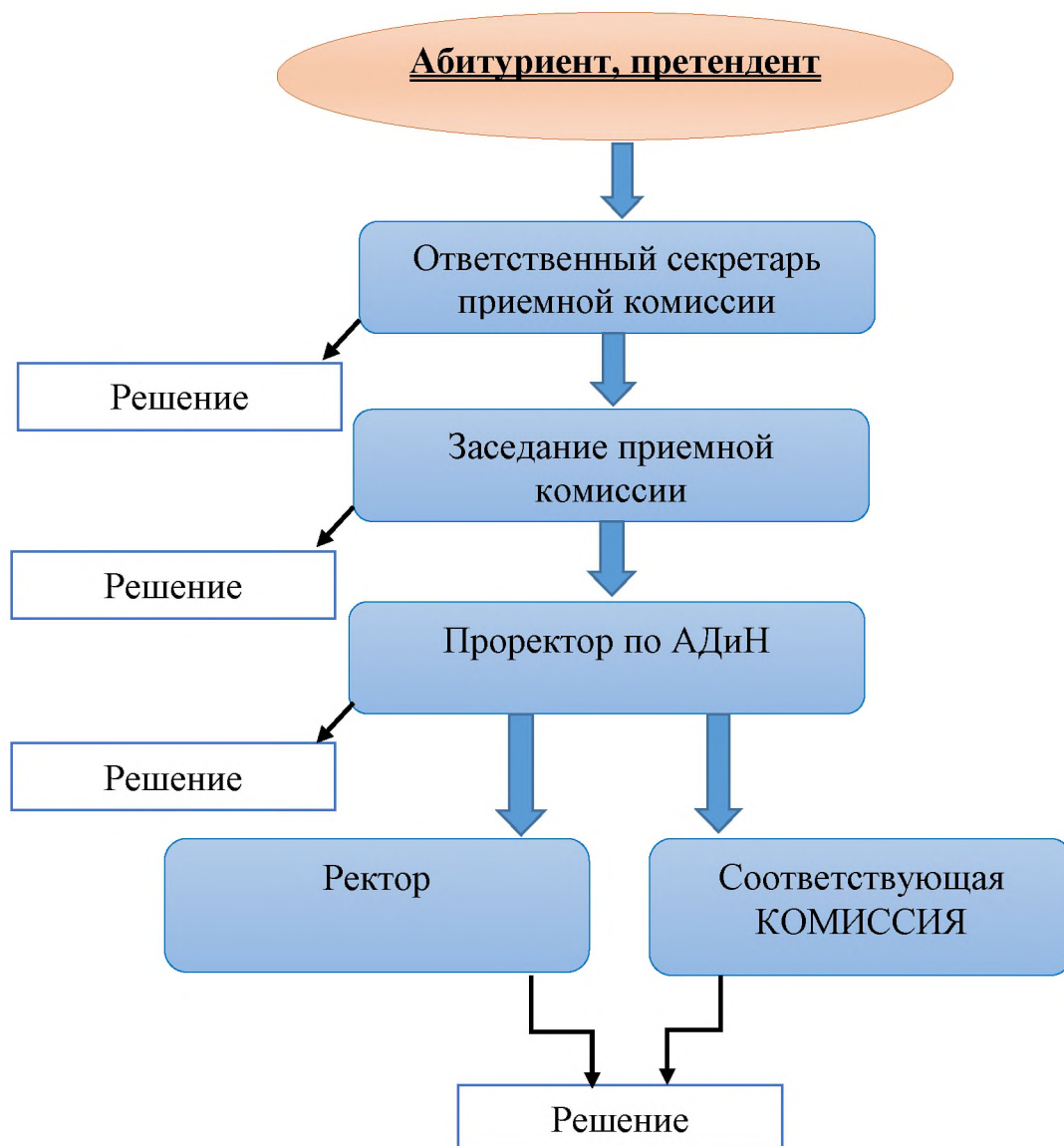
Приложение Б

Общая схема порядка рассмотрения обращений сотрудников
по вопросам нетерпимости к харассменту в Университете



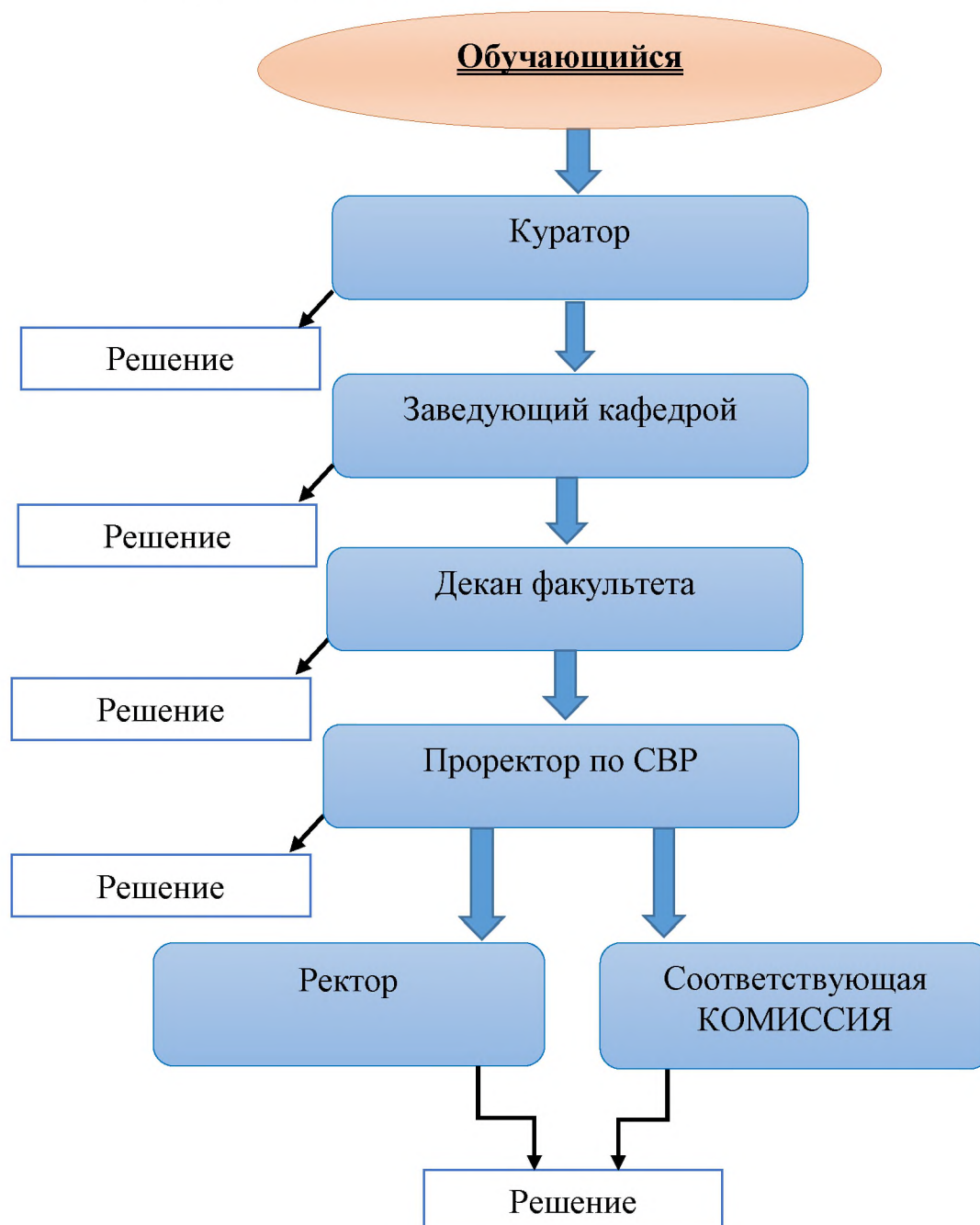
Приложение В

Общая схема порядка рассмотрения обращений претендентов по вопросам
нетерпимости к харассменту в Университете



Приложение Г

Общая схема порядка рассмотрения обращений обучающихся по вопросам нетерпимости к харассменту в Университете





**Редакция: первая
стр. 14 из 14**

Положение о нетерпимости к харассменту

Лист регистрации изменений

[illegible]