

«УТВЕРЖДЕНА»
решением Правления
НАО «Центр поддержки
гражданских инициатив»
от «10» мая 2023 года



№ 6

ПОЛИТИКА
по защите от харассмента в НАО
«Центр поддержки гражданских инициатив»

г. АСТАНА, 2023 год

1. Общие положения

1.1. Кодексом деловой этики работников НАО «Центр поддержки гражданских инициатив» утвержденного решением Совета директоров Общества от 13 мая 2019 года № 6 закреплено право всех работников Общества на защиту по недопущению нарушений норм служебной этики по отношению к подчиненным работникам, не допущению по отношению к коллегам необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения достоинства, бестактности и некорректного поведения.

1.2. Любые формы харассмента не имеют оправдания и любое подобное нарушение должно быть предупреждено.

1.3. Некоммерческое акционерное общество «Центр поддержки гражданских инициатив» (далее-Общество) придерживается политики нетерпимости в отношении харассмента.

1.4. Все работники Общества должны соблюдать высокие морально-этические стандарты личного и профессионального поведения.

2. Основные понятия

2.1. В настоящей Политике применяются следующие термины и определения:

1) Харассмент – поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни;

2) Дисциплинарная комиссия – комиссия, которая рассматривает обращения по вопросам харассмента, поступившие в адрес уполномоченного по этике Общества;

3) Инцидент – все случаи и происшествия, связанные с харассментом;

4) Политика нетерпимости к харассменту – документ, включающий применяемые в Обществе стандарты и документацию в отношении харассмента, устанавливающий, что харассмент со стороны работников организации запрещены, и что каждое нарушение такого характера будет преследоваться в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

5) Заявитель – лицо, заявляющее в Обществе о фактах обвинения харассмента любого характера;

6) Пострадавший – лицо, подвергшееся харассменту любого характера;

7) Информатор – работник Общества, сообщивший о факте харассмента любого характера;

8) Ложное обращение – означает неточное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное неосторожно, сознательно или намеренно с целью получения неправомерного преимущества или причинения вреда физическому или юридическому лицу;

9) Работники – работники Общества осуществляющие свою деятельность по трудовому договору и по договору гражданско-правового характера.

3. Цели и задачи политики

3.1 Целью данного документа является распространение политики нетерпимости в отношении харассмента среди всех работников Общества, а также создание и поддержание обстановки нетерпимости к харассменту посредством проведения мер по предупреждению, реагированию и предотвращению харассмента.

3.2. В задачи документа входит обеспечение повышения осведомленности работников, о недопустимости харассмента и его последствиях, создания условий для безопасного и конфиденциального обеспечения защиты от харассмента, а также установление стандартного процесса для обеспечения соблюдения надлежащей правовой процедуры при расследовании обвинений в харассменте, обеспечении защиты прав тех, кто имеет отношение к таким делам, включая пострадавших, свидетелей и предполагаемых нарушителей.

4. Область применения

4.1 Политика действует и распространяется на работников Общества при исполнении служебных (должностных) обязанностей вне зависимости от места нахождения при совершении действий, запрещенных данным документом, а также в отношении работников Общества не при исполнении служебных (должностных) обязанностей, если такие действия были совершены в отношении других работников или третьих лиц.

4.2. Запрещается харассмент, как между работниками Общества, так и работниками Общества в отношении третьих лиц, предоставление денежных средств, возможности трудоустройства, товаров и услуг под воздействием харассмента, а также запрещается:

1) физическое: неприятные или нежелательные для человека действия и предложения, которые включают в себя прикосновение к любой части тела или любые физические контакты;

2) вербальные: нежелательные просьбы и требования, когда явно или скрыто, могут обещаться выгоды или негативные последствия по службе. Словесные оскорбления или шутки оскорбительного характера, неприятные

высказывания о национальности и гендерной особенности, расовой принадлежности, фигуре или внешнем виде; непристойные анекдоты; пошлые высказывания; намеки или действия, в том числе, сделанные через письма, электронные письма, сообщения, эмоджи, мемы, картинки, пересылка постов, сториз и твитов;

3) невербальные: многозначительные взгляды, оскорбительные или неприличные звуки, присвистывание, непристойные жесты;

4) психологическое насилие: создание устрашающей, враждебной, невыносимой или оскорбительной рабочей обстановки путем неприятных или нежелательных для служащих разговоров, предложений, просьб, требований, физических контактов или проявления внимания, оскорбительного или иного неподобающего содержания;

5) демонстрация или обсуждение любых письменных или графических материалов, в том числе календарей, плакатов которые содержат оскорбительные подтексты или демонстрируют враждебность по отношению к отдельному человеку или группе людей из-за пола, а также нежелательный показ или публичный показ оскорбительных изображений, аудио и видео материалов;

б) домогательства в киберпространстве: получение нежелательных, оскорбительных электронных писем или текстовых сообщений с откровенным содержанием; неуместные, оскорбительные притязания в социальных сетях или Интернет-чатах.

5. Основные принципы

5.1. Основные принципы политики нетерпимости к харассменту:

Харассмент – является недопустимым и запрещенным поведением для всех работников Общества при этом:

1) работники Общества обязуются сообщать уполномоченному по этике Общества о своих опасениях или подозрениях в отношении совершения одним из его коллег действий, запрещенных настоящим документом;

2) работники Общества обязаны создавать и поддерживать обстановку нетерпимости к харассменту, и способствовать соблюдению принятой политики;

3) в целях улучшения безопасности персонала Общества Уполномоченным по этике Общества проводиться не реже одного раза в год анонимное анкетирование на добровольной основе.

Свод данных по анкетам и результаты анализа представляются Уполномоченным по этике Общества.

5.2. К инструменту, относящимся к предотвращению харассмента, относится обязательное вводное обучение по противодействию харассменту для всех работников.

5.3. К методам реагирования относятся:

- 1) доступность – достигается путем безопасного, конфиденциального и доступного механизма и процедур, позволяющий работникам свободно сообщать об инцидентах;
- 2) расследование – осуществляется путем проведения служебного расследования по обвинениям в харассменте, которое надлежащим образом и своевременно осуществляется Уполномоченным по этике Общества;
- 3) обращение – письменное или устное информирование Уполномоченного по этике Общества либо лица его временно замещающего об инциденте харассмента.

6. Процедура подачи обращений

6.1. Любой работник Общества может подать официальное или неофициальное обращение через следующие каналы:

- email почта altaeva.s@cisc.kz;
- Уполномоченный по этике Общества телефон: 8 7172 79-08-27.

6.2. Обращение должно содержать:

- а) ФИО, структурное подразделение и должность лица или лиц, предположительно совершающих, действия запрещенные настоящим документом;
- б) описание обращения, которое включает дату, место и ФИО свидетелей *(при наличии таковых)*;
- в) влияние обращения на способность Заявителя/Информатора выполнять свою работу или на другие условия его работы;
- г) ФИО других лиц, которые могли стать объектом такого же или подобного преследования;
- д) меры, если таковые имеются, предпринятые Заявителем/Информатором, чтобы попытаться остановить харассмент;
- е) любая другая информация, которую Заявитель/Информатор считает относящейся к обращению.

6.3. Срок подачи обращения работника, который пострадал от действий, запрещенных настоящим документом, рекомендуется инициировать через утвержденные каналы в течение трех календарных дней после инцидента.

7. Процедура рассмотрения обращений и расследования

7.1. Обращения, полученные по утвержденным каналам, рассматриваются Уполномоченным по этике Общества.

7.2. Уполномоченный по этике Общества должен:

- 1) обеспечить разъяснение настоящей Политики и процедуру расследования всем вовлеченным сторонам;
- 2) предусмотреть возможность неформальных способов рассмотрения обращения на харассмент с низкой степенью (*беседа, консультация*);
- 3) уведомить Заявителя/Информатора и Нарушителя о корректирующих действиях, которые необходимо предпринять, если таковые имеются, и обеспечить выполнение этих действий во время проведения расследования;
- 4) следить за этикой поведения работников, своевременно принимать соответствующие меры и вносить предложения Председателя Правления Общества или лица его заменяющего в связи с имеющимися обстоятельствами;
- 5) рассматривать обращения работников Общества по фактам признаков харассмента;
- 6) информировать Председателя Правления Общества или лица его заменяющего о проявленных признаках харассмента;
- 7) если признаки харассмента проявлены со стороны членов Правления Общества информировать Уполномоченного по этике Министерства информации и общественного развития Республики Казахстан;
- 8) в период расследования принять меры по недопущению оскорбления Заявителя;
- 9) проявлять особую степень ответственности, при работе с данными, составляющими конфиденциальную информацию;
- 10) в случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушения рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные или судебные органы;
- 11) регистрировать в обязательном порядке все обращения по признакам харассмента.

7.3. Заявление о проявлении признаков харассмента, поступившее в производство дисциплинарной комиссии Общества подлежит обязательной регистрации в журнале Уполномоченного по этике Общества.

7.4. Дисциплинарная комиссия (*Далее - Комиссия*) проводит расследование по признакам харассмента в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Комиссия принимает следующие решения с соблюдением норм трудового законодательства Республики Казахстан:

- 1) рекомендует должностному лицу, имеющему право наложения дисциплинарного взыскания или лицу, его заменяющему наложить дисциплинарное взыскание;
- 2) рекомендует Нарушителю во время беседы с заявителем принести извинения Пострадавшему/Заявителю;

3) рекомендует Уполномоченному о этике Общества провести работу по предотвращению и профилактике харассмента;

4) в соответствии с обстоятельствами харассмента и по результатам служебного расследования принимается решение (беседа, обсуждение и другие).

7.6. При принятии решений по обращениям Комиссия должна принимать во внимание:

- степень действий, подтвержденных в ходе рассмотрения;
- моральный и материальный вред нанесенный пострадавшему;
- наличие других аналогичных обращений в отношении Нарушителя,

в том числе анонимных;

- качество доказательств *(например, достоверное подтверждение по показаниям свидетелей, аудио/видео/фото материалы, переписки и пр.)*

7.7. По завершению служебного расследования Комиссия представляет руководству Общества письменный отчет о своих выводах.

7.8. Если одна из сторон не согласна с результатами служебного расследования, Комиссия информирует стороны об их праве обратиться в суд,

7.9. Комиссия, в случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушений Политики, должна рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные органы или обратиться с исковым заявлением в суд.

7.10. Комиссия должна немедленно реагировать на инциденты. Срок рассмотрения обращения не должен превышать 15 рабочих дней.

8. Защита и средства правовой защиты

8.1. Заявитель, который сообщает, пытается сообщить, предположительно собирается сообщить или предположительно сообщил о предполагаемой или совершенном харассменте имеет право на все меры защиты *(которые включают анонимность и конфиденциальность, а также защиту от преследований)*.

8.2. Любое другое лицо, которое сообщает, пытается сообщить, предположительно собирается сообщить, или считается, что сообщило о фактическом или предполагаемом харассменте считается информатором или свидетелем, в зависимости от обстоятельств, и будет иметь право на все соответствующие меры защиты *(включая анонимность и конфиденциальность, а также защиту от преследований)*.

8.3. Работник Общества, который является жертвой акта харассмента, вправе запросить у Общества рекомендацию и поддержку.

9. Конфиденциальность

9.1. Обращения, сообщения и расследования рассматриваются в полной конфиденциальности, информация раскрывается строго по принципу служебной необходимости.

9.2. Личность подавшего обращение раскрывается сторонам, участвующим в расследовании, с соблюдением соответствующих мер защиты Заявителя или Информатора от преследований во время и после расследования.