

«Қазақстандық қоғамдық даму институты»
коммерциялық емес акционерлік қоғамы
Басқармасының
2023 жылғы 26 сәуірдегі
№ 8 шешімімен
БЕКІТІЛДІ

**«Қазақстандық қоғамдық
даму институты»
КеАҚ-тағы
харассментке төзбеушілік
САЯСАТЫ**

Астана қаласы, 2023 жыл

1. Жалпы ережелер

«Қазақстандық қоғамдық даму институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі - Қоғам) өзінің күнделікті жұмыс қызметінде заманауи тәжірибені енгізуге ұмтылады. Қызметерлерден қызметтік істерін орындау кезінде Қоғам мінез-құлық пен кәсіби этиканың жоғары стандарттарын күтеді.

Қоғам өз жұмыскерлері үшін қолайлы, кез келген негізде кемсітушіліктен және жұмыстағы қудалаудан, соның ішінде жыныстық қудалаудан бос ортаны қамтамасыз етуге тырысады.

Қоғам еңбек пен ЖҚЗҚ (жыныстық қанау, жыныстық зорлық-зомбылық және жыныстық қудалау) саласындағы харассмент адамның қадір-қасиетін төмендетеді және жалпыға бірдей танылған халықаралық құқықтық нормалар мен стандарттарды бұзады деп қабылдайды.

2. Саясаттың мақсаттары

Бұл саясатта Қоғамның еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы қауіпті емес қауіпсіз ортаны қамтамасыз ету үшін жасайтын қадамдары түсіндіріледі. Қоғам еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы кез келген сипаттама формаларына қарсы тұру қажеттілігін мойындайды.

Осы саясат Қоғамның еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассментке абсолютті төзімсіздігін белгілейді.

Бұл Саясат орналасқан жеріне қарамастан Қоғамның барлық қызметкерлеріне, Қоғамның практиканттарына, кеңесші, сарапшы ретінде жалданған адамдарға және Қоғамның басқа ұйымдары іссапарға жіберген адамдарға қолданылады.

Осы Саясат Қоғам басшылығы үшін еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассменттің алдын алу және оған ден қою және оларды көтермелеу мен оған қатысудан бас тарту үшін нақты міндеттемелер белгілейді. Саясаттың әрекеті әр түрлі іс-шараларда, семинарларда, тренингтерде және әлеуметтік желілерде қызметкерлердің мінез-құлқын қоса алғанда, Қоғамның жұмыс орны мен тұрақты жұмыс уақытынан асып кетуі мүмкін.

3. Терминдер

Еңбек саласындағы «Харассмент» - мінез-құлық пен практиканың қолайсыз формалары немесе оларға қауіп төндіреді – бұл оқшауланған немесе қайталанған жағдай болсын-мақсаты, нәтижесі немесе ықтимал салдары гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалауды қоса алғанда, физикалық, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылады;

«ЖҚЗҚ» - жыныстық қанау, жыныстық зорлық-зомбылық және жыныстық қудалау;

«Жыныстық қанау» - басқа адамның жыныстық қанауынан қаржылық, әлеуметтік немесе саяси пайда алу қаупін немесе қауіп-қатерді қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, жыныстық мақсаттар үшін осал жағдайды, сараланған билікті немесе сенімді теріс пайдаланудың кез келген нақты теріс пайдалануы немесе әрекеттері;

«Жыныстық зорлық-зомбылық» - бұл жыныстық сипаттағы нақты физикалық шабуыл немесе күш қолдану арқылы, тең емес немесе мәжбүрлі жағдайларда физикалық әсер ету қаупі;

«Жыныстық қудалау» - кез келген қалаусыз жыныстық жарнама, жыныстық қызмет көрсету туралы өтініш немесе жұмысқа кедергі келтіретін, жұмысқа орналасу шарты болып табылатын немесе Қоғаммен байланысты іс-әрекетке байланысты қорқынышты, дұшпандық немесе қорлау ортасын тудыратын жыныстық сипаттағы басқа ауызша, вербалды емес немесе физикалық мінез-құлық. Жыныстық қудалау әр түрлі жыныстағы немесе гендердегі немесе бір жыныстағы адамдар арасында болуы мүмкін және оны кез келген жыныс бастауы мүмкін;

«Өтініш беруші» - Қоғамға жыныстық қанау, қорлау немесе кез келген сипаттағы кемсітушілік фактілері туралы мәлімдейтін тұлға;

«Зардап шегуші» - жыныстық қанауға, зорлық-зомбылыққа немесе қудалауға ұшыраған немесе ұшырап жүрген адам;

«Шағым» немесе «Хабарлама» - Өтініш берушінің немесе Ақпарат берушінің еңбек және ЖҚЗҚ саласында жасалған харассмент актісі туралы немесе мұндай акт жасалды деген болжам немесе Қоғамның жеке тұлғасына қатысты Қоғам қызметкерінің еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассменттің дайындалып жатқан актісі туралы өтініші;

«Ақпарат беруші» - жұмыс және ЖҚЗҚ саласында қудалау фактісін хабарлаған Қоғам қызметкері;

«Жалған немесе зиянды хабарлама» - заңсыз артықшылық алу үшін абайсызда, саналы түрде немесе әдейі жасалған дәл емес немесе жаңылыстыратын мәлімдеме;

«Әлеуметтік зерттеулер» - бұл еңбек саласындағы харассмент пен ұжымдағы ЖҚЗҚ жағдай туралы Қоғамды мониторингілеу тәсілі;

«Саясат» - Қоғамның жыныстық қанаудан, жыныстық зорлық-зомбылықтан және жұмыс орнындағы жыныстық зорлық-зомбылықтан қорғау саясаты;

«Серіктестер» - Қоғаммен байланысты қызметке қатысатын серіктестер;

«Тәртіп бұзушы» - еңбек және ЖҚЗҚ саласында харассмент жасауға күдікті немесе еңбек және ЖҚЗҚ саласында харассмент жасаған адам;

«Қоғам қызметкері» - еңбек шарты шеңберінде қызметін жүзеге асыратын Қоғам қызметкері;

«Комиссия» - өтініштерді, шағымдарды тергеп-тексеру нәтижелерін қарайтын, мониторинг жүргізетін, сондай-ақ осы саясаттың орындалуы бойынша Қоғам басшылығына, Қоғам басқармасына, Қоғамның Жалғыз акционеріне есептер дайындайтын Қоғам органы;

«Омбудсмен» - еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассментке қарсы іс-қимыл мәселелерін шешуге жәрдемдесетін омбудсмен функциялары жүктелген Қоғамның қызметкері;

«HR қызметі» - өтінішті қабылдайтын, материалдар дайындайтын, Саясат мониторингі мәселелерімен айналысатын Қоғамның құрылымдық бөлімшесі.

4. Саясат қағидалары

Қоғам өз қызметінде еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассментті мүлдем қабылдамайды.

Қоғам өз қызметінде еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы шиеленістің алдын алу, тергеу және жою үшін барлық қол жетімді шараларды қабылдайды. Қоғам үйлесімді жұмыс ортасын қамтамасыз ету үшін теңдікті белсенді түрде насихаттайды.

Қоғам қызметкерлеріне, Қоғам практиканттарына, консультанттар, сарапшылар ретінде жалданған адамдарға еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассмент туралы хабардарлықты арттыруға ұмтылатын болады.

Қоғам Қоғамның практиканттарымен, консультанттар, сарапшылар және заңды тұлғалар ретінде жалданған адамдармен шарттық қатынастарды тоқтату немесе осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бұзылған жағдайда жағдайды түзету жөнінде басқа да шараларды қолдану құқығын өзіне қалдырады.

5. Міндеттемелер

Қоғам осы саясаттың қағидаларын басшылыққа алып, еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассментке кедергі келтіретін ортаны құруға және қолдауға жәрдемдесуге тиіс. Қоғам қызметкерлері еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы HR қызметі, омбудсменге, комиссияға жасалған қатаңдық туралы кез келген күдік туралы хабарлауға және тергеуде және өзге де ішкі рәсімдерде ынтымақтасуға міндетті.

6. Рәсімдер

Қоғамның әрбір қызметкері HR қызметі, омбудсменге, комиссияға еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы кез келген нақты немесе болжамды іс-қимылдар туралы хабарлай алады.

Еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассменттің нақты немесе болжамды әрекеттері туралы хабарламалар info@kipd.kz электрондық поштасы арқылы, жазбаша түрде HR қызметіне немесе +7 7172 790578 телефоны бойынша (ішкі 578) жіберілуі мүмкін.

Хабарламада мыналар болуы керек:

- ТАӘ, құрылымдық бөлімшенің атауы және еңбек және ЖҚЗҚ саласында харассмент жасаған адамның немесе адамдардың лауазымы;

- оқиғаның (оқиғалардың) сипаттамасы, оның ішінде күн(дер)і, болған орны және куәгерлердің (бар болса) ТАӘ;
- оқиға(лар)дың өтініш берушінің/ақпарат берушінің өз жұмысын орындау қабілетіне немесе оның жұмысының басқа жағдайларына әсері;
- өтініш беруші/ақпарат беруші шағымға қатысты деп санайтын кез келген басқа ақпарат.

Анонимді шағымдар мен хабарламалар тек климаттық зерттеулер мен мониторинг мақсатында қарастырылуы мүмкін.

Нақты немесе күдікті ЖҚЗҚ әрекеттері туралы хабарлама беретін жеке тұлғалар немесе ұйымдар өздерінің жауапкершіліктерін білуі керек.

Комиссия:

- еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассментке шағымның ауырлығы туралы ақпарат берушілерді/өтініш берушілерді және болжамды бұзушыларды хабардар етуді қамтамасыз етеді;
- барлық қатысушы тараптарға осы Саясатты және қарау рәсімдерін түсіндіруді қамтамасыз етеді;
- қызметтік тергеу жүргізілетінін, тергеуді аяқтау үшін Омбудсменнің тартылатынын немесе тартылмайтынын шешеді.

Еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассмент бойынша істі қарау Қоғам белгілеген алгоритм бойынша жүргізілуі тиіс.

Кез келген тергеуден кейін HR қызметі, Омбудсмен, Комиссия жәбірленушінің мәртебесіне және болжамды бұзушыларға қатысты жағдайды бақылау үшін оларды қарау нәтижесінде қудалаудан қорғауға кепілдік беру үшін шаралар қабылдайды, сондай-ақ тергеу нәтижесінде қабылданған кез келген тәртіптік шаралардың тиісті түрде жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді.

Қарау аяқталғаннан кейін қарауды жүргізетін Комиссия Қоғам басшылығына тексеру нәтижелері туралы жазбаша есеп (немесе шешім) береді. Егер бұл саясатты бұзу орын алғаны анықталса, Комиссия тиісті тәртіптік шараларды ұсынады. Ұсыныстар келесі факторларға байланысты болады:

- мінез-құлықтың дәрежесі, жиілігі және таралуы;
- өтініш беруші берген алдыңғы шағымдардың болуы;
- анонимді қоса алғанда, құқық бұзушыға қарсы алдыңғы шағымдардың болуы; сондай-ақ дәлелдемелердің сапасы (мысалы, куәгерлердің айғақтары бойынша сенімді растау, аудио/видео/фотоматериалдар, хат-хабарлар және т. б.).

Егер қарастыру нәтиже бермесе немесе саясатты бұзу болмағаны, бірақ ықтимал проблемалық мінез-құлық орын алуы мүмкін екендігі анықталса, Комиссия Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тиісті алдын алу шараларын ұсына алады:

- Басқарма Төрағасына тәртіп бұзушыға ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс түрінде тәртіптік жаза қолдану ұсынылсын;

- Басқарма Төрағасына жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу нысанында тәртіп бұзушыға тәртіптік жаза қолдану ұсынылсын.

Егер Тараптардың бірі тергеп-тексеру нәтижелерімен келіспесе, Комиссия тараптарды олардың сотқа жүгіну құқығы туралы хабардар етеді.

Комиссия қылмыстық немесе әкімшілік құрамның құқық бұзушылыққа күдіктенген жағдайда материалдарды полицияға немесе уәкілетті органға беруге, жәбірленушіге құқық қорғау органдарына арыз беруге немесе сотқа талап арызбен жүгінуге ұсынуға тиіс.

7. Дәрежелер

1-дәреже. Өтініште зорлау, жыныстық қатынасқа мәжбүрлеу, қорқыту, бопсалау және т.б. айыптар бар, бұл жағдайда Комиссия дереу құқық қорғау органдарына жүгінуі керек.

2-дәреже. Өтініш қызметкерлерге өздерінің лауазымдық міндеттерін атқару кезінде балағат сөздер айту, әбес қылықтар (белгілер) мен заттарды көрсету, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарын немесе телекоммуникация желілерін пайдалану, әдепсіз мінез-құлық, қорлау арқылы жасалған іс-қимылдарды сипаттайды, бұл жағдайда Комиссия уәкілетті органға жүгінуге тиіс.

3-дәреже. Өтініш кез келген қызметкерге қатысты қорлау, кемсітушілікпен тиісу және басқа адамның ар-намысы мен қадір-қасиетін қорлайтын кез келген басқа әрекеттер түрінде көрінетін әрекеттерді сипаттайды, бұл жағдайда Комиссия өтініш берушіге құқық қорғау органдарына жүгінуді ұсынуы керек.

8. Құқықтық қорғау құралдары

Қоғаммен байланысты қызметтегі болжамды немесе жасалған еңбек және ЖҚЗҚ харассмент туралы есеп беретін немесе хабарлауға тырысатын кез келген зардап шеккен адам барлық қорғаныс шараларына (анонимділік пен құпиялылықты, сондай-ақ қудалаудан қорғауды қамтитын), сондай-ақ ақпарат берушілерге берілетін қорғау құралдарына құқылы болады.

Қоғам қызметкері жасаған еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы күйзелістен зардап шеккен кез келген адам Қоғамнан келесі ұсыныстар мен қолдауды сұрай алады:

Төтенше жағдайларда еңбек пен ЖҚЗҚ-ның құлдырауынан зардап шеккен Қоғамның кез келген қызметкері зиянды жою үшін уақытша медициналық көмек немесе басқа көмекші қызметтерді сұрай алады.

Қоғам аумағында немесе Қоғам ұйымдастырған іс-шара кезінде немесе оның көмегімен жасалған еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассменттен зардап шеккен кез келген адам Қоғамнан осы Саясатта көзделген қорғауды қамтамасыз етуді талап ете алады.

Жалған немесе зиянды хабарлама жасайтын кез келген жеке немесе заңды тұлға Қоғамның саясатына немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес басқа да шараларға сәйкес тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін.

Егер Қоғаммен байланысты қызмет шеңберінде еңбек және ЖҚЗҚ саласында харассмент жасау фактісі анықталса, Қоғам қажетті қорғауды қамтамасыз ету және жәбірленушіні қорғау үшін басқа да ақылға қонымды шараларды қолдану мақсатында ынтымақтастыққа күш салады.

Барлық шағымдар мен хабарламалар толық құпиялылықта қаралады және ақпарат қызметтік қажеттілік қағидаты бойынша қатаң түрде ашылады. Шағым берушінің жеке басы, әдетте, қарауға қатысушы тараптарға ашылады және Қоғам тергеу кезінде және одан кейін өтініш берушіні немесе ақпарат берушіні қудалаудан қорғауды қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар қабылдайды. Осы Саясатқа сәйкес шағымға немесе тергеуге қатысты барлық ақпарат HR қызметінде қорғалған файлдарда сақталады.

9. Саясатты іске асыру, алдын алу және мониторинг

HR қызметі осы саясатты іске асыру жоспарын дайындайды және қоғамда еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассмент мәселесі туралы хабардарлықты арттырады.

Жоспар төмендегілерді қамтиды:

- бұл Саясатты Қоғамның веб-сайтында орналастыру;
- осы Саясаттың іске асырылуын қолдау және хабардарлығын арттыру мақсатында Қоғам қызметкерлеріне, Қоғам практиканттарына, консультанттар, сарапшылар ретінде жалданған адамдарға ақпараттық материалдар әзірлеу және ұсыну;
- Қоғамның барлық персоналының осы Саясаттың сақталуын қамтамасыз ету үшін міндетті оқытудан өтуін қамтамасыз ету;
- Қоғамның жаңа қызметкерлерінің осы Саясаттың сақталуын қамтамасыз ету үшін міндетті оқытудан өтуін қамтамасыз ету.

HR қызметі осы Саясатқа сәйкес міндеттемелерді бақылау және тиімді орындау үшін жауап береді.

HR қызметі еңбек және ЖҚЗҚ саласындағы харассмент туралы хабарламалар мен шағымдардың тізілімін жүргізеді.

10. Қорытынды ережелер

Осы Саясат Қоғам Басқармасы қол қойған сәттен бастап күшіне енеді.

Комиссия Саясаттың ережелерін қайта қарап, оларды бекіту арқылы Қоғам басқармасына осы саясатты жақсартуды ұсынуы мүмкін.
