



НАО «Медицинский университет Астана»

П-МУА-20-24

Изд. №1

Стр. 1 из 15

*Политика по защите от харассмента
в НАО «Медицинский университет Астана»*



УТВЕРЖДЕНА

Решением Правления

НАО «Медицинский университет Астана»


№ 6 от «04» сентября 2024 г.

ПОЛИТИКА

ПО ЗАЩИТЕ ОТ ХАРАССМЕНТА В НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»


П-МУА-20-24

г. Астана

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Изд.№1 Стр.2 из 15

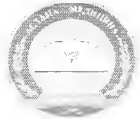
ПРЕДИСЛОВИЕ

1. **РАЗРАБОТАН:** – Центром по социальной и воспитательной работе,
Центром стратегического развития,
Центром обеспечения качества,
Управлением HR.
2. **РАЗРАБОТЧИКИ:** – Руководитель центра по социальной и воспитательной работе,
Шаймерденова З.Н.;
Руководитель центра стратегического развития, Уримов Р.М.;
И.о. руководителя центра обеспечения качества, Ромазанова А.М.;
И.о. руководителя управления HR, Жакабаева Г.К.
3. **ВНЕДРЕН:** – Центром по социальной и воспитательной работе
4. **УТВЕРЖДЕН:** – Протоколом № _____, « » _____ 2024 г.
5. **ВВЕДЕН В
ДЕЙСТВИЕ:** – « » _____ 2024 г.
6. **СОГЛАСОВАН:** – Проректор, член Правления, Койков В.В.;
Проректор, член Правления, Жунусова А.Б.;
Проректор, член Правления, Газалиева М.А.;
Проректор, член Правления, Сайдангазин Д.Д.;
Финансовый директор, член Правления, Мараджапов Б.И.;
Исполнительный директор, член Правления, Маханбаева Н.Н.;
И.о. управляющего директора, Тиес А.С.;
Корпоративный секретарь, Дюсенбаева А.Н.;
И.о. руководителя управления правового обеспечения, Мухамбетова А.К.;
И.о. руководителя центра обеспечения качества, Ромазанова А.М.;
И.о. руководителя управления HR, Жакабаева Г.К.;
Руководитель центра по социальной и воспитательной работе,
Шаймерденова З.Н.;
Руководитель центра планирования и развития академической
деятельности, Досанова А.К.;
Студенческий ректор, Буркутов А.
7. **ПЕРИОДИЧНОСТЬ
ПЕРЕСМОТРА:** – по мере необходимости

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Изд.№1 Стр.3 из 15

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	4
2. Применения	4
3. Термины и определения	5
4. Сокращения и обозначения	7
5. Нормативные ссылки	7
6. Общие положения	7
7. Основная часть	8
8. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка	12
Лист согласования	13
Лист регистрации изменений	14
Лист ознакомления	15

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Изд.№1 Стр.4 из 15

1. Введение

1. Настоящая Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана» (далее - Университет) определяет подход Университета по защите и реагированию в отношении любых форм харассмента;

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

3. Университет придерживается политики нетерпимости в отношении харассмента;

4. Все работники Университета должны соблюдать высокие морально-этические стандарты личного и профессионального поведения.

2. Область применения

5. Политика по защите от харассмента в Университете (далее – Политика) действует и распространяется на работников Университета при исполнении служебных (должностных) обязанностей и на обучающихся Университета в период обучения, вне зависимости от места нахождения при совершении действий, запрещенных данным документом, а также в отношении работников и обучающихся Университета, находящихся не при исполнении служебных (должностных) обязанностей / прохождения обучения, если такие действия были совершены в отношении других сотрудников или третьих лиц.

3. Термины и определения

6. В настоящей Политике применяются следующие термины и определения:

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

2) дисциплинарная комиссия - орган Университета, который рассматривает результаты обращения, ведет мониторинг;

3) инцидент - все случаи и происшествия, связанные с харассментом;

4) политика нетерпимости в отношении харассмента - применяемые в Университете стандарты и документация в отношении харассмента, устанавливающие, что харассмент со стороны работников и обучающихся Университета запрещены, и что каждое нарушение такого характера будет преследоваться в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

5) заявитель - лицо, заявляющее в Университет о фактах обвинения в сексуальной эксплуатации, надругательствах или дискриминации любого характера;

6) пострадавший - лицо, которое подвергалось или подвергается сексуальной эксплуатации, насилию или домогательствам;

7) информатор - работник или обучающийся, 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) 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;

10) сексуальное насилие - фактическое физическое вторжение сексуального характера или угроза физического воздействия, будь то с применением силы, в неравных или принудительных условиях;

11) сексуальное домогательство - любое нежелательное сексуальное действие 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 Университетом. Сексуальные домогательства могут иметь место между людьми разного пола или гендера, либо одного пола, и могут быть инициированы любым полом;

12) жалоба или сообщение - обращение Заявителя или Информатора о совершенном акте харассмента в сфере труда и СЭНД, или предположении, что такой акт был совершен, или о готовящемся акте харассмента в сфере труда и СЭНД работником Университета в отношении физического лица Университета;

13) ложное или злонамеренное сообщение - неточное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное неосторожно, сознательно или намеренно с целью получения неправомерного преимущества;

14) социальные исследования - это способ мониторинга Университета о ситуации с харассментом в сфере труда и СЭНД в коллективе;

15) партнеры - партнеры, участвующие в деятельности, связанной с Университетом;

16) нарушитель - лицо, подозреваемое в совершении харассмента в сфере труда и СЭНД или совершившее харассмент в сфере труда и СЭНД;

17) работник - сотрудник Университета, который осуществляет деятельность в рамках трудового договора;

18) омбудсмен - работник Университета, на которого возложены функции Омбудсмана, который содействует в решении вопросов противодействия харассменту в сфере труда и СЭНД;

19) управление HR - структурное подразделение Университета.

4. Сокращения и обозначения

7. В настоящей Политике применены следующие сокращения и обозначения:

1) СЭНД – Сексуальная эксплуатация, сексуальное насилие, сексуальное домогательство.

5. Нормативные ссылки

8. В настоящей Политике приведены ссылки на следующие нормативные документы:

- 1) Конституция Республики Казахстан;
- 2) Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- 3) Гражданский кодекс Республики Казахстан;
- 4) Уголовный кодекс Республики Казахстан;
- 5) Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения»;
- 6) Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях;
- 7) Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите»;
- 8) Конвенция Международной организации труда 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда;
- 9) Положение о дисциплинарной комиссии Университета;
- 10) Политика информационной безопасности Университета;
- 11) Положение о защите персональных данных работников и обучающихся Университета;
- 12) Этический кодекс обучающихся Университета.



6. Общие положения

9. Работникам и обучающимся Университета рекомендуется сообщать руководству Университета и курирующему руководителю о своих опасениях или подозрениях в отношении совершения Нарушителем - одним из его коллег, действий, запрещенных настоящим документом.

10. Все работники и обучающиеся Университета обязаны создавать и поддерживать обстановку нетерпимости к харассменту и способствовать соблюдению принятой Политики.

11. В целях улучшения безопасности работников и обучающихся Университета, Управлению HR и Центру по социальной и воспитательной работе необходимо проводить не реже одного раза в год анонимное анкетирование на добровольной основе. Свод данных по анкетам и результаты анализа предоставляются Председателю Правления – Ректору Университета.

12. К методам реагирования относятся:

1) доступность - достигается путем безопасного, конфиденциального и доступного механизма и процедур, позволяющих работникам и обучающимся свободно сообщать об инцидентах;

2) расследование - осуществляется путем проведения служебного расследования по обвинениям в харассменте, которое надлежащим образом и своевременно осуществляется рабочей группой, в состав которого входят в том числе работники Управления HR / Центра по социальной и воспитательной работе;

3) обращение - письменное или устное информирование Председателя Правления – ректора Университета и/или работника Управления HR / Центра по социальной и воспитательной работе об инциденте харассмента.

13. Соглашения о сотрудничестве:

1) все контракты и партнерские соглашения Университета содержат стандартную статью, обязывающую подрядчиков, поставщиков, консультантов и т.д. придерживаться политики абсолютной нетерпимости к проявлениям харассмента и принимать меры по предотвращению и реагированию на харассмент;

2) неспособность этих лиц или отдельных лиц принимать превентивные меры по противодействию харассмента, расследовать их обвинения или предпринимать корректирующие действия в случае харассмента, является основанием для прекращения любого соглашения о сотрудничестве.

14. Запрещаются любые виды харассмента, как между работниками и обучающимися Университета, так и работниками и обучающимися Университета в отношении третьих лиц:


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

2) вербальный: нежелательные просьбы и требования, когда явно или скрыто, могут обещаться выгоды или угрозы негативных последствий по работе/учебе. 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) невербальный: 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 работников 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

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Изд. №1 Стр.7 из 15

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.

7. Основная часть

15. Целью настоящей Политики является распространение политики нетерпимости к харассменту среди всех работников и обучающихся Университета, а также создание и поддержание обстановки нетерпимости к харассменту посредством проведения мер по его предупреждению, реагированию и предотвращению.

16. Задачами настоящей Политики является:

- 1) информирование о недопустимости харассмента и его последствий;
- 2) создание условий для безопасного и конфиденциального обеспечения защиты от харассмента;
- 3) установление стандартного процесса для обеспечения соблюдения надлежащей правовой процедуры при расследовании обвинений в харассменте;
- 4) обеспечение защиты прав тех, кто имеет отношение к таким делам, включая пострадавших, свидетелей и предполагаемых нарушителей.

17. Принципы настоящей Политики:

- 1) Университет категорически не приемлет харассмент в сфере труда и СЭНД в своей деятельности;
- 2) Университет примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения харассмента в сфере труда и СЭНД в своей деятельности;
- 3) Университет будет активно продвигать равенство, для обеспечения гармоничной рабочей среды;
- 4) Университет будет стремиться повышать осведомленность о харассменте в сфере труда и СЭНД работников Университета, обучающихся, лиц, нанятых в качестве консультантов, экспертов;
- 5) Университет оставляет за собой право прекратить договорные отношения с работниками и обучающимися Университета, 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.

18. Процедура подачи обращений:

Любой работник и обучающийся Университета может подать официальное или неофициальное обращение через следующие каналы:

- 1) E- өтініш;
- 2) горячая линия: 87477735051;
- 3) email почта: yashikdoveriya@amu.kz;
- 4) работник Управления HR телефон: 8 (7172) 577891


19. Обращение должно содержать информацию, соответствующую приложению №1 к данной Политике.

20. Срок подачи обращения работника или обучающегося Университета, который пострадал от действий, запрещенных настоящим документом, не ограничен. Рекомендуется инициировать обращение через утвержденные каналы.

21. Порядок рассмотрения обращений и расследования

Обращения, полученные по утвержденным каналам, рассматриваются Этическим комитетом.

Этический комитет должен:

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Изд. №1 Стр.8 из 15

1) обеспечить разъяснение настоящей Политики и процедуру расследования всем вовлеченным сторонам;

2) предусмотреть возможность неформальных способов рассмотрения обращения на харассмент (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) решить, будет ли проводиться внутреннее расследование, будет ли привлечена третья сторона для завершения расследования;

5) в период расследования принять меры по недопущению оскорбления заявителя и других участников;

6) в случае, наличия оснований состава уголовного или административного правонарушения, рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные или судебные органы.

22. Дисциплинарная комиссия (далее - Комиссия) рассматривает поступившие материалы по признакам харассмента с привлечением комплаенс-службы, членов Этической комитета, в соответствии с действующим законодательством.

23. 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 соответствующему подразделению Университета провести работу по предотвращению и профилактике харассмента;

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

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

1) степень действий, подтвержденных в ходе рассмотрения;

2) моральный и материальный вред, нанесенный Пострадавшему;

3) наличие других аналогичных обращений в отношении Нарушителя, в том числе анонимных;

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

25. По результатам заседания, Комиссия представляет Председателю Правления – Ректору Университета протокол со своим решением.


26. Если одна из сторон не согласна с решением Комиссии, Комиссия информирует стороны об их праве обратиться в суд.

27. Комиссия, в случае наличия оснований состава уголовного или административного правонарушения, должна рекомендовать пострадавшему (либо Нарушителю, считающему его обвинение ложным) подать заявление в правоохранительные органы или обратиться с иском в суд.

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

29. Защита и средства правовой защиты:

1) заявитель, который сообщает, пытается сообщить, предположительно собирается сообщить или предположительно сообщил о предполагаемом или совершенном харассменте имеет право на все меры защиты (которые включают анонимность и конфиденциальность, а также защиту от преследований);

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Изд.№1 Стр.9 из 15

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);

3) в чрезвычайных ситуациях любой работник Университета, который пострадал от харассмента в сфере труда и СЭНД может запросить временную медицинскую помощь или другие вспомогательные действия, необходимые для устранения вреда;

4) 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.

5) если в рамках деятельности, связанной с Университетом, был установлен факт совершения харассмента в сфере труда и СЭНД, Университет будет прилагать усилия для сотрудничества с целью обеспечения необходимой защиты и применения других разумных мер для защиты Пострадавшего.

6) 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 у Этического комитета.

30. Реализация политики, профилактика и мониторинг.

Центр по социальной и воспитательной работе совместно с Управлением HR готовит план реализации данной Политики и повышения осведомленности в Университете о проблеме харассмента в сфере труда и СЭНД.

План реализации включает в себя:

1) размещение данной Политики на сайте Университета Центром по социальной и воспитательной работе;

2) разработку и предоставление информационных материалов для работников Университета, студентам, лицам, нанятым в качестве консультантов, другим лицам с целью повышения осведомленности и поддержки реализации настоящей Политики;

3) обеспечение Управлением HR того, чтобы все работники Университета, включая вновь принятых, прошли обязательное ознакомление с настоящей Политикой;

4) Этический комитет несет ответственность за мониторинг и эффективное выполнение обязательств в соответствии с настоящей Политикой и за ведение реестра сообщений и жалоб о харассменте в сфере труда и СЭНД.


8. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка

31. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка настоящей Политики осуществляются на основании служебной записки на имя Председателя Правления-Ректора в соответствии с требованиями стандарта Университета «Управление документацией» (СУ-МУА-02).

32. Оригинал настоящей Политики регистрируется и хранится в подразделении, отвечающим за регистрацию внутренних нормативных документов Университета.

33. Сканированная версия настоящей Политики размещается на сайте Университета.

34. Учетные копии настоящей Политики университета рассылаются во все структурные подразделения.

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24 Изд.№1
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	Стр.10 из 15

Приложение №1

В Этический комитет

От (ФИО): _____

Контактный номер: _____

Обращение

1) ФИО, структурное подразделение и должность (для обучающихся: группа, курс, наименование программы обучения) лица или лиц, предположительно совершающих, действия запрещенные настоящим документом;

2) описание обращения, которое включает дату, место и ФИО свидетелей (при наличии таковых);

3) влияние обращения на способность Заявителя/Информатора выполнять свою работу / осуществлять обучение или на другие условия его работы / обучения;

4) ФИО других лиц, которые могли стать объектом такого же или подобного преследования;

5) меры, если таковые имеются, предпринятые Заявителем / Информатором, чтобы попытаться остановить харассмент;


6) любая другая информация, которую Заявитель или Информатор считает относящейся к обращению.

Подпись:

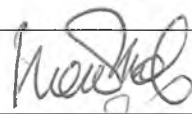
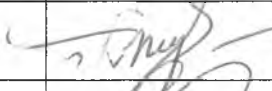



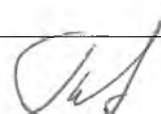
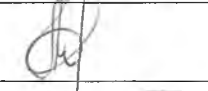
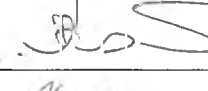
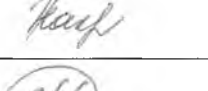
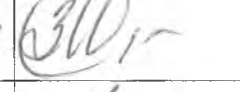

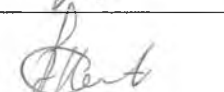


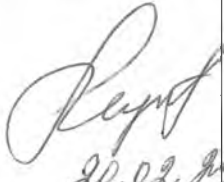

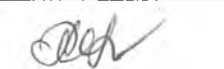
Дата:


Подпись принявшего обращение лица:

Дата:

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24 Изд. № 1 Стр 1 из 14
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	

Лист согласования

п/п	Должность	Ф.И.О.	Дата согласования	Подпись
1	Проректор, член Правления	Койков В.В.		
2	Проректор, член Правления	Жунусова А.Б.		
3	Проректор, член Правления	Газалиева М.А.		
4	Проректор, член Правления	Сайдангазин Д.Д.		
5	Финансовый директор, член Правления	Мараджапов Б.И.	27.03.24	
6	Исполнительный директор, член Правления	Маханбаева Н.Н.		
7	И.о. управляющего директора	Тиес А.С.		21.02.
8	Корпоративный секретарь	Дюсенбаева А.Н.	23.02.2024	
9	И.о. руководителя управления правового обеспечения	Мухамбетова А.К.	21.02	
10	И.о. руководитель управления HR	Жакабаева Г.К.		
11	Руководитель центра по социальной и воспитательной работе	Шаймерденова З.Н.	20.02.24	
12	Руководитель центра планирования и развития академической деятельности	Досанова А.К.	21.02.24	
13	И.о. заведующего кафедры медицинского права и этики, член рабочей группы	Абдилов К.С.	22.02.24	
14	Председатель ОО «Локальный профессиональный союз работников медицинского образования»	Хамчиев К.М.		
15	Представитель первичной профсоюзной организации ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET»	Мусина А.А.		
16	И.о. руководителя центра обеспечения качества (СМК)	Ромазанова А.М.	21.02.24	

	НАО «Медицинский университет Астана»	П-МУА-20-24 Изд. № 1 Стр 2 из 14
	<i>Политика по защите от харассмента в НАО «Медицинский университет Астана»</i>	

17	Студенческий ректор	Буркутов А.	26.03.24	
----	---------------------	-------------	----------	---



Лист регистрации изменений

п/п	№	Номера листов (страниц)				Всего листов	Номер раздела, подраздела, пункта стандарта, к которому относятся изменения	Подпись лица, внесшего изменения	Дата внесения изменения
		Измененных	Замененных	Новых	Аннулированных				



НАО «Медицинский университет Астана»

П-МУА-20-24

Изд. № 1

Стр 4 из 14

*Политика по защите от харассмента
в НАО «Медицинский университет Астана»*

Лист ознакомления

№ п/п.	Должность	Ф.И.О.	Дата ознакомления	Подпись