



«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Правления-Ректор
АО «АЛТ Университет
имени М. Тынышпаева»
25.09. 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ ХАРАССМЕНТА**

Алматы, 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Нормативные и правовые основания	3
3.	Основные обязанности	4
4.	Термины	4
5.	Обязательства	6
6.	Процедуры	6
7.	Комиссия по рассмотрению случаев харассмента	7
8.	Процедура для обучающихся	8
9.	Процедура для ППС и работников	9
10	Меры дисциплинарной ответственности	9
11	Степени нарушений	9
12	Правовые средства защиты	9
13	Внедрение, профилактика и мониторинг	10
14	Заключительные положения	10
15	Анализ и актуализация положения	10
16	Идентификация, оценка и управление рисками	10
17	Согласование и введение в действие	11
18	Хранение, защита, восстановление и изъятие документов	11
19	Внесение изменений в документы	11
20	Доступ к документам. Конфиденциальность	11
21	Лист регистрации изменений	12
22	Лист ознакомления	13
23	Приложение 1	14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Акционерное общество «Университет АЛТ имени М. Тынышпаева» (далее – «Университет АЛТ» или «Университет») в своей ежедневной деятельности стремится внедрять современные практики. Профессорско-преподавательский состав (далее – ППС), работники и обучающиеся Университета обязаны соблюдать высокие стандарты поведения и профессиональной этики.

Университет стремится обеспечить благоприятную среду обучения и труда, свободную от любой формы дискриминации и преследования, в том числе сексуального.

Университет рассматривает сексуальную эксплуатацию, сексуальное насилие и сексуальные домогательства (далее – СЭНД) как действия, унижающие человеческое достоинство и нарушающие общепризнанные международные правовые нормы и стандарты.

Университет внедряет Политику нулевой терпимости (Zero Tolerance Policy) к любым проявлениям:

- сексуальных домогательств
- сексуальной эксплуатации
- сексуального насилия
- дискриминации
- психологического давления
- преследования (harassment, bullying)

Любые формы харассмента рассматриваются как грубое нарушение академической и трудовой этики и влекут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность.

Профессорско-преподавательский состав (ППС), работники и обучающиеся Университета обязаны соблюдать высокие стандарты профессиональной этики и уважительного поведения.

Университет обеспечивает безопасную образовательную и трудовую среду, свободную от дискриминации, насилия и преследования.

2. НОРМАТИВНЫЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международными стандартами.

2.1 Законодательство Республики Казахстан

Положение основано на следующих нормативно-правовых актах:

Конституция Республики Казахстан

Трудовой кодекс Республики Казахстан

Закон РК «Об образовании»

Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях

Уголовный кодекс Республики Казахстан, включая статьи:

- ст. 120 — Изнасилование

- ст. 121 — Насильственные действия сексуального характера
- ст. 123 — Понуждение к действиям сексуального характера
- ст. 131 — Оскорбление
- ст. 147 — Нарушение неприкосновенности частной жизни

Закон РК «О профилактике бытового насилия»

Закон РК «О персональных данных и их защите»

Закон РК «О противодействии коррупции» (в части злоупотребления служебным положением)

2.2 Международные стандарты

Университет придерживается международных стандартов защиты прав человека:

Конвенция МОТ №190 о насилии и домогательствах в сфере труда (ILO Convention 190)

Рекомендации UNESCO по безопасной образовательной среде

Принципы гендерного равенства UN Women

Всеобщая декларация прав человека ООН

Цели устойчивого развития ООН (SDG 5 — гендерное равенство)

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

Настоящее Положение определяет меры, которые Университет предпринимает для обеспечения безопасной среды в сфере СЭНД. Университет признаёт необходимость противодействия любым формам СЭНД. Положение распространяется на всех работников, обучающихся, ППС, консультантов, экспертов, лиц, работающих по договору, а также на лиц, направляемых Университетом в командировки.

Положение устанавливает конкретные обязательства Университета по предотвращению, предупреждению, пресечению и реагированию на акты СЭНД. Его действие может распространяться на поведение работников не только на рабочем месте и в рабочее время, но и во время различных мероприятий, семинаров, тренингов, а также в социальных сетях.

4. ТЕРМИНЫ

«Харассмент» – любые нежелательные формы поведения или практики либо угроза их применения — независимо от того, имеют ли они единичный или повторяющийся характер, — целью, результатом или возможным последствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и преследование.

«Сексуальная эксплуатация» – любое злоупотребление уязвимостью, неравным положением или доверием в целях получения финансовой, социальной или академической выгоды сексуального характера, включая угрозу получения такой выгоды. В случае наличия состава уголовного правонарушения,

Университетом материалы незамедлительно передаются в правоохранительные органы.

«Сексуальное насилие» – умышленное противоправное действие, посягающее на половую неприкосновенность или половую свободу работников, ППС, обучающихся и иных третьих лиц.

«Сексуальные домогательства» – любые нежелательные физические/сексуальные действия, угрозы, принуждение или использование неравных условий против половой неприкосновенности; нежелательные приставания, намеки или действия, создающие враждебную обстановку; предложения, просьбы об оказании сексуальных услуг или другое устное, невербальное либо физическое поведение сексуального характера, которое препятствует работе или обучению, является условием трудоустройства либо создаёт пугающую, враждебную или оскорбительную среду. Домогательства могут происходить как между лицами разного пола, так и одного пола, и инициатором может быть лицо любого пола.

«Заявитель» – лицо, сообщающее о фактах сексуальных действий/эксплуатации, оскорбления или дискриминации любого характера.

«Пострадавший» – лицо, подвергшееся сексуальным действиям/эксплуатации, насилию или домогательствам.

«Жалоба» / «сообщение» – обращение заявителя или информатора о факте или предполагаемом факте СЭНД, а также об акте, который готовится в отношении конкретного лица работником Университета.

«Информатор» – работник Университета, сообщивший о факте СЭНД.

«Ложное или вредоносное сообщение» – заведомо недостоверное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное умышленно, сознательно либо по неосторожности с целью получения незаконной выгоды. Лицо, подавшее заведомо ложное сообщение, может быть привлечено к дисциплинарной и/или иной ответственности в соответствии с законодательством РК.

«Анкетные исследования» – метод мониторинга ситуации с СЭНД в Университете.

«Положение» – Положение Университета о защите от сексуальных действий/эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте.

«Партнёры» – организации и лица, с которыми Университет взаимодействует и состоит в отношениях на условиях договоров.

«Нарушитель» – лицо, подозреваемое в совершении СЭНД или совершившее действия такого характера.

«Комиссия по рассмотрению случаев харассмента АО «Университет АЛТ имени М.Тынышпаева» или «Комиссия» – коллективный орган, рассматривающий обращения/заявления, расследующий жалобы, осуществляющий мониторинг и контролирующий соблюдение настоящего Положения и недопущение противоправных действий.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Университет, руководствуясь принципами настоящего Положения, обязан создавать и поддерживать среду, препятствующую харассменту СЭНД. Работники Университета обязаны сообщать руководству и Комиссии о любых подозрениях на случаи СЭНД, о готовящихся случаях СЭНД, а также сотрудничать в ходе расследований и иных внутренних/служебных процедур/разбирательств.

6. ПРОЦЕДУРЫ

Каждый работник, ППС и обучающийся Университета вправе сообщить Комиссии о любых фактических или предполагаемых действиях, связанных с СЭНД.

Сообщения могут направляться по электронной почте Университета, по телефону доверия, в общественную приёмную Университета или по блогу Ректора.

Лица или организации, сообщающие о фактах СЭНД, должны понимать о наличии соответствующей ответственности за ложное сообщение.

Комиссия принимает меры по защите прав и законных интересов заявителя и предполагаемого пострадавшего от действий сексуального характера, преследования, а также контролирует своевременное расследование и наложение дисциплинарных взысканий по итогам служебного расследования.

По итогам рассмотрения Комиссия оформляет протокол и направляет его руководству Университета. Если факт нарушения подтверждается, Комиссия предлагает наложение соответствующих дисциплинарных взысканий, учитывая:

- степень, частоту и характер совершенного несоответствующего поведения;
- наличие предыдущих жалоб от заявителя/ей;
- наличие предыдущих жалоб (в т.ч. анонимных) на нарушителя;
- качество и количество имеющихся доказательств (свидетельские показания, аудио/видео/фото, переписка и т.п.).

Если нарушение не установлено, но выявлено потенциально проблемное/несоответствующее поведение, Комиссия может предложить в отношении нарушителя наложить дисциплинарное взыскание в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан:

- объявить замечание, выговор или строгий выговор нарушителю с занесением такого приказа в личное дело работника, ППС;
- рекомендовать расторжение трудового договора с нарушителем;
- применить меры дисциплинарного взыскания к обучающемуся с занесением такого приказа в личное дело обучающегося.

Если одна из сторон не согласна с результатами расследования, Комиссия уведомляет её о праве обращения в суд.

При наличии оснований полагать, что нарушение содержит признаки уголовного или административного правонарушения, материалы передаются в полицию или уполномоченный орган; пострадавшему рекомендуется в целях защиты его прав и законных интересов, подать заявление в правоохранительные органы или обратиться в суд.

7. КОМИССИЯ ПО РАССМОТРЕНИЮ СЛУЧАЕВ ХАРАССМЕНТА

7.1 Состав комиссии

Комиссия создается приказом Председателя Правления - Ректора Университета. В состав комиссии входят:

- Председатель комиссии (проректор или уполномоченное лицо)
- Секретарь комиссии

Члены комиссии:

- Руководитель Офиса инклюзивного образования и ментального здоровья
 - представитель юридического департамента
 - представитель HR-службы
 - представитель службы безопасности
 - представитель профсоюза сотрудников
 - представитель студенческого омбудсмана
 - независимый эксперт (при необходимости)

Минимальный состав комиссии — не менее 5 человек.

7.2 Принципы работы комиссии

Комиссия руководствуется следующими принципами:

объективность

независимость

конфиденциальность

защита пострадавших

недопустимость преследования заявителей

7.2.1 Алгоритм рассмотрения жалобы

1 этап — подача заявления/обращения

Заявление может быть подано:

- через электронную почту
- через доверительный телефон
- через блог ректора
- через офис психологической поддержки
- через письменное заявление

7.2.2 этап — регистрация

Секретарь комиссии:

- регистрирует обращение
- присваивает номер
- обеспечивает конфиденциальность

- до назначенного Заседания направляет членам Комиссии материалы дела и повестку дня для предварительного ознакомления членов Комиссии
- составляет протокол заседания Комиссии по каждому отдельному заявлению/обращению и собирает подписи
- ведет сбор материалов/документов по заявлению, запрашивает недостающие документы при необходимости
- ведет весь документооборот и отвечает за сохранность документов

Комиссии

7.2.3 этап — предварительная оценка

Комиссия в течение 3-х рабочих дней:

- определяет характер жалобы
- оценивает необходимость срочных мер.

7.2.4 этап — расследование

Комиссия:

- проводит интервью приглашением всех сторон и заслушивает каждую сторону по отдельности
- анализирует представленные материалы дела/доказательства
- рассматривает свидетельские показания.

Срок расследования каждого заявления составляет 15 рабочих дней со дня поступления такого заявления.

7.2.5 этап — решение

Комиссия принимает решение и оформляет протокол.

Протокол Комиссии носит рекомендательный характер и после подписания направляется Ректору Университета.

Ректор Университета по каждому Протоколу Комиссии на свое усмотрение принимает решение о дальнейших действиях в отношении нарушителя.

8. ПРОЦЕДУРА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Обучающиеся могут обратиться:

- к психологу
- к эдвайзеру
- в офис инклюзивного образования
- в комиссию.

Обучающийся имеет право:

на анонимность

на психологическую поддержку

на защиту от давления

на изменение академических условий при необходимости.

на присутствие адвоката или иного представителя на всех этапах рассмотрения

на присутствие законного представителя если является несовершеннолетним.

9. ПРОЦЕДУРА ДЛЯ ППС И РАБОТНИКОВ

Работники и ППС могут:

- подать заявление в комиссию
- обратиться в HR
- обратиться к проректору
- подать жалобу через доверительную линию.

В случае подтверждения нарушения налагается дисциплинарное взыскание:

- замечание
- выговор
- строгий выговор
- увольнение.

10. МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Возможные меры:

- предупреждение
- наложение дисциплинарного взыскания
- увольнение работника/ППС
- отчисление обучающегося из Университета

11. СТЕПЕНИ НАРУШЕНИЙ

11.1. В случаях изнасилования, принуждения к половому акту, угроз, шантажа и иных тяжких обвинений Комиссия обязана незамедлительно обратиться в правоохранительные органы.

11.2. Оскорбления, непристойные жесты, демонстрация непристойных материалов, в том числе с использованием СМИ и телекоммуникационных сетей, а также иное унижающее поведение – Комиссия обязана уведомить уполномоченный орган.

11.3. Оскорбление, унижение чести и достоинства работников ППС или обучающихся – Комиссия рекомендует заявителю обратиться в правоохранительные органы.

12. ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ

Любой пострадавший, сообщивший или пытавшийся сообщить о предполагаемом или совершённом акте СЭНД, имеет право на защиту, включая анонимность, конфиденциальность и защиту от преследования, а также право на меры защиты, предусмотренные для информаторов.

Работники, ППС и обучающиеся, перенесшие стресс вследствие СЭНД, могут обратиться в Университет за поддержкой, в том числе:

- за временной медицинской помощью или иной экстренной поддержкой;

- за обеспечением мер защиты, предусмотренных данным Положением.

Все жалобы и сообщения рассматриваются конфиденциально; информация раскрывается строго по служебной необходимости.

Личность заявителя раскрывается только участникам расследования; Университет обеспечивает защиту заявителя и информатора от преследования.

Все материалы хранятся Комиссией в защищённых файлах.

13. ВНЕДРЕНИЕ, ПРОФИЛАКТИКА И МОНИТОРИНГ

Комиссия разрабатывает план внедрения Положения и повышения осведомлённости о проблеме СЭНД. В план включается:

- размещение политики на официальном сайте Университета;
- подготовка и распространение информационных материалов для работников, ППС, обучающихся, стажёров, консультантов и экспертов;
- обеспечение обязательного обучения/информирования всех работников в Университета данному Положению;
- обеспечение обязательного обучения/информирования новых работников, ППС и обучающихся.

Комиссия отвечает за контроль соблюдения Положения и ведение реестра сообщений и жалоб о СЭНД.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение вступает в силу с момента его подписания Председателя Правления - Ректором Университета. Комиссия вправе пересматривать и вносить изменения в Положение с последующим утверждением администрацией Университета для его дальнейшего совершенствования или актуализации.

15. АНАЛИЗ И АКТУАЛИЗАЦИЯ РИ

Актуализация настоящего Положения должна производиться по мере внесения изменений и дополнений в законодательные и нормативно-правовые акты РК, а также во внутренние нормативные акты/документы Университета.

16. ИДЕНТИФИКАЦИЯ, ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

16.1 Идентификация, оценка и управление рисками настоящего Положения должны производиться в соответствии с ДП-АЛТ-05.

17. СОГЛАСОВАНИЕ И ВВЕДЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ

17.1 Согласование настоящего Положения осуществляется с ПРК, ответственным специалистом по ИСМ.

18. ХРАНЕНИЕ, ЗАЩИТА, ВОССТАНОВЛЕНИЕ И ИЗЪЯТИЕ ДОКУМЕНТОВ

18.1 Ответственность за передачу утвержденного подлинника (оригинала) и электронной версии в формате Word настоящего Положения на хранение в ДАПК несет руководитель подразделения — разработчик.

18.2 Хранение, защита, восстановление и изъятие документов настоящего Положения должны производиться в соответствии с ДП-АЛТ-01.

19. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ДОКУМЕНТЫ

19.1 Внесение изменений в настоящее Положение должно производиться в соответствии с ДП-АЛТ-01.

20. ДОСТУП К ДОКУМЕНТАМ. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

20.1 Рабочие экземпляры настоящего Положения хранятся в электронном виде во всех подразделениях, где осуществляется деятельность, от которой зависит эффективность функционирования документированной информации ИСМ.

20.2 Доступ к документам и конфиденциальность настоящего Положения должно производиться в соответствии с ДП-АЛТ-01.

Приложение 1

ОБРАЗЕЦ ЗАЯВЛЕНИЯ
Председателю комиссии
по рассмотрению случаев харассмента
АО «Университет АЛТ имени М.Тынышпаева»

от _____
ФИО

должность / институт / курс
контактный телефон

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я, _____, сообщаю о факте возможного нарушения

Положения о предотвращении харассмента.

Дата события: _____

Место события: _____

Лицо, в отношении которого подается заявление:

Описание ситуации:

Возможные свидетели:

Прошу рассмотреть данное заявление и принять меры в соответствии с
Положением Университета.

Я подтверждаю достоверность изложенной информации.

Дата _____

Подпись _____