

# ПОЛИТИКА ПО ЗАЩИТЕ ОТ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Алматы, 2021

Activity supported by the  
Canada Fund for Local Initiatives  
Activité réalisée avec l'appui du  
Fonds canadien d'initiatives locales

Canada 

 **LPRC**  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ  
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Политика по защите от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте*

*Данный документ подготовлен ОФ «Центр исследования правовой политики» в рамках проекта «Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте и в общественных местах посредством законодательных реформ, ответственного ведения бизнеса и повышения осведомленности в Казахстане», поддержанного CFLI (Canada Fund for Local Initiatives).*

## Политика противодействия харассменту на рабочих местах

Организация стремится обеспечить безопасную среду для своего сообщества, свободную от дискриминации по любому признаку и от домогательств на работе, включая сексуальные домогательства.

Организация категорически не приемлет все формы сексуальных проступков, включая сексуальную эксплуатацию, сексуальное насилие и сексуальные домогательства (далее — СЭНД), в своей деятельности. СЭНД унижают человеческое достоинство и нарушают общепризнанные международные правовые нормы и стандарты.

- a) «Сексуальное насилие» означает фактическое физическое вторжение сексуального характера или угрозу физического воздействия, будь то с применением силы, в неравных или принудительных условиях.
- b) «Сексуальная эксплуатация» означает 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.
- c) «Сексуальное домогательство» — любое нежелательное сексуальное поведение, 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 Организацией. Сексуальные домогательства могут иметь место между людьми разного пола или гендера, либо одного пола, и могут быть инициированы любым полом.

## ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

Организация примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения СЭНД в своей деятельности. Организация будет активно продвигать равенство, чтобы обеспечить коллегиальную, законную и гармоничную рабочую и учебную среду.

Организация будет стремиться повышать осведомленность о СЭНД среди физических лиц Организации и ее партнеров — исполнителей, консультантов или партнеров любого другого типа («Партнеры»), участвующих в деятельности, связанной с Организацией.

Организация предпримет шаги, чтобы побудить своих Партнеров, участвующих в деятельности, связанной с Организацией, соблюдать настоящую Политику или принимать политики и процедуры, соответствующие этой Политике, с целью защиты от СЭНД в деятельности, связанной с Организацией.

## ДЕЙСТВИЯ, ЗАПРЕЩЕННЫЕ НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКОЙ

Организация, запрещая все формы сексуальной эксплуатации, сексуального насилия или сексуальных домогательств, считает следующие действия формой сексуальных домогательств. Эти примеры приведены в качестве руководящих указаний и не являются исчерпывающими при определении того, имело ли место нарушение этой Политики.

- a) **Физические:** неприятные или нежелательные для человека действия и предложения, которые включают в себя похлопывания по любой части тела, пощипывания, поглаживания, объятия и поцелуи, ласки или любые другие подобные физические контакты.
- b) **Вербальные:** нежелательные просьбы и требования сексуального характера, включая требование свиданий, когда явно или скрыто могут обещаться выгоды или негативные последствия по службе. Словесные оскорбления или шутки сексуального характера, неприятные человеку: высказывания о национальности, расовой принадлежности, фигуре или внешнем виде; «сальные» анекдоты; пошлые высказывания; намеки или действия. Эти же предложения могут быть сделаны через письма, электронные письма, сообщения, эмоджи, мемы, картинки, пересылку постов, сториз и твитов.
- c) **Невербальные:** многозначительные взгляды, оскорбительные или неприличные звуки, присвистывание, непристойные жесты.
- d) **Психологическое насилие:** создание устрашающей, враждебной, невыносимой или оскорбительной рабочей обстановки путем неприятных или нежелательных для служащих разговоров, предложений, просьб, требований, физических контактов или проявлений внимания сексуального или иного неподобающего содержания.
- e) **Демонстрация или обсуждение любых письменных или графических материалов,** в том числе календарей, плакатов и мультфильмов, которые содержат сексуальные подтексты или демонстрируют враждебность по отношению к отдельному человеку или группе людей из-за пола, а также нежелательный показ или публичный показ порнографических изображений, аудио- и видеоматериалов.

## ПРОЦЕДУРЫ

Любой сотрудник должен сообщать HR-службе о любых фактических или предполагаемых действиях, входящих в СЭНД, как можно скорее.

Сообщения о фактических или предполагаемых действиях СЭНД от или против сотрудников Организации должны быть отправлены по электронной почте \_\_\_\_\_, по горячей линии \_\_\_\_\_ или в письменном виде в HR-службу.

Сообщения по возможности должны содержать:

- ФИО, отдел и должность лица или лиц, предположительно совершающих СЭНД; описание инцидента(ов), включая дату(ы), место и ФИО свидетелей (при наличии таковых).
- Влияние инцидента(ов) на способность Заявителя/Информатора выполнять свою работу или на другие условия его работы.
- ФИО других лиц, которые могли стать объектом такого же или подобного преследования.
- Какие шаги, если таковые имеются, предпринял Заявитель/Информатор, чтобы попытаться остановить СЭНД.
- Любая другая информация, которую Заявитель/Информатор считает относящейся к жалобе.

Сроки рассмотрения жалоб должны быть установлены Организацией и соблюдаться.

Комиссия принимает сообщения и жалобы по инцидентам СЭНД в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Рассмотрение дела по СЭНД должно проходить по алгоритму, установленному Организацией.

По завершении расследования Комиссия или другое лицо, проводящее расследование, представит Руководству Организации письменный отчет о своих выводах. Если будет установлено, что нарушение этой Политики имело место, Комиссия порекомендует 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.).