



Республиканское общественное объединение «Союз Отцов»

Политика по защите осведомителей о сексуальной эксплуатации и надругательствах

Республиканское общественное объединение «Союз Отцов» в целях обеспечения того, чтобы Организация функционировала открытым, прозрачным и справедливым образом, с целью усиления защиты лиц, которые сообщают о ненадлежащем поведении, включая случаи сексуальной эксплуатации и надругательства, или сотрудничают должным образом с расследованиями, и в соответствии с Политикой защиты от сексуальной эксплуатации и надругательства провозглашает следующее

Раздел 1 Общие положения

1.1 Сотрудники обязаны сообщать о любых нарушениях положений и правил Организации должностным лицам, в обязанности которых входит принятие соответствующих мер. Лицо, добросовестно сообщившее такое сообщение, имеет право на защиту от преследований.

1.2 Сотрудники также обязаны сотрудничать должным образом с должностными лицами, проводящими официальные расследования. Лицо, добросовестно сотрудничающее с расследованием, имеет право на защиту от преследований.

1.3 Преследование лиц, сообщивших о неправомерном поведении или сотрудничавших с расследованиями, нарушает фундаментальное обязательство всех сотрудников поддерживать высочайшие стандарты эффективности, компетентности и добросовестности, а также выполнять свои функции и регулировать свое поведение в наилучших интересах Организации в поле зрения.

1.4 Преследования/репрессивные меры означают любые прямые или косвенные вредные действия, рекомендованные, выраженные в виде угрозы или предпринятые в связи с тем, что лицо-осведомитель осуществляет деятельность, которая находится под защитой настоящей Политикой. В случае установления преследования, оно само по себе является неправомерным поведением.

Раздел 2 Сфера применения

2.1 Защита от преследований распространяется на любого сотрудника (независимо от типа назначения или его продолжительности), стажера или волонтера Организации, которые:

а) сообщает о невыполнении одним или несколькими сотрудниками своих обязательств в соответствии с Уставом Организации, Кодексом поведения, иными внутренними документами Организации или другими соответствующими административными инструкциями, Стандартами поведения, включая любое



требование к любому сотруднику нарушить вышеупомянутые положения, правила или стандартов. Чтобы получить защиту, сообщение должно быть сделано как можно скорее, но не позднее, чем через шесть лет после того, как человеку станет известно о проступке. Это лицо должно добросовестно составить отчет и предоставить информацию или доказательства, подтверждающие разумное убеждение в том, что нарушение имело место; или

(b) Добросовестно сотрудничает должным образом с расследованием.

2.2 Настоящая Политика не ущемляет законное применение положений, правил и административных процедур, включая те, которые регулируют оценку работы, отказ в пролонгации договора или прекращение договора. Однако бремя доказательства лежит на Руководстве Организации, которое должно предоставить четкие и убедительные доказательства того, что оно предприняло бы те же действия в отсутствие защищенной деятельности, упомянутой в разделе 2.1 выше.

2.3. Распространение необоснованных слухов не является защищаемой деятельностью в рамках данной Политики. Сообщение или предоставление заведомо ложной или вводящей в заблуждение информации является неправомерным поведением и может привести к дисциплинарным или другим надлежащим мерам.

Раздел 3

Сообщение о случаях СЭН через внутренние механизмы

За исключением случаев, предусмотренных в разделе 4 ниже, сообщения о случаях СЭН следует направлять через установленные внутренние механизмы согласно Политике ЗСЭН: координатору по ЗСЭН, в Отдел кадров или Руководству Организации.

Руководство Организации обязано обеспечить максимально возможную защиту конфиденциальности личности и всех сообщений по этим каналам.

Раздел 4

Сообщение о случаях СЭН через внешние механизмы в ООН

Защита от преследований будет также распространяться на лицо, которое сообщает о неправомерном поведении юридическому или физическому лицу вне установленных внутренних механизмов, если выполняются критерии, изложенные в подпунктах (a), (b) и (c) ниже:

(a) Такое сообщение необходимо, чтобы избежать:

(i) значительной угрозы здоровью и безопасности бенефициаров/получателей помощи; или же

(ii) существенный ущерб деятельности Организации и ее партнеров в секторе оказания помощи; или же

(iii) нарушения национального или международного права; а также



- (b) Использование внутренних механизмов невозможно, потому что:
- (i) на момент составления сообщения у лица-осведомителя есть основания полагать, что он / она подвергнется репрессиям со стороны лица (лиц), которому (ей) следует сообщить в соответствии с установленным внутренним механизмом; или же
 - (ii) Вероятно, что доказательства, относящиеся к неправомерному поведению, будут скрыты или уничтожены, если лицо-осведомитель сообщает лицу (лицам), которым он / она должен сообщить в соответствии с установленными внутренними механизмами; или же
 - (iii) лицо ранее сообщало ту же информацию через установленные внутренние механизмы, и Организация не проинформировала человека в письменной форме о статусе вопроса в течение шести месяцев после такого сообщения; а также
- (c) Лицо-осведомитель не получает оплату или любую другую выгоду от какой-либо стороны за такое сообщение.

Раздел 5

Сообщение о преследовании в Отдел кадров/Департамент по этике (*выбрать, что применимо и использовать по тексту*)

5.1 Лица, которые считают, что против них были предприняты ответные репрессивные меры или меры преследования, потому что они сообщили о неправомерном поведении или сотрудничали должным образом с расследованием, должны как можно скорее направить всю доступную им информацию и документацию в поддержку своей жалобы в Отдел кадров. Жалобы можно подавать лично, по обычной или электронной почте.

5.2 Функции Отдела кадров в отношении защиты от преследований за сообщение о неправомерном поведении или сотрудничестве должным образом с расследованием заключаются в следующем:

- a) получать жалобы о преследовании или угрозах преследования;
- b) вести конфиденциальный учет всех полученных жалоб;
- c) провести предварительное рассмотрение жалобы, чтобы определить, (i) участвовал ли автор жалобы в защищаемой данной Политикой деятельности; и (ii) имеется достаточное количество доказательств того, что защищаемая деятельность была фактором, способствующим предполагаемому преследованию или угрозе преследования.

5.3 Отдел кадров будет стремиться завершить предварительное рассмотрение в течение 45 дней с момента получения жалобы о преследовании.

5.4 Все отделения и сотрудники должны сотрудничать с Отделом кадров и предоставлять доступ ко всем записям и документам, запрашиваемым Отделом, за исключением медицинских записей, которые недоступны без явного согласия соответствующего сотрудника, и записей, подлежащих соблюдению требования конфиденциальности.

5.5 Если Отдел кадров обнаружит, что существует достоверный случай преследования или угрозы преследования, оно направит дело в письменной форме руководству и немедленно уведомит в письменной форме заявителя о том, что дело было передано на рассмотрение. Руководство должно созвать дисциплинарную комиссию по расследованию случая преследования. Дисциплинарная комиссия будет



стремиться завершить расследование и представить отчет о расследовании в течение 120 дней.

5.6. До завершения расследования Отдел кадров может рекомендовать руководству Организации принять соответствующие меры для защиты интересов заявителя, включая, помимо прочего, временную приостановку действия, признанного репрессивным, и с согласия заявителя, временное перемещение заявителя на другое место работы или предоставление специального отпуска с полным сохранением заработной платы.

5.7. После того, как Отдел кадров получит отчет о расследовании, оно письменно проинформирует заявителя о результатах расследования и представит свои рекомендации по делу руководителю соответствующего департамента или Организации. Эти рекомендации могут включать дисциплинарные взыскания, которые должны быть применены к ответчику.

5.8. Если Отдел кадров обнаружит, что нет достоверных случаев преследования или угрозы преследования, но обнаружит, что в конкретном департаменте есть межличностные проблемы, оно уведомит заявителя о формальных и неформальных механизмах разрешения конфликтов в Организации.

5.9. Если Отдел кадров обнаружит наличие управленческой проблемы на основании предварительного рассмотрения жалобы или записи жалоб, относящихся к определенному отделу или управлению, оно сообщит об этом руководителю соответствующего отдела или управления и/или руководству Организации.

Раздел 6

Защита лица, пострадавшего от преследования

6.1. Если установлено преследование лица, Отдел кадров после консультации с лицом, пострадавшим от преследований, может рекомендовать руководителю Организации или отдельного департамента соответствующие меры, направленные на устранение негативных последствий преследования. Такие меры могут включать отмену ответного репрессивного решения, включая восстановление на работе или, по просьбе пострадавшего лица, перевод в другую должность, для которой данное лицо имеет квалификацию, независимо от мнения лица, принявшего репрессивные ответные меры.

6.2. Процедуры, изложенные в настоящей Политике, не ущемляют права лица, пострадавшего от преследования, добиваться возмещения ущерба в судебном порядке.

Раздел 7

Меры в отношении лица, предпринявшего меры преследования

Преследование лица из-за того, что это лицо сообщило о неправомерном поведении со стороны одного или нескольких должностных лиц Организации или сотрудничало должным образом с расследованием Организации, представляет собой проступок, который, если он будет установлен, приведет к дисциплинарным мерам и / или переводу на другое место работы в другое подразделение Организации.



Раздел 8 Запрещение мер преследования против сторонних лиц

Любые меры преследования против подрядчика или его сотрудников, агентов или представителей или любого другого лица, вовлеченного в какие-либо отношения с Организацией вследствие того, что такое лицо сообщило о неправомерном поведении сотрудников Организации, будут считаться неправомерным поведением, которое, если будет установлено, приведет к дисциплинарным или иным соответствующим мерам.

Раздел 9 Вступление в действие

Данная Политика вступает в действие с 27.07.2021 г.

Председатель РОО Союз Отцов
Айтмаганбет Мақсұтбек Дүйсенбекұлы _____