

Утверждена  
решением  
Правления АОО  
«Назарбаев Интеллектуальные  
школы»  
от 4 марта 2021 года  
(протокол № 9)

## **Политика**

**защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и дискриминации по любому признаку в автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», ее филиалах и дочерних организациях**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Политика защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и дискриминации по любому признаку в автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», ее филиалах и дочерних организациях (далее – Политика) представляет собой систему основных принципов и процедур, направленных на распространение принципа абсолютной нетерпимости в отношении сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и дискриминации по любому признаку среди учащихся и работников автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» (далее – АОО), включая работников ее филиалов и дочерних организаций, и создание среды, в которой работники и учащиеся находятся в безопасности, пользуются уважением, и могут получить доступ к защите и помощи, в которых они нуждаются, не опасаясь какой-либо формы эксплуатации, надругательства или дискриминации.

Сексуальная эксплуатация и сексуальное надругательство нарушают общепризнанные международно-правовые нормы и стандарты и являются недопустимым и запрещенным поведением для всех работников сферы образования.

В Политике изложен подход АОО по защите и реагированию в отношении случаев сексуальной эксплуатации и насилия или факта дискриминации по любому признаку. Действие распространяется на всех работников, находящихся при исполнении служебных обязанностей.

2. Правовую основу Политики составляют Конституция Республики Казахстан, Конвенция о правах ребенка, ратифицированная постановлением Верховного Совета Республики Казахстан от 8 июня 1994 года № 77-ХІІІ, Кодексы Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье», «Об административных правонарушениях», Уголовный кодекс Республики Казахстан, Законы Республики Казахстан «О правах ребенка в Республике Казахстан», «Об образовании», «О статусе «Назарбаев Университет», «Назарбаев Интеллектуальные школы» и «Назарбаев Фонд», Кодекс профессиональной этики педагогических работников и приравненных к ним лиц автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», Кодекс этики автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», Правила внутреннего распорядка для учащихся Назарбаев Интеллектуальных школ,

Политика по защите учащихся филиалов автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», Правила наложения дисциплинарных взысканий на работников автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», утвержденные решением Правления автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», и иные нормативные правовые акты Республики Казахстан и правовые акты АОО.

3. В настоящей Политике используются следующие определения:

- 1) дискриминация - любое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;
- 2) гендерное насилие (далее - ГН) - насилие, направленное на кого-либо по причине его/ее фактической или предполагаемой гендерной принадлежности. Сексуальная эксплуатация и надругательство - это форма ГН;
- 3) защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (далее - ЗСЭН) - это меры, принимаемые для защиты учащихся и работников от сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны работников АОО, ее филиалов и дочерних организаций и ее партнеров;
- 4) заявитель - лицо, которое первоначально уведомляет АОО, в том числе ее филиалы и дочерние организации, или ее партнеров об обвинениях в сексуальной эксплуатации, надругательствах или дискриминации;
- 5) информированное согласие - добровольное согласие лица, способного дать согласие и осуществляющего свободный и осознанный выбор;
- 6) объект жалобы - термин, используемый во время дисциплинарного расследования, который обозначает работника (-ов) или учащегося (-ихся), в отношении которого (-ых) подана жалоба, заявление об обвинении или подозрении;
- 7) партнеры-исполнители (партнеры, ПИ) - организация, ответственная и подотчетная за реализацию совместных программ. В нее могут входить государственные учреждения, межправительственные организации, организации гражданского общества и агентства ООН;
- 8) работники - работники АОО, ее филиалов или дочерних организаций или сотрудники партнеров, а также исполнители, подрядчики, консультанты, стажеры, связанные с АОО на договорной основе и работающие от ее имени;
- 9) пострадавший - лицо, которое подверглось или подвергалось сексуальной эксплуатации, надругательству или дискриминации;
- 10) принцип абсолютной нетерпимости - политика, устанавливающая, что сексуальная эксплуатация, надругательства и дискриминация со стороны работников АОО, ее филиалов и дочерних организаций (в том числе со стороны партнеров, исполнителей, подрядчиков, консультантов, стажеров или волонтеров) запрещены, и что каждое нарушение такого характера будет преследоваться в установленном порядке;
- 11) ребенок - лицо, не достигшее 18 лет (совершеннолетия) или возраста согласия, установленного законодательством Республики Казахстан;
- 12) сексуальное надругательство - физическое действие или угроза физическим действием против половой неприкосновенности либо с применением силы, либо в неравных условиях или с принуждением. Сексуальное надругательство включает бесконтактную и сексуальную эксплуатацию и надругательства в Интернете;
- 13) сексуальная эксплуатация - любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая обретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица, но не ограничиваясь вышесказанным.

## **2. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ ЗАЩИТЫ ОТ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, СЕКСУАЛЬНЫХ НАДРУГАТЕЛЬСТВ И ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ЛЮБОМУ ПРИЗНАКУ**

4. Принципы Политики основаны на практическом руководстве и инструментарии для ЮНИСЕФ и партнеров от 6 января 2020 года «Защита от сексуальной эксплуатации и надругательств» и включают следующее:

- 1) сексуальная эксплуатация, сексуальное надругательство (далее – СЭН) и дискриминация любого характера, совершаемые работниками АОО, ее филиалов и дочерних организаций, а также исполнителями, подрядчиками, консультантами, стажерами, связанными с АОО на договорной основе и работающими от ее имени, представляют собой грубейшие проступки и поэтому являются основанием для принятия соответствующих мер, установленных законодательством Республики Казахстан и правовыми актами АОО;
- 2) сексуальные действия, совершаемые с детьми (лицами младше 18 лет), запрещаются независимо от установленного законодательно возраста совершеннолетия или возраста добровольного согласия для вступления в половые отношения. Заблуждение относительно возраста ребенка не является оправданием;
- 3) запрещается предоставление денежных средств, возможности трудоустройства, товаров и услуг в обмен на секс, включая сексуальные услуги или другие виды оскорбительного или унижающего достоинство, или связанного с эксплуатацией поведения. Этот запрет включает использование для обмена помощи, предназначенной для получателей;
- 4) любые сексуальные отношения между теми, кто предоставляет услуги в АОО, ее филиалах или дочерних организациях, и лицом, пользующимся данными услугами, которые связаны с ненадлежащим использованием звания или должности, запрещены. Такие связи подрывают доверие к работе по оказанию услуг АОО, ее филиалам и дочерним организациям и ставят под сомнение ее непредвзятость;
- 5) когда у работника возникают опасения или подозрения в отношении совершения одним из его коллег действий, связанных с сексуальным надругательством, эксплуатацией или дискриминацией по любому признаку, он должен доложить о таких опасениях по официальным каналам информирования АОО;
- 6) АОО обязана создавать и поддерживать обстановку нетерпимости к сексуальной эксплуатации, надругательствам и дискриминации по любому признаку, и способствовать соблюдению настоящей Политики. Руководители на всех уровнях несут персональную ответственность за становление и развитие систем, способствующих поддержанию такой обстановки;
- 7) АОО должна придерживаться подхода, ориентированного на пострадавших. Этот подход направлен на расширение прав и возможностей лиц, переживших трагические инциденты, и на содействие их восстановлению путем оказания приоритетного внимания их правам, потребностям и пожеланиям. Основные стандарты применения этого подхода включают:

**Безопасность:** Безопасность и защищенность пострадавшего является главным приоритетом.

**Конфиденциальность.** Пострадавшие имеют право выбирать, кому они расскажут или не расскажут свою историю, информация должна передаваться только с информированного согласия пострадавшего.

**Уважение.** Уважение выбора, пожеланий, прав и достоинства пострадавшего должно определять решения, принимаемые АОО. Пострадавшему должна быть предоставлена информация, необходимая ей/ему для принятия обоснованных решений и содействия восстановлению.

## **5. Основные принципы ЗСЭН:**

### 1) предотвращение:

Проверка: АОО, ее филиалы и дочерние организации осуществляют систематическую проверку всех потенциальных кандидатов в соответствии с установленными процедурами отбора.

Обучение: АОО, ее филиалы и дочерние организации проводят обязательное вводное обучение и курсы повышения квалификации по политике и процедурам АОО по противодействию СЭН для всех работников.

### 2) реагирование:

Отчетность: АОО, ее филиалы и дочерние организации располагают безопасными, конфиденциальными и доступными механизмами и процедурами, позволяющими учащимся и работникам сообщать об обвинениях в СЭН, обеспечивающих их осведомленность о наличии таких механизмов.

Расследования: В АОО, ее филиалах и дочерних организациях имеется процесс расследования обвинений в СЭН, который надлежащим образом и своевременно осуществляется Дисциплинарной комиссией.

Обращение к уполномоченным органам: Если после надлежащего расследования существуют доказательства, подтверждающие обвинения в СЭН, эти факты могут быть переданы в уполномоченные органы для уголовного преследования.

Помощь жертвам СЭН: АОО использует систему оперативного направления жертв СЭН к профильным специалистам за получением соответствующих услуг, основываясь на их потребностях и согласии.

### 3) соглашения о сотрудничестве:

Все договоры и партнерские соглашения АОО содержат условие, обязывающее подрядчиков, поставщиков, консультантов и партнеров придерживаться политики абсолютной нетерпимости в отношении СЭН и принимать меры по предотвращению и реагированию на СЭН.

Неспособность этих лиц или отдельных лиц принимать превентивные меры против СЭН, расследовать их обвинения или предпринимать корректирующие действия в случае СЭН, является основанием для прекращения любого соглашения о сотрудничестве.

## **3. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕРЫ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА**

5. В части операционно-управленческой деятельности воздействие Политики состоит в следующем:

1) включать в функции и должностные обязанности руководителей функции по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и дискриминации по любому признаку (приложение 1);

2) назначать координатора(-ов) по защите от сексуальной эксплуатации, надругательств и фактов дискриминации любого характера для выполнения обязанностей, таких как разработка внутренних систем, обучение и повышение осведомленности работников, а также координация с другими соответствующими участниками (приложение 2);

3) актуализировать процессы управления человеческими ресурсами в целях приведения практики набора работников (публикации объявлений о вакансиях, проверка анкетных данных/направлений, процесс проведения собеседований), процесса служебной аттестации и принятия дисциплинарных мер (в случае доказанных обвинений) в соответствии с Политикой (приложение 3);

4) придерживаться надлежащих процедур информирования, отчетности и реагирования на обвинения;

5) интегрировать защиту от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и дискриминации по любому признаку в процессы планирования, программной и операционной деятельности (стратегическое планирование, составление бюджета, управление программным циклом) и при финансовом планировании предусматривать аспекты защиты от СЭН и фактов дискриминации;

6) оказание образовательных услуг должно происходить в безопасных, доступных и хорошо освещаемых местах;

7) руководители всех уровней несут ответственность за внедрение соответствующих требований Политики, контролируют их внедрение и пересматривают их по мере необходимости. Руководители высшего звена демонстрируют свою приверженность ЗСЭН.

#### **4. ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОТЧЕТНОСТЬ, ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ**

6. В данной области воздействие Политики состоит в следующем:

1) организация АОО, ее филиалами и дочерними организациями каналов информирования таким образом, чтобы учесть опасения по поводу возможного инцидента из области СЭН или дискриминации по любому признаку, и создание условий для безопасного и конфиденциального информирования со стороны учащихся, работников АОО, ее филиалов и дочерних организаций о случаях СЭН и дискриминации по любому признаку – организация почты доверия с доступом координаторов по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку и функционирование бесплатного телефона доверия АОО по номеру 8 800 080 00 95.

2) обеспечение пострадавшим доступа к помощи;

3) пострадавшие не обязаны идентифицировать подозреваемого/преступника или доказывать, что они являются жертвами СЭН, чтобы получить доступ к услугам;

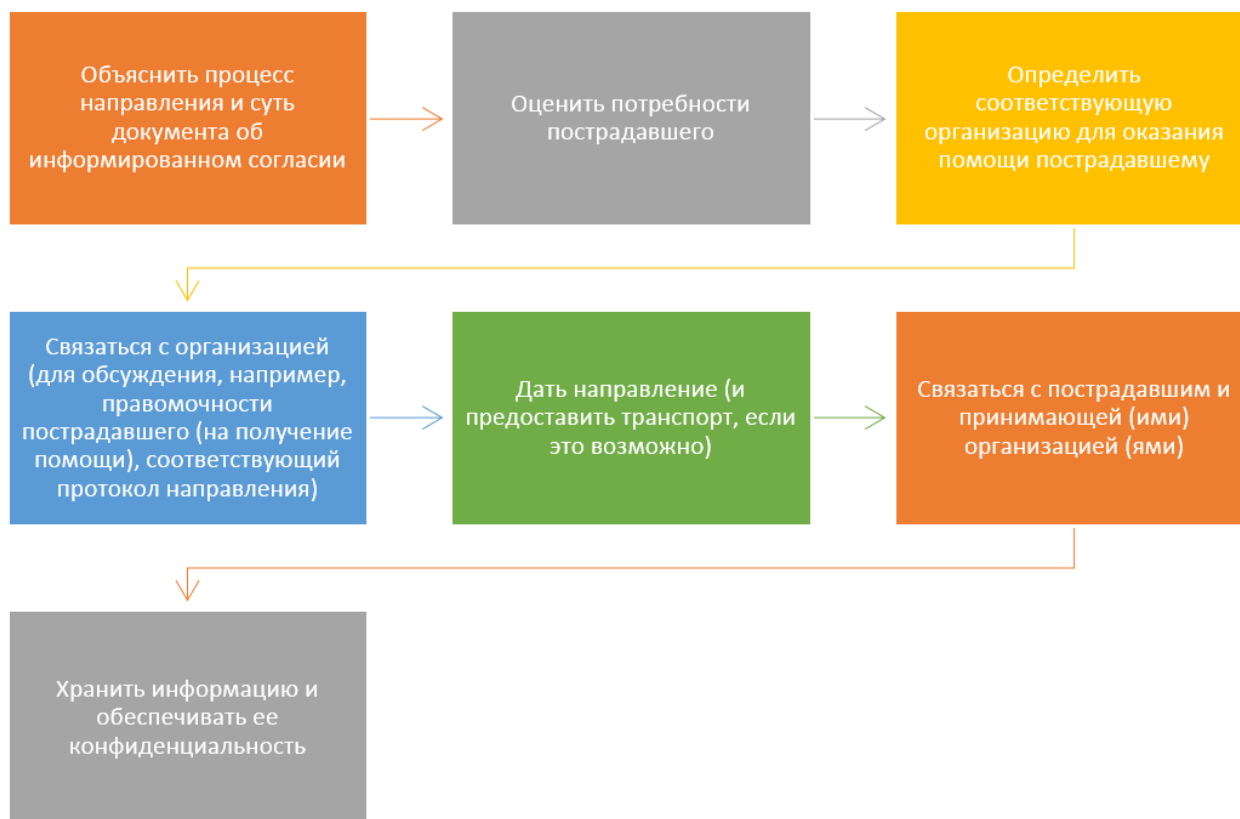
4) регулярно актуализировать список организаций, оказывающих услуги детям и взрослым, переживших трагические инциденты (приложение 4). Ниже представлен перечень видов услуг, которые могут потребоваться пострадавшим:

безопасность – незамедлительные меры по обеспечению безопасности или защиты пострадавших и свидетелей в целях устранения риска мести или продолжения насилия; например, это планирование мер по обеспечению безопасности пострадавших, предоставление убежища (т.е. места, обеспечивающего временную безопасность лицам, спасающимся бегством от причинения вреда), помощь в переселении;

медицинская помощь, включая постконтактную профилактику (ПКП) от ВИЧ (в течение 72 часов после возможного контакта), лечение инфекций, передающихся половым путем (ИППП), уход во время возможной беременности, экстренная контрацепция;

психосоциальная поддержка – психологическая помощь, эмоциональная и практическая поддержка, как индивидуальная, так и на уровне сообщества; юридические услуги – услуги по оказанию правовой помощи, включая бесплатное юридическое консультирование, юридическое представительство и другую поддержку; базовая материальная помощь – обеспечение пострадавшего продовольствием, одеждой, жильем, средствами к существованию и оказание помощи в социальной адаптации.

7. Применять установленную процедуру управления процессом направления к узким специалистам согласно форме направления (приложение 5) с описанием шагов, которые должен предпринять один из координаторов по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку в зависимости от потребностей и видов услуг, которые требуются пострадавшему.



8. Обязательное получение информированного и добровольного согласия, прежде чем содействовать в оказании помощи, уважая право человека, включая детей (в зависимости от их возраста и способностей), свободно выбирать к какому типу услуг поддержки они хотят получить доступ, или вовсе отказаться от таких услуг.

9. Соблюдение конфиденциальности, защиты информации, идентифицирующей всех лиц, причастных к предполагаемому инциденту.

10. Учет потенциальных рисков, возникающих у пострадавших (и их семей), и при необходимости принимать меры предосторожности.

## 5. ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ПОВЫШЕНИЕ ИХ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ О СЭН

11. Деятельность по повышению осведомленности работников может включать в себя следующие действия:

1) разработка основных сообщений о ЗСЭН и дискриминации по любому признаку для работников, охватывая такие вопросы, как определение СЭН и фактов дискриминации, соответствующие функции и обязанности, процедуры отчетности и направления, включая контактные данные координаторов ЗСЭН и дискриминации по любому признаку;

2) обучение работников, в том числе информирование вновь принятых работников (приложения 6,7);

3) адаптация коммуникационных сообщений, материалов и каналов к различным целевым аудиториям, используя соответствующие языки и стиль коммуникации, подходящий и доступный для аудитории;

4) широкое распространение информации о ЗСЭН и дискриминации по любому признаку с помощью различных коммуникационных каналов (веб-сайт, социальные сети, встречи работников);

5) привлечение к сотрудничеству других организаций в области информационно-просветительской деятельности, в том числе в рамках кампаний по защите детей и по борьбе с гендерным насилием (ГН) в случае необходимости.

12. Для того чтобы сделать обучение наиболее эффективным, следует придерживаться следующих правил:

1) включать в курс обучения основное содержание, например, четкое определение СЭН (согласно определению из международных актов, ратифицированных Республикой Казахстан), четкий запрет СЭН и дискриминации по любому признаку и действия, которые должны быть предприняты работниками (т.е. незамедлительное информирование об обвинениях и направление лиц, переживших трагические инциденты);

2) по возможности организовывать очное обучение с целью того, чтобы работники освоили информацию и могли применять ее на практике;

3) адаптировать содержание обучения к аудитории;

4) повышать подотчетность, обязав участников обучения ознакомиться с настоящей Политикой путем ее направления по корпоративной электронной почте с включением уведомления о прочтении;

5) проводить регулярные курсы переподготовки для обновления информации в данной сфере.

## **6. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ РАССЛЕДОВАНИЯ СЛУЧАЕВ СЭН ИЛИ ФАКТА ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ЛЮБОМУ ПРИЗНАКУ**

13. Дисциплинарные расследования случаев СЭН или факта дискриминации по любому признаку, совершенных работником АОО и ее филиалов, проводятся Комиссией по проведению служебного расследования согласно Правилам наложения дисциплинарных взысканий на работников АОО, дисциплинарные расследования случаев СЭН или факта дискриминации по любому признаку, совершенных учащимся, проводятся Дисциплинарной комиссией согласно Правилам внутреннего распорядка для учащихся Назарбаев Интеллектуальных школ. Дисциплинарные расследования случаев СЭН или факта дискриминации по любому признаку, совершенных работником дочерней организации проводятся в порядке, установленном Уставом и иными внутренними документами дочерней организации. Внутренние процессы рассмотрения обвинений включают следующие шаги:

1) фиксация факта подозрения в совершении СЭН или факта дискриминации по любому признаку;

2) проведение дисциплинарного расследования в порядке, установленном исполнительным органом/решением первого руководителя или лица, его замещающего;

3) отстранение от работы предполагаемого нарушителя в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Казахстан;

4) оказание помощи пострадавшим;

5) наложение дисциплинарных взысканий в установленном порядке;

6) при подтверждении обвинения передача в местные правоохранительные органы, если дело касается ребенка, в соответствующие учреждения по защите детей, и при установлении вины в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан, расторжение/прекращение трудового договора в соответствии с Трудовым

Кодексом Республики Казахстан;

7) анализ отчетов о дисциплинарных расследованиях (приложение 8) с целью выявления институциональных слабостей в предотвращении и реагировании на СЭН и дискриминацию по любому признаку, которые требуют изменений в Политике и кадровом составе (приложение 9).

14. При управлении дисциплинарными расследованиями важно:

1) выявлять и регулировать конфликты интересов путем проверки того, что работники, участвующие в дисциплинарном расследовании, не имеют личных или профессиональных отношений с пострадавшим, свидетелями, заявителями или предполагаемым нарушителем, или не имеют личной заинтересованности в результатах дисциплинарного расследования, что может скомпрометировать их объективность. Если становится известно о таком конфликте интересов – немедленное отстранение соответствующего лица из Комиссии по проведению служебного расследования/ Дисциплинарной комиссии, прекращение его/её дальнейшие контакты со всеми сторонами, имеющими отношение к выявленному факту, и взятие его/её письменного согласия на сохранение конфиденциальности информации по выявленному факту;

2) управлять обменом информацией и коммуникациями с четким разделением уровня конфиденциальности: информация о состоянии процесса информации – открытая, личные данные вовлеченных сторон и подробности инцидента – закрытая, с целью защиты тех, кто непосредственно вовлечен в процесс, а также для обеспечения целостности процесса;

3) четко определять то, какие лица должны иметь доступ к какому типу информации;

4) бумажная документация хранится в сейфе, электронная информация на флеш-носителе с паролем, который также находится в сейфе. Доступ к информации имеют только те лица, которые участвуют в дисциплинарном расследовании;

5) обращение ко всем сторонам, имеющим непосредственное отношение к процессу дисциплинарного расследования (например, к пострадавшим, свидетелям, предполагаемым нарушителям, назначенным руководителям/сотрудникам), об обеспечении сохранности конфиденциальности содержания их опросов (приложение 10);

6) координаторы по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку информируют пострадавших, заявителей и предполагаемых нарушителей, свидетелей о соответствующих аспектах процесса дисциплинарного расследования;

7) предоставлять надлежащую защиту и другую поддержку пострадавшим, свидетелям, заявителям и предполагаемым нарушителям в рамках обязанностей работников по обеспечению их интересов на протяжении всего процесса дисциплинарного расследования на основании их потребностей;

8) оценивать и управлять рисками, связанными с процессом дисциплинарного расследования, путем проведения комплексной оценки рисков координатором (-ами) по защите от сексуальной эксплуатации, надругательств и фактов дискриминации любого характера (приложение 11);

9) если риски ЗСЭН оказываются значительными, необходимо разработать отдельные планы обеспечения защиты. Координаторам по защите от сексуальной эксплуатации, надругательств и фактов дискриминации любого характера необходимо проводить пересмотр своих оценок рисков (и планов защиты) не реже 1 раза в год для актуализации;

10) осуществлять контроль за результатами дисциплинарного расследования.

11) При необходимости АОО вправе обратиться за помощью в ЮНИСЕФ для совместной выработки стратегии по оказанию помощи пострадавшим и урегулированию ситуации.



## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15. Администрация АОО, ее филиалов и дочерних организаций доводят до сведения работников настоящую Политику.

16. Вопросы, не затронутые настоящей Политикой, регулируются в соответствии с утвержденными правовыми актами АОО и законодательством Республики Казахстан.

Приложение 1  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

### Функции по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку

Наименование должности, структурного подразделения	Наименование функции
Первый руководитель АОО, ее филиалов и дочерних организаций	<ul style="list-style-type: none"><li>- Обеспечивать контроль за предотвращением и реагированием на ЗСЭН и факты дискриминации по любому признаку.</li><li>- Уделять внимание вопросам ЗСЭН и выделять ресурсы на ЗСЭН в рамках всей организации</li><li>- Координировать усилия в области ЗСЭН с другими организациями, включая доноров.</li></ul>

<p>Координатор по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку (Структурное подразделение АОО, в компетенцию которого входят вопросы координации работы по предотвращению и реагированию на ЗСЭН и факты дискриминации по любому признаку/педагог-психолог в филиалах, осуществляющих образовательную деятельность/назначенный работник в иных филиалах и дочерних организациях)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Пересматривать и актуализировать политики и рекомендации по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку.</li> <li>- Сообщать руководству о проблемах или сложностях в реализации ЗСЭН.</li> <li>- Получать отчеты об обвинениях в совершении СЭН и дискриминации по любому признаку в отношении учащихся и координировать реагирование на такие инциденты.</li> <li>- Обеспечивать незамедлительное дисциплинарное расследование обвинений в СЭН и фактах дискриминации в отношении учащихся с соблюдением принципа – расследование ориентировано на пострадавших, соблюдая их права на безопасность, конфиденциальность, уважение и недискриминацию.</li> <li>- Координировать усилия с другими соответствующими участниками процесса ЗСЭН.</li> </ul>
<p>Координатор по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку (Структурное подразделение АОО/ работник филиалов и дочерних организаций, в компетенцию которого входит кадровое обеспечение)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- В рамках процесса набора работников проводить проверку на подтверждение личности работников и проверку на совершение СЭН и других нарушений в прошлом.</li> <li>- Обеспечить ознакомление работников, в том числе вновь принимаемых, с Политикой, Конвенцией ООН о правах ребенка, Кодексом этики автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» и Политикой по защите учащихся филиалов автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы».</li> <li>- Проводить обучение и повышать осведомленность работников и других лиц о ЗСЭН.</li> <li>- Включить оговорку о ЗСЭН и дискриминации по любому признаку в трудовые договоры, в том числе и в иные договоры на оказание услуг (выполнение работ).</li> <li>- Получать отчеты об обвинениях в совершении СЭН и дискриминации по любому признаку в отношении работников и координировать реагирование на такие инциденты.</li> <li>- Обеспечивать незамедлительное дисциплинарное расследование обвинений в СЭН и фактах дискриминации в отношении работников с соблюдением принципа – расследование ориентировано на пострадавших, соблюдая их права на безопасность, конфиденциальность, уважение и недискриминацию.</li> <li>- Поддерживать связь с работниками во время проведения расследований обвинений в совершении СЭН фактах дискриминации.</li> <li>- Хранить документы, связанные с ЗСЭН.</li> </ul>

<p>Координатор по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку (Структурное подразделение АОО/ работник филиалов и дочерних организаций, в компетенцию которого входит обеспечение законности деятельности)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участвовать при проведении дисциплинарного расследования по обвинениям в СЭН и фактах дискриминации в отношении учащихся и работников с соблюдением принципа - расследование ориентировано на пострадавших, соблюдая их права на безопасность, конфиденциальность, уважение и недискриминацию.</li> <li>- Обеспечивать соблюдение законности проведения процедур, связанных с ЗСЭН и реагированием на инциденты.</li> </ul>
<p>Все работники АОО, ее филиалов и дочерних организаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечивать действие Политики.</li> <li>- Активно участвовать в обучении и мероприятиях по повышению осведомленности о СЭН, включая оказание поддержки распространению материалов о ЗСЭН.</li> <li>- Сообщать о случаях СЭН и дискриминации по любому признаку об обвинениях в СЭН по почте доверия АОО, соответствующего филиала или дочерней организации, телефону доверия АОО 8 800 080 00 95 и другим каналам информирования.</li> <li>- При необходимости участвовать в расследованиях обвинений в СЭН.</li> <li>- Выявлять и смягчать/избегать программные риски в области СЭН (особенно это касается работников, участвующих в программной деятельности).</li> </ul>

Приложение 2  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

## **Типовые функциональные обязанности координаторов по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку**

### **1. Цель**

Предназначение координаторов по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку - иметь в штате назначенных сотрудников, которые будут координировать разработку и внедрение политики и процедур ЗСЭН и дискриминации по любому признаку.

### **2. Объем работ**

Функциональные обязанности координаторов ЗСЭН и дискриминации по любому признаку:

#### **2.1. Предупреждение и профилактика**

1) проводить периодические оценки политик и практик ЗСЭН и дискриминации по

любому признаку в АОО, ее филиалах и дочерних организациях и предлагать улучшения руководству;

2) регулярно проводить занятия по информированию и обучению по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку для всех работников;

3) сотрудничать с другими структурными подразделениями, по аспектам, связанным с СЭН и дискриминацией по любому признаку, включая ознакомление с настоящей Политикой и проверки в процессе набора работников на совершение СЭН в предыдущей трудовой деятельности;

4) содействовать проведению кампаний по повышению осведомленности среди работников о том, что касается определения терминов «сексуальная эксплуатация и надругательства» и «дискриминация», стандартов поведения, ожидаемых от работников АОО и ее филиалов, дочерних организаций, и различных механизмов информирования об обвинениях в совершении СЭН или опасений в совершении СЭН, включая предоставление контактной информации для передачи таких обращений.

## **2.2. Отчетность о наличии обвинений в совершении СЭН и дискриминации по любому признаку**

5) руководить разработкой внутренних процедур, позволяющих работникам безопасно и конфиденциально сообщать о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах и фактах дискриминации по любому признаку;

6) получать сообщения об обвинениях в совершении СЭН и дискриминации по любому признаку, связанную с этим информацию, и координировать ответные меры согласно соответствующим процедурам;

7) сообщать руководству о проблемах или сложностях в реализации ЗСЭН и дискриминации по любому признаку.

## **2.3. Реагирование на обвинения в совершении СЭН и дискриминации по любому признаку**

8) После получения жалобы координировать реагирование АОО, включая направление лиц, пострадавших от СЭН и дискриминации по любому признаку, для получения немедленной профессиональной помощи и направление установленного факта для дальнейшего дисциплинарного расследования, при необходимости в уполномоченные органы.

## **2.4. Другие обязанности**

9) координировать мероприятия АОО по обеспечению ЗСЭН и дискриминации по любому признаку с соответствующими организациями, включая (при необходимости) межучрежденческие инициативы;

10) по мере необходимости реализовывать другие мероприятия, связанные с ЗСЭН и дискриминации по любому признаку.

## **3. Компетенции и опыт**

11) Координаторы по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку должны обладать следующими компетенциями и опытом:

Добросовестность, объективность и профессиональная компетентность;  
Знание культурных и гендерных вопросов; предпочтение отдается кандидатам с опытом программной деятельности в области противодействия гендерному насилию;  
Свободное владение государственным и русским языками;  
Проверенные коммуникативные навыки.

Приложение 3  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,

сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

### **Контрольный список вопросов для ЗСЭН и дискриминации по любому признаку при наборе работников, заключения договоров и корпоративном управлении**

Включение в объявления о вакансиях информации о том, что при отборе кадров будет проводиться проверка биографических данных, рекомендательных писем и справок кандидатов.

Предоставление кандидатами на занятие вакантных должностей информации о своих предыдущих проблемах, связанных с сексуальными или иными проступками, о прошлых увольнениях с работы и судимостях.

Проведение проверок биографических данных кандидатов на занятие вакантных должностей (например, поиск в Google), справок с места работы и рекомендательных писем для того, чтобы проверить кандидата на совершение проступков в прошлом, руководствуясь при этом законодательством Республики Казахстан о труде, неприкосновенности частной жизни и защите данных.

Обеспечение гендерной сбалансированности отборочных комиссий при приеме на работу и проведение гендерно-нейтральных собеседований.

Включение вопросов об этике и этических дилеммах (например, «Что Вы думаете об организации, руководствующейся этическими принципами?»; «Расскажите мне о том времени, когда вы столкнулись с этическими проблемами») в собеседование с кандидатами на занятие вакантных должностей.

Ознакомление кандидатов на занятие вакантных должностей с текстом настоящей Политики перед подписанием трудового договора.

Включение пункта о ЗСЭН и дискриминации по любому признаку в трудовые договоры, в том числе в договора оказания услуг (выполнения работ).

Определение дисциплинарных мер в случае доказанных обвинений в совершении СЭН (например, расторжение договора).

Включение обучения по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку в процесс адаптации к новому рабочему месту и регулярное проведение обучения на протяжении всего периода работы работника.

Учет соблюдения настоящей Политики (например, участие в обучении по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку) при аттестации работников.

Включайте в аттестацию работников высшего звена такой показатель, как их эффективность в создании и поддержании условий предотвращения и реагирования на СЭН.

Приостановление возможности профессионального роста / найма лиц, в отношении которых ведется дисциплинарное расследование.

Принятие дисциплинарных мер в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Казахстан, в случае подтверждения совершения проступка, а также сообщение об этом инциденте в правоохранительные органы в случае, если это связано с возможным совершением преступления.

Ведение внутренней базы данных, документирующих любые дисциплинарные меры, применявшиеся к сотрудникам, включая расторжение/прекращение трудового договора, чтобы избежать повторного трудоустройства этих же кадров в будущем.

Обмен соответствующей информацией о работниках, которые совершили СЭН, при наличии установления их вины в установленном порядке, с другими потенциальными работодателями в рамках проверок анкетных данных при необходимости.

Приложение 4

к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

**Список организаций, оказывающих услуги детям и взрослым, пережившим сексуальную эксплуатацию, надругательство и дискриминацию любого характера**

Категория	Наименование организации или органа	Телефон доверия и/или сайт организации
Помощь пережившим сексуальную эксплуатацию и надругательства	Союз кризисных центров	8-708-10-608-10 150 116-16 <a href="http://www.telefon150.kz">www.telefon150.kz</a>
	Департамент полиции	102 <a href="http://qamqor.gov.kz">qamqor.gov.kz</a>
	Городские и областные прокуратуры	8(7172) 71-25-54 <a href="http://prokuror.gov.kz">prokuror.gov.kz</a>
Помощь пережившим домашнее насилие	Союз кризисных центров	8-708-10-608-10 150 116-16 <a href="http://www.telefon150.kz">www.telefon150.kz</a>
	Департамент полиции	102 <a href="http://qamqor.gov.kz">qamqor.gov.kz</a>
	Городские и областные прокуратуры	8(7172) 71-25-54 <a href="http://prokuror.gov.kz">prokuror.gov.kz</a>
Помощь пережившим дискриминацию по половому признаку	Союз кризисных центров	8-708-10-608-10 150 116-16 <a href="http://www.telefon150.kz">www.telefon150.kz</a>
	Департамент полиции	102 <a href="http://qamqor.gov.kz">qamqor.gov.kz</a>
	Городские и областные прокуратуры	8(7172) 71-25-54 <a href="http://prokuror.gov.kz">prokuror.gov.kz</a>

Помощь детям, пережившим насилие и жестокость	Союз кризисных центров	8-708-10-608-10 150 116-16 <a href="http://www.telefon150.kz">www.telefon150.kz</a>
	Департамент полиции	102 <a href="http://qamqor.gov.kz">qamqor.gov.kz</a>
	Городские и областные прокуратуры	8(7172) 71-25-54 <a href="http://prokuror.gov.kz">prokuror.gov.kz</a>
Помощь пережившим дискриминацию	Департамент полиции	102 <a href="http://qamqor.gov.kz">qamqor.gov.kz</a>
	Городские и областные прокуратуры	8(7172) 71-25-54 <a href="http://prokuror.gov.kz">prokuror.gov.kz</a>

*\*в случае получения травм вызвать скорую помощь (103). Получить от сотрудника полиции направление на судебно-медицинское освидетельствование*

Приложение 5  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

### ФОРМА НАПРАВЛЕНИЯ

**КОНФИДЕНЦИАЛЬНО: Необходимо ограничить доступ к этому документу и хранить его в безопасном месте.**

Примечание: Пожалуйста, предоставьте копии заполненных форм направления в организацию по оказанию помощи пострадавшим и в принимающую организацию, и сохраните копию для внутреннего учета в АОО, ее филиалах и дочерних организациях и последующих действий.

Направляющая организация	
Организация:	Контактное лицо:
Тел.:	Эл. почта:
Адрес:	

Принимающая организация	
Организация:	Контактное лицо:
Тел.:	Эл. почта:
Адрес:	

Информация о пострадавшем	
ФИО:	Тел.:
Адрес:	Возраст:
Пол	Страна регистрации:
Язык:	Идентификационный номер
Если потерпевший является несовершеннолетним (до 18 лет)	
ФИО законного представителя:	Степень родства с ребенком:
Контактная информация законного представителя:	Разлучен ли ребенок с родителями или с сопровождающими его взрослыми? <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Нет
Законный представитель проинформирован о направлении? <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Нет (если «нет», то объясните)	

Справочная информация / причина направления и уже оказанных услуг	
Был ли пострадавший проинформирован о направлении? <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Нет (если «нет», то объясните ниже)	Был ли пострадавший направлен в какую-либо другую организацию? Да <input type="checkbox"/> Нет (если «да», то поясните ниже)

Запрашиваемые услуги		
<input type="checkbox"/> Службы психического здоровья <input type="checkbox"/> Психосоциальная поддержка <input type="checkbox"/> Социальные услуги <input type="checkbox"/> Медицинская помощь	<input type="checkbox"/> Услуги по предоставлению защиты <input type="checkbox"/> Правовая помощь <input type="checkbox"/> Образование <input type="checkbox"/> Поддержка путем предоставления средств к существованию	<input type="checkbox"/> Убежище <input type="checkbox"/> Материальная помощь <input type="checkbox"/> Питание <input type="checkbox"/> Поддержка детей, родившихся в результате СЭН



Пожалуйста, объясните потребность во всех запрашиваемых услугах:

Согласие на передачу информации. (Прочитайте документ вместе с пострадавшим/законным представителем ребенка и ответьте на любые вопросы, прежде чем он/она подпишется ниже.

Я, \_\_\_\_\_ (ФИО пострадавшего/законного представителя), понимаю, что цель направления и раскрытия этой информации \_\_\_\_\_ (название принимающей организации) заключается в обеспечении безопасности и непрерывности оказания услуг их поставщиками, стремящимися обслужить своего клиента. \_\_\_\_\_ (название направляющей организации), четко объяснил мне процедуру направления и перечислил точную информацию, которая должна быть раскрыта. Подписывая эту форму, я разрешаю предоставить эту информацию.

Подпись ответственного лица (пострадавший или законный представитель, если дело касается ребенка):

Дата (ДД / ММ / ГГ):

Подробности направления

Какой-либо контакт или другие ограничения?  Да  Нет (если «да», то объясните ниже)

Направление доставлено через:  Телефон (только в экстренных случаях)  Электронная почта  Электронные средства связи (например, программное приложение или база данных)  Лично

Последующие действия ожидаются через:  Тел.  Эл. почта  Лично. В срок до (ДД / ММ / ГГ):

ФИО и подпись получателя: \_\_\_\_\_ Дата получения (ДД/ММ/ГГ): \_\_\_\_\_

Приложение 6  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,

**Типовой Годовой план обучения**

МЕРОПРИЯТИЕ	Сроки	Ответственный
Обучение по Программе, при том же составе участников программа дополняется и актуализируется  Целевая группа: работники и партнеры (при необходимости)	Один раз в год	Структурное подразделение, в компетенцию которого входят кадровые вопросы
Ознакомительное вводное обучение вновь принятых работников Целевая группа: вновь принятые работники	В первый месяц вступления в должность	Структурное подразделение, в компетенцию которого входят кадровые вопросы

Приложение 7  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

## Типовая программа обучения по ЗСЭН и дискриминации по любому признаку

МЕРОПРИЯТИЕ	РАСЧЕТНОЕ ВРЕМЯ	РЕСУРСЫ
<b>ВВЕДЕНИЕ</b>		
Приветствие и вступительные слова - Представление преподавателя(ей) и обучаемых - Обзор программы обучения - Ожидаемые результаты обучения	15 мин	· Раздаточные материалы: Программа обучения
<b>СЕССИЯ 1: ПОНИМАНИЕ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, НАДРУГАТЕЛЬСТВ И ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ЛЮБОМУ ПРИЗНАКУ</b>		
Презентация: Основные определения и понятия - Определение термина «СЭН» и дискриминации - Политика ООН по нулевой терпимости к СЭН - Политика защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и дискриминации по любому признаку АОО, ее филиалов и дочерних организаций - Роли и обязанности персонала в предотвращении и реагировании на СЭН.	15 мин	· Раздаточные материалы: Копии бюллетеня Генерального секретаря ООН (ST/SGB/2003/13), Кодекс профессиональной этики педагогических работников и приравненных к ним лиц автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», Кодекс этики автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», Политика по защите учащихся филиалов автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» и другие соответствующие документы.
Случайные сценарии: Это СЭН/ДИСКРИМИНАЦИЯ? - Представьте практические сценарии и обсудите, какие из них могут быть случаями СЭН/дискриминации и почему.		45 мин

<p>Упражнение в группах: Последствия СЭН и дискриминации по любому признаку</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Попросите обучаемых определить (потенциальные) последствия СЭН и дискриминации по любому признаку для: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) пострадавшего(их);</li> <li>b) общества;</li> <li>c) организации»;</li> <li>d) других лиц.</li> </ul> </li> </ul>	30 мин	
<p><b>СЕССИЯ 2: ПРИНЯТИЕ МЕР ПРОТИВ СЭН И ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ЛЮБОМУ ПРИЗНАКУ</b></p>		
<p>Презентация: Краткий обзор</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обзор вариантов реагирования на СЭН (профилактика и предотвращение, информирование и отчетность, расследование и направление).</li> <li>- Руководящие принципы (включая подход, ориентированный на пострадавших).</li> </ul>	20 мин	<p>Раздаточные материалы: «Инструментарий практического руководства по ЗСЭН для ЮНИСЕФ и его партнеров» [PSEA Practical Guide Toolkit for UNICEF and Partners] (например, самооценка организации, шаблон плана действий, оценка рисков ЗСЭН и минимизация рисков ЗСЭН).</p>
<p>Обсуждение в группе: Предупреждение и профилактика</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обсудите, как выявить и минимизировать риски СЭН (Какие есть предупреждающие знаки? Почему их игнорируют? Что еще может сделать АОО, чтобы предотвратить СЭН?).</li> </ul>	45 мин	
<p>Презентация: Информирование и отчетность</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обязательная отчетность</li> <li>- Как сообщать об обвинениях в СЭН, включая аспекты конфиденциальности и «обеспечения наилучших интересов ребенка».</li> <li>- Защита лиц, сообщающих о случаях СЭН.</li> </ul>	20 мин	<p>Раздаточный материал с контактными данными каналов информирования и с политикой защиты информаторов и/или заявителей.</p>

Презентация: Расследования <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обзор процесса расследования</li> <li>- Последствия для персонала, если обвинения являются обоснованными</li> <li>- Обязанность персонала в полной мере участвовать в любом расследовании.</li> </ul>	15 мин	
Презентация: Помощь <ul style="list-style-type: none"> <li>- Потребности в обслуживании потерпевших (и свидетелей)</li> <li>- Подходы, ориентированные на пострадавшего, и информированное согласие</li> <li>- Варианты направления.</li> </ul>	10 мин	
Выводы <ul style="list-style-type: none"> <li>- Краткое изложение основных знаний</li> <li>- Попросите каждого участника дать хотя бы один ответ на вопрос: «Как вы планируете применять то, что вы только что узнали, в своей работе?»</li> <li>- Отзывы об обучении.</li> </ul>	20 мин	Формы обратной связи

Приложение 8  
 к Политике защиты  
 от сексуальной эксплуатации,  
 сексуальных надругательств (СЭН)  
 и дискриминации по любому признаку  
 в автономной организации образования  
 «Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
 ее филиалах и дочерних организациях

**Образец формы отчета об инциденте с обвинениями в СЭН и дискриминации по любому признаку**

Настоящий образец формы отчета об инциденте предназначен для процессов

внутренней отчетности организации. Если отчеты передаются уполномоченным органам и организациям, то делать это следует конфиденциально и таким образом, чтобы обеспечить безопасность всех участников процесса.

**КОНФИДЕНЦИАЛЬНО: Пожалуйста, ограничьте доступ к этому документу и храните его в безопасном месте (например, используя пароли или шифрование для компьютеров и запирая офисы, когда они остаются без присмотра). Всегда используйте кодовые имена при обращении к лицам, участвующим в инциденте, опускайте информацию, которая может раскрыть личность (например, дата рождения, адрес, номер телефона, описание уникальных физических черт), и храните информацию о личности и личных данных вовлеченных лиц отдельно от отчетов об инцидентах и связанной с этим документацией.**

1. Подробная информация о том, как, когда и кем было получено обвинение;
2. Описание предполагаемого инцидента, включая даты, время и место;
3. Описание предполагаемых или ожидаемых пострадавших (например, ФИО, возраст, пол, этническое происхождение / национальность, особые потребности);
4. Описание предполагаемых или подозреваемых преступников (например, ФИО, возраст, пол, национальность, организационная принадлежность / должность, предыдущие записи о неправомерных действиях);
5. Действия, предпринятые организацией в ответ на обвинения, поступившие до настоящего времени (например, направление в целях оказания помощи, проведение дисциплинарных расследований,);
6. Действия, предпринятые другими организациями или структурами (например, ООН, правительством принимающей страны) в ответ на это обвинение;
7. Запрашиваемая поддержка у партнеров (например, оказание поддержки жертвам СЭН, поддержка при проведении расследований).

Отчет передан:	
ФИО:	Контактная информация (электронная почта, телефон):
Должность:	Дата:

Приложение 9  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)

и дискриминации по любому признаку в автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», ее филиалах и дочерних организациях

**Программные мероприятия с разбивкой по секторам для минимизации рисков СЭН и фактов дискриминации**

СЕКТОР	Примеры программной деятельности
Защита детей (ЗД)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Сотрудничество со специалистами по борьбе гендерным насилием (ГН) и дискриминацией, чтобы разрабатывать приемлемые для детей/подростков сообщения о ГН («безопасное/небезопасное прикосновение» и т.п.), дискриминации и о том, как сообщать о надругательствах.</li><li>- Нарращивать потенциал механизмов в отношении того, как реагировать на случаи ГН/СЭН и фактов дискриминации.</li><li>- Поддерживать разработку и внедрение стандартных операционных процедур (СОП), в которых конкретно рассматриваются способы ведения дел о ГН/СЭН и дискриминации, по которым проходят дети.</li><li>- Поддерживать поставщиков услуг по противодействию ГН и дискриминации, чтобы они были доступны и подходили для работы с детьми и подростками.</li></ul>
Образование	<ul style="list-style-type: none"><li>- Оценивать расходы, связанные с участием в образовательных мероприятиях (например, плата за обучение / учебные материалы, транспорт), и связанные с этим риски эксплуатации.</li><li>- Сводить к минимуму ситуации, когда оценка учащегося и его академических достижений зависит от одного педагога; обеспечивать регулярный контроль за преподавательским составом.</li><li>- Обеспечивать доступ учащихся и преподавательского состава к механизмам информирования и отчетности, и повышать их осведомленность о наличии рисков СЭН и фактов дискриминации во время образовательных мероприятий.</li></ul>

<p>Коммуникации в целях развития (C4D)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Работать с другими программами над созданием и распространением информационных материалов о СЭН и дискриминации (например, критерии приемлемости программ, процедуры распределения, механизмы информирования и отчетности и т.д.).</li> <li>- Оказывать поддержку тем, кто занимается вопросами ГН/ЗД, в создании упрощенных описаний механизма направления пострадавших для использования этих описаний в информационно-просветительской деятельности на уровне общества (например, используйте рисунки или символы, соответствующие местному контексту).</li> <li>- Работать со специалистами по ГН для обеспечения того, чтобы механизмы рассмотрения жалоб соответствовали глобальным стандартам безопасного и этического управления данными и обмена информацией о ГН (например, соблюдение конфиденциальности данных об инцидентах).</li> <li>-</li> </ul>
--	---

Приложение 10  
к Политике защиты  
от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

**Напоминание о соблюдении конфиденциальности в ходе проведения дисциплинарного расследования по инциденту о СЭН и дискриминации**

Вас попросили оказать помощь в дисциплинарном расследовании обвинения в сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательствах или дискриминации с участием работников/учащихся, которое проводится в настоящее время. Вас могут



попросить пройти опрос, предоставить документы, компьютерные файлы и другие записи, или попросить оказать помощь каким-либо другим способом. Дисциплинарные расследования являются главным элементом приверженности нашей организации предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств или дискриминации, и реагированию на них.

Как участник дисциплинарного расследования вы должны знать следующие моменты:

- 1. Сотрудничество.** Вам предлагается сотрудничать с уполномоченными на проведение служебного расследования лицами честно и в полном объеме отвечать на все вопросы и запросы указанных лиц.
- 2. Соблюдение конфиденциальности.** Вы должны держать в секрете тот факт, что ведется дисциплинарное расследование и что в рамках дисциплинарного расследования с Вами что-либо обсуждалось.
- 3. Отказ от мести.** Наша организация не потерпит каких-либо угроз или мести в отношении тех, кто сообщает о нарушении или сотрудничает с уполномоченными на проведение дисциплинарного расследования.
- 4. Отказ от собственного расследования.** Не пытайтесь проводить собственное расследование или вызывать свидетелей, так как это может нарушить ход дисциплинарного расследования.
- 5. Создание благоприятных условий.** Никогда не пытайтесь вмешиваться или препятствовать дисциплинарному расследованию.

Соблюдение этих требований является обязательным. Нарушения могут привести к дисциплинарным мерам в установленном Трудовым Кодексом порядке/дисциплинарным взысканиям согласно Правилам внутреннего распорядка и в случае необходимости передачи дела в уполномоченные органы.

Большое спасибо за помощь нашей организации в проведении дисциплинарного расследования. Если вы узнаете или вспомните что-то еще, что может иметь отношение к дисциплинарному расследованию, или если у вас есть какие-либо вопросы, пожалуйста, свяжитесь с лицом, уполномоченным проводить дисциплинарное расследование.

ФИО\*:

Эл. почта:

Тел.:

Моб. тел.:

\*Примечание. При проведении дисциплинарного расследования в отношении учащегося, подписывается законным представителем.

Приложение 11  
к Политике защиты

от сексуальной эксплуатации,  
сексуальных надругательств (СЭН)  
и дискриминации по любому признаку  
в автономной организации образования  
«Назарбаев Интеллектуальные школы»,  
ее филиалах и дочерних организациях

**Образец для оценки и управления рисками  
в ходе дисциплинарного расследования проступка о СЭН**

<i>КОНФИДЕНЦИАЛЬНО: Пожалуйста, ограничьте доступ к этому документу и храните его в безопасном месте.</i>							
ОЦЕНКА РИСКОВ				РУКОВОДСТВО			
№	Кто в группе риска?	Выявленные риски	Вероятность риска*	Предыдущие меры по управлению рисками, которые актуальны на сегодняшний день	Дополнительные меры по минимизации рисков	Исполнитель	Срок исполнения
<i>Пример</i>	<i>Пострадавший</i>	<i>Предполагаемый преступник оказывает давление на пострадавшего, чтобы последний отозвал свои обвинения</i>	<i>Средняя</i>	<i>Устное информирование предполагаемому нарушителю воздерживаться от контактов с пострадавшим (ДАТА.)</i>	<i>Письменное предупреждение предполагаемого нарушителя о последствиях продолжающихся контактов</i>		
1.							
2.							
3.							

\* **Высокий / Средний / Низкий**