



ПОЛИТИКА ПО БОРЬБЕ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ

1. Общие положения

1.1. НАО «Казахский национальный педагогический университет имени Абая» (далее — «Университет») привержен принципам свободы мысли и свободы выражения мнений.

1.2. Университет поддерживает открытые дискуссии, всестороннее рассмотрение и глубокое изучение спорных вопросов, что является важной частью его образовательной миссии.

1.3. Политика Университета в отношении борьбы с дискриминацией и домогательствами (далее — «Политика») не ограничивает эти принципы. Университет решительно осуждает использование данной политики в целях, противоречащих её основным целям. Поведение, нарушающее данную политику, а именно дискриминация, домогательства и преследование, не может быть оправдано академической свободой и несовместимо с ценностями Университета.

1.4. Каждый сотрудник и студент Университета обязуется уважать права и достоинство других, избегать любых форм дискриминации и домогательств. Ожидается, что все участники учебного процесса будут способствовать созданию безопасной, инклюзивной и уважительной среды, свободной от предвзятости и насилия.

1.5. Университет обязуется обеспечивать равенство прав и возможностей для женщин в учебном процессе и на рабочем месте, исключая любые формы дискриминации на основе пола.

1.6. Университет гарантирует, что трансгендерные сотрудники и студенты будут защищены от дискриминации и домогательств, а также обеспечит инклюзивную среду, способствующую их полному участию в образовательном процессе.

1.7. Университет гарантирует защиту лиц, сообщающих о дискриминации или домогательствах, от репрессий и негативных последствий в плане образования или трудоустройства.

1.8. Университет категорически осуждает дискриминацию на рабочем месте, включая дискриминацию по признакам религии, сексуальной ориентации, пола, возраста и других характеристик, и принимает меры для её предотвращения и устранения.

1.9. Университет обеспечивает, чтобы права работников, включая права на защиту от дискриминации, сохранялись при передаче деятельности третьим сторонам.

1.10. Университет принимает студентов на основе принципов равенства, и в случае применения политики положительной дискриминации при приеме, эта информация будет доступна и подробно объяснена, публикуясь в открытом доступе.

1.11. Университет категорически осуждает любые формы дискриминации и преследований, создавая атмосферу, свободную от таких проявлений, и обеспечивая соответствующие механизмы для их предотвращения и устранения.

2. Основные понятия

В настоящей Политике применяются следующие термины и определения:

1) Университет – Казахский национальный педагогический университет имени Абая.

2) Дискриминация — это несправедливое или предвзятое отношение к человеку или группе людей на основании определённых признаков, таких как пол, возраст, раса, национальность, религия, социальное положение, инвалидность или иные характеристики. Она может проявляться в различных сферах жизни, включая трудоустройство, образование, здравоохранение и доступ к ресурсам.

3) Домогательство — это нежелательное и навязчивое поведение, направленное на человека, которое причиняет ему дискомфорт, унижение или угрозу. Оно может проявляться в различных формах, включая:

Сексуальное домогательство – непристойные замечания, нежелательные прикосновения, предложения интимного характера.

Психологическое домогательство (моббинг) – травля, запугивание, оскорбления.

Преследование (харассмент) – навязчивое внимание, слежка, угрозы.

Домогательства могут происходить в рабочей среде, учебных заведениях, общественных местах и онлайн. Во многих странах они регулируются законом и могут повлечь за собой административную или уголовную ответственность.

4) Дисциплинарная комиссия — это постоянный коллегиальный орган, сформированный в Университете для рассмотрения результатов служебных проверок и анализа фактов, связанных с дисциплинарным проступком. Ее цель — обеспечить всестороннее, полное и объективное установление обстоятельств совершенного нарушения и вынести рекомендации первому руководителю о мере дисциплинарного взыскания. Комиссия состоит из нечетного количества сотрудников Университета, каждый из которых обладает равным правом голоса.

5) Инцидент — это любые ситуации и происшествия, связанные с дискриминацией и домогательствами.

6) Заявитель – лицо, заявляющее в Университет о фактах домогательства или дискриминации любого характера.

7) Пострадавший – лицо, подвергшееся дискриминации, домогательству любого характера.

8) Информатор – лицо, сообщившее о факте дискриминации или домогательства любого характера.

9) Должностные лица – Члены Совета Директоров, Члены Правления Университета

3. Цели и задачи политики

3.1. Целью данного документа является создание безопасной и инклюзивной среды в Университете, свободной от дискриминации и домогательств. Стремление обеспечить равенство и уважение для всех участников образовательного процесса.

3.2. Основными задачами являются предотвращение и выявление случаев дискриминации и домогательств, а также предоставление эффективной поддержки пострадавшим. Важно обеспечить осведомленность всех членов Университета о правах и мерах, предусмотренных Политикой.

4. Область применения

4.1. Данная Политика распространяется на всех сотрудников и студентов НАО «Казахский национальный педагогический университет имени Абая». Она действует в рамках всего Университета, включая его подразделения, филиалы и другие образовательные, научные и культурные инициативы, проводимые от имени Университета.

4.2. Политика применяется ко всем аспектам университетской жизни, включая, но не ограничиваясь, процессами поступления, обучения, трудоустройства, академической и научной деятельности, а также взаимоотношениями с внешними организациями и партнерами.

4.3. Политика охватывает любые формы взаимодействия и коммуникации в университете, включая личные и виртуальные пространства, а также деятельность, связанная с социальными, культурными и образовательными мероприятиями, организованными Университетом.

4.4. Политика распространяется также на все формы официальных и неофициальных взаимодействий, происходящих в учебных и рабочих группах, на кафедрах,

во время академических конференций, лекций, семинаров, научных исследований, а также в процессе внеучебной деятельности, такой как клубы, спортивные мероприятия и студенческие организации.

4.5. Она охватывает все формы коммуникации, включая электронную почту, социальные сети, а также другие онлайн и офлайн платформы, используемые в процессе обучения и работы в Университете.

5. Основные принципы

5.1. Все сотрудники, студенты и другие участники учебного процесса Университета имеют равные права и возможности, независимо от их пола, расы, этнической принадлежности, религиозных и политических убеждений, сексуальной ориентации, возраста, состояния здоровья, социальной и экономической ситуации или других личных характеристик. Университет обязуется обеспечивать равенство и недискриминацию во всех аспектах своей деятельности.

5.2. Университет стремится создать инклюзивную среду, где каждый участник учебного процесса чувствует себя ценным и важным, независимо от его индивидуальных особенностей. Это включает в себя активное поощрение культурного, социального и академического разнообразия, а также устранение любых барьеров для полноценного участия.

5.3. Университет признает и уважает достоинство каждого человека, способствуя созданию атмосферы взаимного уважения, доверия и открытости. Все участники учебного процесса должны уважать права и личные границы других людей, избегая любых форм насилия, домогательств и оскорблений.

5.4. Университет обязуется создавать безопасную среду, в которой исключены любые формы домогательств, насилия и преследований. В случае выявления таких действий Университет обязуется принять меры для защиты пострадавших и предотвращения дальнейших случаев нарушений.

5.5. Департаментом по социальной и молодежной политике проводятся информационно-разъяснительные работы, направленные на повышение осведомленности и формирование понимания среди различных социальных групп о недопустимости дискриминационных практик и актов домогательства.

6. Процедура подачи обращений

6.1. Все сотрудники, студенты и другие участники учебного процесса Университета могут подать официальное обращение в Университет на имя Члена Правления - Проректора по социальному развитию.

Обращение должно содержать:

6.1.1. ФИО, структурное подразделение и должность лица или лиц, предположительно совершающих действия, запрещенные настоящим документом;

6.1.2. Описание обращения, которое включает дату, место и ФИО свидетелей (*при наличии таковых*);

6.1.3. ФИО других лиц, которые могли стать объектом такого же или подобного преследования;

6.1.4. Любая другая информация, которую Заявитель\Информатор считает относящейся к обращению.

6.2. Срок подачи обращения лицами, пострадавшими от действий, запрещенных настоящим документом, рекомендуется инициировать не позднее трех календарных дней с момента инцидента.

7. Процедура рассмотрения обращений и расследования

7.1. Обращения о дискриминации и (или) домогательстве, рассматривается структурным подразделением по поручению Члена Правления – Проректора по социальному развитию.

7.2. Должностное лицо Университета, рассматривающее обращение, обязано:

7.2.1. Обеспечить разъяснение настоящей Политике и процедуру расследования всем вовлеченным сторонам;

7.2.2. Предусмотреть возможность неформальных способов рассмотрения обращения на дискриминацию и домогательства с низкой степенью (*беседа, консультация*);

7.2.3. Решить, будет ли проводиться внутренняя служебная проверка, будет ли привлечена третья сторона для завершения проверки.

7.2.4. В случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушения рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные органы.

7.3. Дисциплинарная комиссия (*далее – Комиссия*) проводит рассмотрение результатов служебных проверок и исследование фактов, касающихся дисциплинарного проступка по признакам дискриминации и домогательства в соответствии с действующим законодательством.

7.4 Комиссия принимает следующие решения с соблюдением норм законодательства Республики Казахстан:

7.4.1. рекомендует Нарушителю во время беседы с заявителем принести извинения Пострадавшему/Заявителю;

7.4.2. рекомендует соответствующему подразделению Университета провести работу по предотвращению и профилактике дискриминации и домогательства;

7.4.3. в соответствии с обстоятельствами дискриминации и домогательства по результатам служебной проверки принимается решение.

7.5. При принятии решений по обращениям Комиссия должна принимать во внимание: Степень действий, подтвержденных в ходе рассмотрения;

- моральный и материальный вред, нанесенный пострадавшему;
- наличие других аналогичных обращений в отношении нарушителя, в том числе анонимных;
- доказательства (например, достоверное подтверждение по показаниям свидетелей, аудио\видео\фотоматериалы, переписки и прочее)

7.6. По завершению заседания, Комиссия представляет руководству Университета свое решение.

7.7. Если одна из сторон не согласна с решением Комиссии, им разъясняет право обратиться в суд.

7.8. В случае ложного обращения, подтвержденного результатами служебной проверки и решением Комиссии, Информатор\Заявитель несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

8. Конфиденциальность

8.1. Обращения, сообщения и проведение служебной проверки осуществляются с соблюдением полной конфиденциальности. Информация раскрывается исключительно на основании служебной необходимости и в соответствии с требованиями внутренних нормативных актов Университета.