

Утверждена Правлением
НАО «Казахский национальный
университет имени аль-Фараби»

Протокол № 6 от 19.07.2023г.



ПОЛИТИКА по борьбе с дискриминацией и домогательствами в НАО «Казахском национальном университете имени аль-Фараби»

1. Общие положения

1.1. Согласно пункта 2 статьи 14, пункта 2 статьи 17 Конституции Республики Казахстан никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Никто не должен подвергаться насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию.

1.2. Любые формы дискриминации и домогательства не имеют оправдания и любое подобное нарушение должно быть предупреждено.

1.3. Казахский национальный университет имени аль-Фараби придерживается политики нетерпимости в отношении как к дискриминации, так и к домогательствам.

1.4. Все обучающиеся в Университете, а также работники, должностные лица Университета должны соблюдать высокие морально-этические стандарты личного и профессионального поведения.

1.5. Дискриминации и домогательства являются недопустимым и запрещенным поведением для всех обучающихся, работников, должностных лиц Университета.

2. Основные понятия

2.1. В настоящей Политике применяются следующие термины и определения:

1) Университет – Казахский национальный университет имени аль-Фараби

2) Дискриминация – или преследование по признаку расы, пола и/или гендерной идентичности, цвета кожи, вероисповедания, религии, возраста, национального происхождения, этнической принадлежности, инвалидности, ветеранского или военного статуса, сексуальной ориентации, беременности, генетической информации, семейного положения, статуса гражданства или на любом другом юридически запрещенном основании.

3) Домогательство, в том числе сексуальное/гендерное домогательство – это одна из форм дискриминационного домогательства. Сексуальное/гендерное притеснение включает в себя притеснение по признаку пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности и статуса трансгендеров, и происходит когда с работником обращаются «менее уважительно», чем с другими работниками из-за его/ее пола, подвергая его/ее нежелательному словесному или физическому проявлению сексуального характера. Это может быть вызвано, например, нежелательными прикосновениями, оскорбительными жестами или комментариями, расспросами о сексуальной жизни человека или рассказыванием шуток с сексуальным подтекстом.

Домогательства также состоят из любых нежелательных словесных или физических заигрываний, откровенных сексуально уничижительных высказываний или дискриминационных замечаний, сделанных кем-то на рабочем/учебном месте, которые являются оскорбительными или нежелательными для получателя, которые вызывают у получателя дискомфорт или унижение, или которые отрицательно влияют на производительность работы.

4) Дисциплинарная комиссия – постоянный коллегиальный орган, создаваемый в Университете для рассмотрения результатов служебных проверок и исследования фактов, касающихся дисциплинарного проступка в целях всестороннего, полного и объективного установления обстоятельств его совершения и вынесения рекомендаций о мере дисциплинарного взыскания первому руководителю, состоящий из нечетного количества работников Университета, имеющих по одному голосу.

5) Инцидент – все случаи и происшествия, связанные с дискриминацией и домогательствами.

6) Политика по борьбе с дискриминацией и домогательствами – документ, включающий применяемые в Университете, устанавливающие, что дискриминация и домогательства со стороны обучающихся Университета, работников, должностных лиц Университета запрещены, и что каждое нарушение такого характера будет преследоваться в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

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

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

9) Информатор – работник, должностное лицо Университета, сообщивший о факте дискриминации или домогательства любого характера.

10) Ложное обращение – означает неточное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное неосторожно, сознательно или намеренно с целью получения неправомерного преимущества или причинения вреда физическому или юридическому лицу.

11) Обучающиеся – студенты, магистранты, докторанты, получающие образование в Университете.

12) Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору Университете.

13) Должностные лица – Члены Совета Директоров, Члены Правления Университета.

14) Нарушитель – лицо, чья вина установлена заключением служебной проверки и решением дисциплинарной комиссии.

3. Цели и задачи политики

3.1. Целью данного документа является распространение политики нетерпимости в отношении дискриминации и домогательства среди обучающихся Университета, работников и должностных лиц Университета, а также создание и поддержание обстановки нетерпимости к дискриминации и домогательствам посредством проведения мер по предупреждению, реагированию и предотвращению дискриминации и домогательства.

3.2. В задачи документа входит обеспечение повышения осведомленности обучающихся, работников, должностных лиц Университета, о недопустимости дискриминации и домогательств и его последствиях, создания условий для безопасного и конфиденциального обеспечения защиты от дискриминации и домогательств, а также установление стандартного процесса для обеспечения соблюдения надлежащей правовой процедуры при расследовании обвинений в дискриминации и домогательствах, обеспечении защиты прав тех, кто имеет отношение к таким делам, включая пострадавших, свидетелей и предполагаемых нарушителей.

4. Область применения

4.1. Политика действует и распространяется на обучающихся при совершении действий, запрещенных данным документом, при нахождении их на территории Университета.

4.2. Политика действует и распространяется на работников и должностных лиц Университета при совершении действий, запрещенных данным документом, в рабочее время.

4.3. Запрещается дискриминация и домогательства, как между обучающимися, работниками, должностными лицами Университета, так и обучающимися, работниками, должностными лицами Университета в отношении третьих лиц, предоставление денежных средств, возможности трудоустройства, приема на обучение, иных и услуг под воздействием дискриминации и домогательства, а также запрещается:

4.3.1. физическое: неприятные или нежелательные для человека действия и предложения, которые включают в себя прикосновение к любой части тела или любые физические контакты.

4.3.2. вербальные: нежелательные просьбы и требования, когда явно или скрыто, могут обещаться выгоды или негативные последствия по службе. Словесные оскорбления или шутки оскорбительного характера, неприятные

высказывания о национальности и гендерной особенности, расовой принадлежности, фигуре или внешнем виде; непристойные анекдоты; пошлые высказывания; намеки или действия, в том числе, сделанные через письма, электронные письма, сообщения, эмоджи, мемы, картинки, пересылка постов, сториз и твитов.

4.3.3. невербальные: многозначительные взгляды, оскорбительные или неприличные звуки, присвистывание, непристойные жесты.

4.3.4. психологическое насилие: создание устрашающей, враждебной, невыносимой или оскорбительной рабочей обстановки путем неприятных или нежелательных для служащих разговоров, предложений, просьб, требований, физических контактов или проявления внимания, оскорбительного или иного неподобающего содержания.

4.3.5. демонстрация или обсуждение любых письменных или графических материалов, в том числе календарей, плакатов которые содержат оскорбительные подтексты или демонстрируют враждебность по отношению к отдельному человеку или группе людей из-за пола, а также нежелательный показ или публичный показ оскорбительных изображений, аудио и видео материалов.

4.3.6. домогательства в киберпространстве: получение нежелательных, оскорбительных электронных писем или текстовых сообщений с откровенным содержанием; неуместные, оскорбительные притязания в социальных сетях, интернет-чатах и мессенджерах.

5. Основные принципы

5.1. Основные принципы политики по борьбе с дискриминацией и домогательствами:

5.1.1. обучающиеся, работники, должностные лица обязаны сообщать руководству Университета о своих опасениях или подозрениях в отношении совершения действий, запрещенных настоящим документом.

5.1.2. обучающиеся, работники, должностные лица Университета обязаны создавать и поддерживать обстановку нетерпимости к дискриминации и домогательствам, и способствовать соблюдению настоящей политики.

5.1.3. в целях улучшения безопасности обучающихся сотрудниками Департамента по работе с молодежью проводится не менее двух раз в год анонимное анкетирование обучающихся на добровольной основе.

5.1.4. в целях улучшения безопасности работников, должностных лиц Университета работниками Департамента развития человеческих ресурсов проводится не реже одного раз в год анонимное анкетирование работников на добровольной основе.

Свод данных по анкетам и результаты анализа представляются Члену Правления -Проректору по социальному развитию Университета.

5.2. К инструментам, относящимся к предотвращению дискриминации и домогательств, относятся: обязательное вводное обучение по противодействию к дискриминации и домогательств для обучающихся, работников, должностных

лиц Университета, которые проводятся соответствующими структурными подразделениями университета.

5.3. К методам реагирования относятся:

5.3.1. доступность – достигается путем безопасного, конфиденциального и доступного механизма и процедур, позволяющий обучающимся, сотрудникам, должностным лицам свободно сообщать об инцидентах.

5.3.2. служебная проверка – осуществляется путем проведения служебного расследования по обвинениям в дискриминации и (или) домогательству, которое надлежащим образом и своевременно осуществляется работниками соответствующих структурных подразделений Университета в соответствии с внутренними нормативными актами Университета.

5.3.3. обращение – письменное или устное информирование должностных лиц Университета об инциденте дискриминации и (или) домогательства.

6. Процедура подачи обращений

6.1. Любой обучающийся, работник, должностное лицо может подать официальное обращение в Университет на имя Члена Правления -Проректора по социальному развитию любым доступным способом.

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. Меры, если таковые имеются, предпринятые Заявителем\Информатором, чтобы попытаться остановить дискриминацию и (или) домогательства;

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

6.2. Срок подачи обращения обучающегося, работника или должностного лица, который пострадал от действий, запрещенных настоящим документом, рекомендуется инициировать через Управление документационного обеспечения Университета не позднее трех календарных дней с момента инцидента.

7. Процедура рассмотрения обращений и расследования

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

7.2. Должностное лицо Университета, который рассматривает обращение, обязано:

7.2.1. обеспечить разъяснение настоящей Политики 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 период проведения служебной проверки принять меры по недопущению оскорбления заявителя.

7.2.5. в случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушения рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные или судебные 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 должностному лицу, имеющему право наложения дисциплинарного взыскания или лицу его заменяющему, наложить дисциплинарное взыскание;

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

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

7.4.4. в соответствии с обстоятельствами дискриминации и домогательства и 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 пр.)

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. Комиссия, в случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушений Политики, должна рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные органы или обратиться с исковым заявлением в суд.

7.9. Комиссия должна немедленно реагировать на инциденты.

7.10. 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 служебная проверка рассматриваются и проводятся в полной конфиденциальности, информация раскрывается строго по принципу служебной необходимости в соответствии с требованиями внутренних правовых актов Университета.