

	<b>Политика в области недопущения дискриминации Карагандинского университета Казпотребсоюза</b>	Версия 1 2022 г.
	<b>КарУ Казпотребсоюза-П-03-2022</b>	1 стр. из 8

**УТВЕРЖДАЮ**

**Председатель Ученого совета -  
ректор Карагандинского универ-  
ситета Казпотребсоюза  
д.э.н., профессор**



**Аймагамбетов Е.Б.**

**«29» ноября 2022 г.**

**Протокол № 4**

**Политика  
в области недопущения дискриминации  
Карагандинского университета Казпотребсоюза  
КарУ Казпотребсоюза-П-03-2022**



## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Назначение и область применения	3
2.	Нормативные ссылки	3
3.	Термины, определения и сокращения	3
4.	Ответственность и полномочия	4
5.	Основная часть	4
6.	Выпуск и рассылка	5
7.	Хранение	5
8.	Лист ознакомления	6



## 1. Назначение и область применения.

Политика в области недопущения дискриминации отражает общие подходы, ключевые принципы и основные механизмы, установленные в Университете по обеспечению образовательной среды и условий трудоустройства, в которых ценятся люди из разных слоев общества, которые могут продвигать образовательную миссию вуза и поддерживать условия обучения и работы, свободные от притеснений и незаконной дискриминации.

В соответствии с этим обязательством Университет ожидает, что все сотрудники и студенты университета будут соответствовать требованиям законодательства Республики Казахстан, а также этическим нормам поведения, установленным учебным заведением в отношении вопросов дискриминации.

Политика в области недопущения дискриминации обязательна для применения всеми руководителями, преподавателями и сотрудниками Карагандинского университета Казпотребсоюза.

## 2. Нормативные ссылки.

2.1. Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.

## 3. Термины, определения, сокращения.

### Сокращения:

КарУ Казпотребсоюза

Университет

ДСР

Департамент стратегического развития

## 4. Ответственность и полномочия.

4.1. Ответственность за внедрение настоящей Политики и ее применение несут директор ДСР и руководители структурных подразделений.

4.2. Директор ДСР полномочен осуществлять контроль за применением настоящей Политики всеми руководителями структурных подразделений, преподавателями, сотрудниками и студентами.

## 5. Основная часть.

Университет обязуется не допускать незаконной дискриминации, включая притеснения и угрозы, по признаку расы, национального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, ограничения возможностей, социального статуса, а также любой другой классификации, защищенной государством в вопросах приема, трудоустройства, при оказании образовательных услуг или иных видах деятельности, которыми он занимается. Жа-



лобы на незаконную дискриминацию, домогательства и притеснения рассматриваются Департаментом управления человеческими ресурсами.

Ожидается, что все сотрудники, студенты и связанные с ними третьи стороны возьмут на себя ответственность за поддержание рабочей и учебной среды, свободной от незаконной дискриминации и притеснений. Университет информирует лиц, подвергшихся или ставших свидетелями любой формы незаконной дискриминации и домогательств или ответного поведения, нарушающими настоящую политику, незамедлительно сообщать о таком поведении и инцидентах своему руководителю и / или обратиться с жалобой в Департамент управления человеческими ресурсами. Департамент управления человеческих ресурсов обязуется своевременно реагировать на предполагаемые нарушения этой политики и принимать соответствующие меры, направленные на прекращение запрещенного поведения.

Эта политика относится к актам запрещенного поведения, совершаемым обучающимися, сотрудниками и третьими лицами или против них, когда:

- ❖ поведение происходит на территории кампуса или другой собственности, принадлежащей Университету или контролируемой им;
- ❖ поведение происходит в ходе связанных с университетом деловых поездок или академических программ за пределами кампуса, таких как: внутренние или международные академические и научные конференции, экскурсии, учеба за границей, стажировка и т.д.
- ❖ поведение, осуществляемое онлайн, в том числе по электронной почте. Публикации в блогах, веб-страницах, сайтах социальных сетей и других онлайн-публикациях могут стать поводом для обвинений в нарушении настоящей политики.

Университет не осуществляет регулярный поиск этой информации, но Университет может предпринять действия, если такая информация будет доведена до сведения Университета.

Члены университетского сообщества имеют право на:

- ❖ рабочую и академическую среду, свободную от незаконной дискриминации, притеснений и угроз;
- ❖ обращение с жалобой на дискриминацию, домогательства или угрозы. Рекомендуются немедленно сообщать о ненадлежащем поведении и излагать жалобу в письменной форме;
- ❖ полное, беспристрастное и оперативное расследование обращений о поведении, которое нарушало бы эту политику;
- ❖ своевременное получение соответствующей информации, связанной с результатами рассмотрения жалобы либо в качестве заявителя, либо в качестве ответчика в расследовании;
- ❖ отсутствие репрессий после подачи жалобы или участия в процессе рассмотрения жалобы;

Университет запрещает и не потерпит незаконной дискриминации или притеснений, основанных на защищаемой категории, или угроз в любой



форме. За такие нарушения применяются меры административного воздействия, вплоть до отчисления или увольнения из университета.

Защищаемые категории.

Это относится к расе, национальному происхождению, этнической принадлежности, религии, полу, возрасту, инвалидности, социальному статусу и/или любой другой характеристике, защищенной применимым законодательством.

Дискриминация.

Дискриминация определяется как неравное отношение к заявителям, сотрудникам, обучающимся, а также консультантам, волонтерам, поставщикам и другим лицам, занятым в университетском бизнесе, на основе защищаемой категории, которая является достаточно серьезной, чтобы препятствовать или ограничивать способность человека участвовать или извлекать выгоду из трудоустройства, университетской деятельности и которые отрицательно влияют на состояние образовательной или рабочей среды.

Харассмент и домогательство.

Домогательство определяется как неуважительное и непрофессиональное поведение, нарушающее неприкосновенность частной жизни, унижающее достоинство или демонстрирующее враждебность по отношению к отдельному лицу из-за его защищаемой категории и /или имеет намерение или эффект необоснованного вмешательства при трудоустройстве или зачислении; и /или имеет целью создание враждебной, запугивающей или оскорбительной рабочей или учебной среды.

В зависимости от обстоятельств и того, как они влияют на рабочую или академическую среду, примеры дискриминации или домогательств в нарушение настоящей политики могут включать следующие типы поведения:

- ❖ Принятие решений о трудоустройстве, компенсации или образовании человека мотивировано защищаемой категорией человека;
- ❖ Словесное или физическое поведение (например, физическая угроза другому лицу, нежелательный физический контакт), оскорбительные намеки или уничижительные слова (шутки, оскорбления, эпитеты, жесты и др.) или комментарии, касающиеся защищаемой категории человека;
- ❖ Демонстрация объектов, изображений (символов, карикатур, рисунков) или других средств массовой информации (электронные письма), которые создают оскорбительную или враждебную рабочую/учебную среду, основанную на защищаемой категории человека;
- ❖ Непредставление удобств, связанных с религией или ограничения возможностей, когда этого требует применимое законодательство.

Угрозы.

Угрозы определяются как любое неблагоприятное действие, предпринятое в отношении физического лица за сообщение, предоставление информации, осуществление своих прав или обязанностей в соответствии с настоящей политикой или иное участие в процессе рассмотрения обращений о дис-



криминации и домогательствах. Ответные действия, такие как запугивание, и угрозы в отношении любого лица за участие в вышеуказанных действиях, рассматриваются Департаментом управления человеческими ресурсами. Лица, совершающие такие действия, подлежат дисциплинарным взысканиям, которые могут включать: письменные предупреждения, отстранение от работы, отчисление или увольнение из университета.

**Конфиденциальность.**

Университет будет рассматривать запросы и жалобы о дискриминации, домогательствах или угрозах как конфиденциальные, в соответствии с процедурой подачи жалоб. В некоторых обстоятельствах университет может действовать в соответствии с полученной им информацией, даже если лицо, предоставляющее информацию, решит не подавать жалобу.

Обучающиеся, преподаватели и сотрудники, которые считают, что они испытали или стали свидетелями поведения, которое, нарушает настоящую политику, или считают, что они были свидетелями такого поведения, должны обратиться к своему непосредственному руководителю и/или в Департамент управления человеческими ресурсами. Любые поступившие сообщения о домогательствах, дискриминации или угрозах будут незамедлительно рассмотрены и расследованы Департаментом управления человеческими ресурсами.

Проступки, представляющие собой домогательства, незаконную дискриминацию или угрозы будут рассматриваться надлежащим образом, с соответствующими корректирующими действиями, для привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, которые участвуют в незаконной дискриминации, домогательствах или угрозах в отношении любого лица, которое рассматривает жалобу или лиц, которые оказывают помощь в расследовании заявленного поведения или участвуют в нем.

Руководство университета, с учетом тенденций развития мирового образования и опыта Болонского процесса, принимает на себя обязательства по доведению до сведения коллектива вуза и общественности Политики в области недопущения дискриминации и эффективной её реализации.

Политика распространяется на всех членов сообщества Университета, включая обучающихся, преподавателей и сотрудников. Для целей настоящей политики к сотрудникам относятся временные сотрудники, преподаватели, работающие неполный и полный рабочий день и все обучающиеся Карагандинского университета Казпотребсоюза.

Политика в области недопущения дискриминации реализуется на всех уровнях управления и может подвергаться анализу и пересмотру в случае необходимости.

## **6. Выпуск и рассылка.**

6.1 Выпуск и рассылку настоящей Политики всем подразделениям осуществляет ДСР.

	<b>Политика в области недопущения дискриминации Карагандинского университета Казпотребсоюза</b>	Версия 1 2022 г.
<b>КарУ Казпотребсоюза-П-03-2022</b>		7 стр. из 8

## **7. Хранение.**

7.1. Подлинник настоящей Политики хранится в ДСР, копии у руководителей структурных подразделений.

**Разработчик:**

Директор ДСР



Глазунова С.Б.

**Согласовано:**

Руководитель Аппарата ректора



Еремин Ю.Н.

Директор ЦОКиА

Кудикенова Д.Г.

