



D. Serikbayev

**EAST
KAZAKHSTAN
TECHNICAL
UNIVERSITY**

Политика

борьбы с дискриминацией и домогательствами в
ВКТУ им. Д. Серикбаева



СОДЕРЖАНИЕ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1.1 Цели политики	3
1.2 Область действия	3
1.3 Правовая основа	3
1.4 Термины и определения	4
2 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ	5
3 ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ, ВЫЯВЛЕНИЕ И РЕАГИРОВАНИЕ	5
3.1 Формы дискриминации и домогательств	5
3.2 Меры профилактики	7
3.3 Механизмы реагирования	9
4 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	10
5 МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ	10
6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	10

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цели политики

Восточно-Казахстанский технический университет имени Д. Серикбаева (далее – Университет) признает, что Университет является не только образовательным и научным центром, но и пространством формирования культуры уважения, равенства и безопасности. Любые формы дискриминации, домогательств и насилия подрывают академическую атмосферу, нарушают права человека и препятствуют развитию личности.

Настоящая Политика разработана с **целью**:

- 
- обеспечить безопасную, инклюзивную и справедливую образовательную среду;
 - установить единые правила предотвращения дискриминации и домогательств;
 - обозначить механизмы поддержки и защиты студентов и сотрудников;
 - способствовать формированию культуры взаимного уважения.

1.2 Область действия

Политика распространяется на всех участников университетского сообщества: студентов (включая магистрантов и докторантов), преподавателей, сотрудников (штат и совместители), временных сотрудников, подрядчиков, стажеров, посетителей, партнеров Университета и т.д., при совершении действий в рамках учебной, научной, служебной или иной деятельности, а также в отношении событий, совершенных в связи с учебной/работой (включая онлайн-коммуникации).

1.3 Правовая основа

Данная Политика реализуется в рамках Конституции Республики Казахстан (ст. 14 о равенстве прав и недопустимости дискриминации), Трудового кодекса Республики Казахстан (ст. 6, ст. 7 о запрете дискриминации в сфере труда), Закона Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV ЗРК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», Закона Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года № 214-IV «О профилактике бытового насилия», Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III ЗРК «Об образовании», который закрепляет право обучающихся на безопасные и уважительные условия обучения, а также внутренних документов Университета, как Политика по устойчивому развитию ВКТУ им. Д. Серикбаева и Политика равенства и инклюзивности в ВКТУ им. Д. Серикбаева.

В международном контексте Политика учитывает Всеобщую декларацию прав человека, принятой на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) («Международный пакт о правах человека») от 10 декабря

1948 года, Стратегию ЮНЕСКО по обеспечению гендерного равенства в образовании и посредством образования на период 2019–2025 гг., Конвенцию МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий, принятую в Женеве 25 июня 1958 года, Цели устойчивого развития ООН (ЦУР-5: Гендерное равенство, ЦУР-10: Сокращение неравенства).

1.4 Термины и определения

Дискриминация — это любое различие, исключение, ограничение или предпочтение на основе расы, пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, инвалидности, места рождения или любых других характеристик.

Буллинг (моббинг) — это систематическое психологическое или физическое давление, направленное на унижение, изоляцию или вытеснение члена академического сообщества. В условиях Университета буллинг может выражаться в форме группового давления среди студентов, травли в чатах и социальных сетях (кибербуллинг), игнорирования или преднамеренного распространения слухов, а также чрезмерной административной нагрузки без обоснований в отношении сотрудников.

Домогательства — нежелательное поведение вербального, невербального или физического характера, нарушающее личное пространство и создающее враждебную или уничижительную атмосферу. В рамках Университета включаются навязчивые комментарии интимного характера, неуместные шутки, прикосновения, а также требование личных услуг в обмен на академические или трудовые преференции.

Гендерное насилие — это действия, направленные против личности на основании ее пола или гендерной идентичности, включая дискриминацию, психологическое давление, физическое насилие и сексуальные домогательства.

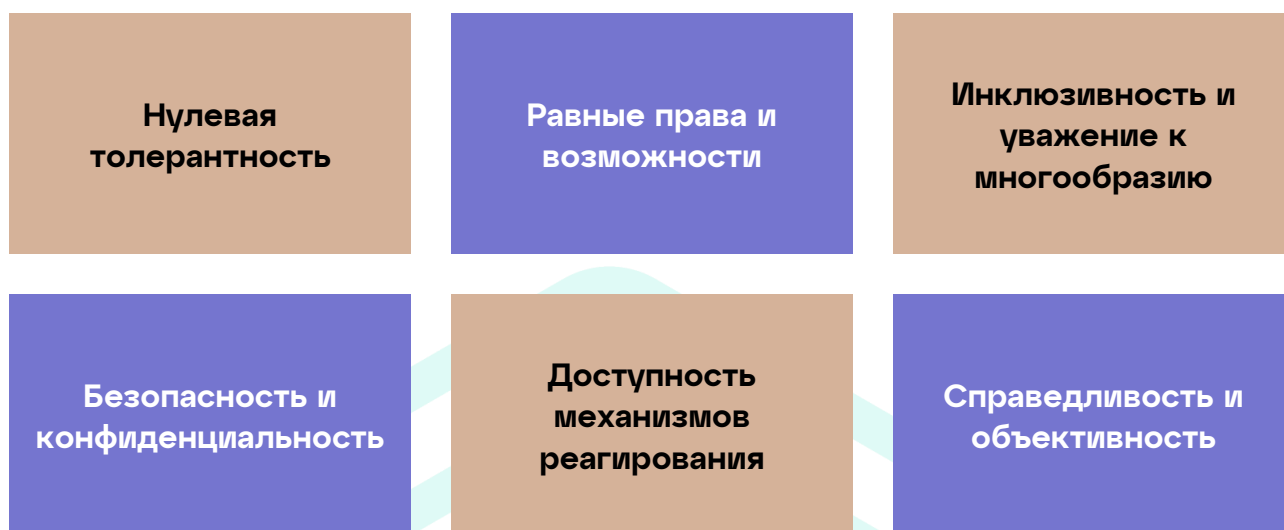
Преследование (харассмент) — навязчивое и повторяющееся поведение, которое воспринимается как угрожающее, враждебное или оскорбительное.

Виктимизация — это любые негативные последствия для лица, подавшего жалобу или выступившего свидетелем в деле о дискриминации или домогательствах. Например, исключение из проектов, ухудшение условий обучения или работы в ответ на подачу жалобы.

Инклюзивность — это создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждый человек по отдельности ценятся, принимаются и уважаются за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в достижении успеха.

Безопасная образовательная среда — среда, свободная от насилия, дискриминации и психологического давления, в которой каждый студент и сотрудник Университета имеет возможность реализовать свои права и потенциал.

2 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ



1) **Нулевая толерантность.** Университет не допускает и не оправдывает никаких форм дискриминации, домогательств или насилия, независимо от статуса участника (студент, преподаватель, сотрудник или приглашенный специалист).

2) **Равные права и возможности.** Все члены университетского сообщества обладают равным доступом к образовательным ресурсам, конкурсам, грантам, инфраструктуре, вне зависимости от пола, возраста, национальности, социального положения, религиозных убеждений или физических особенностей.

3) **Инклюзивность и уважение к многообразию.** Университет признает ценность культурного, этнического и социального разнообразия и формирует кампусную среду, свободную от стереотипов, враждебности и предвзятости.

4) **Безопасность и конфиденциальность.** Университет гарантирует, что лица, сообщившие о фактах дискриминации или домогательств, получают защиту от преследования и виктимизации. Вся информация по жалобам рассматривается конфиденциально, с уважением к достоинству заявителя.

5) **Доступность механизмов реагирования.** Каждый студент и сотрудник имеет право в любой момент обратиться за помощью. В Университете предусмотрены понятные и прозрачные механизмы подачи жалоб и обращений, включая возможность анонимных сообщений.

6) **Справедливость и объективность.** Рассмотрение жалоб осуществляется беспристрастно, что исключает субъективность и конфликты интересов.

3 ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ, ВЫЯВЛЕНИЕ И РЕАГИРОВАНИЕ

3.1 Формы дискриминации и домогательств

В рамках настоящей Политики выделяются следующие формы недопустимого поведения, которые могут возникать в образовательной и рабочей среде Университета:



Дискриминация проявляется в любом различии или ограничении прав по признакам пола, возраста, национальности, религии, инвалидности, социального происхождения, политических взглядов или иных характеристик.

Формы дискриминации:

- **Гендерная дискриминация** – предвзятое отношение к студентам или сотрудникам по признаку пола (например, отказ девушкам в участии в научных проектах, ограничение карьерного роста женщин).
- **Этническая дискриминация** – оскорбления, отказ в равном доступе к мероприятиям или возможность карьерного продвижения из-за национальности.
- **Возрастная дискриминация** – недопустимые комментарии, ограничение возможностей для старших преподавателей или молодых специалистов.
- **Дискриминация по инвалидности или состоянию здоровья** – отказ в создании условий для студентов с особыми образовательными потребностями (например, отсутствие адаптированных материалов, игнорирование просьб об удобном расписании).
- **Социально-экономическая дискриминация** – исключение студентов из деятельности из-за их материального положения (например, насмешки, давление из-за невозможности оплатить дополнительные курсы).
- **Академическая дискриминация** – предвзятая оценка знаний, отказ в доступе к стипендиям или обменным программам на основании личных предпочтений преподавателя или статуса студента.

Домогательства представляют собой нежелательное поведение, нарушающее достоинство личности и создающее уничижительную, враждебную или небезопасную атмосферу.

Формы домогательств:

- **Вербальные домогательства** – неуместные комментарии, уничижительные прозвища, грубые шутки, в том числе с сексуальным или гендерным подтекстом.
- **Невербальные домогательства** – навязчивые взгляды, демонстрация оскорбительных изображений, неприемлемая жестикуляция.

- **Физические домогательства** – прикосновения без согласия, попытки физического контакта, ущемление личного пространства.
- **Сексуальные домогательства** – предложения интимного характера, угрозы в обмен на академические или карьерные преимущества, показ материалов сексуального содержания.
- **Онлайн-домогательства (киберхаррасмент)** – все виды оскорблений, распространения слухов или фото/видео без согласия в социальных сетях, травля в студенческих чатах.

Буллинг среди студентов – систематическая травля, изоляция, насмешки, угрозы или бойкоты в учебной группе.

Моббинг среди сотрудников – давление со стороны коллег или руководителей (например, необоснованная критика, распределение чрезмерной нагрузки, исключение из профессиональной деятельности).

Виктимизация проявляется в любом негативном воздействии на лицо, подавшее жалобу или выступившее свидетелем, в том числе в ухудшении условий обучения/работы, исключении из проектов, давления со стороны администрации или студентов.

3.2 Меры профилактики

Университет применяет комплексный превентивный подход, направленный на формирование безопасной и инклюзивной образовательной среды. В рамках профилактики дискриминации, буллинга и домогательств реализуются следующие меры:

- проведение регулярных лекций, тренингов и семинаров для студентов и сотрудников («Буллинг и как с ним бороться» – тренинг для студентов, прошедший 1 февраля 2024 года);



- проведение акций против насилия и дискриминации («Скажи насилию «нет»» – республиканская акция против насилия, 30 ноября 2023 года);



- участие Университета в тематике вопросов гендерного равенства («Гендерное равенство на рынке труда» – прямой эфир программы «Дневная смена» на телеканале «Хабар 24», 7 марта 2024 года);
- включение принципов гендерного равенства в стратегию развития университета (проект «EKTU.Otbasy – территория благополучия», направленная на формирование благоприятной среды для всестороннего развития членов университетского сообщества);





- публикация номеров доверия (*WhatsApp-линии*: +7 (701) 471 2905, +7 (776) 474 9697).

Образовательные мероприятия

Участие в национальных инициативах

Формирование культуры равенства и инклюзивности

Институциональная интеграция принципов равенства

Информационная поддержка и доступ к помощи

3.3 Механизмы реагирования

1) Каналы обращения

- Инклюзивный центр.
- Психологическая служба.

2) Порядок рассмотрения жалоб

- первичное confidential-рассмотрение обращения;
- проведение служебной проверки;
- принятие мер (дисциплинарных, административных, вплоть до отчисления или увольнения).

3) Гарантии защиты

- запрет на преследование заявителя;
- возможность анонимного обращения;
- психологическая и юридическая помощь.

4 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Руководство Университета несет ответственность за реализацию Политики.
- Преподаватели и сотрудники обязаны поддерживать атмосферу уважения и предотвращать нарушения.
- Студенты обязаны соблюдать правила взаимодействия и сообщать о случаях домогательств.

5 МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ

- Ежегодный мониторинг обращений и принятых мер.
- Публичное размещение отчетов (без раскрытия персональных данных).
- Корректировка Политики на основании анализа обращений и международных практик.

6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ВКТУ им. Д. Серикбаева подтверждает приверженность принципам равенства, уважения и безопасности. Университетская среда должна быть территорией развития личности, а не местом страха или дискриминации.

Данная Политика является открытым документом и подлежит постоянному совершенствованию в соответствии с изменениями в обществе, законодательстве и академической практике.