



BAITURSYNULY  
UNIVERSITY

# ПОЛИТИКА

## ПО БОРЬБЕ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ

НАО «КОСТАНАЙСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ АХМЕТ БАЙТҰРСЫНҰЛЫ»

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

---

1.1. Костанайский государственный университет имени Ахмета Байтұрсынұлы (далее – Университет) признаёт, что университетская среда должна быть пространством достоинства, уважения, равенства и безопасности.

1.2. Любые формы дискриминации, домогательств, буллинга, моббинга, гендерного насилия и виктимизации оказывают негативное влияние на академическую атмосферу, нарушают права человека, препятствуют развитию личности и несовместимы с миссией Университета.

1.3. Настоящая Политика устанавливает:

- единые правила предупреждения дискриминации и домогательств;
- механизмы реагирования и защиты пострадавших;
- ответственность за нарушения.

# ПРАВОВАЯ ОСНОВА

---

Политика разработана в соответствии с:

- Целями устойчивого развития ООН (ЦУР 5, 10, 16);
- Всеобщей декларацией прав человека;
- Конвенцией МОТ №111;
- Конституцией Республики Казахстан (ст. 14);
- Трудовым кодексом РК (ст. 6, 7);
- Законом РК «Об образовании»;
- Законом РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»;
- Законом РК «О социальной защите лиц с инвалидностью»;
- Законом РК «О профилактике бытового насилия»;
- внутренними документами Университета.

# ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

---

Политика распространяется на:

- студентов (бакалавриат, магистратура, докторантура);
- профессорско-преподавательский состав;
- административных работников;
- временных сотрудников;
- подрядчиков и партнеров;
- участников онлайн-коммуникаций и социальных партнеров.

Действует в учебной, научной, трудовой и внеучебной деятельности, включая цифровую среду.

# ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

---

Дискриминация – любое ограничение прав по признакам пола, возраста, национальности, языка, религии, инвалидности, социального статуса, семейного положения, политических убеждений и иных характеристик.

Домогательства (харассмент) – нежелательное вербальное, невербальное, физическое или цифровое поведение, создающее уничижительную или враждебную среду.

Сексуальные домогательства – предложения интимного характера, угрозы или обещания академических/карьерных преимуществ в обмен на личные услуги.

Буллинг – систематическая травля среди студентов.

Моббинг – психологическое давление в трудовом коллективе.

Виктимизация – негативные последствия для лица, подавшего жалобу или выступившего свидетелем.

## **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ**

---

1. Нулевая толерантность к дискриминации и домогательствам
2. Равные права и возможности
3. Конфиденциальность
4. Защита заявителя от преследования
5. Объективность и беспристрастность рассмотрения
6. Доступность механизмов обращения

## **ФОРМЫ НЕДОПУСТИМОГО ПОВЕДЕНИЯ**

---

**Дискриминация может проявляться, а различных формах, связанных с различиями или ограничениями прав по признакам пола, возраста, национальности, религии, инвалидности, социального происхождения, политических взглядов или иных характеристик:**

- гендерная – предвзятое отношение к студентам или сотрудникам по признаку пола (например, отказ девушкам в участии в научных проектах, ограничение карьерного роста женщин):
  - этнокультурная – оскорбления, отказ в равном доступе к мероприятиям или возможность карьерного продвижения из-за национальности, культуры или вероисповедания:
    - возрастная – недопустимые комментарии, ограничение возможностей для старших преподавателей или молодых специалистов:
      - в связи с инвалидностью или по состоянию здоровья – отказ в создании условий для студентов с особыми образовательными потребностями (например, отсутствие адаптированных материалов, игнорирование просьб об удобном расписании):
      - социально-экономическая – исключение студентов из деятельности из-за их материального положения (например, насмешки, давление из-за невозможности оплатить дополнительные курсы):
      - академическая – 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 и проявляются в различных формах:

- вербальные (оскорбления, уничижительные шутки);
- невербальные (жесты, демонстрация материалов);
- физические (прикосновения без согласия);
- сексуальные;
- онлайн-домогательства (кибербуллинг).

# ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА

---

## Университет реализует:

- включение положений о недискриминации в договоры;
- мониторинг психологического климата;
- участие в национальных инициативах по гендерному равенству;
- кодекс корпоративной этики;
- функционирование Службы внутреннего аудита, Управления молодежной политики, Центра инклюзивного образования и психологической поддержки.

# МЕХАНИЗМЫ РЕАГИРОВАНИЯ

---

## Каналы обращения

- Омбудсмен Университета;
- Антикоррупционная комплаенс-служба;
- электронная форма обращения;
- анонимная линия доверия;
- личное обращение к руководству.

## Процедура рассмотрения

1. Регистрация обращения – 1 рабочий день
2. Предварительная оценка – до 5 рабочих дней
3. Служебное расследование – до 15 рабочих дней
4. Принятие решения и информирование сторон – 1 рабочий день

## Гарантии

- запрет на преследование заявителя;
- защита академических и трудовых прав;
- психологическая и юридическая поддержка;
- право на апелляцию.

Университет вправе инициировать проверку даже при отсутствии официальной жалобы при наличии обоснованных сведений.

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

---

## В зависимости от тяжести нарушения применяются:

- предупреждение;
- дисциплинарное взыскание;
- лишение стимулирующих выплат;
- отстранение;
- отчисление;
- расторжение трудового договора;
- передача материалов в правоохранительные органы.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

---

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

## МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ

---

- ежегодный анализ обращений;
- публикация обезличенного отчета;
- корректировка мер профилактики;
- интеграция показателей в систему внутреннего обеспечения качества.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

Университет подтверждает приверженность созданию безопасной академической среды, основанной на уважении достоинства личности и принципах устойчивого развития.

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