

УНИВЕРСИТЕТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ДИПЛОМАТИИ

ПОЛИТИКА БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

2025

Положение Университета мировой экономики и дипломатии «О политике борьбы с дискриминацией в сфере занятости»

I. Общие положения

1.1. Университет мировой экономики и дипломатии (далее – Университет / УМЭД) предоставляет равные возможности всем сотрудникам и студентам мужского и женского пола, а также другим группам. Настоящая политика внедрена в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан и Законом Республики Узбекистан от 17 августа 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и не допускает ограничения возможностей или дискриминации какого-либо лица по признаку пола. Все должности и образовательные возможности, заработная плата, стипендии и возможности для обучения распределяются на основе принципов гендерного равенства.

1.2. Университет уважает религиозные убеждения всех сотрудников и студентов и не допускает каких-либо ограничений или дискриминации по признаку их религиозных взглядов. Настоящая политика разработана в соответствии с положениями Конституции Республики Узбекистан, гарантирующими свободу вероисповедания, а также Законом Республики Узбекистан от 4 мая 2021 года № ЗРУ-699 «О свободе совести и религиозных организациях». Дискриминация по признаку религии строго запрещена, что обеспечивает равные права в выборе религии или отказе от неё, в исповедании веры и в решении религиозных вопросов.

1.3. Дискриминация по признаку возраста в любой форме запрещена, и сотрудникам и студентам всех возрастов гарантируются равные возможности. Лица старшего, молодого и любого иного возраста обладают одинаковыми правами. Университет стремится предотвращать возрастную дискриминацию путём ограничения обращения, основанного на возрасте.

1.4. Университет создаёт равные возможности для сотрудников и студентов с инвалидностью. Путём адаптации условий труда и образовательных процессов для лиц с ограниченными физическими возможностями создаётся инклюзивная среда. Настоящая политика основана на Конвенции ООН о правах инвалидов и Законе Республики Узбекистан от 18 мая 2021 года № ЗРУ-695 «О ратификации Конвенции о правах инвалидов». Право на образование и труд гарантируется каждому независимо от различий в состоянии здоровья или возможностях.

1.5. Дискриминация по признаку расы, национальности или этнической принадлежности строго запрещена. Приверженность Университета национальному и этническому многообразию реализуется в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан и международными правовыми документами против расовой дискриминации. В целях предотвращения расовой и этнической дискриминации всем сотрудникам и студентам предоставляются равные права и возможности независимо от их национальных и культурных особенностей. Одинаково уважительное отношение к представителям всех национальностей и предоставление им равных прав является основополагающим принципом Университета.

1.6. Университет обеспечивает защиту прав работающих лиц в соответствии с международными правовыми документами и договорами, ратифицированными Республикой Узбекистан, включая Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, стандарты, принятые Международной организацией труда (МОТ), а также специальные международные документы, защищающие права женщин и лиц с инвалидностью.

II. Основные понятия

Дискриминация – непредоставление равных возможностей или негативное отношение к лицу по признаку пола, религии, возраста, национальности, расового или этнического происхождения, состояния здоровья или инвалидности. Дискриминация во всех её формах в Университете запрещена; Университет проводит политику, направленную на обеспечение равных прав для всех.

Гендерное равенство – обеспечение равных прав и возможностей для сотрудников и студентов мужского и женского пола, а также всех других заинтересованных сторон Университета. Данный принцип направлен на устранение дискриминации по признаку пола в Университете.

Инклюзивная среда – среда, в которой каждый человек, независимо от национального, религиозного или этнического происхождения, пола, возраста, состояния здоровья и возможностей, чувствует себя принятым и уважаемым. Такая среда основана на создании равных прав и возможностей для всех.

Инвалидность – состояние, при котором ограничения физических, психологических или интеллектуальных возможностей влияют на способность человека передвигаться, учиться или работать. Университет создаёт адаптированные условия для студентов и сотрудников с инвалидностью и обеспечивает их равные права.

Расовое и этническое равенство – обеспечение равных прав и

возможностей для всех лиц независимо от расы, национальности или этнического происхождения. В Университете не допускается расовая или этническая дискриминация, уважаются все нации и этнические группы.

Свобода вероисповедания – уважение религиозных убеждений каждого сотрудника и студента и недопущение их дискриминации по признаку религиозных взглядов. Университет одинаково принимает представителей всех религий и убеждений и создаёт для них равные возможности.

Возрастное равенство – предотвращение дискриминации по признаку возраста и обеспечение равных возможностей для лиц всех возрастов в Университете. Данный принцип служит устранению любых форм возрастной дискриминации.

Механизм подачи жалоб и обращений – порядок, позволяющий лицам, столкнувшимся с дискриминацией в Университете, защищать свои права и подавать жалобы. Данный механизм обеспечивает справедливое и прозрачное рассмотрение случаев дискриминации.

Соблюдение национального и международного законодательства – организация антидискриминационной деятельности Университета в соответствии с законами Республики Узбекистан и международными правовыми документами, включая рекомендации ООН и других организаций.

III. Цели и задачи

3.1. Целью настоящего Положения является предотвращение дискриминации в Университете мировой экономики и дипломатии, обеспечение равных прав всех сотрудников и студентов, а также борьба с любыми формами дискриминации и предвзятости. Настоящее Положение направлено на создание инклюзивной, уважительной и безопасной среды в университетском сообществе.

3.2. Установление чётких правил и норм для предотвращения дискриминации по признаку религии, пола, возраста, расы, этнической принадлежности и инвалидности в Университете.

3.3. Развитие сотрудничества между сотрудниками и студентами и поддержка людей различных культур, национальностей, убеждений и возможностей в целях формирования инклюзивной среды в Университете.

3.4. Информирование сотрудников и студентов о различных формах дискриминации, их негативных последствиях и действующих в Университете правилах посредством специальных тренингов и семинаров.

3.5. Организация деятельности специальной комиссии по рассмотрению обращений и жалоб, связанных с дискриминацией, обеспечение справедливого и прозрачного рассмотрения всех

обращений. Порядок рассмотрения обращений регулируется Законом Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» (№ ЗРУ-445).

3.6. Обеспечение соблюдения всеми правил недопущения дискриминации в Университете и применение дисциплинарных мер к лицам, нарушающим эти правила.

3.7. Университет осуществляет свою деятельность в соответствии с правовыми нормами Республики Узбекистан и международными стандартами и проводит политику борьбы с дискриминацией на основе этих правовых принципов.

IV. Политика борьбы с дискриминацией в сфере занятости

4.1. Не реже одного раза в год для сотрудников и студентов проводятся тренинги и семинары по борьбе с дискриминацией и созданию среды равных прав. Участники знакомятся с различными формами дискриминации, методами борьбы с ними и соответствующими правилами Университета.

4.2. Информация о политике борьбы с дискриминацией и соответствующих правилах размещается на веб-сайте Университета и в социальных сетях, а также распространяется в виде брошюр и пособий. Студенты и сотрудники могут пользоваться этими материалами в любое время.

4.3. Для борьбы с дискриминацией и развития инклюзивности организуются специальные практические занятия, на которых участников на реальных жизненных примерах обучают выявлять и устранять случаи дискриминации.

4.4. Университет организует недели, семинары и другие массовые мероприятия, а также реализует различные проекты и программы, направленные на повышение осведомлённости о принципах инклюзивности и уважения. В этих мероприятиях участвуют студенты, профессорско-преподавательский состав и сотрудники, что способствует развитию культуры противодействия дискриминации.

4.5. В Университете отмечаются национальные праздники и международные дни. Эти мероприятия направлены на повышение уважения к различным национальностям и религиям, поддержку культурного многообразия и создание одинаково уважительной среды для всех студентов.

4.6. В зданиях Университета и на его веб-сайте размещаются плакаты, баннеры и другие визуальные материалы, пропагандирующие

инклюзивность и равные права. Эта инициатива привлекает внимание сотрудников и студентов к вопросам равноправия и уважения.

V. Меры ответственности

5.1. За первичные нарушения может быть вынесено устное предупреждение.

5.2. Если устное предупреждение оказалось неэффективным, может быть вынесено письменное предупреждение.

5.3. В случае повторных нарушений Университет вправе применить дисциплинарное взыскание, которое определяется в зависимости от тяжести нарушения в соответствии с трудовым законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Университета.

5.4. Если нарушения наносят серьёзный ущерб репутации Университета или создают угрозу для других сотрудников и студентов, могут быть применены такие меры, как «Выговор», «Штраф», а также расторжение трудового договора.

5.5. Любые действия, связанные с дискриминацией, влекут ответственность виновного лица в установленном законом порядке. При применении дисциплинарных мер Университет должен учитывать установленную законом тяжесть и опасность нарушения. Кроме того, в зависимости от тяжести нарушения (его общественной опасности) соответствующие правоохранительные органы могут быть уведомлены для решения вопроса о привлечении к уголовной ответственности.

5.6. Университет принимает все необходимые меры для обеспечения соблюдения настоящей политики.

5.7. Университет оставляет за собой право применять дисциплинарные меры к любому лицу, не соблюдающему настоящую политику.

5.8. Настоящая политика распространяется на всех студентов, сотрудников и гостей Университета.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение рассматривается, утверждается и вводится в действие Советом Университета. Положения настоящего документа признаются основополагающими и обязательными для исполнения всеми сотрудниками и студентами Университета. Положение вступает в силу со дня его утверждения и доводится до всех

факультетов и подразделений.

6.2. Настоящее Положение является особой правовой основой для борьбы с дискриминацией, создания равных возможностей и обеспечения инклюзивности в Университете. Оно имеет официальный статус основного документа по недопущению дискриминации и предвзятости в Университете и в равной мере обязательно для всех сотрудников и студентов.

6.3. Содержание и положения настоящего Положения регулярно пересматриваются и обновляются Советом Университета или специально созданным комитетом с учётом современных потребностей и международного опыта. Обновления своевременно доводятся до сведения сотрудников и студентов и становятся доступны во внутренней системе Университета. Любые новшества или изменения публикуются в официальных объявлениях и информационных системах Университета.

6.4. В целях обеспечения реализации настоящего Положения в Университете организуются специальные службы по приёму жалоб и консультированию. Через эти службы сотрудники и студенты, столкнувшиеся с дискриминацией, могут обратиться за защитой своих прав. Кроме того, каждая жалоба беспристрастно рассматривается ответственным комитетом для решения проблемы и предотвращения подобных случаев в будущем.

6.5. Руководство Университета регулярно информирует сотрудников и студентов о содержании и положениях настоящего Положения. На ежегодных семинарах, тренингах и собраниях повышается осведомлённость о действующей в Университете политике равноправия и инклюзивности, а также проводятся отдельные презентации для ознакомления с изменениями, внесёнными в Положение.

6.6. Руководство Университета осуществляет регулярный мониторинг реализации настоящего Положения и по его результатам готовит отчёт. В отчёте анализируются проделанная работа, существующие проблемы и меры по их устранению. Отчёт представляется Совету Университета, который определяет дальнейшие меры, направленные на повышение эффективности Положения.