«М. ҚОЗЫБАЕВ АТЫНДАҒЫ СОЛТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М. КОЗЫБАЕВА»

СКУ им. М. Қозыбаев ат. СҚУ EDI қамтамасыз ету (теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік) және кемсітушілікке жол бермеу бойынша саясаты

ПОЛИТИКА И СТАНДАРТЫ

внутреннего обеспечения качества

СКУ им. М. Козыбаева

Петропавл, 2025
Петропавловск, 2025

«М. Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ
Ғылыми кеңесімен
2025 жылғы 11 7 № 8 хаттама
БЕКІТІЛДІ
«М. Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ
Ғылыми кеңесінің төрағасы
_____Е. Исакаев

EDI ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ (ТЕҢДІК, ӘРТҮРЛІЛІК ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИВТІЛІК) ЖӘНЕ КЕМСІТУШІЛІККЕ ЖОЛ БЕРМЕУ БОЙЫНША САЯСАТЫ

1. Кіріспе

1.1. М. Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» КЕАҚ (бұдан әрі – Университет) Қазақстанның Солтүстік өңірінің білім беру және ғылыми орталығы ретінде теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік (EDI) қағидаттарын өзінің барлық қызмет бағыттарына енгізе отырып, орнықты болашақты қалыптастыруға қатысады.Университет тұрақты даму қағидаттарын өзінің стратегияларына, үдерістері мен шешімдеріне енгізуге ұмтылады.

1.2. EDI (теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік) және кемсітушілікке жол бермеу қағидаттарын қамтамасыз ету саясаты (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Университет Жарғысына және орнықты даму қағидаттарына сәйкес әзірленді. Ол жынысына, жасына, этникалық тиесілігіне, әлеуметтік шығу тегіне, діни нанымына, денсаулық жағдайына, сексуалдық бағдарлануына және өзге де белгілеріне қарамастан, университет қауымдастығының барлық мүшелері үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін инклюзивті білім беру және жұмыс ортасын қалыптастыруға бағытталған тәсілдерді айқындайды.

2. Анықтамалар

2.1. ***Теңдік*** – университет қауымдастығының барлық мүшелерінің білім беру, ғылыми және қызметтік мүмкіндіктерге тең құқығы мен тең қолжетімділігі.

2.2. ***Әртүрлілік*** – университетте жеке, әлеуметтік, мәдени және кәсіби ерекшеліктері әртүрлі адамдардың болуы, осы айырмашылықтарды білім беру мен ғылыми ортаның дамуына ықпал ететін құндылық ретінде мойындау және құрметтеу.

2.3. ***Инклюзия*** – барлық білім алушыларды, қызметкерлерді және серіктестерді олардың

жынысына, этникалық шығу тегіне, мүгедектігіне, әлеуметтік немесе экономикалық жағдайына қарамастан білім беру және кәсіби ортаға жүйелі түрде тарту процесі, сондай-ақ олардың қатысуы мен табысына кедергі келтіретін тосқауылдарды жою.

2.4. ***Дискриминация*** – жынысы, нәсілі, тілі, діні, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, мүліктік жағдайы, жасы, денсаулық жағдайы, сексуалдық бағдарлануы немесе өзге де белгілері бойынша қандай да бір айырмашылыққа, алып тастауға, шектеуге немесе артықшылыққа жол берілуі, нәтижесінде құқықтар мен бостандықтардың бұзылуына немесе тең мүмкіндіктерге қол жеткізудің шектелуіне әкелетін әрекет.

2.5. ***Құдалау*** **-** адам үшін жағымсыз болып табылатын мінез-құлық; оның ішінде сексуалдық, психологиялық немесе өзге сипаттағы, сөзбен, физикалық түрде немесе электрондық коммуникациялар арқылы көрінетін әрекеттер. Мұндай мінез-құлықтың мақсаты немесе салдары адамның қадір-қасиетін қорлауына, не болмаса өшпенді, қорлайтын немесе қауіп төндіретін орта қалыптастыруына әкеледі. Оған қауіпсіздік пен құрмет қағидаларын бұзатын кез келген түрде көрінетін сексуалдық құдалау мен сексуалдық зорлық-зомбылық та жатады.

2.6. ***Ақылға қонымды бейімдеу*** – университет қауымдастығының барлық мүшелері үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету мақсатында оқу, еңбек немесе қызмет көрсету жағдайларына қажетті және үйлесімді өзгерістер енгізу, сондай-ақ бұл өзгерістер Университетке шамадан тыс немесе негізсіз қиындықтар тудырмайтын болуы тиіс.

2.7. ***Этика жөніндегі комиссия*** – оқытушылардың, қызметкерлердің және білім алушылардың қызметінде моральдық-этикалық нормаларды қалыптастыру және сақтау, академиялық қауымдастық ішінде өзара түсіністікті нығайту, сондай-ақ этикалық қайшылықтардың алдын алу және оларды шешу мақсатында Университетте құрылған алқалық кеңесші орган. Комиссия этикалық мінез-құлыққа қатысты өтініштерді қарастырады, кәсіби этика нормаларын сақтау бойынша қолдау көрсетеді, құпия кеңес береді және моральдық-психологиялық ахуалды жақсарту жөнінде Университет басшылығына ұсыныстар енгізеді.

3. Мақсаттар мен міндеттер

3.1. Осы Саясаттың **мақсаты** – университет қауымдастығының барлық мүшелері үшін тең қатысу, қолжетімділік және құрметті қамтамасыз ететін жағдайлар жасау арқылы Университетте теңдік, әртүрлілік және инклюзияны қолдау.

3.2. Университеттің EDI-ді іске асыру және кемсітушілікке жол бермеу саласындағы **міндеттері**:

1) Университет қауымдастығының барлық мүшелеріне білім беру, ғылыми, әкімшілік және өзге де мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз ету;

2) әлеуметтік-демографиялық, мәдени, этникалық және басқа да айырмашылықтарға қарамастан құрметтеу, қабылдау және өзара түсіністік мәдениетін дамыту;

3) әртүрлі студенттер мен қызметкерлер топтарының қажеттіліктерін ескеретін инклюзивті физикалық және цифрлық инфрақұрылым құру;

4) инклюзивті ойлауды қалыптастыруға және адам құқықтары туралы хабардарлықты арттыруға бағытталған білім беру және ағартушылық бағдарламаларды іске асыру.

5) дискриминация, құдалау, сексуалдық зорлық, біржақтылық және этикаға қайшы мінез-құлық жағдайларын алдын алу және оларға жедел әрекет ету;

6) әділдік пен теңдік қағидаттарын ескере отырып, кадрларды іріктеу, қызметтік ілгерілету және бағалау рәсімдерінің ашықтығын қамтамасыз ету;

7) университет ортасында әртүрлілік пен инклюзивтілікті нығайтуға бағытталған студенттік және академиялық бастамаларды қолдау;

8) инклюзивті тәжірибелерді дамыту және Тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізу бойынша ұлттық және халықаралық серіктестермен ынтымақтастық орнату.

4. Негізгі ережелер

4.1. Университет кемсітушілікке нөлдік төзімділік саясатын ұстана отырып, әрбір адам өзін академиялық және әлеуметтік өмірге танылған әрі тартылған деп сезінетін қауіпсіз, қолайлы және құрметті орта қалыптастырады. Нөлдік төзімділік саясаты қалаусыз әрекеттердің барлық түрлеріне, соның ішінде қудалау, сексуалдық немесе өзге де зорлық, сондай-ақ тұлғаның қадір-қасиетін бұзатын, дұшпандық немесе қорлайтын орта жасайтын кез келген мінез-құлық көріністеріне қолданылады.

4.2. Әралуандылық білім беру сапасы мен ғылыми әлеуеттің дамуына ықпал ететін құндылық ретінде қарастырылады.

4.3. Университет білімге, жұмысқа, кәсіби дамуға және басқару үдерістеріне қатысуға тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді. Арнайы назар мүмкіндігі шектеулі студенттер мен қызметкерлердің, сондай-ақ осал топ өкілдерінің қатысуына кедергі келтіретін жүйелі тосқауылдарды жоюға бағытталады. Университет қудалау немесе психологиялық қысым көрсету, соның ішінде кеңес беру, оқу немесе жұмыс жағдайларын бейімдеу жағдайларына тап болған адамдарға уақтылы қолдау көрсетеді.

4.4. Университет инклюзивті физикалық және цифрлық инфрақұрылымды дамытады, оқу және жұмыс жағдайларын бейімдеуді, консультациялық көмекті және жеке қолдауды қамтамасыз ете отырып, ақылға қонымды бейімдеу қағидатын қолданады.

4.5. Университет студенттердің мәдени және әлеуметтік әртүрлілігін ескере отырып, түрлі оқу стилдері мен қажеттіліктерін қамту үшін EDI қағидаттарын оқу үдерісіне интеграциялайды. Теңдік пен инклюзия саласында оқытушылардың, қызметкерлер мен студенттердің құзыреттерін арттыру мақсатында, соның ішінде қудалаудың алдын алу, құрметті коммуникация және келісім қағидаттары бойынша тренингтер, семинарлар, конференциялар және басқа да іс-шаралар ұйымдастырылады.

4.6. Университет EDI саласындағы өз жұмыстарының тиімділігін қамтамасыз ету және қажет болған жағдайда өзгерістер енгізу мақсатында тұрақты мониторинг пен бағалау жүргізеді.

4.7. Университет дискриминация, қудалау, сексуалдық зорлық және EDI қағидаттарының бұзылуы мәселелері бойынша жүгіну үшін қолжетімді және ашық тетіктерді қамтамасыз етеді.

Дискриминация және теңдік, әртүрлілік пен инклюзия (EDI) қағидаттарының бұзылуына қатысты өтініштер құпиялылықты сақтау арқылы Этика жөніндегі уәкілге, Этика комиссиясына немесе Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметіне беріледі. Өтініштер белгіленген рәсімдерге сәйкес қаралады.

4.8. EDI қағидаттарын бұзған тұлғалар Университеттің ішкі нормативтік құжаттарында көзделген тәртіппен тәртіптік жауапкершілікке тартылатынын ескертеді.

4.9. Университет дискриминация, қудалау немесе сексуалдық зорлық фактілері туралы хабарлаған тұлғаларды кез келген қысымнан, қудалаудан немесе жазалаудан қорғауды қамтамасыз етеді.

4.10. Университет әрбір қауымдастық мүшесінің пікірін қолдай отырып, әртүрлі топ өкілдерінің басқару органдарына, жұмыс топтарына және консультативтік кеңестерге қатысуына жәрдемдеседі.

4.11. Университет теңдік пен инклюзия саясатының оң әсерін кампустан тыс кеңейту және тәжірибе алмасу мақсатында сыртқы ұйымдармен және қауымдастықтармен серіктестік қатынастарды дамытады.

4.12. EDI саясаты Университеттің барлық қызметкерлері мен студенттеріне жеткізіледі және Университеттің ресми сайтында орналастырылады.

4.13. Солтүстік Қазақстанның мәдени және этникалық әралуандығын ескере отырып, Университет өз міндеті ретінде мәдениетаралық өзара түсіністікті нығайтуды, этносаралық келісімді сақтауды және ауылдық аймақтардан шыққан студенттер мен әлеуметтік осал топтар үшін жоғары білімге қолжетімділікті кеңейтуді қарастырады. Әйелдерді ғылымда қолдауға, мүмкіндігі шектеулі (денсаулығында шектеулері бар) студенттерге жағдай жасауға және жастар көшбасшылығын дамытуға ерекше көңіл бөлінеді.

5. Жауапкершілік

5.1. Университет қауымдастығының әрбір мүшесі өз кәсіби және оқу қызметінде құрмет алу, кемсітушілікке жол бермеу және инклюзивті мәдениетті сақтау қағидаттарын орындауға дербес жауап береді.

5.2. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өз қызметінде EDI қағидаттарын енгізуге және қызметкерлерді осы Саясаттың ережелері туралы ақпараттандыруға жауапты болады.

5.3. Тұрақты даму жөніндегі үйлестіру тобы EDI қағидаттарын енгізу бойынша іс-қимылдардың үйлесімділігін қамтамасыз етеді және EDI тәжірибелерін жетілдіру бойынша ұсыныстарды әзірлейді.

5.4. Университеттің Басқармасы Саясаттың орындалуын бақылайды және оны басқарудың негізгі үдерістеріне интеграциялауды қамтамасыз етеді.

5.5. Университеттің Антикоррупциялық комплаенс-қызметі корпоративтік этика, академиялық адалдық және үлгілі мінез-құлық қағидаларының сақталуына қатысты Саясат ережелерінің орындалуын бақылауды қамтамасыз етеді, сондай-ақ университетте құрмет мәдениетін және кемсітушілікке жол бермеу қағидатын қалыптастыруға жәрдемдеседі.

5.6. Мониторинг қоғамдастық мүшелерінің қанағаттанушылығын, мүмкіндіктердің теңдігі туралы деректерді үнемі талдауды, қудалау фактілеріне қатысты өтініштерді талдауды және қолдау мен алдын алу шараларының тиімділігін бағалауды қамтиды. Нәтижелер жыл сайын университеттің тұрақты даму есебінде және басқа да қоғамдық құжаттарда көрсетіледі.

6. Қорытынды ережелер

6.1. Осы Саясат сыртқы ортадағы өзгерістерді, халықаралық стандарттарды және университеттің басымдықтарын ескере отырып, жүйелі түрде қайта қарауға жатады. Қажет болған жағдайда оның тиімділігін арттыру мақсатында өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

6.2. Осы Саясат университеттің тұрақты даму қағидаттарын енгізу, ұзақ мерзімді өсуге қолайлы жағдай жасау және экологиялық, әлеуметтік және басқарушылық бастамаларды қолдайтын жауапты институт ретінде университеттің позициясын нығайту жөніндегі стратегиялық бағытын бекітеді.

Саясаты М. Қозыбаев атындағы СҚУ-дың Ғылыми кеңесімен 2025 жылдың 7 қарашада бекітілді, № 8 хаттама.

ПОЛИТИКА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ EDI (РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ) И НЕДОПУЩЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ

1. Введение

1.1. НАО «Северо-Казахстанский университет им. М. Козыбаева» (далее – Университет), как образовательный и научный центр Северного региона Казахстана, участвует в формировании устойчивого будущего, внедряя принципы равенства, разнообразия и инклюзивности (EDI) во все направления своей деятельности.

1.2. Политика по обеспечению EDI (равенства, разнообразия и инклюзивности) и недопущению дискриминации (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Университета и принципами устойчивого развития. Она определяет подходы к созданию инклюзивной образовательной и рабочей среды, обеспечивающей равенство возможностей для всех членов университетского сообщества, независимо от их пола, возраста, этнической принадлежности, социального происхождения, религиозных убеждений, состояния здоровья, сексуальной ориентации и других признаков.

2. Определения

2.1. ***Равенство*** – состояние, при котором все члены университетского сообщества имеют равные права и равный доступ к образовательным, научным и служебным возможностям.

2.2. ***Разнообразие*** – это наличие в университете людей с различными личными, социальными, культурными и профессиональными характеристиками, признание и уважение этих различий как ценности, способствующей развитию образовательной и научной среды.

2.3. ***Инклюзия*** – это процесс системного вовлечения всех обучающихся, сотрудников и партнёров в образовательную и профессиональную среду, устранение барьеров, ограничивающих их участие и успех, независимо от пола, этнического происхождения, инвалидности, социального или экономического положения.

2.4. ***Дискриминация*** – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признакам пола, расы, языка, религии, национального или социального происхождения, имущественного положения, возраста, состояния здоровья, сексуальной ориентации или другим признакам, приводящее к ущемлению прав и свобод либо ограничению равного доступа к возможностям.

2.5. ***Домогательство*** – нежелательное для лица поведение, в том числе сексуального, психологического или иного характера, выраженное словесно, физически или посредством электронных коммуникаций, которое имеет целью или следствием унижение достоинства человека, либо создание враждебной, оскорбительной или угрожающей обстановки, включая сексуальные домогательства и сексуальное насилие в любой форме, нарушающие принципы безопасности и уважения.

2.6. ***Разумное приспособление*** – внесение необходимых и соразмерных изменений в условия обучения, труда или предоставления услуг, направленных на устранение барьеров и обеспечение равных возможностей для всех членов университетского сообщества, и не создающих несоразмерных либо неоправданных трудностей для Университета.

2.7. ***Комиссия по этике –*** это коллегиальный консультативный орган Университета, создаваемый для формирования и поддержания морально-этических норм в деятельности преподавателей, сотрудников и обучающихся, укрепления взаимопонимания внутри академического сообщества, а также предупреждения и разрешения этических конфликтов. Комиссия рассматривает обращения по вопросам этического поведения, оказывает содействие в соблюдении норм профессиональной этики, предоставляет конфиденциальные консультации и направляет руководству Университета рекомендации по улучшению морально-психологического климата.

3. Цели и задачи

3.1. **Целью** настоящей Политики является поддержка равенства, разнообразия и инклюзии в Университете через создание условий, способствующих равному участию, доступу и уважению ко всем членам университетского сообщества.

3.2. **Задачи Университета** в области реализации EDI и недопущению дискриминации**:**

9) обеспечение равного доступа к образовательным, научным, административным и иным возможностям для всех членов университетского сообщества;
10) развитие культуры уважения, принятия и взаимопонимания независимо от социально-демографических, культурных, этнических и иных различий;
11) создание инклюзивной физической и цифровой инфраструктуры, учитывающей потребности различных групп студентов и сотрудников;
12) реализация образовательных и просветительских программ, направленных на формирование инклюзивного мышления и повышение осведомленности о правах человека;
13) профилактика и оперативное реагирование на случаи дискриминации, домогательств, сексуального насилия, предвзятости и неэтичного поведения
14) обеспечение прозрачности процедур набора, продвижения и оценки персонала с учетом принципов справедливости и равенства;
15) поддержка студенческих и академических инициатив, способствующих укреплению разнообразия и инклюзивности в университетской среде;
16) сотрудничество с национальными и международными партнёрами в сфере продвижения инклюзивных практик и достижении Целей устойчивого развития.

4. Основные положения

4.1. Университет придерживается политики нулевой дискриминации и создает безопасную, комфортную и уважительную среду, где каждый чувствует себя признанным и включённым в академическую и социальную жизнь. Политика нулевой терпимости распространяется на все формы домогательств, сексуального или иного насилия, а также на любые проявления поведения, нарушающие достоинство личности и создающие враждебную или унизительную среду.

4.2. Разнообразие рассматривается как ценность, способствующая развитию качества образования и научного потенциала.

4.3. Университет обеспечивает равные возможности в доступе к образованию, работе, профессиональному развитию и участию в управлении. Особое внимание уделяется устранению системных барьеров, препятствующих участию студентов и сотрудников с ограниченными возможностями, а также представителей уязвимых групп. Университет представляет своевременную поддержку лицам, столкнувшимся с проявлениями домогательств или психологического давления, включая консультирование, адаптацию учебных или рабочих условий.

4.4. Университет развивает инклюзивную физическую и цифровую инфраструктуру, применяет политику разумного приспособления, обеспечивая адаптацию учебных и рабочих условий, консультативную помощь и индивидуальное сопровождение.

4.5. Университет интегрирует принципы EDI в учебный процесс, обеспечивая отражение культурного и социального разнообразия студентов, учитывая различные стили обучения и потребности. Проводятся тренинги, семинары, конференции и иные мероприятия, направленные на повышение компетенций преподавателей, сотрудников и студентов в области равенства и инклюзии, в том числе по вопросам профилактики домогательств, уважительного общения и принципов согласия.

4.6. Университет осуществляет мониторинг и оценку своих усилий в области EDI, чтобы обеспечить их эффективность и внести необходимые изменения.

4.7. Университет обеспечивает доступные и прозрачные механизмы обращения по вопросам дискриминации, домогательств, сексуального насилия и нарушений принципов EDI.

Обращения по вопросам дискриминации и нарушений принципов равенства, разнообразия и инклюзии (EDI) подаются через Уполномоченного по этике, Комиссию по этике или Антикоррупционную комплаенс-службу с обеспечением конфиденциальности. Рассмотрение обращений осуществляется в соответствии с установленными процедурами.

4.8. Лица, допустившие нарушения принципов EDI, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном внутренними нормативными документами Университета.

4.9. Университет гарантирует защиту лиц, сообщивших о фактах дискриминации, домогательств или сексуального насилия, от любых форм давления, преследования или репрессий.

4.10. Университет содействует участию представителей разных групп в органах управления, рабочих группах и консультативных советах, поддерживая голос каждого члена сообщества.

4.11. Университет развивает партнёрские отношения с внешними организациями и сообществами, чтобы обмениваться опытом и усиливать позитивное влияние политики равенства и инклюзии за пределами кампуса.

4.12. Политика по EDI доводится до сведения всех сотрудников и студентов, размещается на официальном сайте Университета.

4.13. Учитывая культурное и этническое многообразие Северного Казахстана, Университет видит своей задачей укрепление межкультурного взаимопонимания, поддержание межэтнического согласия и расширение доступа к высшему образованию для студентов из сельских районов и социально уязвимых групп. Особое внимание уделяется поддержке женщин в науке, студентов с инвалидностью (с ограниченными возможностями здоровья) и развитию молодежного лидерства.

5. Ответственность

5.1. Каждый член университетского сообщества несёт персональную ответственность за соблюдение принципов уважения, недопущения дискриминации и поддержание инклюзивной культуры в своей профессиональной и учебной деятельности.

5.2. Руководители структурных подразделений несут ответственность за внедрение принципов EDI в своей деятельности и информирование сотрудников о положениях настоящей Политики.

5.3. Координационная группа по устойчивому развитию обеспечивает согласованность действий по внедрению принципов EDI и разрабатывает рекомендации по совершенствованию практик EDI.

5.4. Правление университета осуществляет контроль за выполнением Политики и обеспечивает её интеграцию в ключевые процессы управления.

5.5. Антикоррупционная комплаенс-служба обеспечивает контроль за соблюдением положений Политики в части соблюдения принципов корпоративной этики, академической честности и добропорядочного поведения, а также содействует формированию в университете культуры уважения и недопущения дискриминации.

5.6. Мониторинг включает регулярный анализ удовлетворенности членов сообщества, данных о равенстве возможностей, анализ обращений, связанных с фактами домогательств, а также оценку эффективности мер поддержки и профилактики. Результаты ежегодно отражаются в отчёте Университета по устойчивому развитию и других публичных документах.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящая Политика подлежит регулярному пересмотру с учётом изменений во внешней среде, международных стандартов и приоритетов университета. При необходимости в неё могут вноситься изменения и дополнения для повышения её эффективности.

6.2. Настоящая Политика закрепляет стратегический курс университета на внедрение принципов устойчивого развития, создание благоприятных условий для долгосрочного роста и укрепление позиций университета как ответственного института, поддерживающего экологические, социальные и управленческие инициативы.

Политика утверждена Ученым советом СКУ им. М. Козыбаева 7 ноября 2025 года, протокол № 8.