



SATBAYEV  
UNIVERSITY



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS

# ТЕҢДІК, ӘРТҮРЛІЛІК ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИЯ (EDI) САЯСАТЫ

---

## АЛҒЫ СӨЗ

1 «Қ.И. Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті» КЕАҚ Тұрақты даму орталығы, және инклюзивті білім беруді қолдау және сүйемелдеу жөніндегі жобалық кеңсемен **ӘЗІРЛЕНДІ**

### 2 КЕЛІСІЛДІ

Басқарма мүшесі - Әкімшілік,  
әлеуметтік және тәрбие жұмысы  
жөніндегі проректор

« 5 » 03 \_\_\_\_\_ 2026 ж.



С. Шалабаев

Корпоративтік хатшы

« 5 » 03 \_\_\_\_\_ 2026 ж.

Т. Абуkenов

HR қызметінің директоры

« 5 » 03 \_\_\_\_\_ 2026 ж.

А. Беисова

Тұрақты даму орталығы, және  
инклюзивті білім беруді қолдау және  
сүйемелдеу жөніндегі жобалық  
кеңсенің басшысы

« 5 » 03 \_\_\_\_\_ 2026 ж.

Г. Буршукова

**3 Нұсқа №1 орнына 2023 жылғы 01.03 бастап ЕНГІЗІЛДІ**

**4 БІРІНШІ ТЕКСЕРУ МЕРЗІМІ — 2029 ЖЫЛ**

**5 ТЕКСЕРУ ЖИЛІГІ — 3 ЖЫЛ**

# SATBAYEV UNIVERSITY ТЕНДІК, ӘРТҮРЛІЛІК ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИЯ САЯСАТЫ

## I. КІРІСПЕ

### 1.1 Мақсаты

Satbayev University (бұдан әрі – «Университет») университет қауымдастығының барлық мүшелері, оның ішінде мүгедектігі бар адамдар мен ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғалар қадір-қасиетке, әділ қарым-қатынасқа және құрметке ие болатын білім беру, еңбек, ғылыми-зерттеу және әлеуметтік ортаны қамтамасыз етуге ұмтылады. Университет әртүрлілікті бағалайды және барлық студенттерге, қызметкерлерге, үміткерлерге, келушілерге, мердігерлерге, қызмет алушыларға және серіктестерге толық инклюзияны қамтамасыз етуге ұмтылады, осылайша әрбір адам университет қауымдастығына тиесілі екенін сезініп, өз әлеуетін жүзеге асыру үшін тең мүмкіндіктерге ие болады.

Осы Саясат Университеттің теңдік, әртүрлілік және инклюзия (ТӘИ) қағидаттарына бейілділігін айқындайды, дискриминацияны, қудалауды, буллинг, газлайтинг, боссинг, моббинг, сталкинг, эйджизм, жыныстық қудалау және жауап ретінде қолайсыз шараларды қолдануға тыйым салады, сондай-ақ осы міндеттемелерді іске асырудың тәртібі мен рәсімдерін белгілейді.

### 1.2 Құқықтық негіз

Осы Саясат Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңына, 2021 жылғы 26 маусымдағы № 56-VII ҚРЗ «Инклюзивті білім беру мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында мүгедектігі бар адамдарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы сәулет, қала құрылысы және құрылыс қызметі туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының құрылыс нормаларына (ҚР ҚН 3.06-01-2011 «Халықтың жүріп-тұруы шектеулі топтары үшін ғимараттар мен құрылыстардың қолжетімділігі», ҚР ЕЖ 3.06-101-2012 «Халықтың жүріп-тұруы шектеулі топтары үшін ғимараттар мен құрылыстарды жобалау») және кедергісіз әрі инклюзивті ортаны қалыптастыру саласындағы өзге де нормативтік құжаттарға, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 30.12.2020 жылғы № 22003 бұйрығымен бекітілген «Басшылар, мамандар және өзге де қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына», Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 30.10.2018 жылғы №595 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларына», Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 05.12.2024 жылғы №4 бұйрығымен бекітілген «Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйымдардың білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптары және олардың сәйкестігін растайтын құжаттар тізбесіне», Қазақстан Республикасының 01.07.2024 жылғы №103-VIII ҚРЗ «Ғылым және технологиялық саясат туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының 18.11.2015 жылғы №410-V ҚРЗ «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңына, сондай-ақ өзге де қолданылатын нормативтік құқықтық актілер мен Университеттің ішкі актілеріне сәйкес түсіндіріледі және қолданылады. Инклюзивті академиялық қауымдастықты дамыту мақсатында Университет заңнамада белгіленген ең төменгі талаптардан жоғары стандарттар белгілеуге құқылы.

### 1.3 Осы Саясаттың қолданылу аясы

Осы Саясат мыналарға қолданылады:

а) жұмысқа орналасуға үміткерлердің, қызметкерлердің, ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің, зерттеушілердің, басшылардың, уақытша қызметкерлердің, тағылымдамадан өтушілердің және Университетте немесе оның атынан жұмыс істейтін өзге де тұлғалардың барлығына;

б) университетке түсушілердің, білім алушылардың, практикадан өтушілердің және академиялық немесе сабақтан тыс қызметке қатысушылардың барлығына;

в) университет қызметіне қатысуы барысында келушілердің, мердігерлердің, жеткізушілердің, консультанттардың, қызмет алушылардың, қонақтардың, түлектердің, сондай-ақ Университетпен өзара әрекеттесетін серіктес ұйымдардың барлығына.

Осы Саясат қызметкерлерді таңдау және жұмысқа қабылдау, оқуға тіркеу, оқыту мен білім беру, бағалау, зерттеулер, мансаптық өсу және ілгерілету, оқу және даму, еңбек жағдайлары, студенттерге қолдау көрсету, қолжетімділікті қамтамасыз ету, кампус қызметтері, цифрлық және физикалық қолжетімділік, іс-шаралар, коммуникациялар және сыртқы әріптестіктерге қолданылады.

#### **1.4 Басшылық қағидаттары**

Университет келесі қағидаттарды басшылыққа алады:

- а) мүмкіндіктер теңдігі және әділ қарым-қатынас;
- б) адам қадір-қасиетін құрметтеу;
- с) инклюзия және қауымдастыққа тиесілілік сезімі, соның ішінде кедергісіз физикалық, цифрлық және білім беру ортасын қалыптастыру;
- д) халықтың жүріп-тұруы шектеулі топтары мен ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғалар үшін қолжетімділікті қамтамасыз ету және қажетсіз кедергілерді жою;
- е) ашықтық, есеп берушілік және деректерге негізделген даму;
- ф) университет қауымдастығының барлық мүшелерінің ортақ жауапкершілігі.

#### **1.5 Консультация және қайта қарау**

Бұл саясат Теңдік, әртүрлілік және инклюзия орталығымен және басқа да мүдделі тараптармен, соның ішінде атқарушы кеңестермен, сондай-ақ қызметкерлер мен студенттердің өкілді органдарымен бірлесе отырып әзірленді.

## **II. МІНДЕТТЕМЕ ТУРАЛЫ МӘЛІМДЕМЕ**

### **2.1 Университеттің міндеттемелері:**

а) білім беру, еңбек және әлеуметтік ортаны кемсітушіліктен және барлық жағымсыз мінез-құлық нысандарынан, соның ішінде қудалаудан, буллингтен, газлайтингтен, боссингтен, моббингтен, сталкингтен, эйджизмнен, сексуалдық қудалаудан және жауап ретінде жасалатын қолайсыз шаралардан еркін қамтамасыз ету;

б) мүмкіндіктерге, ресурстарға және қолдауға тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге;

в) университет қауымдастығының кез келген мүшелерінің қатысуын, ілгерілеуін немесе табыстылығын шектейтін кедергілерді белсенді түрде анықтау және мүмкіндігінше жою;

г) қолданыстағы заңнамаға және Университет рәсімдеріне сәйкес орынды бейімдеулер мен қолжетімділікті қамтамасыз ету шараларын ұсынуға;

д) оқытуда, білім алуда, зерттеуде, басқаруда және қызмет көрсетуде инклюзивті тәсілдерді дамытуға;

е) заңнама рұқсат етсе, деректерге негізделген теңгерімді шаралар арқылы өкілдігі аз немесе қолайсыз жағдайда тұрған топтардың мәселелерін шешуге;

ж) ақпараттың, қызметтердің және коммуникациялардың қолжетімді форматтарда ұсынылуын қамтамасыз ету (оның ішінде мүгедектігі бар адамдар үшін баламалы форматтарды қоса алғанда);

з) шағымдарды әділ, уақытылы және тиісті рәсімдерге сәйкес қарауға;

и) осы Саясаттың орындалуын бақылауға және нәтижелер туралы есеп беруге міндеттенеді.

## **2.2 Қауымдастық мүшелеріне қойылатын талаптар**

Университет өз қауымдастығының барлық мүшелерінен бір-біріне құрметпен қарауды, инклюзивті орта қалыптастыруға үлес қосуды және осы Саясат пен оған қатысты рәсімдерді сақтауды күтеді.

## **2.3 Академиялық еркіндік және құрметті мінез-құлық**

Осы Саясат академиялық қызметті, фактілерге негізделген адал пікірталасты немесе құрметті түрде жүзеге асырылатын сөз бостандығын шектемейді. Алайда кемсітушілік, қудалау, қорқыту және қорлайтын мінез-құлық академиялық еркіндікпен қорғалмайды.

## **III. ТЕРМИНДЕРДІҢ АНЫҚТАМАЛАРЫ**

Осы Саясатта қолданылатын терминдер Қосымша 1-де анықталған. Оларға, атап айтқанда, EDI (теңдік, әртүрлілік, инклюзия), халықтың жүріп-тұруы шектеулі топтары, кемсітушілік, қудалау, әртүрлі психологиялық қысым түрлері (буллинг, моббинг, боссинг, газлайтинг, сталкинг), эйджизм, жауап ретінде теріс әрекеттер (реталиация), сондай-ақ қолжетімділік пен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге арналған бейімдеу шаралары кіреді.

## **IV. ЖҰМЫС САЛАСЫНДАҒЫ ТЕҢДІК, ӘРТҮРЛІЛІК ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИЯ**

### **4.1 Қызметкерлерді іріктеу және қабылдау**

Университет меритократия қағидаттарына негізделе отырып, ішкі кадрлық резерв пен сыртқы ресурстарды ұтымды үйлестіру арқылы, алдыңғы жұмысының нәтижелілігіне сүйене отырып, оның жаңа лауазымдағы тиімділігі мен табыстылығын сенімді түрде болжауға мүмкіндік беретін кәсіби қасиеттерін, тиісті жұмыс тәжірибесін және кәсіби саладағы жетістіктерін, сондай-ақ ведомстволық министрліктердің бұйрықтары, заңнамалық актілер және лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптары арқылы белгіленген талаптарға сәйкестігін негізге ала отырып, кадрларды іріктеу және жұмысқа қабылдау үдерістерінде гендерлік, нәсілдік, ұлттық, әлеуметтік белгілері, діни нанымдары және саяси көзқарастары бойынша кемсітушіліктен ада, әділдік пен ашықтықты қамтамасыз етеді. Университет персоналды іріктеу және жұмысқа қабылдау кезінде инклюзия қағидаттарын ескереді, оның ішінде мүгедектігі бар адамдарды қоса алғанда, жаңа қызметкерлерді іріктеу және бейімдеу кезеңдерінде орынды бейімдеуді қамтамасыз етеді.

Университет лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес іріктеуде объективті критерийлерді қолдануға міндеттенеді.

### **4.2 Жұмысқа қабылдау туралы хабарландыру**

Жұмысқа қабылдау туралы жарнамаға қатысты Университет әр лауазым бойынша қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптарын ұсынуға тиіс. Бұл талаптарда міндетті, маңызды және қалаулы талаптар, сондай-ақ дағдылар, білім, тәжірибе және құзыреттер көрсетіледі. Лауазымдарға қойылатын жалпы біліктілік талаптары Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 30.12.2020 жылғы №22003 бұйрығымен бекітілген «Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер

лауазымдарының біліктілік анықтамалығына» және Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары – Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 01.09.2023 жылғы №364 бұйрығымен бекітілген «Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына» сәйкес әзірленген Қ. И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ қызметкерлерінің лауазымдарына арналған біліктілік талаптарында айқындалған.

#### **4.3 Басшылар мен HR қызметінің жауапкершілігі**

Басшылар мен HR қызметі осы саясаттың жүзеге асырылуын қамтамасыз етуде және әділ еңбек тәжірибелерін енгізуде маңызды рөл атқарады.

### **V. БІЛІМ БЕРУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ САЛАСЫНДАҒЫ ТЕҢДІК**

#### **5.1 Қабылдау және қолжетімділік**

Қабылдау және оқуға қабылдау рәсімдері әділ, ашық және кемсітушіліктен ада болуы тиіс. Университет әлеуметтік тұрғыдан осал немесе жеткілікті деңгейде ұсынылмаған топтардан шыққан дарынды талапкерлер үшін білімге қолжетімділікті кеңейтуді және оқуға түсу кедергілерін азайтуды мақсат етеді.

#### **5.2 Қатысуды кеңейту**

Университет жеткіліксіз ұсынылған топтардан келген студенттер үшін бағдарламаларға қолжетімділікті жеңілдетеді. Бұл түрлі қабылдау және ақпараттық-ағартушылық іс-шаралар арқылы жүзеге асырылады, оның ішінде өмір бойы білім алуға бағытталған кешенді бағдарлама, баламалы даму жолдарын ұсыну және бұрын алынған білімді тану саясаты бар. Университет студенттердің оқу үдерісінде қолдау көрсету және олардың өз бағдарламалары бойынша табысты нәтижелерге қол жеткізуіне көмектесу үшін бірқатар қызметтер ұсынады.

#### **5.3 Оқыту және бағалау**

Университет білім беру бағдарламаларын әзірлеуде, оқытуда, ғылыми жетекшілік етуде, бағалауда, зерттеу қызметінде және академиялық өмірге қатысуда инклюзивті тәсілдерді қолдайды. Академиялық бөлімшелер әртүрлі көзқарастар мен қажеттіліктерді ескеретін, құрметке негізделген, қолжетімді және қолдаушы білім беру және зерттеу ортасын қамтамасыз ету үшін орынды шаралар қабылдауы тиіс, оның ішінде оқытудың әмбебап дизайны (UDL) қағидаттарын қолдану, көмекші технологияларды пайдалану, сараланған оқыту әдістерін енгізу және ерекше білім беру қажеттіліктері бар студенттер үшін оқу материалдарын бейімдеу.

#### **5.4 Студенттерді қолдау**

Университет студенттерге инклюзивті және қолжетімді негізде қолдау қызметтерін ұсынады. Мүгедектігі бар немесе өзге де расталған қажеттіліктері бар студенттер қолданыстағы рәсімдерге сәйкес бейімделу мен қолдауға құқылы. Университет ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғаларды кешенді психологиялық-педагогикалық және әлеуметтік сүйемелдеу жүйесін дамытады, оның ішінде тьюторлар, сурдоаудармашылар және инклюзивті білім беру жөніндегі мамандар қызметтерін қамтиды. Университет қолдау алу мүмкіндіктері туралы ақпаратты түсінікті және қолжетімді форматтарда ұсынуға міндетті.

#### **5.5 Серіктестермен жұмыс**

Университет өзінің қызметіне қатысатын мердігерлерден, жеткізушілерден, қызмет көрсетушілерден және серіктес ұйымдардан осы Саясаттың қағидаттарын сақтауды күтеді. Қажет болған жағдайда, тиісті шарттар, келісімдер және серіктестік құжаттар осы талапты көрсетуі тиіс.

## **5.6 Кері байланыс және үздіксіз жетілдіру**

Университет кедергілерді анықтау, қызметтерді жақсарту және теңдік, әртүрлілік және инклюзия саласындағы тәжірибелерді тұрақты дамыту үшін студенттерден, қызметкерлерден, қызмет алушылардан және серіктестерден жүйелі түрде кері байланыс жинайды.

### **Кері байланыс түрлері:**

- анонимді сауалнамалар мен анкета (жыл сайынғы және тақырыптық);
- студенттік және қызметкерлер ұйымдарының өкілдерімен фокус-топтар және кездесулер;
- ресми арналар арқылы тікелей өтініштер (электрондық пошта, жедел желі, электрондық құжат айналымы жүйесі);
- Теңдік, әртүрлілік және инклюзия мәселелері жөніндегі орталық / HR қызметі арқылы кері байланыс;
- бұзушылықтар туралы хабарлау рәсімі шеңберінде келіп түскен шағымдар мен ұсыныстарды талдау.

### **Кері байланысты алу және қарау тәртібі:**

1. Тұлға кері байланысты кез келген ыңғайлы түрде (анонимді немесе деректерін көрсете отырып) ұсынады.
2. Жауапты орган (EDI орталығы немесе уәкілетті бөлімше) өтінішті 3 жұмыс күні ішінде тіркейді.
3. Кері байланыс 15 жұмыс күні ішінде талданады (күрделі тексеру қажет болған жағдайда – мерзімнің ұзартылғаны туралы өтініш берушіні міндетті түрде хабардар ете отырып, 30 күнтізбелік күнге дейін).
4. Өтініш беруші қарау нәтижелері, қабылданған немесе жоспарланған шаралар туралы ақпаратпен жазбаша жауап алады (электрондық пошта арқылы, жеке кабинет арқылы немесе сұрау бойынша қағаз түрінде).
5. Егер кері байланыста Саясаттың бұзылу белгілері болса, ол шағымдарды қарау рәсіміне беріледі (6.3-бөлім).
6. Кері байланысты талдау нәтижелері жыл сайын Саясатты іске асыру туралы есепте жинақталады және EDI бойынша іс-шараларды жоспарлау кезінде ескеріледі.

## **5.7 Қызмет көрсету саласында теңдікке, әртүрлілікке және инклюзияға жәрдемдесу**

Университет студенттерге, қызметкерлерге және қызмет пайдаланушыларға қатысты теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік жөнінде кең ауқымды ақпаратты жинау және талдау жүйелерін әзірлеуді жалғастырады. Бұл үдеріс қатысуға кедергі келтіретін әлсіз тұстар мен тосқауылдарды анықтауға, сондай-ақ прогресті бағалауға бағытталған.

Қызмет көрсететін әрбір сала (академиялық, студенттік немесе өзге де) қызметтерді инклюзивті түрде ұсынуды қамтамасыз етуге және студенттердің немесе қызмет пайдаланушылардың қатысуына ықпал етуі мүмкін кез келген кедергілерді жою стратегияларын айқындауға жауапты. Қызмет көрсету салалары осы саясаттың іске асырылуын өздерінің есеп беру және тексеру үдерістерінде көрсетуі тиіс.

## **VI. ІСКЕ АСЫРУ ЖӘНЕ БҰЗУДЫ ХАБАРЛАУ**

### **6.1 Басқару және жауапкершілік**

Университеттегі теңдік пен қолжетімділікті қамтамасыз ету Қазақстан Республикасының заңнамасына және университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес реттеледі және жүзеге асырылады.

Университеттің әрбір бөлімшесі өздері ұсынатын қызметтердің осы саясатта көрсетілген EDI (тең мүмкіндіктер мен қолжетімділік) міндеттемелеріне сәйкес болуын қамтамасыз ету

үшін жауапты. Барлық процестер мен қызметтерде инклюзивті ортаны және қолжетімділікті қамтамасыз етуге ерекше назар аударылады.

Барлық қызметкерлер осы саясатты жүзеге асыруда белгілі бір рөл атқарады. Университеттің басшылық тобы осы саясатта көрсетілген қағидаттар мен міндеттемелердің сақталуын және олардың университеттің стратегияларына, саясатына, рәсімдеріне және тәжірибесіне енгізілуін қамтамасыз етуге ерекше рөл атқарады.

Барлық білім алушылар, қызметтерді пайдаланушылар және университетпен жұмыс жасайтын өзге де тұлғалар осы саясатты жүзеге асыруда ынтымақтасуы тиіс. Барлық сыртқы іскерлік келісімшарттар осы талапты көрсетуі қажет.

Осы саясатты іске асырудың нақты мақсаты университеттің болашақ стратегиялық жоспарлауына енгізілген.

HR қызметі осы саясаттың орындалуын жүйелі түрде қарап отыруға және оған кез келген түзетулер енгізуге жауап береді.

## **6.2 Коммуникация және оқыту**

Университет осы Саясат туралы ақпарат береді және оның тиімді жүзеге асырылуы үшін қажетті түсіндірмелер мен ұсынымдарды ұсынады.

## **6.3 Мәселелерді хабарлау және шағым беру**

Осы Саясатты бұзуы мүмкін әрекетке тап болған немесе осындай әрекеттің куәсі болған кез келген адам Университеттің тиісті арналары арқылы кеңес алуға, қолдау сұрауға немесе хабарлама беруге шақырылады. Университет төмендегілерді қамтамасыз ететін нақты рәсімдерді ұсынады:

- а) бейресми кеңес пен қолдау алу;
- б) мәселе туралы хабарлау;
- в) ресми шағым беру;
- г) мәселені қызметкерге немесе студентке қатысты тәртіптік рәсімге жіберу;
- д) қажет болған жағдайда қолдау шараларын ұсыну.

## **6.4 Әділ қарау және кек алу шараларынан қорғау**

Хабарламалар мен шағымдар Университеттің қолданыстағы рәсімдеріне сәйкес уақтылы, әділ, әдепті және құпия түрде қаралады.

Қарау мерзімдері:

- бастапқы тіркеу және алдын ала бағалау – 3 жұмыс күні ішінде;
- толық қарау (ақпарат жинауды және шешім қабылдауды қоса алғанда) – тіркелген күннен бастап 15 жұмыс күні ішінде;
- қосымша тексеру, куәлардан жауап алу немесе күрделі талдау қажет болған жағдайда мерзім бір рет 30 күнтізбелік күнге дейін ұзартылуы мүмкін, бұл туралы өтініш берушіге және шағым берілген тұлғаға міндетті түрде жазбаша хабарланады.

Хабарлама берген, тексеруге қатысқан немесе қолдау сұраған кез келген тұлғаға қатысты жауап ретінде қолданылатын қолайсыз шараларға (реталиацияға) қатаң тыйым салынады және олар өздігінен тәртіптік бұзушылық болып табылады.

## **6.5 Салдарлар мен санкциялар**

Егер осы Саясаттың бұзылғаны анықталса, Университет тиісті түзету, оқыту, әкімшілік немесе тәртіптік шаралар қолдануға құқылы. Мұндай шараларға жазбаша ескерту, қолжетімділікті шектеу, тәртіптік жаза, еңбек шартын тоқтату, оқудан шығару немесе шарттық қатынастарды тоқтату жатады — бұл бұзушылықтың ауырлығына және қолданыстағы ережелерге байланысты.

## **6.6 Мониторинг және талдау**

Университет осы Саясаттың орындалуын бақылау, кедергілерді анықтау және прогресті бағалау үшін тиісті деректерді, кеңестерді, қайта қарау рәсімдерін және кері байланыс тетіктерін қолданады. Қажет болған жағдайда, Университет маңызды саясаттардың, шешімдердің және тәжірибелердің теңдік пен инклюзияға ықтимал әсерін ескеруі тиіс.

## **6.7 Қайта қарау**

Осы Саясат кемінде үш жылда бір рет немесе заңнама, институционалдық құрылым өзгерген жағдайда немесе қажеттілік туындаған кезде одан да ертерек қайта қаралады. Жыл сайын саясаттың іске асырылуы және қол жеткізілген нәтижелер туралы қысқаша ақпарат тиісті басқарушы органға немесе комитетке ұсынылуы тиіс.

## **6.8 Қолдау және ресурстар**

Университет тиісті қолдау қызметтерінің және бұзушылықтар туралы хабарлау арналарының байланыс деректерін жариялайды және жаңартып отырады, соның ішінде:

- Әкімшілік, әлеуметтік және тәрбие жұмысы жөніндегі проректор кеңсесі теңдік, әртүрлілік және инклюзия мәселелері жөніндегі директор
- Теңдік, әртүрлілік және инклюзия орталығы
- Адами ресурстар бөлімі
- Кәсіподақтар
- Қызметкерлерге көмек көрсету бағдарламасы
- Студенттерге кеңес беру қызметі
- Студенттер одағының әл-ауқат және теңдік жөніндегі қызметкері
- Студенттер одағының президенті
- Қолжетімділік кеңсесі
- Мүгедектік жөніндегі инспектор
- Тағайындалған байланыс тұлғалары

## **6.9 Бизнес-мердігерлер**

Университет басқа компаниялардан тауарлар мен қызметтерді алу бойынша келісімшарттар жасасқанда, олардың осы саясаттың бар екенін білуін қамтамасыз етуге ұмтылады. Барлық мердігерлер EDI саясатын және SU-дың осыған қатысты міндеттемелерін танып, олармен таныс болуы күтіледі.

## **6.10 Қорытынды ережелер**

1.Осы Саясат оның бекітілген күнінен бастап күшіне енеді, егер университеттің сәйкес актісі басқаша белгілемесе.

2.Осы Саясат университеттің тұрақты даму тұжырымдамасының бір бөлігі және университеттің Тұрақты даму стратегиясында белгіленген басымдықтарды жүзеге асыруға, сондай-ақ БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарына (SDGs) жетуге қолдау көрсетуге бағытталған.

## ҚОСЫМША 1: АНЫҚТАМАЛАР

Осы Саясаттың мақсаттары үшін:

**EDI (Equality, Diversity, Inclusion)**-теңдік, әртүрлілік және инклюзия қағидаттары.

**Equality (Теңдік)** – кез келген белгілер бойынша кемсітусіз барлық адамдарға тең құқықтарды, мүмкіндіктерді және әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету принципі.

**Diversity (Әртүрлілік)** – Адамдар арасындағы айырмашылықтарды, соның ішінде (бірақ онымен шектелмей) жынысына, жасына, этникалық тегіне, әлеуметтік мәртебесіне, наным-сенімдеріне және басқа да ерекшеліктеріне байланысты айырмашылықтарды мойындау, құрметтеу және ескеру.

**Inclusion (Инклюзия)** – барлық адамдар өздерін қатысушы, құрметтелген деп сезінетін және жеке ерекшеліктеріне қарамастан мүмкіндіктерге, ресурстарға және қатысуға тең қолжетімділігі бар жағдайларды қалыптастыру.

**Халықтың жүріп-тұруы шектеулі топтары** – өз бетінше қозғалу, қызметтерді алу, қажетті ақпаратты алу немесе кеңістікте бағдарлану кезінде қиындықтарға тап болатын тұлғалар (оның ішінде мүгедектігі бар адамдар, қарттар, жүкті әйелдер, балалар арбасымен жүрген ата-аналар және т.б.).

**Дискриминация** – қолданыстағы заңнамада қорғалатын белгіге немесе осы Саясатта танылған негізге байланысты тұлғаға қатысты қолайсыз қарым-қатынас жасау, шеттету немесе оны ыңғайсыз жағдайға қалдыру.

**Жанама дискриминация (Indirect discrimination)** – сырттай бейтарап болып көрінетін, бірақ іс жүзінде белгілі бір топты қолайсыз жағдайға қоятын ереже, бағалау, тәжірибе немесе талапты қолдану, егер бұл заң объективті түрде негізделмесе және оған жету құралдары орынды әрі қажетті болмаса.

**Харрасмент** – тұлғаға немесе адамдар тобына бағытталған кез келген қалаусыз мінез-құлық (әрекеттер, сөздер, ишаралар немесе өзге де өзара әрекет түрлері), ол адамның қадір-қасиетін төмендетеді, қорлайтын, дұшпандық, кемсітуші немесе қауіпті орта қалыптастырады, жеке шекаралар мен психологиялық жайлылықты бұзады.

**Қысым көрсету** – қорғалатын белгімен немесе мәртебемен байланысты, адамның қадір-қасиетін кемсітуге немесе қорқынышты, дұшпандық, қорлайтын, кемсітуші немесе жағымсыз орта қалыптастыруға бағытталған не соған әкелетін кез келген қалаусыз мінез-құлық.

**Жыныстық қысым көрсету** – жыныстық сипаттағы кез келген қалаусыз вербалды, вербалды емес, жазбаша, визуалды, онлайн немесе физикалық мінез-құлық, ол жоғарыда аталған мақсатқа бағытталған немесе соған әкеледі.

**Әлімжеттік** – басқа тұлғаны қорқытуға, кемсітуге, өзіне деген сенімділігін төмендетуге немесе зиян келтіруге бағытталған қайталанатын немесе бір реттік, бірақ елеулі орынсыз мінез-құлық, соның ішінде психологиялық қысым, қорлау немесе агрессивті әсер етудің өзге түрлері.

**Боссинг** – басшы немесе басқарушылық өкілеттігі бар тұлға тарапынан бағыныштыға қатысты жүзеге асырылатын буллингтің түрі, ол қызметтік жағдайын теріс пайдалану,

қолайсыз еңбек жағдайларын жасау, жүйелі қысым көрсету, кемсіту немесе негізсіз талаптар қою арқылы көрінеді.

**Моббинг** – адамдар тобы тарапынан бір қызметкерге немесе білім алушыға қарсы жүзеге асырылатын буллинг түрі, ол жүйелі психологиялық қысым, оқшаулау, жағымсыз ақпарат тарату, беделін түсіру немесе дұшпандық орта қалыптастыру арқылы көрінеді.

**Газлайтинг**– тұлғаны фактілерге, оқиғаларға немесе өзінің шынайылықты қабылдауына қатысты жүйелі түрде жаңылыстыру арқылы оның өз адекваттылығына, жадына немесе шешім қабылдау қабілетіне күмән келтіруге бағытталған психологиялық әсер ету түрі.

**Сталкинг** – тұлғаға қатысты оның еркінен тыс жүзеге асырылатын, мазалайтын және қалаусыз назар аудару (қадағалау, жиі байланыс орнату, хабарламалар жіберу, қарым-қатынас жасауға тырысу), ол қорқыныш, алаңдаушылық тудырып, қауіпсіздікке қауіп төндіреді немесе психологиялық жайсыз орта қалыптастырады.

**Эйджизм** – адамның жасына байланысты туындайтын дискриминация, алдын ала қалыптасқан көзқарас немесе орынсыз мінез-құлық түрі, ол құқықтар мен мүмкіндіктерді шектеу, қолайсыз жағдай жасау, кемсіту, елемеу немесе қабілеттерін тек жас ерекшелігіне қарап бағалау арқылы көрінеді.

**Қолайсыз ықпал ету шаралары** – тұлға шағым жасағаны, мәселе туралы хабарлағаны, қолдау сұрағаны немесе осы Саясат аясындағы рәсімдерге қатысқаны үшін оған қатысты жасалатын кез келген қолайсыз әрекеттер.

**Ақылға қонымды жағдайлар** – мүгедектігі бар немесе өзге де расталған қажеттіліктері бар тұлғалардың қатысуын қамтамасыз ету үшін кедергілерді жоюға бағытталған, қолданыстағы заңнама мен университет рәсімдеріне сәйкес келетін тиісті және шамалас өзгерістер немесе қолдау шаралары.

**Қолжетімділік** – университет қауымдастығының әртүрлі мүшелері барынша толық пайдалана алатындай етіп ортаны, ақпаратты, қызметтерді, білім беруді, еңбекті және цифрлық жүйелерді жобалау және ұсыну.