



D. Serikbayev

**EAST
KAZAKHSTAN
TECHNICAL
UNIVERSITY**

Саясат

теңдік және инклюзия

Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ



МАЗМҰНЫ

1 ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	3
1.1 Терминдер мен анықтамалар	3
1.2 Тағайындау және қолдану саласы	3
1.3 Мақсаты мен міндеттері	4
2 САЯСАТ ҚАҒИДАЛАРЫ	5
2.1 Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-нің көзқарасы және EDI	5
3 ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК	7
3.1 Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету шаралары	7
3.2 Ашықтық пен жауапкершілік	8
4 САЯСАТ ҚАМТИТЫН ОСАЛ САНАТТАР	8
5 ІСКЕ АСЫРУ ТЕТІКТЕРІ	8
6 EDI САЯСАТЫН ҚОЛДАУ ШАРАЛАРЫ	11
7 ҚҰҚЫҚТАРДЫ ҚОРҒАУ ТӘРТІБІ	13
8 ЖАУАПКЕРШІЛІК	13
9 ҚОРЫТЫНДЫ	14

1 ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Терминдер мен анықтамалар

✓ **Дискриминация** — нәсіліне, жынысына, жасына, діни сеніміне, этникалық тиесілігіне, әлеуметтік мәртебесіне, жыныстық бағдарлануына, ұлтына, әлеуметтік тегіне, материалдық жағдайына, саяси немесе өзге де көзқарастарына, мүгедектігіне, туған жеріне немесе кез келген басқа да сипаттамаларына байланысты жасалатын кез келген айырмашылық, шектеу, артықшылық немесе алып тастау.

✓ **Инклюзия** — әртүрлі әлеуметтік-мәдени топтар мен жеке тұлғалардың бірегей дағдылары, тәжірибесі мен даму әлеуеті үшін бағаланатын, қабылданатын және құрметтелетін, сонымен қатар олардың табысқа жетуге тең дәрежеде қатысу мүмкіндігі қамтамасыз етілетін жағдай жасау.

✓ **Әртүрлілік** — адамдар арасындағы жасына, жынысына, этникалық тиесілігіне, дініне, мүгедектігіне, жыныстық бағдарлануына, біліміне, ұлтына, қабілеттеріне, әлеуметтік шығу тегіне және басқа да сипаттамаларына байланысты айырмашылықтарды құрметтеу және құндылығын мойындау негізінде құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту.

✓ **EDI** — ағылшын тіліндегі *Equity, Diversity, Inclusion* сөздерінің қысқартылған түрі, қазақша мағынасы:

- *Equity* (әділдік/тең мүмкіндіктер) – әрбір адамның жеке қажеттіліктерін ескере отырып, барлығы үшін мүмкіндіктер мен ресурстарға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету. Бұл «барлығына бірдей қатынас» емес, құрылымдық кедергілер мен әділетсіздіктерді жоюды білдіреді.

- *Diversity* (әртүрлілік) – адамдар арасындағы жынысына, жасына, этникалық және мәдени шығу тегіне, мүгедектігіне, жыныстық бағдарлануына, дініне, әлеуметтік жағдайына және басқа да белгілеріне байланысты айырмашылықтарды мойындау және құрметтеу.

- *Inclusion* (инклюзия/қатыстырушылық) – әр адам өз ерекшеліктеріне қарамастан қабылданғанын, құрметтелгенін және барлық процестерге тартылғанын сезінетін орта құру.

1.2 Тағайындау және қолдану саласы

Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті (бұдан әрі – Университет) әртүрліліктің құндылығын мойындайды және теңдік, құрмет пен инклюзия қағидаттарын ұстанады.

Университет инклюзия саясатын, дискриминацияға қарсы тұруды және Қазақстан Республикасының және шетел мемлекеттерінің барлық азаматтарына жасына, жынысына, денсаулық жағдайына (мүгедектігіне), нәсіліне және дініне қарамастан өмір бойы сапалы білім алуға тең қолжетімділікті қамтамасыз етуді басшылыққа алады.

Осы Саясат Қазақстан Республикасының Конституциясына, 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III ҚРЗ «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, 1965 жылғы 21 желтоқсандағы нәсілдік дискриминацияның барлық түрін жою туралы БҰҰ-ның халықаралық конвенциясына, 2006 жылғы 13 желтоқсандағы БҰҰ-ның Мүгедектер құқықтары туралы конвенциясына, 2015 жылғы 21 мамырдағы Инчхон декларациясына «Білім–2030: өмір бойы баршаға инклюзивті және әділетті сапалы білім беруді және оқытуды қамтамасыз ету», Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-нің Тұрақты даму саясатына, «Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ» КЕАҚ-ның Корпоративтік этика кодексіне, «Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ» КЕАҚ-ның «Инклюзивті білім беру туралы ережесі» П КЕАҚ «ШҚТУ» 165-І-2025, Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университетінің студенттерін әлеуметтік қолдау шаралары туралы Ережеге сәйкес әзірленді.

Саясат Университеттің барлық қызметкерлері, оқытушылары және студенттері үшін басшылыққа алынатын құжат болып табылады және қауіпсіз, құрметке негізделген әрі қолжетімді білім беру ортасын қалыптастыруға бағытталған.

Аталған Саясат ұлттық заңнама, Университеттің ішкі нормативтік құжаттары және халықаралық тұрақты даму қағидаттарына сәйкес әзірленген. Оның ережелерін іске асыру келесі мақсаттарға қол жеткізуге ықпал етеді:



4-мақсат: баршаға сапалы білімге тең және жан-жақты қолжетімділікті қамтамасыз ету.

5-мақсат: гендерлік теңдікті ілгерілету және жыныстық белгісі бойынша кемсітушілікті жою.



10-мақсат: студенттер мен қызметкерлер арасындағы әлеуметтік, мәдени және экономикалық теңсіздікті азайту.

16-мақсат: әрбір адамның пікірі құрметтелетін және естілу құқығы сақталатын бейбіт, әділ және инклюзивті университеттік ортаны қалыптастыру.



1.3 Мақсаты мен міндеттері



Мақсат – жеке ерекшеліктеріне қарамастан білімге, еңбекке және дамуға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету, дискриминацияның алдын алу және университет қауымдастығының әрбір мүшесінің әлеуетін жүзеге асыруға жағдай жасау.

Негізгі **міндеттер**:

- 1) инклюзивті білім беру ортасын дамыту;
- 2) студенттер мен қызметкерлердің осал санаттарының құқықтарын қорғау;
- 3) дискриминацияға жол бермеудің этикалық және құқықтық стандарттарын енгізу;

- 4) құрмет, толеранттылық және әртүрлілік мәдениетін қалыптастыру;
- 5) теңдік қағидаттарын іске асыру тәжірибесін тұрақты түрде мониторинг жасау және жетілдіру.

2 САЯСАТ ҚАҒИДАЛАРЫ

- Университет қауымдастығының барлық мүшелеріне жынысына, жасына, мүгедектігінің бар-жоғына және өзге де жеке ерекшеліктеріне қарамастан **тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету**. Университет студенттерді қабылдау мен оқытуда, жұмысқа қабылдауда, мансаптық өсуінде, міндеттерді бөлуде, кәсіби даярлауында, оқу мен еңбек нәтижелерін бағалауында және еңбекақы төлеуде кез келген түрдегі дискриминацияға жол бермейді. Барлық шешімдер үміткердің біліміне, біліктілігіне, тәжірибесіне және құзыреттеріне негізделіп қабылданады.
- **Университет өмірінің барлық деңгейінде** – басқару құрылымдарынан бастап студенттік қауымдастықтарға дейін – **әртүрлілік құндылықтарын ілгерілету**.
- **Жергілікті қауымдастықтар мен байырғы халықтардың өкілдерін**, соның ішінде студенттер мен қызметкерлерді олардың құқықтарын, мәдени ерекшеліктері мен мүдделерін ескере отырып **қолдау**.
- Студенттер мен қызметкерлер арасындағы жасына, жынысына, мәдени шығу тегіне және басқа да сипаттамаларына байланысты **өмірлік тәжірибелердің әртүрлілігін құндылық ретінде тану**. Университет әрбір адамның жалпы даму мен стратегиялық мақсаттарға қосқан үлесін жоғары бағалайды. Көзқарастардың, дағдылардың және білімдердің әртүрлілігі ұжымдық шешімдерді анағұрлым негізді әрі тиімді етеді.
- **Әрбір студент пен қызметкердің әлеуетін ашуға мүмкіндік беретін жағдай жасау**, сондай-ақ білім беру, ғылыми-зерттеу, кәсіби және қоғамдық үдерістерге тең дәрежеде қатысуға жағдай жасау. Бұл тұлғаның дамуына, түлектердің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және университет қызметінің тиімділігіне ықпал етеді.
- **Университет қауымдастығының барлық мүшелері үшін қолайлы, құрметті және қауіпсіз орта қалыптастыру**, онда шығу тегі, өмір салты және басқа да жеке ерекшеліктері оқу жетістіктеріне немесе кәсіби бағалауға әсер етпейді.

2.1 Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-нің көзқарасы және EDI



Университеттің көзқарасы:

1) **Теңдік пен инклюзияны қамтамасыз ету** – Университеттегі кемсітушіліксіздіктің негізгі қағидаты болып табылады. Университет кез келген түрдегі алдын ала пікірге қарсы шығып, барлық студенттер мен қызметкерлерге

құрметпен қарауға ұмтылады. Тең мүмкіндіктер білім беру процесінде де, еңбек қызметінде де кепілдендіріледі, әсіресе әлеуметтік-мәдени әртүрлілік жеткілікті дәрежеде ұсынылмаған салаларда.

2) Студенттерді қабылдау мен қызметкерлерді жұмысқа алу кезінде Университет тартылатын таланттар аясын кеңейтуге ұмтылады, осылайша әртүрлі көзқарастар, өмірлік тәжірибелер, білімдер, сондай-ақ гендерлік, жас ерекшелігі мен этномәдени көптүрлілік есебінен өзінің әлеуетін күшейтеді.

3) Университет оқу және жұмыс ортасын қалыптастырады, онда әрбір студент пен қызметкер өзін қабылданған, құрметтелген және естілген сезінеді. Әркім өз әлеуетін ашуға, университет қауымдастығына сенім артуға және мәселелер туралы ашық айтуға мүмкіндік алады.

4) Университет әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуді белсенді жүзеге асырады, олардың басқару ісіне, ғылыми жобаларға және қызметтің барлық салаларына қатысуын қамтамасыз етеді. Университет әйелдердің өкілдігін басқарушылық және академиялық лауазымдарда арттыру мақсаттарын қояды, сондай-ақ еңбекақы төлеуде де, білім беру және мансаптық мүмкіндіктерге қол жеткізуде де гендерлік алшақтықты жою бойынша шаралар қабылдайды.



Теңдік, әртүрлілік және инклюзия (EDI) — университет қауымдастығының барлық мүшелеріне әділ қарым-қатынас пен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған саясат. Ол тұлғаның жеке ерекшеліктеріне байланысты туындайтын алдын ала пікірлер мен дискриминацияны жоюға бағдарланған.

Қазіргі тәжірибе теңдік пен инклюзияның ұйымдардың экономикалық және әлеуметтік көрсеткіштеріне оң әсерін тигізетінін дәлелдейді.

EDI саясатын ресми құжат ретінде емес, іс-қимылға арналған нұсқаулық ретінде қабылдау қажет. Оның енгізілуі инклюзия аудитінен – ұйымдағы әртүрлілікке қатысты негізгі аспектілер бойынша қазіргі жағдайды талдаудан басталады. Бұдан кейін **EDI** қағидаттарын практикаға енгізу бойынша іс-қимыл жоспары әзірленеді.

Маңызды қадамдардың бірі – ұйымның әртүрлілік пен инклюзияға берілгендігін көрсететін негізгі құндылықтарын айқындау, сондай-ақ оларды іске асыру мен тарату үшін тиімді тетіктерді таңдау.

EDI саясатын жүзеге асыру басталғаннан кейін университетте теңдікке, айырмашылықтарды құрметтеуге және адамның жеке ерекшеліктерін қабылдауға негізделген жаңа мәдениет қалыптасады. Бұл адам құқықтарын, гендерлік теңдікті, әлеуметтік әділеттілікті және инклюзияны ілгерілетуге ықпал етеді.

Білім беру мен еңбек қызметінде *теңдікке, әртүрлілікке және қатыстырушылыққа* сүйену арқылы Университет әрбір адамға деген шынайы қамқорлығын көрсетеді.

3. ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК

Университет гендерлік теңдіктің барлық студенттер мен қызметкерлер үшін әділдік пен теңдіктің негізгі қағидаты екенін мойындайды. Университет әрбір адамның жынысына немесе гендерлік сәйкестігіне қарамастан өзінің әлеуетін жүзеге асырып, табысқа жетуіне мүмкіндік беретін инклюзивті және қолдаушы кеңістік құруға ұмтылады. Гендерлік теңдіктің қағидаттары:

Барлық үшін тең мүмкіндіктер: ШҚТУ оқу, кәсіби өсу және мансаптық ілгерілеу мәселелерінде жынысына немесе гендерлік сәйкестігіне қарамастан барлық студенттер мен қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді.

Дискриминацияның болмауы: Университетте кез келген формадағы гендерлік дискриминацияға, соның ішінде, бірақ онымен шектелмей, жынысына, гендерлік сәйкестігіне, жыныстық бағдарға немесе отбасылық жағдайға байланысты дискриминацияға тыйым салынады.

Еңбекақы мен жағдайлардың теңдігі: ШҚТУ тең еңбек үшін тең еңбекақыны және жынысына немесе гендерлік сәйкестігіне қарамастан мансаптық өсу үшін бірдей жағдайларды қамтамасыз етеді.

Барлық деңгейде теңдікті қолдау: Университетте барлық студенттер мен қызметкерлердің жеке және кәсіби дамуын қамтамасыз ететін білім беру және кәсіби мүмкіндіктерге тең қолжетімділік жағдайлары жасалады.

3.1 Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету шаралары

Білім беру бастамалары: ШҚТУ барлық студенттер мен қызметкерлер үшін гендерлік теңдік, инклюзивтілік және дискриминациямен күрес мәселелері бойынша тренингтер мен білім беру бағдарламаларын енгізеді.

Гендерлік стереотиптерді жою: Университетте гендерлік стереотиптер мен біржақты түсініктерді жою бойынша белсенді жұмыс жүргізіледі, әркім өз сәйкестігін еркін білдіріп, дамуға мүмкіндік алатын кеңістік құрылады.

Инклюзивті ғылыми қызмет: ШҚТУ барлық гендерлік сәйкестіктердегі студенттер мен оқытушылардың ғылыми зерттеулерге, жарияланымдарға және академиялық қызметке қатысуын қолдайды, барлығы үшін тең жағдай жасайды.

Икемділік және қолдау: Университет студенттер мен қызметкерлердің жеке және кәсіби міндеттерін теңгерімдеуі үшін оқуда және жұмыста икемді жағдайларды енгізеді, гендерлік белгі бойынша дискриминацияға жол берілмейді.

3.2 Ашықтық пен жауапкершілік

Тиімділікті бағалау: ШҚТУ гендерлік теңдікті қамтамасыз етудегі прогресті тұрақты түрде қадағалап, жағдайға тұрақты бағалау жүргізеді және студенттер мен қызметкерлерден кері байланыс жинайды.

Қарым-қатынасқа ашықтық: Университет гендерлік теңдік мәселелері бойынша кері байланыс үшін ашық арналарды қолдайды. Барлық шағымдар мен ұсыныстар құрметпен қаралады және әділдік пен құпиялылық қағидаттарына сәйкес қарастырылады..

4 САЯСАТ ҚАМТИТЫН ОСАЛ САНАТТАР

Университет кемінде бес санат бойынша құқықтарды қорғауға және қолдау көрсетуге кепілдік береді:

- жас ерекшелігі бойынша;
- жынысы немесе жынысын ауыстыруы бойынша;
- мүгедектігі бойынша (оның ішінде ерекше білім беру қажеттіліктері бар студенттер);
- нәсілі және этникалық шығу тегі бойынша (оның ішінде шетелдік студенттер мен босқындар);
- діні және діни наным-сенімдері бойынша;
- отбасылық жағдайы бойынша (көпбалалы отбасылар, жалғызбасты ата-аналар);
- жүктілік және аналық бойынша;
- әлеуметтік жағдайы бойынша (жетім балалар, аз қамтылған отбасылар).

5 ІСКЕ АСЫРУ ТЕТІКТЕРІ

1) Білім беру және инклюзия

2) Әлеуметтік қолдау

3) Этика және кадр саясаты

4) Қолжетімді инфрақұрылым

Университет теңдік пен инклюзия саясатын *білім беру, әлеуметтік, этикалық және инфрақұрылымдық* іс-шаралардың кең ауқымы арқылы жүзеге асырады. Әсіресе, денсаулық мүмкіндіктері шектеулі және мүгедектігі бар студенттерді қоса алғанда, барлық білім алушылардың білім алуына жағдай жасауға ерекше көңіл бөлінеді. Осы мақсатта ғылыми-тәжірибелік, әдістемелік және консультациялық қолдау көрсететін, сондай-ақ психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу жүргізетін **Инклюзия орталығы** жұмыс істейді. Негізгі мақсат – студенттердің танымдық мүмкіндіктерін ескере отырып, сапалы білім алу құқығын қамтамасыз ету, олардың сәтті бейімделуіне, әлеуметтенуіне және университеттік әрі қоғамдық өмірге кірігуіне жағдай жасау.

Оқу бағдарламаларына жүйелі түрде бейімделген білім беру технологиялары енгізілген: *силлабустарда «Бейімделген білім беру технологиялары (инклюзивті оқыту)»* тармағы көзделген, бұл университеттің қолжетімділік қағидаттарына берілгендігін көрсетеді. Оқытушылар құрамында арнайы дайындықтан өткен мамандар бар: **15 қызметкер ерекше білім беру қажеттіліктері бар студенттермен жұмыс жасауға сертификатталған**. Оқу процесінің сапасын арттыру үшін **заманауи техникалық құралдар** қолданылады: *көзі нашар көретіндерге арналған электронды лазерлік көрсеткіш және AverVision F17HD+ құрылғысы*.

Университет әлеуметтік осал санаттар үшін (жетім балалар, мүгедектер, аз қамтылған және көпбалалы отбасылардан шыққан студенттер) *оқу ақысынан жеңілдіктер* мен *жеңілдік* бағдарламаларын ұсынады, өмірлік қиын жағдайларда *материалдық көмек* көрсетеді, жатақханаларда *тегін* немесе *жеңілдікпен тұруды* қамтамасыз етеді. 2018 жылдан бастап **бірқатар рәсімдер цифрландырылды**: студенттер анықтамаларды жеке кабинеті арқылы рәсімдей алады, бұл әлеуметтік қолдауды анағұрлым қолжетімді және жедел етті.

Университет инфрақұрылымы барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін қолжетімділік және қауіпсіздік қағидаттарына сәйкес ұйымдастырылған. Мүгедектігі бар адамдар үшін пандустар, бейімделген санитарлық бөлмелер, арнайы автотұрақ орындары және басқа да жағдайлар қарастырылған.





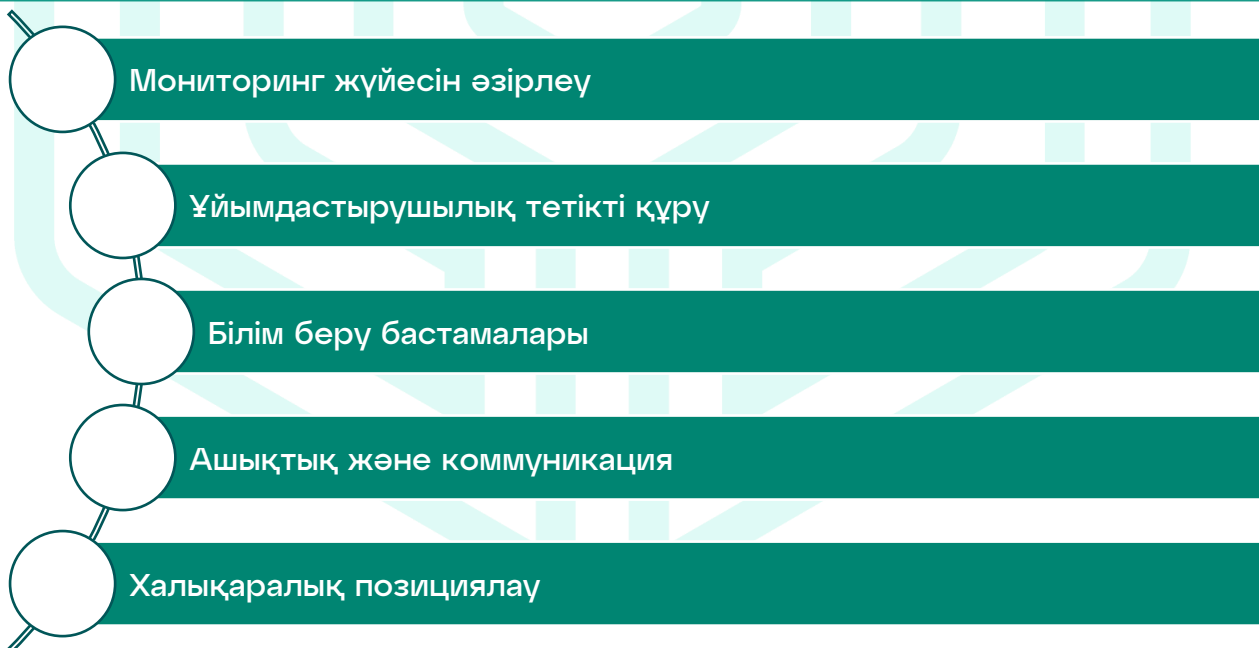
Студенттер мен қызметкерлердің бала тәрбиесін оқумен немесе жұмыспен қатар алып жүруін қолдау мақсатында кампуста жас аналарға арналған жабдықталған бөлмелер жұмыс істейді. Онда баланың тамағын дайындауға, оны тамақтандыруға және киімін ауыстыруға мүмкіндік жасалған. Сонымен қатар, арнайы жабдықталған бала жергегін ауыстыру бұрыштары және 5-тен 10 жасқа дейінгі балаларға арналған уақытша болу бөлмелері қарастырылған. Бұл білім беру және еңбек үдерістерінде қолайлы әрі инклюзивті орта қалыптастыруға ықпал етеді.





Университет студенттер мен қызметкерлер өз пікірін ашық білдіре алатын және естілу құқығы сақталатын **құрметті әрі этикалық ортаны қалыптастыруға** назар аударады. Осы мақсатта профессор-оқытушылар құрамына инклюзия мен дискриминацияға жол бермеу мәселелері бойынша тұрақты түрде оқыту жүргізіледі, сондай-ақ кері байланыс арналары жұмыс істейді, оның ішінде анонимді өтініш беру нысандары да бар. Корпоративтік мәдениет, Корпоративтік этика кодексінде бекітілгендей, сенімге, кәсібилікке және өзара құрметке негізделген атмосфераны қолдайды.

6 EDI САЯСАТЫН ҚОЛДАУ ШАРАЛАРЫ



1) Мониторинг жүйесін әзірлеу

EDI-дің басым бағыттары бойынша негізгі тиімділік көрсеткіштері (KPI) жүйесін енгізу (мысалы: осал топтардан шыққан студенттер мен қызметкерлердің үлесі,

оқуын жалғастыру және аяқтау деңгейі, кемсітушілік мәселелері бойынша шағымдардың саны мен қаралу уақыты).

Студенттер мен қызметкерлердің университет ортасына қанағаттанушылығын жүйелі түрде бақылау: оқу, жұмыс, қауіпсіздік және құрмет деңгейі жөніндегі жыл сайынғы сауалнамалар жүргізу.

EDI саясатын іске асыру нәтижелері бойынша жыл сайынғы қорытынды есеп дайындап, мониторинг нәтижелерін талдау және оның қысқаша нұсқасын Университеттің ресми сайтында жариялау.

2) Ұйымдастырушылық тетікті қалыптастыру

EDI мәселелері бойынша жауапты үйлестірушіні (мысалы, проректорды) тағайындау, ол Саясатты іске асыруды жалпы басқаруды және институт директорлары мен құрылымдық бөлімшелер басшыларымен өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді.

Теңдік, әртүрлілік және инклюзия мәселелері жөніндегі кеңес (комитет) құру; кеңес ректордың бұйрығымен қалыптастырылады және оған әкімшілік, профессорлық-оқытушылық құрам, студенттер және қажет болған жағдайда мамандар (әлеуметтік қызметкерлер, психологтар және т.б.) кіреді. Кеңес жоспарлар әзірлейді, индикаторларды белгілейді және EDI мәселелері бойынша ұсынымдар дайындайды.

EDI қағидаттарын енгізу бойынша жауапкершілікті барлық құрылымдық бөлімшелердің басшыларына бекіту: тең қолжетімділікті және кемсітушіліксіз жағдайды қамтамасыз ету міндеттерін олардың қызметтік міндеттері мен бөлім жоспарларына енгізу.

3) Білім беру бастамалары

Барлық оқытушылар мен қызметкерлерге арналған теңдік, әртүрлілік, инклюзия және кемсітушіліксіздік мәселелері бойынша міндетті оқу модульдері мен тренингтер ұйымдастыру, олардың инклюзивті оқыту мен құрметті қарым-қатынас дағдыларын арттыруға бағыттау.

Студенттердің және оқытушылардың біліктілігін арттыру бағдарламаларына коммуникациялық және әлеуметтік дағдыларды (soft skills) ынтымақтастық, эмпатия, төзімділік және мәдениетаралық коммуникацияны дамыту бағыттарын енгізу.

EDI тақырыбын біліктілікті арттыру және кәсіби даму бағдарламаларына кіріктіру: инклюзивті білім беру және адам құқықтары бойынша семинарлар, шеберлік сабақтары және онлайн-курстар өткізу.

4) Ашықтық және коммуникация

Университеттің ресми сайтында EDI саясатына арналған жеке бөлім құру: онда Саясат мәтінін, өткізілетін іс-шаралар мен есептер туралы материалдарды, сондай-ақ кері байланыс құралдарына (сауалнамалар, өтініш беру формалары) сілтемелер орналастыру.

Кемсітушілік және инклюзия мәселелері бойынша студенттер мен қызметкерлердің анонимді түрде (электрондық форма немесе «сенім жәшігі» арқылы) өтініш беру мүмкіндігін қамтамасыз ету және құпиялылық кепілдігін сақтау.

Студенттер мен қызметкерлердің оқу, жұмыс жағдайларына және жүзеге асырылып жатқан EDI іс-шараларына қанағаттанушылығын анықтау мақсатында жүйелі түрде анонимді сауалнамалар жүргізу, сондай-ақ түскен шағымдар мен ұсыныстарды талдау.

5) Халықаралық деңгейде позициялану

Теңдік, көптүрлілік және инклюзия мәселелеріне арналған халықаралық желілерге, жобаларға және форумдарға белсенді қатысу (шетелдік ЖОО-лармен, халықаралық ұйымдармен және ҰЕҰ-мен ынтымақтастық).

БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарын (әсіресе 4-мақсат – баршаға инклюзивті және әділ сапалы білім беруді қамтамасыз ету) іске асыру және Білім берудегі кемсітушілікке қарсы ЮНЕСКО конвенциясының қағидаттарын ұстану.

Адам құқықтары, гендерлік теңдік және инклюзивті білім беру салаларындағы халықаралық ұйымдардың (ЮНЕСКО, БҰҰ, Еуропалық Одақ және т.б.) ұсынымдары мен үздік тәжірибелеріне Университеттің адалдығын көрсету.

7 ҚҰҚЫҚТАРДЫ ҚОРҒАУ ТӘРТІБІ

Дискриминация жағдайлары орын алған кезде студенттер мен қызметкерлер келесі орынға жүгіне алады:

- Әлеуметтік, жастар саясаты және инклюзивті даму департаменті.

Өтініштер толық құпиялылықты қамтамасыз ете отырып, 10 жұмыс күні ішінде қаралады.

Бұзушылықтар расталған жағдайда, Корпоративтік этика кодексіне және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік шаралар қолданылады.

8 ЖАУАПКЕРШІЛІК

- Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-нің басшылығы Саясатты іске асыру үшін жауапты болады.
- Қызметкерлер мен студенттер теңдік пен құрмет қағидаттарын сақтауға міндетті.
- Қағидалардың бұзылуы тәртіптік шараларға әкеп соғады.

9 ҚОРЫТЫНДЫ

Теңдік, әралуандылық және инклюзивтілік саясаты Университеттің тұрақты даму стратегиясының ажырамас бөлігі болып табылады. EDI қағидаттарын қабылдау және іске асыру әрбір адам өзін құнды әрі мойындалған сезінетін ашық, әділ және өнімді білім беру мен еңбек ортасын қалыптастыруға ықпал етеді.

Университет жеке ерекшеліктерді кедергі емес, ресурс ретінде қарастыратын жағдайларды жасауға жауапты екенін түсінеді. Университет шынайы прогреске, инновациялық дамуға және академиялық жетістікке тек әрбір адамға деген құрмет, тартылу және әділ қатынас арқылы қол жеткізуге болатынына сенімді.

Осы саясатты жүзеге асыру тұрақты мониторингті, ашық диалогты және өзгерістерге дайындықты талап етеді. Университет барлық қызметкерлерді, студенттерді және серіктестерді осы қағидаттарды күнделікті қызметте қолдауға және бірлескен күш-жігер арқылы құрмет, ынтымақтастық және инклюзивтілік мәдениетін ілгерілетуге шақырады.

