

УНИВЕРСИТЕТ «ТУРАН - АСТАНА»



УТВЕРЖДЕНА
на заседании Ученого Совета
от декабря 2025 года (Протокол №5)
Председатель Ученого Совета
Г.А. Джапарова

ПОЛИТИКА **в области равенства, многообразия и инклюзивности** **университета «Туран-Астана»**

АСТАНА - 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Миссия, цели и задачи.....	3
3	Интеграция принципов EDI в деятельность университета.....	4
4	Направление деятельности в области равного доступа к возможностям.....	5
5	Направление деятельности в области инклюзивной образовательной среды.....	6
6	Направление деятельности в области гендерного равенства.....	6
7	Направление деятельности в области предотвращения дискриминации и харассмента...	7
8	Направление деятельности в области культуры уважения и многообразия.....	8
9	Направление деятельности в области равных возможностей профессионального развития и участия в управлении.....	9
10	Заключительные положения.....	9

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1 Настоящая политика определяет стратегические направления деятельности Университета «Туран-Астана» (далее - Университет) в области обеспечения равенства, многообразия и инклюзивности (EDI) в соответствии с Целями устойчивого развития, принятыми Организацией Объединённых Наций и является частью стратегии в области устойчивого развития.

1.2 Политика устанавливает единые подходы к созданию инклюзивной, справедливой и недискриминационной среды, а также к интеграции принципов равных возможностей, уважения разнообразия и инклюзии в образовательную, научную, административную и иную деятельность Университета.

1.3 Политика разработана в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовой кодекс Республики Казахстан, Законом РК «Об образовании», Международной конвенцией ООН о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенцией ООН о правах инвалидов, Инчхонской декларацией «Образование–2030: обеспечение всеобщего инклюзивного и справедливо качественного образования и обучения на протяжении всей жизни», Программой (стратегия) развития университета «Туран-Астана» на 2025 – 2029 годы и внутренними документами университета.

1.4 Политика является внутренним нормативным документом университета и обязательна для исполнения всеми структурными подразделениями, сотрудниками и обучающимися и ее нарушение несет дисциплинарную ответственность.

2. МИССИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1 Миссия: Университет «Туран-Астана» стремится формировать справедливую, инклюзивную и поддерживающую образовательную среду, основанную на принципах равенства, многообразия и инклюзивности (EDI), обеспечивая равные возможности для всех обучающихся и сотрудников независимо от их социального, культурного, этнического, гендерного и иного разнообразия.

2.2 Целью Политики является обеспечение формирования и устойчивого развития в Университете «Туран-Астана» инклюзивной, справедливой и безопасной среды, основанной на принципах равенства, многообразия и инклюзивности (EDI), в которой каждому обучающемуся и сотруднику гарантируются равные возможности для обучения, профессионального роста и участия во всех сферах деятельности Университета.

Политика направлена на предотвращение дискриминации и неравенства, поддержку разнообразия и создание условий для полноценной реализации потенциала каждого члена университетского сообщества.

2.3 Основные задачи:

- Обеспечение равного доступа к возможностям для всех обучающихся и сотрудников без дискриминации.
- Создание инклюзивной образовательной среды с учетом разнообразия потребностей.
- Предотвращение дискриминации, харассмента и предвзятого отношения.
- Формирование культуры уважения и принятия многообразия.
- Обеспечение равных возможностей для профессионального развития и участия в управлении.
- Интеграция принципов EDI во все направления деятельности Университета.

3. ИНТЕГРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ EDI В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТА

3.1 Ключевые принципы политики равенства, многообразия и инклюзивности (EDI), принимаемые в университете:

1. *Равенство возможностей* — обеспечение справедливого доступа к образованию, ресурсам и возможностям для всех без дискриминации.

2. *Недискриминация* — недопущение любых форм дискриминации по признакам пола, возраста, этнической принадлежности, инвалидности, религии, социального статуса и иных характеристик.

3. *Уважение многообразия* — признание, ценность и поддержка разнообразия культур, мнений, идентичностей и жизненного опыта всех членов университетского сообщества.

4. *Инклюзивность* — создание среды, в которой каждый человек чувствует себя принятым, уважаемым и имеет возможность полноценно участвовать во всех аспектах университетской жизни.

5. *Справедливость (equity)* — учет различных потребностей и условий для обеспечения реального равенства результатов, включая предоставление дополнительной поддержки тем, кто в ней нуждается.

6. *Прозрачность и подотчетность* — открытость в принятии решений и ответственность за соблюдение принципов EDI на всех уровнях управления.

7. *Непрерывное развитие* — регулярная оценка и совершенствование практик EDI через обучение, мониторинг и внедрение лучших практик.

3.2 Университет обеспечивает системную интеграцию принципов равенства, многообразия и инклюзивности (EDI) во все направления своей деятельности, такие как образовательную, научно-исследовательскую, воспитательную и социальную. Это предполагает учет принципов справедливости, недискриминации и уважения разнообразия при разработке стратегий, принятии управленческих решений, реализации образовательных программ и проведении научных исследований.

3.3 Интеграция EDI направлена на формирование такой университетской среды, в которой принципы равенства, уважения и инклюзивности естественно учитываются во всех процессах и повседневной деятельности Университета.

3.4 При реализации будут использованы следующие механизмы:

– Включение принципов EDI в стратегию/программы и внутренние нормативные документы.

– Проведение работы по экспертизе образовательных программ и учебных материалов на соответствие принципам инклюзивности и недискриминации.

– Обновление и внедрение адаптивных методик преподавания и оценивания, учитывающих разнообразие обучающихся.

– Обучение и повышение квалификации преподавателей и работников по вопросам EDI.

– Учет принципов EDI при найме, продвижении и оценке деятельности сотрудников.

– Разработка и внедрение доступных правил и услуг, учитывающих принципы инклюзивности работе служб для обучающихся.

– Мониторинг и оценка соблюдения принципов EDI на основе показателей и составления отчетности по ним один раз в полугодие.

– Создание каналов обратной связи для обучающихся и сотрудников по вопросам равенства и инклюзии.

– Поддержка научных исследований и проектов, направленных на развитие тематики EDI.

3.5 В рамках политики университет гарантирует защиту к следующим уязвимым категориям обучающихся:

1. по возрасту;
2. по полу или смене пола;
3. по инвалидности (лица с инвалидностью и особыми образовательными потребностями);
4. по расе и этническому происхождению (иностранные студенты и представители этнических и культурных меньшинств);
5. по религии и вероисповеданию;
6. по семейному и социальному положению (дети из многодетных семей, студенты, совмещающие обучение с работой или семейными обязанностями, лица, находящиеся в трудной жизненной ситуации);
7. по беременности и материнству.

3.6. Всем этим категориям лиц университет обеспечивает подготовку конкурентоспособных специалистов внедряя принципы EDI в образовательную, научную и управленческую деятельность, внося вклад в построение более справедливого и устойчивого общества.

4. НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ РАВНОГО ДОСТУПА К ВОЗМОЖНОСТЯМ

4.1. Университет реализует направление по обеспечению равного доступа к образовательным, научным и карьерным возможностям для всех обучающихся и сотрудников на основе принципов равенства, многообразия и инклюзивности (EDI), учитывая социальные аспекты и требования устойчивого развития.

4.2. Университет гарантирует создание справедливой и доступной среды, обеспечивающей равные стартовые условия, возможности участия и профессионального развития для всех членов университетского сообщества.

4.3. Доступность образования в Университете рассматривается как ключевой принцип равенства, многообразия и инклюзивности (EDI), направленный на обеспечение равных возможностей для получения качественного образования всеми обучающимися независимо от их индивидуальных, социальных, экономических, культурных и иных особенностей. Университет стремится создать такую образовательную среду, в которой каждый человек может реализовать свой академический потенциал без барьеров и дискриминации, а также получить необходимую поддержку для успешного обучения и профессионального развития.

4.4 Доступность образования включает не только физический и организационный доступ к обучению, но и равные условия участия в образовательном процессе, справедливое отношение, а также возможность выбора индивидуальных образовательных траекторий.

4.5. В рамках данной своей политики Университет обеспечивает:

- *Прозрачные и недискриминационные правила приема обучающихся* в соответствии с Правилами приема всех возрастов, полов, из малообеспеченных семей, сельских регионов и всем другим уязвимым категориям.

- *Развитие программ поддержки социально уязвимых групп* (гранты, скидки, стипендии). В рамках данной политики предоставляются образовательные гранты, социальные стипендии и различные формы финансовой помощи студентам, которая влияет на фактическую плату студентов за обучение (гранты и скидки в зависимости от результатов вступительных экзаменов и портфолио; скидки за успешность (для обладателей «Алтын белгі/Altyn Belgi») и призеров олимпиад, другие поощрения для определённых категорий абитуриентов, материальную помощь; льготы на проживание в общежитиях особенно иностранным студентам

- *Обеспечение доступной образовательной инфраструктуры для лиц особыми образовательными потребностями во всех учебных корпусах, библиотеках, налчиичче*

цифровых платформ и сервисов, лиц с инвалидностью предусмотрены пандусы, специализированные санитарные комнаты, адаптированные парковочные места т.е. инфраструктура Университета организована с учетом принципов доступности и безопасности для всех категорий обучающихся и сотрудников. Особое внимание уделяется устранению барьеров, которые могут ограничивать участие отдельных групп обучающихся в образовательном процессе, включая экономические, физические, информационные и организационные барьеры.

4.6 В целях обеспечения доступности образования университет также предполагает постоянное совершенствование образовательной среды на основе обратной связи, мониторинга удовлетворенности обучающихся через опросы, работы фокус-группах и анализа лучших международных практик, связанных с инклюзией, равенством и качеством образовательного процесса.

5. НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

5.1 Университет формирует инклюзивную образовательную среду, обеспечивающей равный доступ, участие и успешное обучение всех обучающихся и сотрудников независимо от их индивидуальных особенностей и потребностей. Инклюзивная среда направлена на устранение барьеров в обучении, коммуникации и участии в университетской жизни. Университет стремится создать условия, при которых каждый обучающийся чувствует себя принятым, уважаемым и имеет возможность в полной мере реализовать свой академический потенциал.

5.2 Инклюзивная образовательная среда включает адаптацию учебного процесса, инфраструктуры и цифровых ресурсов с учетом разнообразия обучающихся. Особое внимание уделяется студентам с особыми образовательными потребностями, иностранным студентам, а также представителям уязвимых категорий. Образовательные программы пересматриваются с целью обеспечения доступности содержания, методов обучения и оценивания.

5.3 Механизмами реализации в университете являются (учитывая подготовку кадров по гуманитарно-экономическим программам):

- внедрение инклюзивных педагогических инструментов, использование гибких форм обучения (включая смешанное и дистанционное обучение), а также адаптацию учебных материалов;
- интеграцию MOOK в обучение;
- обеспечение доступности образовательной инфраструктуры, включая безбарьерную среду согласно современным требованиям, созданы специальные аудитории и спекабинеты, и цифровые платформы, соответствующие принципам универсального обучения;
- развитие системы академической, социальной и психологической поддержки обучающихся, включая работу консультационной службы и наставничество;
- обеспечение бесплатного повышения квалификации преподавателей и сотрудников в области инклюзивного образования.

5.4 Университет использует систему мониторинга и оценки эффективности инклюзивной среды на основе обратной связи обучающихся, анализа образовательных результатов и ключевых показателей доступности. Результаты мониторинга используются для постоянного совершенствования образовательных процессов.

6. НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

6.1 Университет создает справедливую университетскую среду, в которой все обучающиеся и сотрудники, независимо от пола и гендерной идентичности, имеют

равные права, возможности и условия для обучения, профессионального развития и участия в управлении.

6.2 Университет придерживается принципа недопущения гендерной дискриминации во всех формах и обеспечивает равный доступ к образовательным программам, научной деятельности и карьерным возможностям. Особое внимание уделяется расширению участия женщин в академическом и управленческом секторах, а также поддержке баланса представительства на всех уровнях.

6.3 Механизмы реализации данного направления включают:

- Регулярный мониторинг гендерного баланса среди студентов, преподавателей и административного персонала, а также анализ условий карьерного роста и участия в принятии решений. На основе полученных данных разрабатываются меры по устранению выявленных дисбалансов.

- Внедрение недискриминационных процедур найма, продвижения и профессионального развития, обеспечивая равные возможности для всех сотрудников независимо от пола согласно Кадровой политике ТAU. Особое внимание уделяется поддержке женщин в научной и управленческой карьере, включая создание условий для их профессионального роста и участия в принятии решений.

- Проведение мероприятий, направленные на повышение осведомленности, формирование культуры равноправия и поддержку лидерского потенциала женщин. К таким мероприятиям относятся семинары, тренинги, круглые столы и информационно-просветительские акции, посвященные вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

- Создание безопасной среды, включающей систему предотвращения и реагирования на случаи гендерной дискриминации и харассмента, а также доступные каналы обратной связи.

7. НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ И ХАРАССМЕНТА

7.1 Университет реализует политику по предотвращению любых форм дискриминации, харассмента и предвзятого отношения в образовательной, научной и административной среде. Данное направление является ключевым элементом политики равенства, многообразия и инклюзивности и направлено на обеспечение безопасной, уважительной и справедливой университетской среды для всех обучающихся и сотрудников через функционирование комплаенс-службы и департамента по делам молодежи, студенческого омбудсмана.

7.2 Университет признает недопустимость дискриминации по любым признакам, включая пол, возраст, этническую принадлежность, религию, социальный статус, состояние здоровья, язык и иные характеристики.

7.3 Университет стремится к созданию культуры нулевой терпимости к харассменту, буллингу и любым формам психологического или физического давления.

7.4 Механизмы реализации данного направления включают:

- Разработку и внедрение внутренних нормативных документов, четко определяющих понятия дискриминации и харассмента, а также устанавливающих процедуры их предотвращения и рассмотрения обращений.

- Созданы доступные и конфиденциальные каналы подачи жалоб (блок ректора, работа студенческого омбудсмана, онлайн подача жалоб с применением современных информационных инструментов), обеспечивающие защиту заявителей от репрессий.

- Проведение регулярных информационно-просветительских мероприятий, тренингов и обучающих программ для студентов и сотрудников, направленных на формирование культуры уважения и недискриминационного поведения.

- Действует система корпоративной культуры и осуществляется обязательное обучение руководителей и преподавателей вопросам корпоративной культуры и этики взаимодействия.

- Внедрена система оперативного реагирования на случаи дискриминации и харассмента, включая их расследование, принятие мер дисциплинарного воздействия и оказание поддержки пострадавшим лицам. Обеспечивается взаимодействие с уполномоченными подразделениями и соблюдение принципов справедливости и конфиденциальности.

7.5 Защита прав сотрудников осуществляется на основе действующего законодательства Республики Казахстан, внутренних нормативных документов Университета и трудовых отношений. При этом все сотрудники Университета имеют право на защиту своих трудовых, академических и социальных прав, включая защиту от дискриминации, харассмента, несправедливого обращения и иных нарушений.

7.6 Университет гарантирует равный доступ к механизмам защиты прав без страха преследования или ухудшения условий труда.

7.7 К механизмам защиты прав сотрудников относятся:

- функционирование прозрачной системы подачи и рассмотрения обращений, жалоб и предложений;

- рассмотрение обращений уполномоченными (дисциплинарными) комиссиями с соблюдением принципов объективности и беспристрастности;

- наличие процедур досудебного урегулирования конфликтов и медиации через комплаенс-службу;

- привлечение соответствующих структурных подразделений для оперативного реагирования на нарушения;

- информирование сотрудников о их правах и доступных механизмах защиты через внутренние ресурсы и профсоюз университета.

7.8 Эффективность системы защиты прав сотрудников регулярно оценивается через анализ обращений, внутренние проверки и опросы удовлетворенности персонала. Результаты мониторинга используются для совершенствования внутренних процедур и укрепления культуры справедливости и доверия.

8. НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ УВАЖЕНИЯ И МНОГООБРАЗИЯ

8.1 Университет уделяет внимание развитию культуры уважения и многообразия в университетской среде, основанной на взаимном уважении, признании ценности разнообразия и недопущении любых форм нетерпимости. Культура уважения и многообразия предполагает признание и принятие различий между людьми, включая культурные, этнические, языковые, религиозные, гендерные и социальные особенности.

8.2 Университет стремится создать среду, в которой различия рассматриваются как ресурс развития, а не как фактор разделения.

8.3 Механизмы реализации данного направления включают:

- внедрение образовательных и просветительских программ, направленных на развитие межкультурной компетентности, толерантности и навыков эффективного взаимодействия в разнообразной среде;

- регулярное проведение тренингов, семинаров и информационных акции для обучающихся и сотрудников.

- включением тематики многообразия и уважения в образовательные программы через курсы «Мораль и этика», «Деловая коммуникация», «Психология» воспитательную работу и внеучебную деятельность.

- поддерживаются студенческие инициативы, направленные на развитие межкультурного диалога и укрепление социальной сплоченности.

- создание безопасной и поддерживающей среды, исключающей проявления дискриминации, предвзятости и нетерпимости.

- внедрением механизмов обратной связи и реагирования на нарушения принципов уважения и инклюзивности.

8.4 Мониторинг эффективности данного направления осуществляется через опросы удовлетворенности, анализ университетского климата и оценку вовлеченности обучающихся и сотрудников в мероприятия, направленные на развитие культуры уважения.

9. НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И УЧАСТИЯ В УПРАВЛЕНИИ

9.1 Университет обеспечивает равные возможности профессионального развития и участия в управлении для всех сотрудников на основе принципов равенства, что позволяет создать справедливую и прозрачную систему карьерного роста, а также расширение участия сотрудников в процессах принятия решений независимо от пола, возраста, социального статуса и иных характеристик.

9.2 Механизмы реализации:

- внедрение прозрачных и недискриминационных процедур найма, аттестации и продвижения персонала согласно Кадровой политике и квалификационных требований к работникам;

- обеспечение равного доступа к программам повышения квалификации, стажировкам и профессиональному обучению;

- развитие системы наставничества и поддержки карьерного роста сотрудников;

- расширение участия сотрудников в коллегиальных органах управления и рабочих группах;

- учет принципов EDI при формировании кадровой политики и управленческих решений;

- регулярный мониторинг равенства возможностей в карьерном развитии и управленческой вовлеченности;

- создание механизмов обратной связи и рассмотрения предложений сотрудников по вопросам управления и развития университета.

9.3 Мониторинг эффективности данного направления осуществляется внутренней системой обеспечения качества через опросы удовлетворенности, анализу климата на кафедрах, структурных подразделениях и в целом по университету.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящая Политика вступает в силу с даты ее утверждения в установленном порядке.

10.2. Настоящая Политика является открытым документом и подлежит размещению на официальном корпоративном сайте Университета для свободного доступа заинтересованных лиц.

10.3. Университет на регулярной основе обеспечивает раскрытие информации о результатах реализации настоящей Политики для заинтересованных сторон посредством размещения соответствующих сведений на корпоративном сайте, а также включения их в годовой отчет.

10.4. Изменения и дополнения будут вноситься в связи с изменением законодательства Республики Казахстан и по мере развития Университета.