

«ТҰРАН - АСТАНА» УНИВЕРСИТЕТІ



БЕКІТЕМІН

**Ғылыми Кеңес отырысында
2025 жылдың желтоқсан
айында (№5 саттама)**

Ғылыми Кеңес төрағасы

Г.А. Жапарова



**«Тұран-Астана» университетінің теңдік, көптүрлілік және
инклюзивтілік саласындағы
САЯСАТЫ**

АСТАНА - 2025

МАЗМҰНЫ

1	Жалпы ережелер	3
2	Миссия, мақсат пен міндеттер.....	3
3	EDІ қағидаттарын университет қызметіне интеграциялау.....	4
4	Мүмкіндіктерге тең қолжетімділік саласындағы қызмет бағыты.....	5
5	Инклюзивті білім беру ортасы саласындағы қызмет бағыты	6
6	Гендерлік теңдік саласындағы қызмет бағыты	6
7	Кемсітушілік пен харассменттің алдын алу саласындағы қызмет бағыты ...	7
8	Құрмет пен көптүрлілік мәдениеті саласындағы қызмет бағыты	8
9	Кәсіби даму мен басқаруға қатысудағы тең мүмкіндіктер саласындағы қызмет бағыты	9
10	Қорытынды ережелер	9

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Осы саясат «Тұран-Астана» университеті (бұдан әрі – Университет) қызметінің теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік (EDI) саласындағы стратегиялық бағыттарын айқындайды, Біріккен Ұлттар Ұйымы қабылдаған Тұрақты даму мақсаттарына сәйкес әзірленген және орнықты даму стратегиясының құрамдас бөлігі болып табылады.

1.2 Саясат инклюзивті, әділ және кемсітушіліксіз орта қалыптастыруға, сондай-ақ тең мүмкіндіктер, көптүрлілікті құрметтеу және инклюзия қағидаттарын Университеттің білім беру, ғылыми, әкімшілік және өзге де қызметіне енгізудің бірыңғай тәсілдерін белгілейді.

1.3 Саясат Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, Нәсілдік кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы БҰҰ халықаралық конвенциясы, Мүгедектердің құқықтары туралы БҰҰ конвенциясы, Инчхон декларациясы «Білім беру – 2030: баршаға арналған инклюзивті және әділ сапалы білім беру және өмір бойы оқыту», сондай-ақ «Тұран-Астана» университетінің 2025–2029 жылдарға арналған даму бағдарламасы және университеттің ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

1.4 Саясат университеттің ішкі нормативтік құжаты болып табылады және оның талаптарын барлық құрылымдық бөлімшелер, қызметкерлер мен білім алушылар орындауға міндетті. Саясат талаптарын бұзу тәртіптік жауапкершілікке әкеп соғады.

2. МИССИЯ, МАҚСАТ ПЕН МІНДЕТТЕР

2.1 Миссия: «Тұран-Астана» университеті теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік (EDI) қағидаттарына негізделген әділ, инклюзивті және қолдаушы білім беру ортасын қалыптастыруға ұмтылады. Университет барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін олардың әлеуметтік, мәдени, этникалық, гендерлік және өзге де ерекшеліктеріне қарамастан тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді.

2.2 Саясаттың мақсаты: «Тұран-Астана» университетінде теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік (EDI) қағидаттарына негізделген инклюзивті, әділ және қауіпсіз ортаны қалыптастыру мен оның тұрақты дамуын қамтамасыз ету. Бұл ортада әрбір білім алушы мен қызметкерге білім алу, кәсіби даму және университет қызметінің барлық салаларына қатысу үшін тең мүмкіндіктерге кепілдік беріледі.

Саясат кемсітушілік пен теңсіздіктің алдын алуға, әртүрлілікті қолдауға және университет қауымдастығының әрбір мүшесінің әлеуетін толық іске асыруына жағдай жасауға бағытталған.

2.3 Негізгі міндеттер:

– Барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін кемсітусіз тең мүмкіндіктерге қолжетімділікті қамтамасыз ету;

– Әртүрлі қажеттіліктерді ескере отырып, инклюзивті білім беру ортасын қалыптастыру;

- Кемсітушілік, харассмент және алдын ала қалыптасқан теріс көзқарастардың алдын алу;
- Құрмет пен әртүрлілікті қабылдау мәдениетін қалыптастыру;
- Кәсіби даму мен басқаруға қатысуда тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету;
- Университет қызметінің барлық бағыттарына EDI қағидаттарын енгізу.

3. EDI ҚАҒИДАТТАРЫН УНИВЕРСИТЕТ ҚЫЗМЕТІНЕ ИНТЕГРАЦИЯЛАУ

3.1 Университетте қабылданатын теңдік, көптүрлілік және инклюзивтілік (EDI) саясатының негізгі қағидаттары:

1. Мүмкіндіктер теңдігі — барлық адамдар үшін білімге, ресурстарға және мүмкіндіктерге кемсітусіз әділ қолжетімділікті қамтамасыз ету.
2. Кемсітпеушілік — жынысына, жасына, этникалық тиесілігіне, мүгедектігіне, дініне, әлеуметтік мәртебесіне және өзге де белгілеріне байланысты кемсітушіліктің кез келген түріне жол бермеу.
3. Әртүрлілікті құрметтеу — университет қауымдастығының барлық мүшелерінің мәдениеттерінің, пікірлерінің, бірегейліктерінің және өмірлік тәжірибесінің алуан түрлілігін мойындау, бағалау және қолдау.
4. Инклюзивтілік — әрбір адамның өзін қабылданған, құрметтелген сезінуіне және университет өмірінің барлық салаларына толыққанды қатысуына мүмкіндік беретін орта қалыптастыру.
5. Әділеттілік (equity) — нақты нәтижелер теңдігін қамтамасыз ету үшін әртүрлі қажеттіліктер мен жағдайларды ескеру, оның ішінде мұқтаж адамдарға қосымша қолдау көрсету.
6. Ашықтық және есептілік — шешім қабылдау үдерістерінің ашықтығы және басқарудың барлық деңгейінде EDI қағидаттарының сақталуына жауапкершілік.
7. Үздіксіз даму — оқыту, мониторинг және озық тәжірибелерді енгізу арқылы EDI тәжірибелерін тұрақты бағалау және жетілдіру.

3.2 Университет теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік (EDI) қағидаттарын өзінің барлық қызмет бағыттарына, атап айтқанда білім беру, ғылыми-зерттеу, тәрбиелік және әлеуметтік қызметіне жүйелі түрде енгізуді қамтамасыз етеді. Бұл стратегияларды әзірлеу, басқарушылық шешімдер қабылдау, білім беру бағдарламаларын іске асыру және ғылыми зерттеулер жүргізу барысында әділеттілік, кемсітпеушілік және әртүрлілікті құрметтеу қағидаттарын ескеруді көздейді.

3.3 EDI қағидаттарын интеграциялау университетте теңдік, құрмет және инклюзивтілік қағидаттары барлық үдерістер мен күнделікті қызметте табиғи түрде ескерілетін орта қалыптастыруға бағытталған.

3.4 Іске асыру барысында келесі тетіктер қолданылады:

- EDI қағидаттарын стратегияларға, бағдарламаларға және ішкі нормативтік құжаттарға енгізу;
- білім беру бағдарламалары мен оқу материалдарының инклюзивтілік және кемсітпеушілік қағидаттарына сәйкестігіне сараптама жүргізу;
- білім алушылардың әртүрлілігін ескеретін оқыту және бағалаудың бейімделген әдістемелерін жаңарту және енгізу;
- оқытушылар мен қызметкерлерді EDI мәселелері бойынша оқыту және біліктілігін арттыру;
- қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, қызмет бойынша ілгерілету және олардың қызметін бағалау кезінде EDI қағидаттарын ескеру;
- білім алушыларға қызмет көрсететін құрылымдардың жұмысында инклюзивтілік қағидаттарын ескеретін қолжетімді ережелер мен қызметтерді әзірлеу және енгізу;
- EDI қағидаттарының сақталуын көрсеткіштер негізінде мониторингтеу және жарты жылда бір рет есеп беру;
- білім алушылар мен қызметкерлер үшін теңдік және инклюзия мәселелері бойынша кері байланыс арналарының құрылуы;
- EDI тақырыбын дамытуға бағытталған ғылыми зерттеулер мен жобаларды қолдау.

3.5 Саясат шеңберінде университет білім алушылардың келесі осал санаттарын қорғауға кепілдік береді:

- Оқытушылар мен қызметкерлерді EDI мәселелері бойынша оқыту және біліктілігін арттыру;
- Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, қызметтік ілгерілету және олардың қызметін бағалау барысында EDI қағидаттарын ескеру;
- Білім алушыларға қызмет көрсететін құрылымдардың жұмысында инклюзивтілік қағидаттарын ескеретін қолжетімді ережелер мен қызметтерді әзірлеу және енгізу;
- EDI қағидаттарының сақталуын көрсеткіштер негізінде мониторингтеу және бағалау, сондай-ақ осы бойынша жарты жылда бір рет есептілік жүргізу;
- Білім алушылар мен қызметкерлер үшін теңдік және инклюзия мәселелері бойынша кері байланыс арналарының құрылуын қамтамасыз ету;
- EDI тақырыбын дамытуға бағытталған ғылыми зерттеулер мен жобаларды қолдау.

3.5 Саясат шеңберінде университет білім алушылардың келесі осал санаттарын қорғауға кепілдік береді:

1. жас ерекшелігі бойынша;

2. жынысы немесе жынысын ауыстыру белгісі бойынша;
3. мүгедектігі бойынша (мүгедектігі бар адамдар және ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғалар);
4. нәсілі және этникалық шығу тегі бойынша (шетелдік студенттер, этникалық және мәдени азшылық өкілдері);
5. діні мен наным-сенімі бойынша;
6. отбасылық және әлеуметтік жағдайы бойынша (көпбалалы отбасынан шыққан балалар, оқуын жұмыспен немесе отбасылық міндеттерімен қатар алып жүрген студенттер, қиын өмірлік жағдайдағы тұлғалар);
7. жүктілік және ана болу жағдайына байланысты.

3.6 Университет аталған барлық санаттағы тұлғалар үшін білім беру, ғылыми және басқарушылық қызметіне EDI қағидаттарын енгізу арқылы бәсекеге қабілетті мамандар даярлауды қамтамасыз етеді, сондай-ақ неғұрлым әділ әрі орнықты қоғам қалыптастыруға өз үлесін қосады.

4. МҮМКІНДІКТЕРГЕ ТЕҢ ҚОЛЖЕТІМДІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ

4.1 Университет теңдік, көптүрлілік және инклюзивтілік (EDI) қағидаттарына негізделі отырып, әлеуметтік аспектілер мен орнықты даму талаптарын ескере отырып, барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін білім беру, ғылыми және мансаптық мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз ету бағытын жүзеге асырады.

4.2 Университет университет қауымдастығының барлық мүшелері үшін тең бастапқы жағдайларды, қатысу мүмкіндіктерін және кәсіби дамуды қамтамасыз ететін әділ әрі қолжетімді орта қалыптастыруға кепілдік береді.

4.3 Университеттегі білімнің қолжетімділігі теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік (EDI) қағидаттарының негізгі ұстанымы ретінде қарастырылады және барлық білім алушылардың жеке, әлеуметтік, экономикалық, мәдени және өзге де ерекшеліктеріне қарамастан сапалы білім алуына тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған. Университет әрбір адамның академиялық әлеуетін кедергісіз және кемсітусіз жүзеге асыруына мүмкіндік беретін, сондай-ақ табысты білім алу мен кәсіби даму үшін қажетті қолдау көрсетілетін білім беру ортасын қалыптастыруға ұмтылады.

4.4 Білімнің қолжетімділігі тек оқуға физикалық және ұйымдастырушылық қолжетімділікті ғана емес, сонымен қатар білім беру үдерісіне тең қатысу шарттарын, әділ қарым-қатынасты және жеке білім беру траекторияларын таңдау мүмкіндігін қамтиды.

4.5 Осы саясат шеңберінде Университет:

- барлық жастағы, жыныстағы, аз қамтылған отбасылардан шыққан, ауылдық өңірлерден келген және басқа да осал санаттарға жататын талапкерлер үшін қабылдау қағидаларына сәйкес ашық және кемсітусіз қабылдау ережелерін қамтамасыз етеді;

- әлеуметтік осал топтарды қолдау бағдарламаларын (гранттар, жеңілдіктер, стипендиялар) дамытады. Осы саясат аясында білім беру гранттары, әлеуметтік стипендиялар және студенттердің оқу ақысына әсер ететін әртүрлі қаржылық қолдау түрлері қарастырылады (кіру емтихандарының нәтижелері мен портфолиоға байланысты гранттар мен жеңілдіктер; оқу үлгеріміне байланысты жеңілдіктер («Алтын белгі / Altyn Belgi» иегерлеріне және олимпиада жүлдегерлеріне арналған жеңілдіктер және басқа да көтермелеу шаралары; материалдық көмек; жатақханада тұруға жеңілдіктер, әсіресе шетелдік студенттер үшін);
- ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғалар үшін барлық оқу корпустарында, кітапханаларда, сондай-ақ цифрлық платформалар мен сервистерде қолжетімді білім беру инфрақұрылымын қамтамасыз етеді. Мүгедектігі бар тұлғалар үшін пандустар, арнайы санитарлық бөлмелер, бейімделген автотұрақ орындары қарастырылған. Яғни, Университет инфрақұрылымы барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін қолжетімділік және қауіпсіздік қағидаттарына сәйкес ұйымдастырылған. Сонымен қатар, білім беру үдерісіне жекелеген топтардың қатысуын шектейтін экономикалық, физикалық, ақпараттық және ұйымдастырушылық кедергілерді жоюға ерекше назар аударылады.

4.6 Білімнің қолжетімділігін қамтамасыз ету мақсатында университет білім беру ортасын үздіксіз жетілдіруді көздейді. Бұл білім алушылардың қанағаттану деңгейін сауалнамалар жүргізу, фокус-топтар жұмысы арқылы мониторингтеу және инклюзия, теңдік және білім беру сапасына қатысты үздік халықаралық тәжірибелерді талдау негізінде жүзеге асырылады.

5. ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУ ОРТАСЫ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ

5.1 Университет барлық білім алушылар мен қызметкерлердің жеке ерекшеліктері мен қажеттіліктеріне қарамастан тең қолжетімділікті, қатысуды және табысты білім алуын қамтамасыз ететін инклюзивті білім беру ортасын қалыптастырады. Инклюзивті орта оқу барысында, коммуникацияда және университет өміріне қатысуда туындайтын кедергілерді жоюға бағытталған. Университет әрбір білім алушы өзін қабылданған, құрметтелген сезінетін және өзінің академиялық әлеуетін толық жүзеге асыра алатын жағдай жасауды мақсат етеді.

5.2 Инклюзивті білім беру ортасы білім алушылардың алуан түрлілігін ескере отырып, оқу үдерісін, инфрақұрылымды және цифрлық ресурстарды бейімдеуді қамтиды. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар студенттерге, шетелдік студенттерге және осал санат өкілдеріне ерекше назар аударылады. Білім беру бағдарламалары мазмұнның, оқыту әдістерінің және бағалау тәсілдерінің қолжетімділігін қамтамасыз ету мақсатында қайта қаралады.

5.3 Университетте іске асыру тетіктері (гуманитарлық-экономикалық бағыттар бойынша кадрлар даярлауды ескере отырып):

- инклюзивті педагогикалық құралдарды енгізу, оқытудың икемді нысандарын (аралас және қашықтықтан оқытуды қоса алғанда) пайдалану, сондай-ақ оқу материалдарын бейімдеу;
- оқу үдерісіне жаппай ашық онлайн курстарды (МООС) интеграциялау;

- заманауи талаптарға сәйкес кедергісіз ортаны қамтамасыз етуді қоса алғанда, білім беру инфрақұрылымының қолжетімділігін қамтамасыз ету; арнайы аудиториялар мен кабинеттерді, сондай-ақ әмбебап оқыту қағидаттарына сәйкес келетін цифрлық платформаларды қалыптастыру;
- білім алушыларға академиялық, әлеуметтік және психологиялық қолдау көрсету жүйесін дамыту, оның ішінде кеңес беру қызметі мен тәлімгерлік институтын ұйымдастыру;
- оқытушылар мен қызметкерлердің инклюзивті білім беру саласындағы біліктілігін тегін арттыруды қамтамасыз ету.

5.4 Университет инклюзивті білім беру ортасының тиімділігін білім алушылардың кері байланысы, білім нәтижелерін талдау және қолжетімділіктің негізгі көрсеткіштері негізінде мониторингтеу және бағалау жүйесін қолданады. Мониторинг нәтижелері білім беру үдерістерін тұрақты жетілдіру үшін пайдаланылады.

6. ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ

6.1 Университет жынысына және гендерлік бірегейлігіне қарамастан барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін оқу, кәсіби даму және басқаруға қатысу барысында тең құқықтар, мүмкіндіктер мен жағдайлар қамтамасыз етілетін әділ университеттік орта қалыптастырады.

6.2 Университет гендерлік кемсітушіліктің кез келген түріне жол бермеу қағидатын ұстанады және білім беру бағдарламаларына, ғылыми қызметке және мансаптық мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, академиялық және басқарушылық салаларда әйелдердің қатысуын кеңейтуге, сондай-ақ барлық деңгейлерде өкілдік теңгерімін сақтауға ерекше назар аударылады.

6.3 Осы бағытты іске асыру тетіктері:

- студенттер, оқытушылар және әкімшілік қызметкерлер арасындағы гендерлік теңгерімді тұрақты мониторингтеу, сондай-ақ мансаптық өсу мен шешім қабылдау үдерістеріне қатысу шарттарын талдау. Алынған деректер негізінде анықталған теңгерімсіздіктерді жою бойынша шаралар әзірленеді;
- кадр саясатына сәйкес жынысына қарамастан барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін кемсітусіз жұмысқа қабылдау, қызметтік ілгерілету және кәсіби даму рәсімдерін енгізу. Әйелдердің ғылыми және басқарушылық мансабын қолдауға, олардың кәсіби өсуі мен шешім қабылдауға қатысуына жағдай жасауға ерекше назар аударылады;
- гендерлік теңдік мәдениетін қалыптастыруға, хабардарлықты арттыруға және әйелдердің көшбасшылық әлеуетін қолдауға бағытталған іс-шаралар өткізу. Мұндай іс-шараларға гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту мәселелеріне арналған семинарлар, тренингтер, дөңгелек үстелдер және ақпараттық-ағартушылық акциялар жатады;
- гендерлік кемсітушілік пен харассмент жағдайларының алдын алу және оларға әрекет ету жүйесін, сондай-ақ қолжетімді кері байланыс арналары бар қауіпсіз ортаны қалыптастыру.

7. КЕМСІТУШІЛІК ПЕН ХАРАССМЕНТТІҢ АЛДЫН АЛУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ

7.1 Университет білім беру, ғылыми және әкімшілік ортада кемсітушілік, харассмент және алдын ала теріс көзқарастардың кез келген түрінің алдын алуға бағытталған саясатты іске асырады. Бұл бағыт теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік саясатының негізгі құрамдас бөлігі болып табылады және барлық білім алушылар мен қызметкерлер үшін қауіпсіз, құрметке негізделген және әділ университеттік ортаны қамтамасыз етуге бағытталған. Бұл мақсатта комплаенс қызметі, жастар ісі жөніндегі департамент және студенттік омбудсмен жұмыс істейді.

7.2 Университет жынысына, жасына, этникалық тиесілігіне, дініне, әлеуметтік мәртебесіне, денсаулық жағдайына, тіліне және өзге де сипаттамаларына байланысты кемсітушіліктің кез келген түрін қабылдамайды.

7.3 Университет харассментке, буллингке және психологиялық немесе физикалық қысымның кез келген түріне қатысты нөлдік төзімділік мәдениетін қалыптастыруға ұмтылады.

7.4 Осы бағытты іске асыру тетіктері:

- кемсітушілік пен харассмент ұғымдарын нақты айқындайтын, сондай-ақ олардың алдын алу және өтініштерді қарау тәртібін белгілейтін ішкі нормативтік құжаттарды әзірлеу және енгізу;
- шағымдарды берудің қолжетімді және құпия арналары (ректор блогы, студенттік омбудсмен қызметі, заманауи ақпараттық құралдар арқылы онлайн-шағым беру) құрылып, өтініш берушілерді қысым көрсетуден қорғау қамтамасыз етіледі;
- студенттер мен қызметкерлер үшін құрмет пен кемсітпеушілік мәдениетін қалыптастыруға бағытталған тұрақты ақпараттық-ағартушылық іс-шаралар, тренингтер және оқыту бағдарламаларын өткізу;
- корпоративтік мәдениет жүйесінің жұмыс істеуі және басшылар мен оқытушылар үшін корпоративтік мәдениет пен әдеп нормалары бойынша міндетті оқыту енгізу;
- кемсітушілік пен харассмент жағдайларына жедел әрекет ету жүйесін енгізу, оның ішінде тергеу жүргізу, тәртіптік шаралар қолдану және зардап шеккен тұлғаларға қолдау көрсету. Бұл ретте уәкілетті құрылымдармен өзара іс-қимыл және әділдік пен құпиялылық қағидаттарының сақталуы қамтамасыз етіледі.

7.5 Қызметкерлердің құқықтарын қорғау Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы, Университеттің ішкі нормативтік құжаттары және еңбек қатынастары негізінде жүзеге асырылады. Университеттің барлық қызметкерлері өздерінің еңбек, академиялық және әлеуметтік құқықтарын қорғауға, соның ішінде кемсітушілік, харассмент, әділетсіз қарым-қатынас және өзге де бұзушылықтардан қорғауға құқылы.

7.6 Университет қысым көрсету немесе еңбек жағдайларының нашарлауынан қорықпай, құқықтарды қорғау тетіктеріне тең қолжетімділікті қамтамасыз етеді.

7.7 Қызметкерлердің құқықтарын қорғау тетіктеріне мыналар жатады:

- өтініштерді, шағымдарды және ұсыныстарды беру мен қараудың ашық жүйесінің жұмыс істеуі;
- өтініштерді уәкілетті (тәртіптік) комиссиялардың объективтілік пен бейтараптық қағидаттарын сақтай отырып қарауы;
- комплаенс қызметі арқылы сотқа дейінгі дауларды реттеу және медиация рәсімдерінің болуы;
- бұзушылықтарға жедел әрекет ету үшін тиісті құрылымдық бөлімшелерді тарту;
- қызметкерлерді олардың құқықтары және қолжетімді қорғау тетіктері туралы ішкі ресурстар мен университет кәсіподағы арқылы ақпараттандыру.

7.8 Қызметкерлердің құқықтарын қорғау жүйесінің тиімділігі өтініштерді талдау, ішкі тексерулер және персоналдың қанағаттану деңгейін сауалнама арқылы тұрақты түрде бағаланады. Мониторинг нәтижелері ішкі рәсімдерді жетілдіруге және әділеттілік пен сенім мәдениетін нығайтуға пайдаланылады.

8. ҚҰРМЕТ ПЕН ӘРТҮРЛІЛІК МӘДЕНИЕТІ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ

8.1 Университет өз қызметінде өзара құрметке, әртүрліліктің құндылығын тануға және төзімсіздіктің кез келген түріне жол бермеуге негізделген университеттік ортада құрмет пен әртүрлілік мәдениетін дамытуға ерекше көңіл бөледі. Құрмет пен әртүрлілік мәдениеті адамдар арасындағы айырмашылықтарды, соның ішінде мәдени, этникалық, тілдік, діни, гендерлік және әлеуметтік ерекшеліктерді мойындауды және қабылдауды көздейді.

8.2 Университет айырмашылықтарды бөлінушілік факторы ретінде емес, керісінше даму ресурсы ретінде қарастыратын ортаны қалыптастыруға ұмтылады.

8.3 Осы бағытты іске асыру тетіктері:

- мәдениетаралық құзыреттілікті, толеранттылықты және әртүрлі ортада тиімді өзара әрекет ету дағдыларын дамытуға бағытталған білім беру және ағартушылық бағдарламаларды енгізу;
- білім алушылар мен қызметкерлер үшін тренингтер, семинарлар және ақпараттық акцияларды тұрақты түрде өткізу;
- «Мораль және этика», «Іскерлік коммуникация», «Психология» пәндері арқылы, сондай-ақ тәрбие жұмысы мен аудиториядан тыс іс-шаралар арқылы білім беру бағдарламаларына әртүрлілік пен құрмет тақырыптарын енгізу;
- мәдениетаралық диалогты дамытуға және әлеуметтік бірлікті нығайтуға бағытталған студенттік бастамаларды қолдау;
- кемсітушілік, алдын ала теріс көзқарас және төзімсіздік көріністерін жоққа шығаратын қауіпсіз және қолдаушы орта қалыптастыру;
- құрмет пен инклюзивтілік қағидаттарының бұзылуына кері байланыс беру және әрекет ету тетіктерін енгізу.

8.4 Осы бағыттың тиімділігі білім алушылар мен қызметкерлердің қанағаттану сауалнамалары, университеттік ахуалды талдау және құрмет мәдениетін дамытуға бағытталған іс-шараларға қатысу деңгейін бағалау арқылы мониторингтеледі.

9. КӘСІБИ ДАМУ МЕН БАСҚАРУҒА ҚАТЫСУДАҒЫ ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ БАҒЫТЫ

9.1 Университет барлық қызметкерлер үшін теңдік қағидаттарына негізделген кәсіби даму және басқаруға қатысу мүмкіндіктерін қамтамасыз етеді. Бұл жынысына, жасына, әлеуметтік мәртебесіне және өзге де ерекшеліктеріне қарамастан мансаптық өсудің әділ және ашық жүйесін қалыптастыруға, сондай-ақ қызметкерлердің шешім қабылдау үдерістеріне қатысуын кеңейтуге мүмкіндік береді.

9.2 Іске асыру тетіктері:

- кадр саясатына және қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес персоналды жұмысқа қабылдау, аттестаттау және қызметтік ілгерілету рәсімдерінің ашық және кемсітусіз жүйесін енгізу;
- біліктілікті арттыру бағдарламаларына, тағылымдамаларға және кәсіби оқытуға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің мансаптық өсуін қолдау және тәлімгерлік жүйесін дамыту;
- қызметкерлердің алқалы басқару органдары мен жұмыс топтарына қатысуын кеңейту;
- кадр саясатын және басқарушылық шешімдерді қалыптастыру кезінде EDI қағидаттарын ескеру;
- мансаптық даму мен басқаруға қатысу теңдігін тұрақты мониторингтеу;
- университетті басқару және дамыту мәселелері бойынша қызметкерлердің ұсыныстарын қарау және кері байланыс тетіктерін құру.

9.3 Осы бағыттың тиімділігін мониторингтеу ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесі арқылы сауалнамалар, кафедралар мен құрылымдық бөлімшелердегі және жалпы университеттегі ахуалды талдау негізінде жүзеге асырылады.

10. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

10.1 Осы Саясат белгіленген тәртіппен бекітілген күннен бастап күшіне енеді.

10.2 Осы Саясат ашық құжат болып табылады және мүдделі тұлғалардың еркін қолжетімділігі үшін Университеттің ресми корпоративтік сайтында орналастырылуға жатады.

10.3 Университет осы Саясаттың іске асырылу нәтижелері туралы ақпаратты корпоративтік сайтта жариялау және жылдық есепке енгізу арқылы мүдделі тараптарға тұрақты түрде ұсынады.

10.4 Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасының заңнамасындағы өзгерістерге және Университеттің даму үдерісіне сәйкес енгізіледі.