

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М. КОЗЫБАЕВА»**

**Политика СКУ им. М. Козыбаева
по обеспечению EDI (равенства, разнообразия
и инклюзивности) и недопущению дискриминации**

Петропавловск, 2025



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

1. Введение

- 1.1. НАО «Северо-Казахстанский университет им. М. Козыбаева» (далее – Университет), как образовательный и научный центр Северного региона Казахстана, участвует в формировании устойчивого будущего, внедряя принципы равенства, разнообразия и инклюзивности (EDI) во все направления своей деятельности.
- 1.2. Политика по обеспечению EDI (равенства, разнообразия и инклюзивности) и недопущению дискриминации (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Университета и принципами устойчивого развития. Она определяет подходы к созданию инклюзивной образовательной и рабочей среды, обеспечивающей равенство возможностей для всех членов университетского сообщества, независимо от их пола, возраста, этнической принадлежности, социального происхождения, религиозных убеждений, состояния здоровья, сексуальной ориентации и других признаков.

2. Определения

- 2.1. **Равенство** – состояние, при котором все члены университетского сообщества имеют равные права и равный доступ к образовательным, научным и служебным возможностям.
- 2.2. **Разнообразие** – это наличие в университете людей с различными личными, социальными, культурными и профессиональными характеристиками, признание и уважение этих различий как ценности, способствующей развитию образовательной и научной среды.
- 2.3. **Инклюзия** – это процесс системного вовлечения всех обучающихся, сотрудников и партнёров в образовательную и профессиональную среду, устранение барьеров, ограничивающих их участие и успех, независимо от пола, этнического происхождения, инвалидности, социального или экономического положения.
- 2.4. **Дискриминация** – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признакам пола, расы, языка, религии, национального или социального происхождения, имущественного положения, возраста, состояния здоровья, сексуальной ориентации или другим признакам, приводящее к ущемлению прав и свобод либо ограничению равного доступа к возможностям.
- 2.5. **Домогательство** – нежелательное для лица поведение, в том числе сексуального, психологического или иного характера, выраженное словесно, физически или посредством электронных коммуникаций, которое имеет целью или следствием унижение достоинства человека, либо создание враждебной, оскорбительной или угрожающей обстановки.

- 2.6. **Разумное приспособление** – внесение необходимых и соразмерных изменений в условия обучения, труда или предоставления услуг, направленных на устранение барьеров и обеспечение равных возможностей для всех членов университетского сообщества, и не создающих несоразмерных либо неоправданных трудностей для Университета.
- 2.7. **Комиссия по этике** – это коллегиальный консультативный орган Университета, создаваемый для формирования и поддержания морально-этических норм в деятельности преподавателей, сотрудников и обучающихся, укрепления взаимопонимания внутри академического сообщества, а также предупреждения и разрешения этических конфликтов. Комиссия рассматривает обращения по вопросам этического поведения, оказывает содействие в соблюдении норм профессиональной этики, предоставляет конфиденциальные консультации и направляет руководству Университета рекомендации по улучшению морально-психологического климата.

3. Цели и задачи

- 3.1. **Целью** настоящей Политики является поддержка равенства, разнообразия и инклюзии в Университете через создание условий, способствующих равному участию, доступу и уважению ко всем членам университетского сообщества.
- 3.2. **Задачи Университета** в области реализации EDI и недопущению дискриминации:
- 1) обеспечение равного доступа к образовательным, научным, административным и иным возможностям для всех членов университетского сообщества;
 - 2) развитие культуры уважения, принятия и взаимопонимания независимо от социально-демографических, культурных, этнических и иных различий;
 - 3) создание инклюзивной физической и цифровой инфраструктуры, учитывающей потребности различных групп студентов и сотрудников;
 - 4) реализация образовательных и просветительских программ, направленных на формирование инклюзивного мышления и повышение осведомленности о правах человека;
 - 5) профилактика и оперативное реагирование на случаи дискриминации, предвзятости и неэтичного поведения;
 - 6) обеспечение прозрачности процедур набора, продвижения и оценки персонала с учетом принципов справедливости и равенства;
 - 7) поддержка студенческих и академических инициатив, способствующих укреплению разнообразия и инклюзивности в университетской среде;
 - 8) сотрудничество с национальными и международными партнёрами в сфере продвижения инклюзивных практик **и достижении Целей устойчивого развития.**

4. Основные положения

- 4.1. Университет придерживается политики нулевой дискриминации и создает безопасную, комфортную и уважительную среду, где каждый чувствует себя признанным и включённым в академическую и социальную жизнь.
- 4.2. Разнообразие рассматривается как ценность, способствующая развитию качества образования и научного потенциала.
- 4.3. Университет обеспечивает равные возможности в доступе к образованию, работе,

профессиональному развитию и участию в управлении. Особое внимание уделяется устранению системных барьеров, препятствующих участию студентов и сотрудников с ограниченными возможностями, а также представителей уязвимых групп.

- 4.4. Университет развивает инклюзивную физическую и цифровую инфраструктуру, применяет политику разумного приспособления, обеспечивая адаптацию учебных и рабочих условий, консультативную помощь и индивидуальное сопровождение.
- 4.5. Университет интегрирует принципы EDI в учебный процесс, обеспечивая отражение культурного и социального разнообразия студентов, учитывая различные стили обучения и потребности. Проводятся тренинги, семинары, конференции и иные мероприятия, направленные на повышение компетенций преподавателей, сотрудников и студентов в области равенства и инклюзии.
- 4.6. Университет осуществляет мониторинг и оценку своих усилий в области EDI, чтобы обеспечить их эффективность и внести необходимые изменения.
- 4.7. Университет обеспечивает доступные и прозрачные механизмы обращения по вопросам дискриминации и нарушений принципов EDI.

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

- 4.8. Лица, допустившие нарушения принципов EDI, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном внутренними нормативными документами Университета.
- 4.9. Университет гарантирует защиту лиц, сообщивших о фактах дискриминации, от любых форм давления, преследования или репрессий.
- 4.10. Университет содействует участию представителей разных групп в органах управления, рабочих группах и консультативных советах, поддерживая голос каждого члена сообщества.
- 4.11. Университет развивает партнёрские отношения с внешними организациями и сообществами, чтобы обмениваться опытом и усиливать позитивное влияние политики равенства и инклюзии за пределами кампуса.
- 4.12. Политика по EDI доводится до сведения всех сотрудников и студентов, размещается на официальном сайте Университета.
- 4.13. Учитывая культурное и этническое многообразие Северного Казахстана, Университет видит своей задачей укрепление межкультурного взаимопонимания, поддержание межэтнического согласия и расширение доступа к высшему образованию для студентов из сельских районов и социально уязвимых групп. Особое внимание уделяется поддержке женщин в науке, студентов с ограниченными возможностями и развитию молодежного лидерства.

5. Ответственность

- 5.1. Каждый член университетского сообщества несёт персональную ответственность за соблюдение принципов уважения, недопущения дискриминации и поддержание инклюзивной культуры в своей профессиональной и учебной деятельности.
- 5.2. Руководители структурных подразделений несут ответственность за внедрение

принципов EDI в своей деятельности и информирование сотрудников о положениях настоящей Политики.

- 5.3. Координационная группа по устойчивому развитию обеспечивает согласованность действий по внедрению принципов EDI и разрабатывает рекомендации по совершенствованию практик EDI.
- 5.4. Правление университета осуществляет контроль за выполнением Политики и обеспечивает её интеграцию в ключевые процессы управления.
- 5.5. Антикоррупционная комплаенс-служба обеспечивает контроль за соблюдением положений Политики в части соблюдения принципов корпоративной этики, академической честности и добропорядочного поведения, а также содействует формированию в университете культуры уважения и недопущения дискриминации.
- 5.6. Мониторинг включает регулярный анализ удовлетворенности членов сообщества, данных о равенстве возможностей и эффективности мер поддержки. Результаты ежегодно отражаются в отчёте Университета по устойчивому развитию и других публичных документах.

6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящая Политика подлежит регулярному пересмотру с учётом изменений во внешней среде, международных стандартов и приоритетов университета. При необходимости в неё могут вноситься изменения и дополнения для повышения её эффективности.
- 6.2. Настоящая Политика закрепляет стратегический курс университета на внедрение принципов устойчивого развития, создание благоприятных условий для долгосрочного роста и укрепление позиций университета как ответственного института, поддерживающего экологические, социальные и управленческие инициативы.