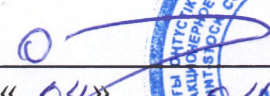


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ЮЖНО-КАЗАХСТАНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ.М.АУЭЗОВА»**

УТВЕРЖДАЮ

**Председатель Правления – ректор
ЮКУ им.М.Ауэзова**


« 04 »  Д.Ахметзаки
2025 г.

**ПОЛИТИКА РАЗНООБРАЗИЯ, РАВЕНСТВА И
ИНКЛЮЗИВНОСТИ НАО «ЮЖНО-КАЗАХСТАНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ.М.АУЭЗОВА»**

Шымкент, 2025

Содержание

1 Введение 3

2 Цель 4

3 Функции и обязанности 4

4 Цели политики 5

5 Реализация 6

6 Штрафы 6

7 Жалобы 6

1. Введение

- 1.1 Южно-Казахстанский университет имени М.Ауэзова (далее именуемый «Университет») твердо верит в соблюдение принципов равенства и стремится создать инклюзивную среду, которая способствует уважению и достоинству всех людей в его сообществе. Мы твердо верим в важность формирования коллектива сотрудников и студентов, которые действительно представляют богатое разнообразие сообщества, которому мы имеем честь служить. Конституция Республики Казахстан (1995 г.) является важнейшим документом, устанавливающим правовую основу для защиты людей от любых форм преследования, запугивания или виктимизации как на рабочем месте, так и в обществе в целом.
- 1.2 Как организация высшего образования, мы должны сохранять приверженность правам человека и равенству. Мы обязаны принимать меры против любой формы незаконной дискриминации, содействовать равным возможностям для всех людей и развивать позитивные отношения в нашем сообществе. Крайне важно, чтобы мы тщательно пересматривали и делились реальными целями равенства каждые четыре года, поскольку это помогает нам отслеживать прогресс и нести ответственность за достижение истинного равенства для всех.
- 1.3 Мы стремимся поддерживать принцип равенства возможностей и будем стремиться гарантировать справедливое отношение ко всем нашим сотрудникам, учащимся, посетителям и потенциальным абитуриентам. Наш этический долг — гарантировать, что Университет не будет заниматься какой-либо формой незаконной дискриминации по защищенным признакам:
- } пол;
 - } этническая принадлежность;
 - } возраст;
 - } религия;
 - } брак или гражданское партнерство;
 - } инвалидность;
 - } беременность и материнство.

2. Цель

2.1 Эта политика распространяет свою применимость на всех лиц, связанных с Университетом, включая сотрудников (включая независимых подрядчиков, волонтеров, временных сотрудников и работников агентств), учащихся и лиц, ищущих возможности трудоустройства или обучения в Университете. Крайне важно поддерживать принципы справедливости и равенства возможностей не только в академической среде, но и в том, как мы взаимодействуем с сотрудниками, учащимися, гостями, внешними поставщиками услуг, поставщиками и любыми другими лицами, участвующими в деятельности Университета.

2.2 Настоящая политика не имеет обязательной юридической силы и может быть пересмотрена без предварительного уведомления.

3. Функции и обязанности

3.1 Совет несет окончательную ответственность за выполнение Университетом своих обязанностей по обеспечению равенства. Председатель и члены Совета несут формальную ответственность за эту Политику. Регулярное администрирование и исполнение этой политики поручено Группе по вопросам равенства, разнообразия и инклюзивности.

3.2 Сотрудники и учащиеся принимают на себя этические обязательства:

- } полностью понимать и признавать содержание этой политики;
- } подвергать сомнению и раскрывать любую форму неприемлемого поведения безопасным образом.

3.3 Администраторы и консультанты несут этические обязательства:

- } демонстрировать образцовое поведение, относясь к каждому человеку в университетском сообществе с достоинством и уважением, а также противодействуя любой форме неприемлемого поведения;
- } гарантировать, что все сотрудники и учащиеся хорошо осведомлены об этой Политике и знают надлежащие каналы для сообщения о случаях дискриминации, запугивания или нападения. Важно подчеркнуть, что раскрытие таких инцидентов не приведет к какой-либо форме преследования;
- } предоставлять сотрудникам важные сведения или направлять их к соответствующим ресурсам относительно прав сотрудников, изложенных в политике университета, включая, помимо прочего, материнские и отцовские права;
- } при рассмотрении жалоб менеджеры и консультанты должны придерживаться принципов справедливости, точности, оперативности и конфиденциальности.

4. Цели политики

4.1 Университет стремится поддерживать и продвигать принципы равенства и прав человека для всех людей. Для достижения этой цели мы поставили следующие цели:

- └ оценить влияние наших правил, процедур и действий на продвижение равенства. Это подразумевает внедрение надежной системы эффективного мониторинга и анализа данных;
- └ привлечь наших работников, учащихся и других заинтересованных лиц к формулированию и реализации наших целей в области равенства. Их участие имеет важное значение для обеспечения того, чтобы наши усилия были инклюзивными и представляли различные точки зрения;
- └ выступать за продвижение разнообразия, равенства и включения как во внутренних, так и во внешних взаимодействиях, признавая важность создания общества, которое ценит и уважает права и различия каждого человека;
- └ поощрять и подчеркивать значимость обучения по вопросам равенства для руководителей и сотрудников, особенно тех, кто участвует в процессах найма и отбора, как средства создания справедливой и беспристрастной среды, которая поддерживает принципы прав человека;
- └ гарантировать, что услуги поддержки работников и учащихся доступны всем лицам в максимально возможной степени, принимая во внимание разумные условия и инклюзивность;
- └ гарантировать, что все лица, включая текущих работников и учащихся, а также потенциальных кандидатов, будут рассматриваться справедливо и оцениваться исключительно на основе их квалификации, способностей и талантов;
- └ гарантировать, что сотрудники, учащиеся и их представители получают необходимые платформы для участия в содержательных дискуссиях по вопросам разнообразия, инклюзивности и равенства, а также для выражения любых опасений, которые у них могут возникнуть;
- └ гарантировать, что все работники и поставщики услуг, работающие от имени Университета, полностью проинформированы об этой политике и обязаны строго ей следовать;
- └ гарантировать, что она соответствует всем юридическим требованиям в отношении этого вопроса.

5. Реализация

5.1 Эффективная реализация этой политики основана на коллективной ответственности университетского сообщества. Однако важно признать, что руководители и консультанты, которые профессионально занимаются поддержкой, развитием и контролем сотрудников и учащихся, несут особую ответственность за обеспечение ее эффективности.

5.2 Университет стремится поддерживать права всех сотрудников и студентов на равный доступ ко всем институциональным объектам. Мы твердо верим в создание инклюзивной среды, где каждый может преуспеть. Мы признаем важность внесения необходимых изменений в практику трудоустройства и образования для удовлетворения разнообразных потребностей нашего сообщества.

5.3 Все члены университетского сообщества, включая сотрудников и учащихся, имеют право на защиту в соответствии с Кодексом поведения университета, если они считают, что подверглись дискриминации, буллингу, запугиванию или преследованию.

5.3 Университет стремится поддерживать права всех людей и обеспечивать справедливую и инклюзивную среду. Для достижения этой цели Университет будет сотрудничать с признанными профсоюзами кампуса, Студенческим парламентом и внешними организациями, по мере необходимости, для активного реагирования и устранения любых случаев незаконной дискриминации.

5.4 Настоящая политика будет легкодоступна для каждого сотрудника и учащегося, чтобы они могли быть полностью информированы о своих правах и обязанностях, когда речь идет о содействии равенству, принятии разнообразия и содействии инклюзивности.

6. Штрафы

6.1 Несоблюдение принципов, изложенных в настоящей политике, может считаться дисциплинарным проступком, который будет рассматриваться в соответствии с соответствующими процедурами.

7. Жалобы

7.1 Университет обязуется рассматривать любые случаи дискриминации, преследования, запугивания или преследования с максимальной серьезностью. Любое лицо, будь то сотрудник или учащийся, которое будет уличено в незаконной дискриминации или преследовании, будет привлечено к ответственности и подвергнуто соответствующим дисциплинарным мерам. Мы твердо верим в сохранение прав и достоинства каждого человека. Если какой-либо член нашего сообщества, гость или поставщик услуг подвергается дискриминации или преследованию, мы обязуемся принять соответствующие меры для решения этой ситуации.

7.2 Все лица, будь то сотрудники, учащиеся или любые другие стороны, имеют основополагающее право высказывать опасения по поводу дискриминации, не сталкиваясь с какой-либо формой возмездия. Для Университета крайне важно отдавать приоритет быстрому и справедливому разрешению любых поданных жалоб.

7.3 Центр психологической поддержки университета стремится оказывать конфиденциальную помощь и информационную поддержку нуждающимся лицам.

7.4 Кодекс поведения можно загрузить с веб-страницы университета. Этот важный документ описывает необходимые шаги, которые должны предпринять как сотрудники, так и студенты в случае, если они подвергаются любой форме дискриминации, буллинга, преследования, издевательств или запугивания.

Дополнительная информация

Следующие ресурсы предлагают дополнительную информацию и помощь:

Служба соответствия

ваша школа или факультет

дирекция HR-партнер

ваш академический консультант

Центр психологической поддержки

Департамент молодежной политики по делам студентов

Представитель профсоюза или студенческого парламента