

Министерство образования и науки Кыргызской Республики

Ошский технологический университет им. М.М. Адышева

“РАССМОТРЕНО”

Ученый Совет ОшТУ

Протокол № 3

“27” нояб 2023г.



“УТВЕРЖДАЮ”

Ректор ОшТУ

Ж.Ж.Турсунбаев

2023г.

ПОЛИТИКА

разнообразия и инклюзивности

Ошского технологического университета им. М.М. Адышева

Ош 2023 г.

Содержание

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и назначение Политики	4
1.2. Правовая основа Политики	4
1.3. Основные понятия	5
1.4. Сфера действия и субъекты реализации	5
1.5. Соответствие миссии ОшТУ.....	6
2. Цели и задачи Политики	6
2.1. Главная цель	6
2.2. Основные задачи	6
2.3. Связь с миссией и стратегическими приоритетами ОшТУ	8
3. Механизмы реализации	8
3.1. Интеграция в локальную нормативную базу	8
3.2. Архитектурная и техническая доступность	9
3.3. Адаптация образовательных программ	9
3.4. Информационное сопровождение и поддержка	10
3.5. Финансовые инструменты и социальная поддержка	10
3.6. Кадровая политика и развитие персонала	11
3.7. Студенческая инициатива и внеклассная деятельность	11
3.8. Взаимодействие с внешними организациями	11
3.9. Распределение ответственности.....	12
4. Процедуры защиты от дискриминации	12
4.1. Общие положения	12
4.2. Органы и должностные лица, уполномоченные на рассмотрение жалоб.....	12
4.3. Порядок подачи и регистрации жалоб	13
4.4. Рассмотрение жалоб и принятие решений	14
4.5. Гарантии конфиденциальности и защиты от преследования	14
4.6. Меры дисциплинарной ответственности и последующие действия	15
4.7. Профилактическая и просветительская работа.....	15
5. Мониторинг и оценка эффективности.....	16
5.1. Цели мониторинга и оценки	16

5.2. Органы и субъекты Мониторинга.....	16
5.3. Основные индикаторы и методы оценки.....	16
5.4. Периодичность и процедуры проведения Мониторинга	17
5.5. Механизмы реагирования и корректировок.....	17
5.6. Подготовка и обнародование результатов.....	18
6. Заключительные положения.....	19
6.1. Вступление в силу и срок действия.....	19
6.2. Изменения и дополнения.....	19
6.3. Приоритет правовых норм.....	19
6.4. Контроль за исполнением.....	19
6.5. Разрешение неурегулированных вопросов	19
6.6. Обязательность исполнения	19

1. Общие положения

1.1. Цель и назначение Политики

1.1.1. Настоящая Политика разнообразия и инклюзивности Ошского технологического университета имени М.М. Адышева (далее – «Университет», «ОшТУ») разработана в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, включая Закон КР «Об образовании» и иные нормативные правовые акты, а также международные стандарты в сфере прав человека и инклюзивного образования.

1.1.2. Политика определяет базовые принципы, цели и задачи по формированию в Университете условий, обеспечивающих равные права и возможности для всех обучающихся и сотрудников, независимо от их этнической принадлежности, пола, возраста, религии, инвалидности, социального статуса и иных признаков.

1.1.3. Настоящая Политика призвана содействовать выполнению миссии ОшТУ как ведущего технологического университета южного региона Кыргызской Республики, обеспечивающего доступ к качественному образованию широкому кругу студентов, в том числе представителям сельской молодёжи, лицам с ограниченными возможностями здоровья и другим уязвимым группам населения.

1.2. Правовая основа Политики

1.2.1. Настоящая Политика разработана с учётом и в соответствии с положениями:

- Конституции Кыргызской Республики;
- Закона Кыргызской Республики «Об образовании»;
- Закона Кыргызской Республики «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» (при наличии) или соответствующих норм в других актах;
- Концепции развития инклюзивного образования в КР на 2019–2023 годы;
- Конвенции ООН о правах инвалидов (ратифицирована в КР);
- Устава ОшТУ и иных локальных нормативных актов Университета.

1.2.2. В случае несоответствия отдельных положений настоящей Политики требованиям действующего законодательства Кыргызской Республики приоритет имеют нормативные правовые акты Кыргызской Республики.

1.2.3. Политика распространяет своё действие на все структурные подразделения ОшТУ (институты, кафедры, колледжи, филиалы, лаборатории и иные подразделения), а также на всех обучающихся, преподавателей и сотрудников Университета.

1.3. Основные понятия

1.3.1. Разнообразие (diversity) – совокупность индивидуальных и социальных отличий, присущих членам сообщества ОшТУ (этническое и культурное происхождение, язык, возраст, пол, религия, инвалидность, социально-экономическое положение и другие факторы).

1.3.2. Инклюзивность (inclusion) – принцип и практика, обеспечивающие участие всех обучающихся, включая лиц с особыми потребностями и уязвимых групп, в образовательном процессе на равных основаниях, а также доступ к соответствующим ресурсам и услугам.

1.3.3. Недискриминация – гарантированное законодательством равенство прав и свобод человека, исключающее прямую или косвенную дискриминацию по любому из признаков, обозначенных в п.1.3.1 настоящей Политики.

1.3.4. Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – физические лица, имеющие стойкие физические, ментальные, интеллектуальные или сенсорные нарушения, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полноценному и эффективному участию в общественной и образовательной жизни наравне с другими.

1.3.5. Уязвимые группы – категории лиц, которые по ряду обстоятельств (экономических, географических, социальных, гендерных и др.) могут испытывать трудности в получении образования или доступа к иным ресурсам. К таким группам могут относиться, в том числе, представители этнических меньшинств, сельская молодёжь, малоимущие и др.

1.4. Сфера действия и субъекты реализации

1.4.1. Положения настоящей Политики являются обязательными для исполнения всеми работниками, преподавателями, обучающимися и иными лицами, находящимися на территории Университета или представляющими ОшТУ на внешних мероприятиях.

1.4.2. Ответственность за реализацию Политики лежит на ректоре Университета, проректорах по соответствующим направлениям, а также руководителях структурных подразделений.

1.4.3. Контроль над внедрением и соблюдением положений настоящей Политики осуществляется специально уполномоченными органами, создаваемыми в структуре Университета (комиссиями, комитетами), а также учебно-методическими и воспитательными подразделениями в соответствии с их компетенцией.

1.5. Соответствие миссии ОшТУ

1.5.1. Настоящая Политика является одним из ключевых документов, направленных на реализацию миссии ОшТУ, заключающейся в подготовке высококвалифицированных кадров для южного региона Кыргызской Республики и содействии инновационному развитию страны путём предоставления доступного и качественного образования всем слоям общества.

1.5.2. Реализация положений Политики предполагает непрерывное совершенствование образовательной среды в ОшТУ с учётом культурных и этнических особенностей южного региона, укрепление взаимодействия со школами в сельской местности, расширение спектра программ подготовки и переподготовки специалистов.

1.5.3. Достижение целей, изложенных в настоящей Политике, способствует социальной ответственности ОшТУ и его вкладу в развитие инклюзивного образования в Кыргызской Республике.

2. Цели и задачи Политики

2.1. Главная цель

2.1.1. Главной целью настоящей Политики является создание в ОшТУ (далее – «Университет») такой образовательной среды, в которой все обучающиеся и сотрудники, вне зависимости от их этнического происхождения, пола, возраста, религии, инвалидности, социального статуса или иных признаков, обладают равными правами и возможностями для обучения, научной деятельности, профессионального и личностного роста.

2.2. Основные задачи

2.2.1. Закрепление принципов недискриминации и равенства возможностей

Обеспечить юридическую и организационную основу для исключения любой формы дискриминации в образовательном процессе, научной и административной деятельности Университета.

Разработать и внедрить эффективные внутренние регламенты и процедуры, гарантирующие всем членам университетского сообщества (обучающимся, преподавателям, административно-хозяйственному персоналу) защиту от нарушений принципов недискриминации.

2.2.2. Интеграция политики инклюзивности в основные процессы ОшТУ

Учитывать потребности лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и других уязвимых групп при разработке и реализации образовательных программ, научных проектов и внеклассных мероприятий во всех институтах и иных структурных подразделениях.

Обеспечить доступ к необходимым ресурсам (техническим, методическим, информационным), в том числе на кыргызском и русском языках, для всех категорий обучающихся.

2.2.3. Адаптация инфраструктуры и образовательных технологий

Реализовать меры по созданию безбарьерной архитектурной среды в учебных корпусах, лабораториях, общежитиях и иных объектах, находящихся в ведении Университета.

Внедрять современные инструменты и методики обучения (электронные курсы, субтитрированные лекции, тьюторство, гибкие формы сдачи экзаменов) с учётом индивидуальных потребностей обучающихся.

2.2.4. Кадровое обеспечение и подготовка персонала

Формировать кадровую политику, способствующую профессиональному развитию и продвижению сотрудников и преподавателей вне зависимости от их этнической принадлежности, пола, возраста, инвалидности и иных признаков.

Организовывать системы повышения квалификации и переподготовки для персонала по вопросам инклюзивного образования, гендерной чувствительности и межкультурной коммуникации.

2.2.5. Укрепление межэтнического и межкультурного взаимодействия

Способствовать сохранению и развитию культурного многообразия среди обучающихся и сотрудников, в том числе посредством проведения тематических мероприятий (конференций, фестивалей, дискуссионных клубов) в институтах и общеуниверситетских структурах.

Стимулировать научно-исследовательские инициативы, направленные на изучение этнокультурных особенностей южного региона КР, развитие местных языков и традиций, а также вовлечение сельской молодёжи в сферу высокотехнологичного образования.

2.2.6. Оказание всесторонней поддержки уязвимым категориям обучающихся

Обеспечивать информационную, консультационную и материальную поддержку (льготы, квоты, стипендии) для лиц с ОВЗ, малоимущих студентов, сирот и других категорий в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и локальными актами Университета.

Развивать институт наставничества и тьюторства для успешной адаптации и интеграции в учебный процесс обучающихся, нуждающихся в особых условиях.

2.2.7. Мониторинг, оценка и дальнейшее совершенствование

Разрабатывать и внедрять систему индикаторов (количественных и качественных) для регулярной оценки эффективности реализации настоящей Политики в институтах и административных подразделениях ОшТУ.

Проводить периодический анализ результатов, корректировать существующие практики и, при необходимости, вносить изменения в настоящую Политику и иные внутренние нормативные акты.

2.3. Связь с миссией и стратегическими приоритетами ОшТУ

2.3.1. Реализация задач, предусмотренных настоящей Политикой, напрямую содействует выполнению миссии ОшТУ как ведущего технологического университета южного региона Кыргызской Республики, ориентированного на формирование инновационных кадров и стимулирование социально-экономического развития страны.

2.3.2. Цели и задачи Политики интегрируются в долгосрочную стратегию ОшТУ, включая планы развития институтов, научно-исследовательских подразделений, а также программы взаимодействия с международными партнёрами и местным сообществом.

3. Механизмы реализации

3.1. Интеграция в локальную нормативную базу

3.1.1. Положения настоящей Политики отражаются в соответствующих внутренних нормативных актах Университета (Правила внутреннего распорядка, Кодекс этики, Положение о Комиссии по этике и недискриминации, инструкции, регламенты и др.).

3.1.2. Все институты и административные подразделения ОшТУ, в том числе филиалы и научно-исследовательские центры, при разработке своих внутренних документов учитывают принципы разнообразия и инклюзивности.

3.1.3. Ответственные должностные лица (проректоры, директора институтов, руководители служб) при необходимости вносят предложения по корректировке локальных актов, направленных на обеспечение доступной среды и недопущение дискриминации.

3.2. Архитектурная и техническая доступность

3.2.1. Университет принимает меры по поэтапному устранению барьеров в зданиях и помещениях с учётом принципов универсального дизайна, включая:

оборудование входов пандусами, поручнями, системами звуковой и/или световой индикации;

установку лифтов или подъемных платформ (при необходимости и технической возможности);

специальное оснащение санузлов для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее — «ОВЗ»);

разметку путей движения для маломобильных групп.

3.2.2. При проектировании новых или реконструкции существующих зданий и территорий ОшТУ учитываются требования по обеспечению безбарьерной среды, установленные в соответствующих государственных стандартах и нормативно-технических документах.

3.2.3. Все учебные аудитории и лаборатории постепенно оснащаются необходимым оборудованием (акустическими системами, проекторами с опцией субтитрирования, программами экранного доступа и т.д.) с учётом потребностей обучающихся с ОВЗ (в частности, с нарушениями слуха, зрения, опорно-двигательного аппарата).

3.3. Адаптация образовательных программ

3.3.1. Институты ОшТУ разрабатывают и пересматривают образовательные программы с учётом принципа инклюзивности, в том числе:

обеспечивают наличие учебно-методических материалов на кыргызском и русском языках;

используют разнообразные формы обучения (лекции, семинары, проектная работа, дистанционные модули и др.), адаптированные под различные категории обучающихся;

при необходимости разрабатывают индивидуальные учебные планы и маршруты для обучающихся с ОВЗ, согласованные с учебно-методическими подразделениями и руководством институтов.

3.3.2. Преподаватели проходят целевые тренинги по вопросам инклюзивного образования, методам обучения и оценивания, учитывающим особенности обучающихся (расширенное время на экзаменах, доступ к альтернативным формам контроля и т.д.).

3.3.3. В рамках учебных планов могут предусматриваться дополнительные консультации, практические занятия и развивающие курсы (включая языковые курсы), ориентированные на сельскую молодёжь и других уязвимых обучающихся для повышения их академической успеваемости.

3.4. Информационное сопровождение и поддержка

3.4.1. ОшТУ размещает всю основную информацию (правила приёма, расписание занятий, уведомления, объявления) на кыргызском и русском языках в электронном виде (официальный сайт, личные кабинеты обучающихся и преподавателей) и в печатном формате (информационные стенды в институтах).

3.4.2. По мере необходимости (при наличии соответствующего запроса и технических возможностей) могут предоставляться материалы и на других языках, если это способствует инклюзии и повышению доступности обучения.

3.4.3. В Университете создаётся или назначается уполномоченный отдел (или специалист) по вопросам инклюзивности и разнообразия, в компетенцию которого входит:

координация деятельности по реализации настоящей Политики в институтах и структурных подразделениях;

консультирование преподавателей и обучающихся по вопросам адаптации учебного процесса;

взаимодействие с внешними организациями (НПО, фондами, госорганами), поддерживающими инклюзивное образование.

3.5. Финансовые инструменты и социальная поддержка

3.5.1. В соответствии с законодательством Кыргызской Республики и локальными актами ОшТУ предоставляет льготы и материальную помощь (квоты на поступление, полные или частичные освобождения от оплаты за обучение, дополнительные стипендии) для лиц с ОВЗ, малоимущих, сирот и других категорий студентов, относящихся к уязвимым группам.

3.5.2. Университет ведёт прозрачную политику распределения финансовых ресурсов и грантов, в том числе полученных из внешних источников, направленных на поддержку программ инклюзивного образования. Информация о наличии таких программ и условий участия доводится до сведения всех заинтересованных лиц.

3.5.3. Для стимулирования участия девушек и женщин в технических и инженерных специальностях могут устанавливаться дополнительные гранты, именные стипендии или другие формы поощрения.

3.6. Кадровая политика и развитие персонала

3.6.1. При приёме на работу (преподавателей, административно-хозяйственного персонала и др.) в Университете действует принцип равных возможностей, исключающий ограничения по признакам пола, возраста, этнической принадлежности, инвалидности и иным обстоятельствам, не связанным с профессиональными компетенциями.

3.6.2. Для действующих сотрудников организуются программы повышения квалификации и тренинги по вопросам:

- недискриминации и этики делового общения;
- особенностей работы с обучающимися, имеющими ОВЗ;
- гендерной чувствительности и предотвращения сексуальных домогательств;
- межкультурного и культурного взаимодействия.

3.6.3. В целях содействия карьерному росту и профессиональному развитию ОшТУ поощряет участие сотрудников в международных образовательных проектах, стажировках, обменных программах, особенно по тематике инклюзивного образования.

3.7. Студенческая инициатива и внеклассная деятельность

3.7.1. Университет поддерживает создание и деятельность студенческих клубов, объединений, волонтерских движений, проводящих мероприятия по пропаганде равенства, толерантности, межкультурного и межконфессионального диалога.

3.7.2. Директора институтов и руководители воспитательных подразделений обеспечивают доступ к инфраструктуре (аудитории, конференц-залы, спортивные площадки) для проведения инклюзивных мероприятий (форумы, фестивали, круглые столы и т.д.).

3.7.3. Студенческий совет и аналогичные органы самоуправления могут вносить предложения по совершенствованию механизмов реализации настоящей Политики, организовывать консультации и кампании информирования о принципах разнообразия и инклюзивности.

3.8. Взаимодействие с внешними организациями

3.8.1. Для расширения ресурсов и обмена опытом ОшТУ сотрудничает с государственными учреждениями, неправительственными организациями и международными партнёрами, занимающимися вопросами инклюзивного образования, прав человека и защиты интересов уязвимых групп.

3.8.2. Университет может участвовать в грантовых программах и проектах, направленных на модернизацию образовательной среды, внедрение инновационных образовательных технологий, поддержку научных исследований в области инклюзии.

3.8.3. По согласованию с руководством, ОшТУ вправе привлекать внешних экспертов (включая специалистов в области социальной работы, психологов, специалистов по работе с лицами с ОВЗ) для консультаций и совместных мероприятий с целью более эффективного решения задач Политики.

3.9. Распределение ответственности

3.9.1. Общее руководство реализацией настоящей Политики осуществляет ректор ОшТУ, который может делегировать часть полномочий проректору (проректорам) по соответствующему направлению деятельности.

3.9.2. Директора институтов и руководители административных подразделений несут ответственность за внедрение принципов инклюзивности и разнообразия в повседневную практику учебной, воспитательной и научной работы своих структур.

3.9.3. Специально назначенные лица (например, координатор по инклюзии или руководитель центра поддержки обучающихся с ОВЗ) отвечают за методическое сопровождение и консультирование всех заинтересованных сторон.

4. Процедуры защиты от дискриминации

4.1. Общие положения

4.1.1. Процедуры защиты от дискриминации в ОшТУ (далее – «Университет») направлены на недопущение любых форм дискриминации, преследования или ущемления прав и свобод обучающихся и сотрудников по признакам пола, возраста, этнической принадлежности, языка, социального происхождения, инвалидности, религии и другим основаниям, предусмотренным законодательством Кыргызской Республики.

4.1.2. Университет гарантирует конфиденциальность и объективность рассмотрения жалоб или заявлений, связанных с фактами дискриминации или унижения человеческого достоинства, а также защиту лиц, сообщивших о подобных нарушениях, от преследования и давления со стороны третьих лиц.

4.2. Органы и должностные лица, уполномоченные на рассмотрение жалоб

4.2.1. Комиссия по этике и недискриминации (далее – «Комиссия»):

создаётся и действует в соответствии с Положением, утверждённым приказом ректора Университета;

рассматривает заявления о дискриминации, харассменте, нарушении прав, связанных с реализацией принципов разнообразия и инклюзивности;

включает в свой состав представителей администрации, преподавателей, студентов и иных заинтересованных сторон (при необходимости), обладающих соответствующей компетенцией и незаинтересованностью в исходе дела.

4.2.2. Уполномоченный по правам обучающихся (или иное должностное лицо, назначенное приказом ректора), в обязанности которого входит:

- приём устных и письменных обращений от обучающихся, консультация по вопросам защиты от дискриминации;
- перенаправление полученных обращений (в случае необходимости) в Комиссию по этике и недискриминации или иные компетентные органы Университета;
- контроль за соблюдением прав и законных интересов обучающихся.

4.2.3. Административные структуры (директоры институтов, проректор по воспитательной работе и др.), которые осуществляют первичное рассмотрение обращений по вопросам поведения и дисциплины в своих подразделениях и при необходимости готовят материалы для передачи в Комиссию по этике и недискриминации.

4.3. Порядок подачи и регистрации жалоб

4.3.1. Инициирование жалобы. Любой обучающийся или сотрудник, а также иное лицо, находящееся в контакте с Университетом, вправе подать жалобу или заявление о фактах дискриминации, нарушения прав и свобод, связанных с признаками, упомянутыми в разделе 4.1.1.

4.3.2. Формы подачи. Жалоба может быть подана в письменной форме, в том числе электронным письмом, либо в устной форме с дальнейшим составлением письменного протокола. Университет обеспечивает возможность анонимного обращения (через ящик доверия, электронную форму на сайте и т.п.) с соблюдением принципа конфиденциальности.

4.3.3. Регистрация. Все поступающие жалобы в обязательном порядке регистрируются уполномоченным должностным лицом или секретарём Комиссии, с присвоением входящего номера и датой принятия. Информация о факте подачи жалобы и её сути не разглашается лицам, не имеющим прямого отношения к расследованию.

4.4. Рассмотрение жалоб и принятие решений

4.4.1. Предварительная проверка. По поступившей жалобе Комиссия или уполномоченный по правам обучающихся проводит проверку на предмет полноты и корректности предоставленных материалов. При необходимости заявителя могут попросить уточнить фактические обстоятельства.

4.4.2. Исследование обстоятельств. Комиссия собирает объяснения у сторон, может опросить свидетелей и изучить документы (в том числе видео- или аудиоматериалы, если таковые предоставлены). При необходимости может быть привлечён независимый эксперт (например, специалист по работе с лицами с ограниченными возможностями, психолог и др.).

4.4.3. Принятие решения. По итогам рассмотрения материалов Комиссия готовит мотивированное заключение и рекомендации о возможных мерах воздействия на нарушителя.

- Если факт дискриминации (или иного нарушения) подтверждается, в отношении виновного лица вносятся предложения о применении мер дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение, отчисление и т.д.) в соответствии с Уставом ОшТУ и трудовым/дисциплинарным законодательством КР.
- В случаях, требующих корректирующих действий, Университет может предписать устранить последствия нарушения (извинение, восстановление в правах, пересмотр оценок, перевод в другую учебную группу и пр.).
- Если представленные факты не подтвердились, жалоба признаётся необоснованной и закрывается соответствующим решением.

4.4.4. Информирование заявителя. После принятия решения заявитель (при условии, что его личность известна) уведомляется о результатах рассмотрения жалобы, за исключением случаев, когда это противоречит требованиям конфиденциальности и защите личных данных других лиц.

4.5. Гарантии конфиденциальности и защиты от преследования

4.5.1. Университет обеспечивает конфиденциальность рассмотрения жалоб: материалы расследования не подлежат разглашению лицам, не участвующим в рассмотрении дела. Комиссия и уполномоченные лица обязаны сохранять служебную тайну.

4.5.2. Любые формы давления, запугивания или преследования в отношении заявителя, свидетелей и других участников разбирательства категорически запрещены и влекут дисциплинарную ответственность.

4.5.3. Анонимные обращения рассматриваются в пределах имеющейся информации, если это позволяет установить факты нарушения. В случае

невозможности установления деталей расследование может быть приостановлено.

4.6. Меры дисциплинарной ответственности и последующие действия

4.6.1. За нарушения, подтверждённые решением Комиссии или иного уполномоченного органа, к виновным лицам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия:

к обучающимся – замечание, выговор, строгий выговор, отчисление в порядке, установленном Правилами внутреннего распорядка и Уставом Университета;

к сотрудникам – замечание, выговор, увольнение либо иные санкции, предусмотренные трудовым законодательством КР и локальными актами ОшТУ.

4.6.2. В случаях, когда действия нарушителя имеют признаки административного или уголовного правонарушения, материалы дела передаются в компетентные государственные органы.

4.6.3. Результаты рассмотрения жалоб и статистика по применённым мерам дисциплинарной ответственности фиксируются в отчётных документах Комиссии по этике и недискриминации (с соблюдением требования о неразглашении персональных данных).

4.7. Профилактическая и просветительская работа

4.7.1. Университет осуществляет просветительскую деятельность, направленную на формирование культуры недискриминации и уважения к разнообразию:

- проведение лекций, семинаров и тренингов для обучающихся и сотрудников о правах человека, нормах этики и взаимоуважения;
- периодическое информирование (включая онлайн-форматы) о работе Комиссии, порядке подачи жалоб, возможностях правовой и психологической поддержки.

4.7.2. В целях профилактики конфликтных ситуаций и дискриминационных практик дирекции институтов и студенческие органы самоуправления могут инициировать круглые столы, дискуссии и иные мероприятия, способствующие формированию толерантности и взаимоуважения в Университете.

4.7.3. Результаты просветительской и профилактической работы отражаются в годовых отчётах ответственных подразделений и учитываются при совершенствовании процедур защиты от дискриминации.

5. Мониторинг и оценка эффективности

5.1. Цели мониторинга и оценки

5.1.1. Мониторинг и оценка эффективности настоящей Политики (далее – «Мониторинг») осуществляются с целью:

- определить, в какой мере реализуются принципы разнообразия и инклюзивности в учебном процессе, научной и административной деятельности ОшТУ;
- своевременно выявлять проблемные зоны и барьеры, препятствующие полноценному участию обучающихся и сотрудников в жизни Университета;
- разрабатывать и внедрять корректирующие меры, направленные на улучшение инклюзивной практики.

5.2. Органы и субъекты Мониторинга

5.2.1. Общую координацию Мониторинга осуществляет Проректор по учебной работе (или иное должностное лицо), ответственный за реализацию настоящей Политики, в тесном взаимодействии с директорами институтов и руководителями подразделений.

5.2.2. Комитет (или Рабочая группа) по инклюзивности и равенству возможностей (далее – «Комитет») создаётся приказом ректора и включает представителей:

- администрации (проректоров, руководителей служб),
- профессорско-преподавательского состава,
- студентов и, при необходимости, специалистов в области инклюзивного образования, социальных работников, психологов и т.п.

5.2.3. Комитет разрабатывает план мониторинга, определяет индикаторы эффективности, анализирует полученные данные и подготавливает рекомендации руководству ОшТУ.

5.3. Основные индикаторы и методы оценки

5.3.1. Ключевые количественные индикаторы могут включать (но не ограничиваются):

- долю обучающихся из уязвимых групп (лица с ОВЗ, малоимущие, представители этнических меньшинств, сельская молодёжь) в общем контингенте студентов;
- процент отсева (вынужденного ухода) обучающихся из уязвимых групп и сравнение с общим уровнем отсева;
- количество жалоб по вопросам дискриминации, средний срок их рассмотрения, меры, принятые по результатам;

- долю преподавателей и сотрудников, прошедших тренинги по инклюзивному образованию, недискриминации или межкультурной коммуникации;
- статистику по доступным инфраструктурным объектам (аудитории, лаборатории, библиотеки, общежития и пр.), пригодным для обучения лиц с ОВЗ.

5.3.2. Ключевые качественные индикаторы могут основываться на:

регулярных опросах удовлетворённости обучающихся и сотрудников условиями в Университете, качеством образовательного процесса, чувством безопасности и уважения;

содержательных отчётах о случаях и разрешении конфликтов на дискриминационной почве;

содержательном анализе воспитательных, культурных и социальных мероприятий, направленных на поддержку инклюзии (дискуссионные клубы, круглые столы, фестивали, благотворительные акции и т.д.).

5.3.3. Методы сбора данных включают анкетирование, интервью, анализ статистических отчётов институтов и административных подразделений, экспертные оценки, мониторинговые визиты и проверку доступности инфраструктуры.

5.4. Периодичность и процедуры проведения Мониторинга

5.4.1. Мониторинг может проводиться ежегодно либо с иной периодичностью, установленной внутренними актами ОшТУ, при этом итоги оформляются в виде сводного отчёта Комитета.

5.4.2. Комитет по инклюзивности и равенству возможностей организует сбор данных за отчётный период, формирует аналитический документ с указанием выявленных проблем, лучших практик и рекомендаций по совершенствованию.

5.4.3. Итоговый отчёт представляется ректору ОшТУ, проректорам, а также может быть вынесен на рассмотрение Ученого совета. Краткая информация о результатах Мониторинга размещается в открытом доступе (например, на официальном сайте университета) с соблюдением принципов конфиденциальности персональных данных.

5.5. Механизмы реагирования и корректировок

5.5.1. В случае выявления несоответствия фактического состояния дел принципам настоящей Политики и национальному законодательству,

руководство Университета совместно с Комитетом разрабатывает и утверждает План корректирующих действий (ПКА).

5.5.2. ПКА может включать:

- дополнительные меры по обеспечению доступной среды (строительство пандусов, закупка специализированного оборудования, доработка информационных систем);
- корректировки в учебных планах или методических материалах (включая создание дополнительных курсов поддержки, добавление модулей по инклюзии и т.д.);
- расширение и усиление программ повышения квалификации для преподавателей и сотрудников;
- пересмотр внутренней кадровой политики и конкурсных процедур с учётом принципа равных возможностей;
- иные необходимые мероприятия.

5.5.3. Мероприятия ПКА финансируются за счёт бюджетных или внебюджетных средств ОшТУ, а также при возможном участии грантовых и партнёрских проектов. Исполнители мероприятий ежеквартально (или в иные установленные сроки) отчитываются перед руководством и Комитетом о ходе выполнения ПКА.

5.6. Подготовка и обнародование результатов

5.6.1. По итогам ежегодного мониторинга Комитет готовит сводный Отчёт о реализации Политики разнообразия и инклюзивности, включающий:

- статистические показатели и динамику по сравнению с предыдущим периодом;
- информацию о количестве и характере обращений по вопросам дискриминации, результатах их рассмотрения;
- анализ проведённых мероприятий (тренингов, фестивалей, форумов и др.);
- перечень достигнутых результатов и оставшихся проблемных пунктов;
- рекомендации и план дальнейших действий.

5.6.2. Отчёт представляется на рассмотрение Ученого совета, публикуется (полностью или в сокращённом виде) на официальном сайте ОшТУ, а также может быть направлен в государственные органы, аккредитационные агентства и партнёрские организации по требованию.

5.6.3. На основании итогов Мониторинга и Отчёта могут вноситься изменения и дополнения в настоящую Политику и связанные с ней внутренние нормативные акты Университета.

6. Заключительные положения

6.1. Вступление в силу и срок действия

6.1.1. Настоящая Политика вступает в силу с момента её утверждения приказом ректора Ошского технологического университета имени М.М. Адышева и действует на неопределённый срок до её изменения или отмены в установленном порядке.

6.2. Изменения и дополнения

6.2.1. Все изменения, дополнения и корректировки к настоящей Политике вносятся в порядке, установленном внутренними нормативными актами ОшТУ, и утверждаются приказом ректора.

6.3. Приоритет правовых норм

6.3.1. В случае противоречий между положениями настоящей Политики и действующим законодательством Кыргызской Республики приоритет имеют нормы национального законодательства.

6.4. Контроль за исполнением

6.4.1. Контроль за исполнением положений настоящей Политики возлагается на ректоре, проректоров и руководителей структурных подразделений ОшТУ.

6.4.2. Итоговые отчёты о выполнении мер, предусмотренных настоящей Политикой, представляются на рассмотрение Ученого совета и публикуются в открытом доступе с соблюдением требований конфиденциальности.

6.5. Разрешение неурегулированных вопросов

6.5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящей Политикой, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики, локальными нормативными актами ОшТУ и решениями руководящих органов Университета.

6.6. Обязательность исполнения

6.6.1. Настоящая Политика обязательна для исполнения всеми работниками, преподавателями, обучающимися и иными субъектами Университета, а также применяется при осуществлении внешних контактов ОшТУ.

6.6.2. Реализация положений настоящей Политики является неотъемлемой частью стратегии развития Университета и подлежит регулярному пересмотру с учётом изменений в нормативно-правовой базе и внутренней практике.