



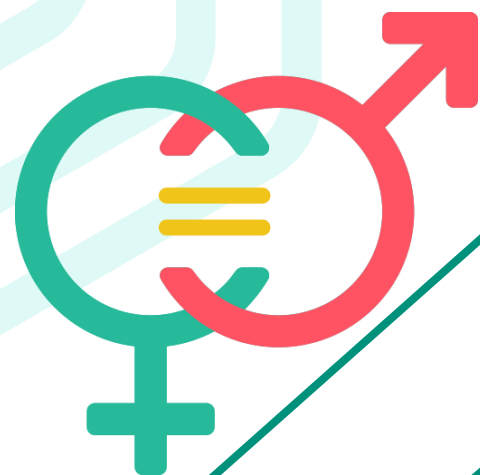
D. Serikbayev

**EAST  
KAZAKHSTAN  
TECHNICAL  
UNIVERSITY**



# План гендерного равенства

ВКТУ им. Д. Серикбаева



[www.ektu.kz](http://www.ektu.kz)

Утвержден Председателем Правления – Ректором ВКТУ им. Д. Серикбаева  
16 мая 2026 года.

ВВЕДЕНИЕ	5
АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	7
СТРУКТУРА	9
МОНИТОРИНГ	17
ПЛАН ГЕНДЕРНОГО РАЗВИТИЯ НАО «ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Д. СЕРИКБАЕВА» 2026-2030 ГОДЫ	18
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	21

## КТО МЫ?



**Председатель Правления – Ректор.  
Рахметуллина Сауле Жадыгеровна.**

Гендерное равенство является важным условием устойчивого развития университетов, повышения качества образования и научных исследований. В современных условиях университеты выступают не только как образовательные учреждения, но и как социальные институты, формирующие ценности равенства, инклюзивности и социальной ответственности.

ВКТУ им. Д. Серикбаева, как ведущий технический университет Республики Казахстан, функционирующий в регионе с развитой горно-металлургической промышленностью, несет особую ответственность за формирование равных возможностей для всех участников образовательного и научного процесса.



**Конурбаева Жадыра  
Тусупкановна**  
Член Правления -  
проректор по науке и  
инновациям



**Машкенова Асия Хасеновна**  
Член Правления – проректор  
по академическим вопросам



**Сарсембаева Арайлы  
Алибековна**  
Член правления-Проректор  
по международному  
сотрудничеству

## Международный научно- исследовательский центр «DIGITAL SOCIAL RESEARCH» (DSR)

## Офис по устойчивому развитию

Международный научно-исследовательский центр «DIGITAL SOCIAL RESEARCH» (DSR) выступает ключевым экспертно-аналитическим партнером в разработке и реализации гендерного плана ВКТУ. Центр обеспечивает методологическую поддержку, проведение гендерной диагностики, разработку системы индикаторов, а также сопровождение внедрения мероприятий и оценку их эффективности. Участие DSR позволяет интегрировать международные подходы и лучшие практики в систему управления университетом и повысить результативность реализуемой гендерной политики.

Офис по устойчивому развитию отвечает за операционное внедрение гендерного плана, включая организацию и реализацию мероприятий, сбор данных по ключевым показателям и обеспечение внутренней коммуникации.

*Координация реализации гендерного плана ВКТУ осуществляется проректором по стратегическому развитию, который обеспечивает контроль выполнения мероприятий, интеграцию гендерной повестки в стратегические документы университета и взаимодействие между структурными подразделениями.*

# ВВЕДЕНИЕ

В условиях трансформации высшего образования и усиления требований к устойчивому развитию организаций внедрение принципов гендерного равенства становится неотъемлемой частью институциональной политики университетов. Гендерный план выступает инструментом системного подхода к обеспечению равного доступа к образованию, научной деятельности и карьерному росту, а также к формированию безопасной и недискриминационной среды.

Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева, являясь ведущим техническим вузом региона, функционирует в контексте отраслей с традиционно низкой представленностью женщин, включая инженерные и технологические направления. Это обуславливает необходимость целенаправленной работы по расширению участия женщин в STEM-областях, развитию их научного потенциала и обеспечению равных условий профессиональной реализации.

Настоящий гендерный план направлен на формирование комплексной системы мер, обеспечивающих:

- расширение участия женщин в образовательных программах технического профиля;
- повышение роли женщин в научно-исследовательской деятельности;
- поддержание гендерного баланса в управлении;
- создание инклюзивной, безопасной и благоприятной университетской среды.

Реализация гендерного плана осуществляется на основе распределения функций между ключевыми участниками: координация на уровне стратегического управления обеспечивается проректором по стратегическому развитию, операционное внедрение — офисом по устойчивому развитию, а экспертно-аналитическое сопровождение — с привлечением специализированных исследовательских центров.

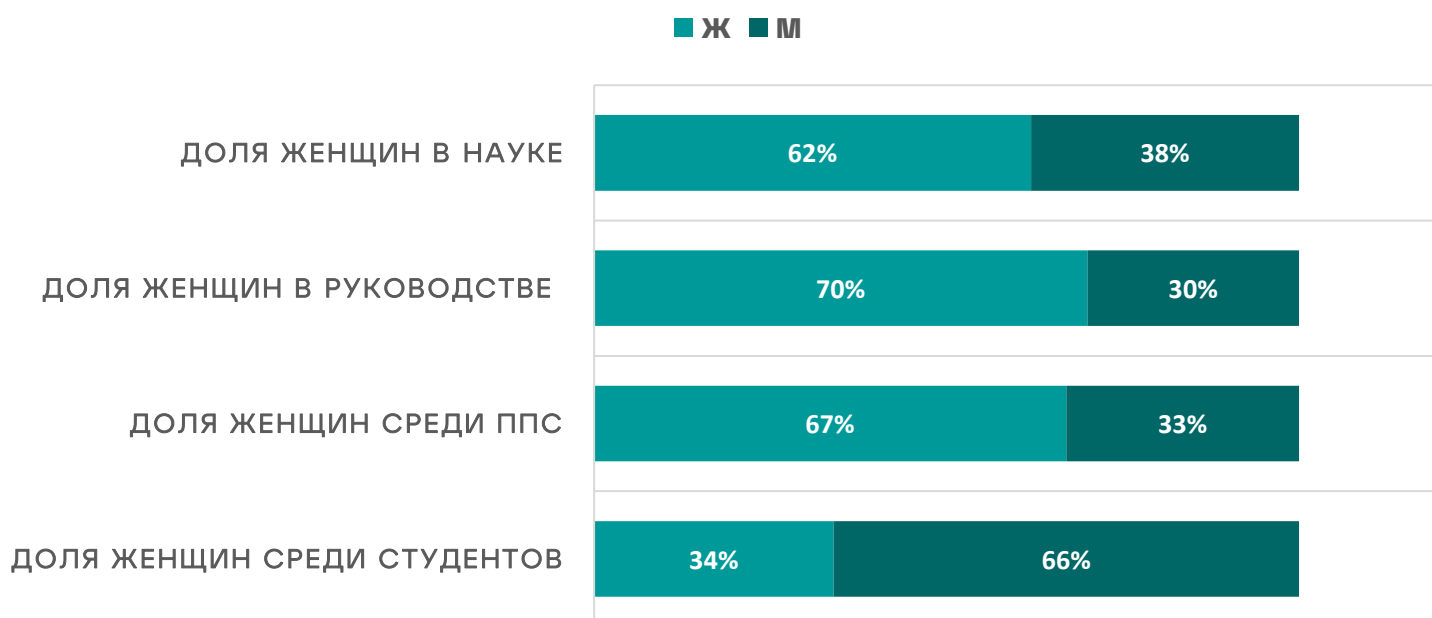
При разработке плана ВКТУ опирается на иерархию правовых актов, что гарантирует соответствие как национальному законодательству, так и международным требованиям. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW)

является основополагающим международным документом, направленным на устранение дискриминации по признаку пола. Международные рекомендации в области гендерного равенства в образовании и науке (UNESCO, OECD), направленные на расширение участия женщин в STEM-направлениях.

Конституция Республики Казахстан закрепляет принцип равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола; Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» определяет правовые основы обеспечения гендерного равенства и предотвращения дискриминации; Указ Президента Республики Казахстан "Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года" устанавливает стратегические направления государственной политики в области гендерного равенства; Внутренние нормативные документы ВКТУ (стратегия развития, кадровая политика, политика устойчивого развития), в рамках которых обеспечивается реализация принципов равенства и недискриминации.

# АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В целях оценки текущего состояния гендерного равенства в ВКТУ им. Д. Серикбаева проведен анализ ключевых количественных показателей, отражающих участие женщин в образовательной, научной и управленческой деятельности университета.



Анализ показал, что гендерная структура университета характеризуется неоднородностью и сочетанием позитивных тенденций с сохраняющимися структурными дисбалансами.

Доля женщин среди студентов составляет **34%**, что отражает выраженный гендерный дисбаланс в контингенте обучающихся. Данная ситуация является типичной для технических университетов и обусловлена рядом факторов, включая устойчивые гендерные стереотипы при выборе образовательной траектории, недостаточную популяризацию инженерных и технологических направлений среди девушек, а также ограниченную представленность женских ролевых моделей в STEM-сфере.

В то же время доля женщин среди профессорско-преподавательского состава достигает 67%, что свидетельствует о высокой степени их вовлеченности в образовательный процесс. Аналогичная тенденция наблюдается и в управлении: женщины занимают 70% руководящих должностей, что указывает на относительно высокий уровень институциональной представленности.

Участие женщин в научной деятельности составляет 62%, что отражает их значимую роль в исследовательских процессах университета.

Таким образом, текущая ситуация характеризуется:

- высокой представленностью женщин в преподавании и управлении;
- значительной вовлеченностью в научную деятельность;
- выраженным гендерным дисбалансом на уровне образовательной траектории (особенно в STEM).

Выявленные особенности свидетельствуют о необходимости перехода от фрагментарных инициатив к системной гендерной политике, направленной на:

- устранение вертикальной и горизонтальной сегрегации;
- расширение участия женщин в технических направлениях;
- обеспечение устойчивого гендерного баланса на всех уровнях деятельности университета.

# СТРУКТУРА

План мероприятий по реализации Гендерного плана (GEP) разработан на основе системного и структурированного подхода и охватывает ключевые области деятельности университета. Структура плана соответствует европейским практикам реализации гендерной политики и включает тематические направления, отражающие приоритетные зоны институциональных изменений: управление, образование, научная деятельность, занятость, организационная культура и благополучие. План мероприятий по реализации Гендерного плана структурирован по ключевым направлениям, отражающим приоритетные области обеспечения гендерного равенства в университете. Каждое направление включает комплекс мероприятий, направленных на достижение конкретных результатов.

## **Направление 1. Институционализация гендерной политики**

Данное направление направлено на формирование устойчивой институциональной основы реализации гендерной политики в университете. Оно включает внедрение механизмов управления, распределение ответственности, а также развитие системы сбора, анализа и использования гендерно-дезагрегированных данных. Институционализация является базовым условием эффективности GEP, поскольку обеспечивает интеграцию принципов гендерного равенства в стратегическое управление, организационные процессы и систему принятия решений.

### **Операционные цели (Operational Objectives)**

- Обеспечение институциональной ответственности за реализацию гендерной политики.
- Формирование системы регулярного сбора и анализа гендерно-дезагрегированных данных.
- Интеграция принципов гендерного равенства в стратегические и нормативные документы университета.
- Повышение организационной компетентности в области гендерного равенства.

### Мероприятия:

1.1.1. Назначение ответственного лица (Gender Officer) или создание координационного органа по вопросам гендерного равенства.

1.1.2. Определение ролей и ответственности структурных подразделений в реализации GEP.

1.2.1. Разработка и внедрение системы сбора гендерно-дезагрегированных данных (по студентам, ППС, административному персоналу).

1.2.2. Подготовка регулярной (ежегодной) отчетности по гендерным показателям.

1.3.1. Интеграция принципов гендерного равенства в стратегические документы университета (стратегия развития, кадровая политика и др.).

1.3.2. Разработка и утверждение внутренних нормативных документов в области гендерного равенства.

1.4.1. Проведение обучающих мероприятий для сотрудников по вопросам гендерного равенства и GEP.

## Направление 2. Гендер в образовании

Данное направление направлено на интеграцию принципов гендерного равенства в образовательный процесс университета. Оно предполагает включение гендерного компонента в содержание образовательных программ, развитие гендерной чувствительности у студентов и преподавателей, а также устранение гендерных стереотипов в обучении. Особое внимание уделяется расширению участия женщин в STEM-направлениях и формированию инклюзивной образовательной среды, способствующей равному доступу к знаниям и академическим возможностям.

### Операционные цели (Operational Objectives)

2.1. Интеграция гендерного подхода в образовательные программы и дисциплины.

2.2. Повышение гендерной компетентности преподавателей и студентов.

2.3. Снижение гендерных стереотипов в образовательной среде.

2.4. Расширение участия женщин в STEM-направлениях.

**Мероприятия:**

2.1.1. Проведение анализа образовательных программ на наличие гендерного компонента.

2.1.2. Включение гендерных аспектов в содержание дисциплин (в том числе через кейсы, примеры, исследования).

2.1.3. Разработка и внедрение специализированных курсов по гендерной тематике.

2.2.1. Организация обучающих семинаров и тренингов для преподавателей по вопросам гендерно-чувствительного преподавания.

2.2.2. Проведение образовательных мероприятий для студентов (лекции, воркшопы, квизы).

2.3.1. Проведение информационных кампаний по преодолению гендерных стереотипов в образовании.

2.4.1. Реализация профориентационных мероприятий для привлечения девушек в STEM-направления.

2.4.2. Поддержка студенток через наставничество (mentoring) и участие в научных проектах.

**Направление 3. Гендер в научной деятельности**

Данное направление направлено на обеспечение гендерного равенства в научно-исследовательской деятельности университета. Оно охватывает как равный доступ к научной карьере и ресурсам, так и интеграцию гендерного измерения в содержание исследований. Важным аспектом является

устранение структурных барьеров, ограничивающих участие женщин в научной деятельности, а также развитие гендерно-чувствительных исследований, особенно в междисциплинарных областях, включая экологию, устойчивое развитие и промышленность.

### **Операционные цели (Operational Objectives)**

- 3.1. Обеспечение равных возможностей участия в научной деятельности и доступе к ресурсам.
- 3.2. Повышение публикационной активности женщин-исследователей.
- 3.3. Интеграция гендерного измерения в научные исследования и проекты.
- 3.4. Развитие экспертного и научного сотрудничества в области гендерных исследований.

### **Мероприятия (Actions)**

- 3.1.1. Мониторинг гендерного состава исследовательских коллективов и участников научных проектов.
- 3.1.2. Обеспечение равного доступа к грантам, лабораторной инфраструктуре и научным ресурсам.
- 3.2.1. Поддержка публикационной активности (консультации, тренинги, сопровождение подачи статей).
- 3.2.2. Стимулирование участия женщин в международных научных проектах и конференциях.
- 3.3.1. Включение гендерного анализа в содержание научных исследований (где применимо).
- 3.3.2. Проведение семинаров по интеграции гендерного подхода в научные проекты.

3.4.1. Развитие сотрудничества с исследовательскими центрами, включая DIGITAL SOCIAL RESEARCH.

3.4.2. Участие в научных мероприятиях и экспертных обсуждениях по гендерной тематике.

#### **Направление 4. Равные возможности в занятости**

Данное направление направлено на обеспечение равных возможностей в сфере занятости, включая процессы найма, оплаты труда, карьерного роста и участия в управлении университетом. Особое внимание уделяется устранению гендерного неравенства, снижению гендерного разрыва в оплате труда, а также созданию прозрачной и недискриминационной кадровой политики. Направление также ориентировано на повышение представленности женщин на руководящих и академических позициях.

##### **Операционные цели (Operational Objectives)**

- 4.1. Обеспечение равного доступа к трудоустройству и карьерному росту.
- 4.2. Снижение гендерного разрыва в оплате труда.
- 4.3. Повышение представленности женщин на руководящих позициях.
- 4.4. Формирование недискриминационной и прозрачной кадровой политики.

##### **Мероприятия (Actions)**

- 4.1.1. Мониторинг гендерного состава сотрудников по категориям (ППС, административный персонал, руководство).
- 4.1.2. Обеспечение прозрачности процедур найма и продвижения.
  - 4.2.1. Проведение регулярного анализа гендерного разрыва в оплате труда.
  - 4.2.2. Разработка мер по его сокращению (при выявлении дисбалансов).
- 4.3.1. Внедрение программ развития лидерских компетенций для женщин.

4.3.2. Стимулирование участия женщин в управленческих и коллегиальных органах.

4.4.1. Разработка и внедрение антидискриминационных политик и процедур.

4.4.2. Проведение обучающих мероприятий по вопросам равных возможностей и недискриминации.

## **Направление 5. Коммуникация и культура**

Данное направление направлено на формирование гендерно-чувствительной организационной культуры и повышение уровня осведомленности о принципах гендерного равенства в университетском сообществе. Коммуникация играет ключевую роль в трансформации институциональной среды, поскольку способствует преодолению стереотипов, формированию инклюзивных ценностей и повышению вовлеченности сотрудников и студентов. Особое внимание уделяется развитию гендерно-инклюзивной коммуникации, повышению видимости гендерной тематики и интеграции принципов равенства в информационную политику университета.

### **Операционные цели (Operational Objectives)**

5.1. Повышение уровня осведомленности о гендерном равенстве среди сотрудников и студентов.

5.2. Формирование гендерно-чувствительной и инклюзивной организационной культуры.

5.3. Обеспечение гендерно-инклюзивной коммуникации в информационных материалах университета.

5.4. Повышение видимости гендерной тематики в публичном и академическом пространстве.

## Мероприятия (Actions)

5.1.1. Проведение информационных кампаний, посвященных вопросам гендерного равенства.

5.1.2. Организация тематических мероприятий (лекции, форумы, акции).

5.2.1. Проведение тренингов по формированию инклюзивной культуры и предотвращению дискриминации.

5.2.2. Интеграция принципов гендерного равенства в корпоративные ценности университета.

5.3.1. Разработка и внедрение рекомендаций по гендерно-инклюзивному языку.

5.3.2. Аудит коммуникационных материалов университета на предмет гендерной чувствительности.

5.4.1. Публикация материалов по гендерной тематике на официальных ресурсах университета.

5.4.2. Освещение мероприятий и инициатив GEP в медиа и социальных сетях.

## Направление 6. Здоровье и благополучие

Данное направление направлено на обеспечение гендерно-чувствительного подхода к физическому и психологическому благополучию сотрудников и студентов университета. Оно учитывает различия в потребностях, рисках и условиях, с которыми сталкиваются различные гендерные группы, и ориентировано на создание безопасной, поддерживающей и инклюзивной среды. Особое внимание уделяется профилактике стрессовых состояний, обеспечению равного доступа к медицинским и спортивным услугам, а также формированию культуры заботы и благополучия.

## Операционные цели (Operational Objectives)

- 6.1. Обеспечение равного доступа к программам здоровья и благополучия.
- 6.2. Учет гендерных аспектов в медицинском и психологическом сопровождении.
- 6.3. Повышение уровня физической активности и вовлеченности в спорт среди женщин.
- 6.4. Создание безопасной и поддерживающей среды для всех участников образовательного процесса.

## Мероприятия (Actions)

- 6.1.1. Реализация программ по продвижению здорового образа жизни (ЗОЖ).
- 6.1.2. Обеспечение равного доступа к спортивной инфраструктуре и мероприятиям.
- 6.2.1. Проведение гендерного анализа результатов медицинских осмотров.
- 6.2.2. Разработка рекомендаций по улучшению здоровья с учетом гендерных особенностей.
- 6.3.1. Организация спортивных и оздоровительных мероприятий с акцентом на вовлечение женщин.
- 6.3.2. Проведение информационных кампаний по популяризации физической активности среди студенток и сотрудниц.
- 6.4.1. Обеспечение доступа к психологической поддержке и консультированию.
- 6.4.2. Проведение мероприятий по профилактике эмоционального выгорания и стрессов.

# МОНИТОРИНГ

Реализация Гендерного плана ВКТУ сопровождается системой регулярного мониторинга и оценки, основанной на принципах прозрачности, подотчетности и непрерывного улучшения.

Мониторинг направлен на отслеживание прогресса по достижению целей, выявление отклонений и своевременную корректировку мероприятий.

## Организация мониторинга

Координацию процесса мониторинга осуществляет проректор по стратегическому развитию. Операционное сопровождение обеспечивается Офисом по устойчивому развитию, который отвечает за сбор, обработку и анализ данных. Экспертно-аналитическая поддержка реализуется с участием исследовательского центра DSR.

## Основные инструменты мониторинга

Система мониторинга включает:

- I. регулярный сбор гендерно-дезагрегированных данных (по студентам, персоналу, науке);
- II. использование системы KPI, закрепленных за каждым мероприятием;
- III. ежегодную подготовку отчета о реализации GEP;
- IV. проведение внутреннего анализа эффективности реализуемых мер;
- V. сравнительный анализ динамики показателей (baseline vs. progress).

## Периодичность оценки

- I. текущий мониторинг — на постоянной основе;
- II. промежуточная оценка — ежегодно;
- III. итоговая оценка — по завершении периода реализации плана.

## Использование результатов мониторинга

Результаты мониторинга:

- I. используются для корректировки мероприятий;
- II. интегрируются в стратегические документы университета;
- III. представляются руководству университета;
- IV. могут публиковаться в агрегированном виде для обеспечения прозрачности.

## План гендерного развития

### НАО «Восточно-Казахстанского технического университета имени Д. Серикбаева»

#### 2026-2030 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Форма завершения	Срок завершения	Ответственные исполнители
1	2	3	4	5
1.	Назначить официального координатора по гендерному равенству (Gender Officer) – члена правления – проректора по стратегическому развитию	Приказ	Апрель 2026 г.	Руководитель Отдела по подбору и развитию персонала
<b>Продвижение гендерного равенства в образовательном процессе</b>				
1.	Сбор и мониторинг гендерных данных о ППС, сотрудниках, обучающихся	Ежегодный отчет	2026-2030 годы	Директор департамента по академической деятельности, Руководитель управления стратегии развития и обеспечения качества
2.	Проведение анализа учебных программ на наличие тем по гендерному образованию, включение тем в учебные программы	справка	2026-2030 годы	Зав. кафедрой ИКиСГД, Директор департамента по академической деятельности
3.	Проведение гендерного анализа по обеспечению равных условий доступа мужчин и женщин к переподготовке и повышению квалификации	отчет	2026-2030 годы	Директор департамента по академической деятельности
4.	Проработка внедрения гендерных курсов для экономических специальностей	внедрение курсов	2026-2030 годы	Декан Школы бизнеса
5.	Формирование культуры гендерного равенства у преподавателей и сотрудников (тренинги по	тренинги	2026-2030 годы	Руководитель психологической службы

	гендерному равенству и выявлению неосознанных гендерных предубеждений)			
6.	Продвижение в вузе стандартов гендерно-чувствительной академической среды	отчет	2026-2030 годы	Проректор по академическим вопросам
7.	Реализация инициатив по привлечению девушек и женщин в STEM образование	план	2026-2030 годы	Ведущий менеджер по профориентации
<b>Интеграция гендерного аспекта в научно-исследовательскую деятельность</b>				
8.	Участие в работе международных, республиканских, региональных научных мероприятий по вопросам гендерной и семейно-демографической политики	Выступления, доклады на конференциях, семинарах, круглых столах и т.д.	2026–2030 гг.	Деканы Школ, руководители научных центров, Центров компетенций и трансфера технологий
9.	Участие в качестве экспертов Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, региональной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике ВКО	Экспертные оценки, выступления, доклады	2026–2030 гг.	Руководитель МНИЦ DSR
10.	Изучение актуальных научных достижений по вопросам гендерного равенства, их использование в исследовательской, проектной, образовательной деятельности	Статьи, выступления	2026–2030 гг.	Деканы Школ, руководители научных центров, Центров компетенций и трансфера технологий
<b>Продвижение гендерного равенства в сфере занятости и социальной защиты</b>				
11.	Мониторинг и проведение анализа реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин по заработной плате	Справка о медианных показателях заработной платы	2026-2030 годы	Руководитель ФАО
12.	Обучение сотрудников мерам по борьбе с гендерной дискриминацией, гендерным насилием, включая сексуальные домогательства	Семинары, протокол действий именно против сексуальных домогательств.	2026–2030 годы	Директор департамента по академической деятельности, директор Департамента социальной, молодежной политики и

				инклюзивного образования
13.	Мониторинг реализации гендерного равенства при приеме на работу и продвижения в карьерном росте	Отчет	2026–2030 годы	Руководитель Отдела по подбору и развитию персонала
<b>Продвижение гендерного равенства в информационном пространстве</b>				
14.	Проведение информационных кампаний по борьбе с гендерными стереотипами и предубеждениями	Включение в медиа-план	2026-2030 годы	Руководитель Центра информационный политики и медиакоммуникаций
15.	Размещение медиа контента по вопросам гендерной политики на информационных ресурсах университета.	сюжеты	2026-2030 годы	Руководитель Центра информационный политики и медиакоммуникаций
<b>Продвижение гендерного равенства в области формирования здорового образа жизни</b>				
16.	Проведение информационно - разъяснительной работы по вопросам пропаганды здорового образа жизни, здорового и рационального питания среди студентов и сотрудников университета с целью укрепления навыков здоровья	медиа-план	2026-2030 годы	Руководитель Офиса устойчивого развития, руководитель Центра здоровья и спорта
17.	Мониторинг и гендерный анализ прохождения плановых скрининговых осмотров мужчин и женщин	аналитический отчет	2026-2030 годы	Директор Департамента социальной, молодежной политики и инклюзивного образования
18.	Проведение анализа по повышению доли женщин в массовом спорте для студентов и сотрудников университета, обеспечение участия в спортивных мероприятиях	Отчет	2026-2030 годы	Руководитель Центра здоровья и спорта

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация Гендерного плана ВКТУ им. Д. Серикбаева является важным этапом институциональной трансформации университета в направлении устойчивого и инклюзивного развития.

Представленный план формирует системную основу для обеспечения равных возможностей в образовании, научной деятельности, занятости и управлении, а также способствует развитию гендерно-чувствительной организационной культуры.

Комплексный характер плана, включающий институциональные, образовательные, научные и социальные аспекты, позволяет: интегрировать принципы гендерного равенства в ключевые процессы университета; повысить качество образовательной и научной деятельности; усилить соответствие международным требованиям; обеспечить вклад университета в достижение целей устойчивого развития.

Гендерный план рассматривается как динамический инструмент, подлежащий регулярному обновлению с учетом полученных результатов, изменений внешней среды и развития международных практик.

Таким образом, его реализация будет способствовать формированию в ВКТУ современной, устойчивой и инклюзивной университетской среды, соответствующей лучшим международным стандартам.