	Политика в области гендерного равенства Карагандинского университета Казпотребсоюза	Версия 1 2022 г.
	КарУ Казпотребсоюза-П-01-2022	1 стр. из 6

УТВЕРЖДАЮ

**Председатель Ученого совета -
ректор Карагандинского
университета Казпотребсоюза**

д.т.н., профессор

Аймагамбетов Е.Б.

«28» июня 2022 г.

Протокол № 10



**Политика
в области гендерного равенства
Карагандинского университета Казпотребсоюза
КарУ Казпотребсоюза-П-01-2022**



СОДЕРЖАНИЕ

1.	Назначение и область применения	3
2.	Нормативные ссылки	3
3.	Термины, определения и сокращения	3
4.	Ответственность и полномочия	4
5.	Основная часть	4
6.	Выпуск и рассылка	5
7.	Хранение	5
8.	Лист ознакомления	6



1. Назначение и область применения.

Политика в области гендерного равенства отражает общие подходы, ключевые принципы и основные механизмы, установленные в Университете по обеспечению гендерного равенства.

Настоящая политика Карагандинского университета Казпотребсоюза гарантирует и обеспечивает, что доступ к различным видам образовательной и (или) иной деятельности доступен для всех, независимо от пола, этнической принадлежности, вероисповедания или социального положения.

Политика в области гендерного равенства обязательна для применения всеми руководителями, преподавателями и сотрудниками Карагандинского университета Казпотребсоюза.

2. Нормативные ссылки.

2.1. Типовые правила деятельности организаций высшего и (или) послевузовского образования, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года № 595.

2.1. Стандарты и руководства для обеспечения качества высшего образования в Европейском пространстве высшего образования (ESG).

3. Термины, определения, сокращения.

Сокращения:

КарУ Казпотребсоюза

Университет

ДСР

Департамент стратегического
развития

4. Ответственность и полномочия.

4.1. Ответственность за внедрение настоящей Политики и ее применение несут директор ДСР и руководители структурных подразделений.

4.2. Директор ДСР полномочен осуществлять контроль за применением настоящей Политики всеми руководителями структурных подразделений, преподавателями и сотрудниками.

5. Основная часть.

Цели политики гендерного равенства:

❖ Создавать, поддерживать, управлять, развивать, улучшать и помогать в создании, поддержке, управлении, развитии, улучшении Университета на благо общества в целом, независимо от пола, возраста, этнической принадлежности, вероисповедания или ограничения возможностей (инвалидности).



❖ Предоставлять стипендии, премиальные выплаты или любую иную помощь для обучения малообеспеченных и достойных студентов без различия пола, этнической принадлежности, вероисповедания или ограничения возможностей.

❖ Создавать, руководить, управлять высшим учебным заведением, внедряя современные методы распространения и продвижения образования и знаний и обеспечивая осведомленность обучающихся об обществе в целом.

❖ Поддерживать другие образовательные организации, существующие исключительно в образовательных целях в интересах малообеспеченных без различия пола, возраста, этнической принадлежности или вероисповедания.

❖ Оказывать образовательную помощь малообеспеченным студентам, студентам, бросившим учебу, и, в частности, поддерживать высшее образование студентов, которые не могут продолжить учебу после окончания средней школы, без различия пола, этнической принадлежности и вероисповедания.


❖ Создать электронные библиотеки для использования широкой общественностью.

Концепция гендерного равенства.

Женщины составляют половину населения земного шара. Гендерное равенство рассматривается в основном как основополагающее право человека и очень важно для создания мирных обществ с полным человеческим потенциалом и устойчивым развитием. Более того, было показано, что расширение прав и возможностей женщин стимулирует производительность и экономический рост. Крайне важно пресекать различные формы гендерного насилия и обеспечить равный доступ к качественному образованию и здравоохранению, экономическим ресурсам и участию в политической жизни как для женщин, так и для мужчин. Также важно обеспечить равные возможности в доступе к руководящим должностям и принятию решений на всех уровнях.

Университет не проявляет какой-либо дискриминации среди обучающихся и сотрудников. Будучи светским образовательным учреждением, Университет поддерживает концепцию, согласно которой женщинам-кандидатам предоставляются равные возможности во время приема и обеспечивается их активное участие в общественной жизни вуза.

Расширение прав и возможностей женщины с помощью образования - это то, чего Университет всегда стремится достичь. В рамках расширения прав и возможностей женщин более 80 процентов персонала составляют женщины, а 60 процентов обучающихся - женщины. Всем сотрудникам предоставляются равные возможности на каждом этапе их карьеры, будь то повышение квалификации, продвижение по службе, стимулы и т.д. Университет всегда думает на шаг вперед о расширении прав и возможностей женщин-сотрудников. В состав Ректората входят более 70%

	<p>Политика в области гендерного равенства Карагандинского университета Казпотребсоюза</p>	<p>Версия I 2022 г.</p>
<p>КарУ Казпотребсоюза-П-01-2022</p>		<p>5 стр. из 6</p>

женщин-членов из числа профессорско-преподавательского состава вуза и административно-технического персонала.

Меры, принятые в связи с расширением прав и возможностей женщин:

❖ Декретные отпуска предоставляются студентам, магистрантам, докторантам, профессорско-преподавательскому составу, сотрудникам и вспомогательному персоналу.

❖ Существует возможность предоставления отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет мужчине, если самостоятельно воспитывает ребенка или если женщина хочет содержать свою семью.

❖ Студентки, родившие ребенка во время учебы в Университете, имеют возможность оформить академический отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет, по истечении которых, вернуться к обучению в вузе.

❖ Женщинам-преподавателям и женщинам-сотрудникам предоставляется оплачиваемый декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком продолжительностью до трех лет.

❖ Женщинам, находящимся в трудной жизненной ситуации, оказывается также дополнительная материальная поддержка.

❖ Для женщин в Университете предусмотрены отдельные туалеты в достаточном количестве.

Руководство университета, с учетом тенденций развития мирового образования и опыта Болонского процесса, принимает на себя обязательства по формированию в коллективе культуры гендерного равенства, доведению до сведения коллектива вуза и общественности Политики в области гендерного равенства и эффективной её реализации.

Политика в области гендерного равенства реализуется на всех уровнях управления и может подвергаться анализу и пересмотру в случае необходимости.

6. Выпуск и рассылка.

6.1 Выпуск и рассылку настоящей Политики всем подразделениям осуществляет ЦОКиА.

7. Хранение.

7.1. Подлинник настоящей Политики хранится в ЦОКиА, копии у руководителей структурных подразделений.

Разработчик:

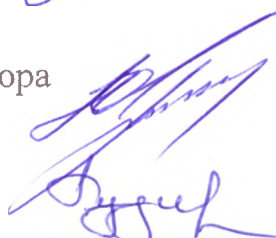
Директор ДСР



Глазунова С.Б.

Согласовано:

Руководитель Аппарата ректора



Еремин Ю.Н.

Директор ЦОКиА

Кудикенова Д.Г.

