

Комитет науки Министерства науки и высшего образования
Республики Казахстан
Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного
ведения
«Институт философии, политологии и религиоведения»

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор



А.К. Садвокасова

«04» сентября 2026 года

ПЛАН ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА
Института философии, политологии и религиоведения
на 2027–2029 годы

Gender Equality Plan (GEP)

Срок действия: с даты утверждения по 31 декабря 2029 года

Алматы, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящий План достижения гендерного равенства Института философии, политологии и религиоведения на 2027–2029 годы (далее – План) является внутренним документом Института и определяет цели, принципы, направления, мероприятия, показатели и порядок мониторинга деятельности Института по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

1.2. План принят Институтом по собственной инициативе как элемент развития организационной культуры и системы управления персоналом. При его разработке учтены законодательство Республики Казахстан, стратегические документы Республики Казахстан в области семейной и гендерной политики, обязательства Республики Казахстан в рамках Целей устойчивого развития Организации Объединенных Наций, а также сложившаяся международная практика научно-исследовательских организаций.

1.3. План распространяется на Институт как на единую организацию в целом, а не на отдельный проект или структурное подразделение. Его действие охватывает работников Института, лиц, участвующих в конкурсах на замещение вакантных должностей, а также приглашенных и ассоциированных исследователей.

1.4. Докторанты, обучающиеся в организациях высшего образования и выполняющие научную работу в Институте, в том числе в рамках научных проектов, финансируемых через Институт, а также стажеры и молодые исследователи охватываются положениями настоящего Плана наравне с работниками в части, применимой к их статусу. Данные о таких лицах собираются и представляются отдельно от данных о работниках.

1.5. План вступает в силу с даты его утверждения и действует по 31 декабря 2029 года включительно.

1.6. Утвержденный План размещается в открытом доступе на официальном интернет-ресурсе Института на казахском, русском и английском языках. На соответствующей странице указываются дата и орган утверждения, срок действия документа и контактные данные координатора реализации Плана.

2. Правовая и методическая основа

2.1. План основывается на нормативных правовых актах Республики Казахстан и документах Системы государственного планирования Республики Казахстан:

- 1) Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»;

- 2) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК, в том числе статья 6 «Запрещение дискриминации в сфере труда», а также нормы, устанавливающие гарантии, связанные с беременностью, родами и уходом за ребенком;
- 3) Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите»;
- 4) Закон Республики Казахстан от 1 июля 2024 года № 103-VIII «О науке и технологической политике»;
- 5) Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384 (в редакции Указа Президента Республики Казахстан от 1 апреля 2022 года № 853);
- 6) иные нормативные правовые акты Республики Казахстан, регулирующие трудовые отношения, недопущение дискриминации и защиту персональных данных.

2.2. При разработке Плана в качестве методических ориентиров учтены Цель устойчивого развития Организации Объединенных Наций № 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», требования и рекомендации в отношении Gender Equality Plans, содержащиеся в разделе В (Eligibility) Общих приложений (General Annexes) к Рабочей программе Horizon Europe, Руководство Европейской комиссии Horizon Europe guidance on gender equality plans, а также методические материалы Европейского института гендерного равенства (EIGE, инструментарий GEAR).

2.3. План принимается в развитие внутренних документов Института: устава, правил внутреннего трудового распорядка, документов по вопросам профессиональной этики и противодействия коррупции, порядка конкурсного замещения должностей научных работников и внутренних процедур рассмотрения обращений работников. План не заменяет и не отменяет указанные документы и применяется совместно с ними.

2.4. При возникновении противоречий между положениями Плана и требованиями законодательства Республики Казахстан нормы законодательства Республики Казахстан имеют приоритет.

3. Цель и задачи Плана

3.1. Целью Плана является последовательное формирование в Институте организационных условий, при которых кадровые, управленческие и научно-организационные решения принимаются прозрачно и на основе профессиональных критериев, а мужчины и женщины имеют равный доступ к трудоустройству, профессиональному развитию, участию в научных проектах и принятию решений.

3.2. Для достижения указанной цели решаются следующие задачи:

- 1) организовать регулярный сбор и анализ обезличенных данных о положении мужчин и женщин в Институте;
- 2) обеспечить прозрачность и профессиональную обоснованность процедур найма, оценки и продвижения работников;
- 3) содействовать сбалансированному участию мужчин и женщин в работе руководящих, коллегиальных и конкурсных органов;
- 4) поддерживать совместимость профессиональной деятельности с семейными обязанностями в пределах, установленных законодательством и организационными возможностями Института;
- 5) обеспечить учет применимых аспектов пола и гендера в содержании научных исследований;
- 6) поддерживать безопасную рабочую среду и понятные механизмы реагирования на дискриминацию, домогательства и иное недопустимое поведение;
- 7) повышать информированность работников и лиц, принимающих решения, о принципах равенства и о неосознанных предубеждениях;
- 8) обеспечить периодический мониторинг реализации Плана и публичную отчетность о его результатах.

4. Принципы реализации Плана

4.1. Реализация Плана основывается на принципах законности, равенства прав и возможностей, недопущения прямой и косвенной дискриминации, принятия решений на основании профессиональной компетентности, уважения человеческого достоинства, конфиденциальности, защиты персональных данных, реалистичности и соразмерности принимаемых мер, а также использования существующих организационных процедур Института.

4.2. План не вводит обязательных гендерных квот при приеме на работу, назначении на должности, формировании коллегиальных органов или распределении научного финансирования и не ограничивает применение квалификационных требований и иных предусмотренных законодательством критериев профессионального отбора.

4.3. Целевые ориентиры Плана носят преимущественно процедурный характер и относятся к качеству и прозрачности внутренних процедур. Количественные ориентиры представительства устанавливаются только после формирования исходных данных и определяются как направление изменения относительно базового значения.

5. Организация реализации и выделенные ресурсы

5.1. Общее руководство реализацией Плана осуществляет Генеральный директор Института.

5.2. Приказом Генерального директора из числа работников Института назначается координатор реализации Плана (координатор GEP), к функциям которого относятся организация сбора и обобщения данных, подготовка отчетов о реализации Плана, организация информационных и обучающих мероприятий, консультирование структурных подразделений по вопросам применения Плана, подготовка предложений по его актуализации, а также взаимодействие с партнерскими организациями и координаторами международных научных проектов по вопросам гендерного равенства.

5.3. Тем же или отдельным приказом формируется рабочая группа по реализации Плана, в состав которой включаются представители Центра HR, ученый секретарь или представитель научных центров, работник, осуществляющий юридическое сопровождение, лицо, ответственное за обработку и защиту персональных данных, а также представитель работников. Рабочая группа собирается не реже одного раза в год.

5.4. Выделенные ресурсы обеспечиваются в следующих формах: рабочее время координатора и членов рабочей группы, выделяемое в пределах их должностных обязанностей; организационная и информационная инфраструктура Института, включая официальный интернет-ресурс, внутренние информационные ресурсы и системы кадрового учета; экспертиза в области гендерного равенства, формируемая за счет обучения координатора и членов рабочей группы по открытым материалам международных организаций, а также за счет участия в бесплатных семинарах и вебинарах партнерских организаций.

5.5. Реализация Плана осуществляется в рамках существующей организационной структуры и не требует создания новых штатных единиц. Принятие Плана само по себе не влечет возникновения дополнительных расходных обязательств Института сверх утвержденного плана финансирования; при появлении соответствующих организационных и финансовых возможностей отдельные мероприятия могут обеспечиваться дополнительными ресурсами по решению Генерального директора.

6. Исходное положение и сбор данных

6.1. На дату утверждения Плана Институт не располагает систематизированной статистикой в разбивке по полу за предшествующие периоды по всем предусмотренным Планом показателям. Формирование исходного (базового) набора данных является задачей первого года реализации Плана.

6.2. Перечень показателей, подлежащих сбору, приведен в приложении 1 к настоящему Плану. Перечень может уточняться с учетом фактически доступных данных, структуры Института и возможностей используемых информационных систем.

6.3. Сбор данных осуществляется Центром HR во взаимодействии с координатором GEP. Данные обрабатываются и представляются исключительно в агрегированном и обезличенном виде. Информация, позволяющая прямо или косвенно идентифицировать конкретного работника, не публикуется. Показатели по категориям, включающим менее пяти человек, отдельно не раскрываются и объединяются с иными категориями либо приводятся с указанием на невозможность раскрытия.

6.4. Обработка персональных данных при реализации Плана осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите и внутренними документами Института.

6.5. При отсутствии данных за предшествующие периоды в отчетных документах указывается, что исходные данные отсутствуют и что соответствующий сбор вводится начиная с определенного года. Восполнение отсутствующих данных расчетным или оценочным путем не допускается.

7. Основные направления

7.1. Баланс работы и личной жизни, организационная культура

Институт поддерживает уважительную профессиональную среду и полное применение гарантий, установленных законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Института в связи с беременностью, родами, отцовством и уходом за ребенком, в том числе в отношении работников-мужчин.

В пределах организационных возможностей и с учетом характера должностных обязанностей могут применяться гибкие формы организации работы, включая дистанционную и комбинированную работу, гибкое начало и окончание рабочего дня. Совещания и заседания коллегиальных органов планируются, как правило, в пределах основного рабочего времени.

Использование работником предусмотренных законодательством отпусков и социальных гарантий не может служить самостоятельным основанием для ограничения его профессиональных возможностей, участия в научных проектах или продвижения по службе. Работнику, возвращающемуся после длительного отпуска, связанного с уходом за ребенком, по его обращению оказывается организационное содействие в возобновлении научной работы.

Целевой ориентир: действующие гарантии сохраняются; не реже одного раза в год работники информируются о доступных формах организации труда и социальных гарантиях.

7.2. Гендерный баланс в руководстве и принятии решений

При формировании коллегиальных, консультативных, экспертных и конкурсных органов Института принимаются во внимание профессиональная компетентность, опыт, должностные полномочия, характер рассматриваемых вопросов, а также необходимость обеспечения равного доступа работников обоего пола к участию в принятии решений.

Состав руководящих и коллегиальных органов, а также конкурсных и экспертных комиссий анализируется в агрегированной форме в разбивке по полу не реже одного раза в два года. Результаты анализа включаются в отчет о реализации Плана.

Целевой ориентир: наличие агрегированной информации о представительстве; недопущение формирования конкурсных комиссий, состоящих исключительно из представителей одного пола, при наличии организационной возможности.

7.3. Найм, оценка и профессиональное развитие

Решения о приеме на работу, продвижении, направлении на обучение и привлечении к научным проектам принимаются на основании квалификации, опыта, результатов профессиональной деятельности и иных объективных критериев.

Тексты объявлений о вакансиях и квалификационные требования формулируются в нейтральных профессиональных выражениях и не содержат прямых или косвенных ограничений по признаку пола, семейного положения или наличия детей, за исключением ограничений, прямо предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Информация о вакансиях, конкурсах, стажировках, программах повышения квалификации и возможностях участия в научных проектах доводится до сведения всех работников через общедоступные внутренние каналы.

При оценке научной результативности принимаются во внимание документально подтвержденные периоды отсутствия работника по причинам, связанным с беременностью, родами и уходом за ребенком, а также иные предусмотренные законодательством периоды.

Целевые ориентиры: тексты новых объявлений о вакансиях проверяются на нейтральность формулировок; члены конкурсных, аттестационных и экспертных комиссий информируются о принципах недопущения предвзятости до начала работы комиссии, в том числе в составе уведомления о заседании.

7.4. Учет пола и гендера в содержании исследований

При подготовке научных проектов и заявок на финансирование исследователям рекомендуется оценивать, имеет ли пол или гендер потенциальное значение для постановки исследовательского вопроса, состава изучаемой совокупности, методологии сбора и анализа данных, интерпретации результатов и практического применения полученных выводов.

Если пол или гендер не имеют научно обоснованного значения для конкретного исследования, включение соответствующего анализа не требуется; основание такого вывода кратко фиксируется при подготовке заявки.

Для практического применения настоящего пункта Институт разрабатывает краткий внутренний чек-лист, используемый при подготовке проектных заявок, в том числе заявок в международные научные программы.

Целевые ориентиры: чек-лист разработан и доступен исследователям; проверка применимости гендерного аспекта проводится по всем новым заявкам, подаваемым от имени Института в международные научные программы.

7.5. Предотвращение дискриминации, гендерно обусловленного насилия и сексуальных домогательств

В Институте не допускаются дискриминация, унижающее достоинство поведение, сексуальные домогательства, преследование, а также иные формы давления в отношении работников и иных лиц, привлекаемых к деятельности Института.

Работник вправе сообщить о предполагаемом нарушении непосредственному руководителю, в Центр HR, комплаенс-офицеру либо иному уполномоченному лицу, определенному внутренними документами Института. Информация о доступных каналах обращения, порядке и сроках их рассмотрения размещается на внутреннем информационном ресурсе и на официальном интернет-ресурсе Института.

Обращения рассматриваются объективно, конфиденциально и в сроки, установленные внутренними документами Института. Не допускаются преследование, ухудшение условий труда или иные неблагоприятные последствия для лица в связи с добросовестным обращением о предполагаемом нарушении либо участием в его рассмотрении.

Сведения об обращениях включаются в отчет о реализации Плана исключительно в агрегированном виде, без указания сведений, позволяющих идентифицировать участников.

Целевые ориентиры: информация о каналах обращения размещена и поддерживается в актуальном состоянии; подтверждение получения обращения направляется заявителю в срок не более трех рабочих дней.

8. Информирование и обучение

8.1. Институт обеспечивает ознакомление работников с настоящим Планом путем его размещения на официальном интернет-ресурсе и на внутренних информационных ресурсах, а также при приеме на работу новых работников.

8.2. Не реже одного раза в год для работников проводится информационное или обучающее мероприятие по вопросам равных прав и равных возможностей, недопущения дискриминации и неосознанных предубеждений. Мероприятие может проводиться в форме семинара, вебинара, рассылки методических материалов или обсуждения в рамках общего собрания работников.

8.3. Приоритетными группами для информирования и обучения являются руководители структурных подразделений, работники Центра HR, члены конкурсных, аттестационных и экспертных комиссий, а также работники, участвующие в подготовке международных проектных заявок.

8.4. Для проведения обучения используются открытые и бесплатные материалы международных и национальных организаций, а также собственные информационные материалы Института.

9. Мониторинг, отчетность и публикация

9.1. Мониторинг реализации Плана осуществляется координатором GEP при участии рабочей группы.

9.2. По итогам каждого календарного года подготавливается краткий отчет о реализации Плана. Отчет содержит перечень выполненных мероприятий, значения доступных показателей в разбивке по полу, выявленные организационные вопросы и предложения по корректировке. Структура отчета приведена в приложении 2 к настоящему Плану.

9.3. Отчет ежегодно рассматривается Ученым советом Института и размещается на официальном интернет-ресурсе Института в разделе, содержащем настоящий План.

9.4. По результатам мониторинга в План могут вноситься изменения и дополнения в порядке, предусмотренном для его утверждения.

10. План мероприятий на 2027–2029 годы

№	Мероприятие	Ожидаемый результат	Срок	Ответственные
1	Определение координатора реализации Плана и утверждение состава рабочей группы	Приказ Генерального директора	I квартал 2027 года	Генеральный директор, Центр HR
2	Размещение утвержденного Плана на официальном интернет-ресурсе на трех языках	Публично доступный документ с указанием даты и органа утверждения	I квартал 2027 года	Координатор GEP, Медиа-центр
3	Формирование исходного набора агрегированных данных в разбивке по полу (приложение 1)	Базовые значения показателей	2027 год	Центр HR, координатор GEP
4	Проверка типовых объявлений о вакансиях и квалификационных требований на нейтральность формулировок	Скорректированные формулировки	2027 год	Центр HR
5	Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации о каналах обращения по фактам дискриминации и домогательств	Информация доступна работникам	2027 год, далее постоянно	Комплаенс-офицер
6	Проведение информационного или обучающего мероприятия по вопросам равенства и неосознанных предубеждений	Не менее одного мероприятия или методической рассылки в год	Ежегодно, 2027–2029 годы	Координатор GEP
7	Информирование членов конкурсных, аттестационных и экспертных комиссий о принципах недопущения предвзятости	Информирование включено в уведомление о заседании комиссии	С 2027 года, постоянно	Центр HR
8	Разработка краткого чек-листа учета пола и гендера при подготовке научных проектов	Чек-лист доступен исследователям	2028 год	Ученый секретарь, научные центры

№	Мероприятие	Ожидаемый результат	Срок	Ответственные
9	Анализ представительства мужчин и женщин в руководящих, коллегиальных и конкурсных органах	Агрегированная аналитическая справка	2028 и 2029 годы	Координатор GEP
10	Подготовка и публикация отчета о реализации Плана	Отчет рассмотрен Ученым советом и опубликован	Ежегодно, I квартал	Координатор GEP
11	Информирование работников о гарантиях, связанных с уходом за ребенком, и о доступных формах организации труда	Ежегодное информирование	Ежегодно, 2027–2029 годы	Центр HR
12	Подготовка предложений по продлению или обновлению Плана	Проект Плана на последующий период	IV квартал 2029 года	Рабочая группа

11. Показатели реализации Плана

Показатель	Базовое значение	Целевой ориентир	Периодичность
Наличие утвержденного и опубликованного Плана	отсутствует	обеспечено с 2027 года	постоянно
Наличие координатора и рабочей группы	отсутствует	обеспечено с 2027 года	постоянно
Доля показателей приложения 1, представленных в разбивке по полу	определяется в 2027 году	100 % доступных показателей	ежегодно
Количество информационных или обучающих мероприятий по вопросам равенства	0	не менее одного в год	ежегодно
Информирование членов комиссий о принципах недопущения предвзятости	не осуществляется	все комиссии, начиная с 2027 года	ежегодно
Проверка новых объявлений о вакансиях на нейтральность формулировок	определяется в 2027 году	все новые объявления	ежегодно
Наличие опубликованной информации о каналах обращения	определяется в 2027 году	обеспечено с 2027 года	постоянно
Наличие чек-листа учета пола и гендера в исследованиях	отсутствует	разработан в 2028 году	однократно, далее актуализация

Показатель	Базовое значение	Целевой ориентир	Периодичность
Представительство мужчин и женщин в руководящих и коллегиальных органах	определяется в 2027 году	изменение относительно базового значения	не реже одного раза в два года
Подготовка и публикация отчета о реализации Плана	отсутствует	ежегодно	ежегодно

Показатели используются исключительно для оценки организационного прогресса и не являются квотами, основаниями для ограничения прав работников либо критериями оценки индивидуальной результативности.

12. Заключительные положения

12.1. План может быть изменен или дополнен с учетом изменений законодательства Республики Казахстан, организационной структуры Института, развития международного научного сотрудничества Института, а также по результатам мониторинга.

12.2. Не позднее IV квартала 2029 года рабочая группа подготавливает предложения о продлении, обновлении или принятии нового Плана на последующий период.

12.3. Актуальная редакция Плана и отчеты о его реализации размещаются на официальном интернет-ресурсе Института.

12.4. Координатор реализации Плана, состав рабочей группы и лицо, ответственное за контроль исполнения настоящего Плана, определяются приказом Генерального директора Института о реализации Плана.

Генеральный директор

Садвокасова А.К.

(подпись)

Приложение 1
к Плану достижения гендерного равенства
на 2027–2029 годы

Перечень собираемых показателей в разбивке по полу

Данные собираются ежегодно по состоянию на 31 декабря отчетного года и представляются в агрегированном и обезличенном виде. При недоступности отдельного показателя в отчете указывается «данные отсутствуют».

№	Показатель	Источник данных
1	Общая численность работников и численность в пересчете на полную занятость	Центр HR
2	Численность научных, административных и технических работников	Центр HR
3	Распределение работников по должностям и ученым степеням	Центр HR
4	Работники, работающие по бессрочным и срочным трудовым договорам	Центр HR
5	Руководители структурных подразделений и иные руководящие работники	Центр HR
6	Состав Ученого совета и постоянных комиссий	Ученый секретарь
7	Состав конкурсных, аттестационных и экспертных комиссий	Центр HR
8	Кандидаты, участвовавшие в конкурсах, и принятые на работу	Центр HR
9	Повышения в должности и прекращения трудовых отношений	Центр HR
10	Работники, направленные на обучение и повышение квалификации	Центр HR
11	Руководители научных проектов и участники проектных коллективов	Ученый секретарь, научные центры
12	Работники, находившиеся в отпусках по беременности, родам и уходу за ребенком, и вернувшиеся из таких отпусков	Центр HR
13	Количество поступивших и рассмотренных обращений о дискриминации и домогательствах (только в агрегированном виде)	Комплаенс-офицер
14	Докторанты, стажеры и молодые исследователи, выполняющие научную работу в Институте	Ученый секретарь, научные центры

Структура отчета о реализации Плана

Отчет о реализации Плана составляется координатором GEP, рассматривается Ученым советом Института и размещается на официальном интернет-ресурсе. Рекомендуемый объем – от двух до пяти страниц.

1. Отчетный период и сведения о лице, подготовившем отчет.
2. Сведения о выполнении мероприятий раздела 10 Плана с указанием статуса каждого мероприятия: выполнено, выполняется, не выполнено (с указанием причин).
3. Значения показателей раздела 11 Плана за отчетный период в сопоставлении с базовыми значениями и значениями предыдущего периода.
4. Агрегированные данные, собранные в соответствии с приложением 1.
5. Краткое описание проведенных информационных и обучающих мероприятий с указанием целевых групп.
6. Обобщенные сведения об обращениях по вопросам дискриминации и домогательствам без сведений, позволяющих идентифицировать участников.
7. Выявленные организационные вопросы и препятствия.
8. Предложения по корректировке мероприятий и показателей на следующий период.

Отчет не содержит персональных данных. Сведения по категориям, включающим менее пяти человек, объединяются либо приводятся с указанием на невозможность раскрытия.