



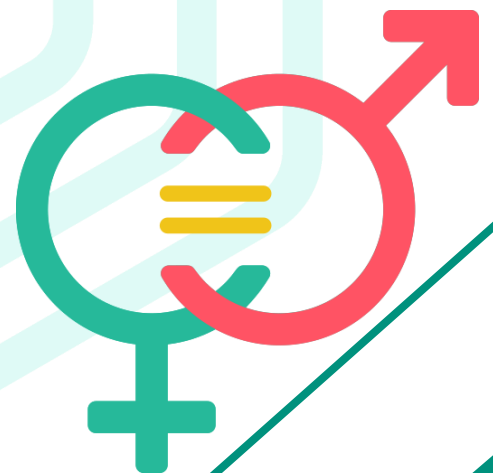
D. Serikbayev

**EAST
KAZAKHSTAN
TECHNICAL
UNIVERSITY**



Гендерлік теңдік жоспары

Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ



Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ Басқарма төрағасы – Ректорының 2026 жылғы
16 мамырдағы бұйрығымен бекітілген.

КІРІСПЕ	5
НЕГІЗГІ САНДЫҚ КӨРСЕТКІШТЕРДІҢ ТАЛДАУЫ	7
ҚҰРЫЛЫМ	9
МОНИТОРИНГ	17
ГЕНДЕРЛІК ДАМУ ЖОСПАРЫ «Д. СЕРІКБАЕВ АТЫНДАҒЫ ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН ТЕХНИКАЛЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ, 2026–2030 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН	18
ҚОРЫТЫНДЫ	21

БІЗ КІМБІЗ?



Басқарма төрағасы – Ректор Рахметуллина Сауле Жадыгеровна

Гендерлік теңдік университеттердің тұрақты дамуының, білім беру сапасын және ғылыми зерттеулердің деңгейін арттырудың маңызды шарты болып табылады. Қазіргі жағдайда университеттер тек білім беру ұйымдары ғана емес, сонымен қатар теңдік, инклюзивтілік және әлеуметтік жауапкершілік құндылықтарын қалыптастыратын әлеуметтік институттар ретінде қызмет етеді.

Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ Қазақстан Республикасының жетекші техникалық университеттерінің бірі ретінде, тау-кен металлургия өнеркәсібі дамыған өңірде жұмыс істей отырып, білім беру және ғылыми үдерістің барлық қатысушылары үшін тең мүмкіндіктер қалыптастыруда ерекше жауапкершілікке ие.



**Конурбаева Жадыра
Тусупкановна**
Басқарма мүшесі - ғылым және инновациялар жөніндегі Проректор



Машекенова Асия Хасеновна
Басқарма мүшесі - академиялық мәселелер жөніндегі Проректор



**Сәрсембаева Арайлы
Әлібекқызы**
Басқарма мүшесі - халықаралық ынтымақтастық жөніндегі Проректор

«DIGITAL SOCIAL RESEARCH»

халықаралық
ғылыми-зерттеу
орталығы

Тұрақты даму офисі

«DIGITAL SOCIAL RESEARCH» (DSR) халықаралық ғылыми-зерттеу орталығы ШҚТУ-дың гендерлік жоспарын әзірлеу және іске асыру барысында негізгі сараптамалық-талдамалық серіктес ретінде әрекет етеді. Орталық әдіснамалық қолдау көрсетуді, гендерлік диагностика жүргізуді, индикаторлар жүйесін әзірлеуді, сондай-ақ іс-шараларды енгізуді сүйемелдеуді және олардың тиімділігін бағалауды қамтамасыз етеді.

DSR-дың қатысуы университетті басқару жүйесіне халықаралық тәсілдер мен үздік тәжірибелерді енгізуге және іске асырылып жатқан гендерлік саясаттың нәтижелілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Тұрақты даму офисі гендерлік жоспарды операциялық деңгейде енгізуге жауап береді, оның ішінде іс-шараларды ұйымдастыру және іске асыру, негізгі көрсеткіштер бойынша деректерді жинау, сондай-ақ ішкі коммуникацияны қамтамасыз ету кіреді.

ШҚТУ-дың гендерлік жоспарын іске асыруды үйлестіруді стратегиялық даму жөніндегі Проректор жүзеге асырады. Ол іс-шаралардың орындалуын бақылауды, гендерлік күн тәртібін университеттің стратегиялық құжаттарына енгізуді, сонымен бірге құрылымдық бөлімшелер арасындағы өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді.

КІРІСПЕ

Жоғары білім беру жүйесінің трансформациясы және ұйымдардың тұрақты дамуына қойылатын талаптардың күшеюі жағдайында гендерлік теңдік қағидаттарын енгізу университеттердің институционалдық саясатының ажырамас бөлігіне айналуда. Гендерлік жоспар білім алуға, ғылыми қызметке және мансаптық өсуге тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге, сондай-ақ қауіпсіз және кемсітүсіз орта қалыптастыруға бағытталған жүйелі тәсілдің тиімді құралы болып табылады.

Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті өңірдің жетекші техникалық жоғары оқу орны ретінде дәстүрлі түрде әйелдер үлесі төмен салаларда, соның ішінде инженерлік және технологиялық бағыттарда қызмет атқарады. Бұл әйелдердің STEM салаларындағы қатысуын кеңейту, олардың ғылыми әлеуетін дамыту және кәсіби тұрғыда өзін-өзі жүзеге асыруына тең жағдай жасау бойынша мақсатты жұмысты талап етеді.

Осы гендерлік жоспар келесі бағыттарды қамтамасыз ететін кешенді шаралар жүйесін қалыптастыруға бағытталған:

- техникалық бағыттағы білім беру бағдарламаларында әйелдердің қатысуын кеңейту;
- ғылыми-зерттеу қызметіндегі әйелдердің рөлін арттыру;
- басқару жүйесінде гендерлік теңгерімді сақтау;
- инклюзивті, қауіпсіз және қолайлы университеттік орта қалыптастыру.

Гендерлік жоспарды іске асыру негізгі қатысушылар арасында функцияларды бөлудің негізінде жүзеге асырылады: стратегиялық басқару деңгейіндегі үйлестіру стратегиялық даму жөніндегі Проректор арқылы қамтамасыз етіледі, іске асыру — тұрақты даму офисі арқылы, ал сараптамалық-талдамалық сүйемелдеу — мамандандырылған зерттеу орталықтарын тарту арқылы қамтамасыз етіледі.

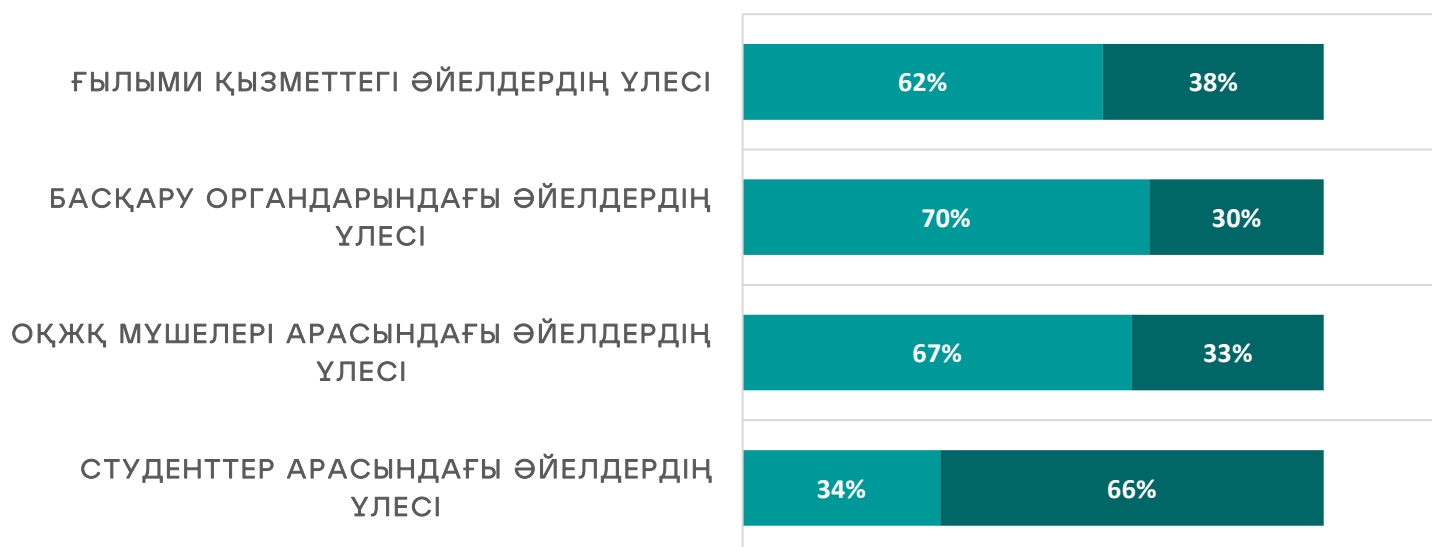
Жоспарды әзірлеу барысында Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ құқықтық актілердің иерархиясына сүйенеді, бұл ұлттық заңнамаға да, халықаралық талаптарға да сәйкестікті қамтамасыз етеді. Әйелдерге қатысты барлық түрдегі кемсітушілікті жою туралы конвенция (CEDAW) – жынысына байланысты кемсітушілікті жоюға бағытталған негізгі халықаралық құжат болып табылады. Білім беру мен ғылым саласындағы гендерлік теңдік бойынша халықаралық ұсынымдар (UNESCO, OECD) STEM бағыттарында әйелдердің қатысуын кеңейтуге арналған.

Қазақстан Республикасының Конституциясы адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының жынысына қарамастан теңдігін бекітеді; Қазақстан Республикасының «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және кемсітушілікті болдырмаудың құқықтық негіздерін анықтайды; Қазақстан Республикасының Президентінің «Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы гендерлік теңдік саласындағы мемлекеттік саясаттың стратегиялық бағыттарын белгілейді; Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-дың ішкі нормативтік құжаттары (даму стратегиясы, кадрлық саясат, тұрақты даму саясаты) гендерлік теңдік пен кемсітушіліктің болмауы қағидаларын іске асыруды қамтамасыз етеді.

НЕГІЗГІ САНДЫҚ КӨРСЕТКІШТЕРДІҢ ТАЛДАУЫ

Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-да гендерлік теңдіктің қазіргі жағдайын бағалау мақсатында университеттегі әйелдердің білім беру, ғылыми-зерттеу және басқару қызметіндегі қатысуын көрсететін негізгі сандық көрсеткіштердің талдауы жүргізілді.

■ Ж ■ М



Талдау университеттің гендерлік құрылымы позитивті тенденциялар мен тұрақты құрылымдық теңсіздіктердің үйлесімін сипаттайтын әртекті екенін көрсетеді.

Студенттердің арасында әйелдердің үлесі 34% құрайды, бұл оқитын студенттер контингентінде айқын гендерлік теңгерімсіздікті көрсетеді. Бұл жағдай техникалық университеттерге тән және бірнеше факторлармен байланысты, соның ішінде білім беру траекториясын таңдаудағы тұрақты гендерлік стереотиптер, қыздар арасында инженерлік және технологиялық бағыттарды жеткіліксіз дәрежеде насихаттау және STEM саласында әйелдердің рөлдік үлгілерінің шектеулі саны.

Сонымен бірге, оқытушылар құрамындағы әйелдердің үлесі 67%-ға жетеді, бұл олардың оқу процесіне жоғары дәрежеде тартылғанын көрсетеді. Басқару саласында да ұқсас тенденция байқалады: әйелдер басшылық лауазымдардың 70%-ын алады, бұл олардың институционалдық деңгейде салыстырмалы түрде жоғары өкілдігін білдіреді.

Ғылыми қызметке әйелдердің қатысуы 62%-ды құрайды, бұл олардың университеттегі зерттеу процестеріндегі маңызды рөлін көрсетеді.

Осылайша, қазіргі жағдай келесі сипаттамалармен ерекшеленеді:

- әйелдердің оқыту мен басқарудағы жоғары өкілдігі;
- ғылыми қызметке елеулі тарту;
- білім беру траекториясы деңгейінде айқын гендерлік теңгерімсіздік (әсіресе STEM бағыттарында).

Анықталған ерекшеліктер фрагменттелген бастамалардан жүйелі гендерлік саясатқа көшу қажеттілігін көрсетеді:

- тік және көлденең сегрегацияны жою;
- әйелдердің техникалық салаларға қатысуын кеңейту;
- университет қызметінің барлық деңгейлерінде тұрақты гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету.

ҚҰРЫЛЫМ

Гендерлік жоспарды (GEP) іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары жүйелі әрі құрылымдық тәсіл негізінде әзірленіп, университеттің негізгі қызмет бағыттарын қамтиды. Жоспардың құрылымы гендерлік саясатты іске асырудағы еуропалық тәжірибелерге сәйкес келеді және институционалдық өзгерістердің басым салаларын айқындайтын тақырыптық бағыттарды қамтиды: басқару, білім беру, ғылыми қызмет, жұмыспен қамту, ұйымдық мәдениет және әл-ауқат.

Гендерлік жоспарды іске асыру бойынша іс-шаралар жоспары университеттегі гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің басым салаларын көрсететін негізгі бағыттар бойынша құрылымданған. Әр бағыт нақты нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған кешенді іс-шараларды қамтиды.

1 - басымдық бағыт. Гендерлік саясатты институционалдандыру

Бұл бағыт университетте гендерлік саясатты іске асырудың тұрақты институционалдық негізін қалыптастыруға арналған. Ол басқару тетіктерін енгізуді, жауапкершілікті бөлуді, сондай-ақ гендерлік бөлінген деректерді жинау, талдау және пайдалану жүйесін дамытуды қамтиды. Институционалдандыру GEP тиімділігінің негізгі шарты болып табылады, өйткені ол гендерлік теңдік қағидаттарын стратегиялық басқаруға, ұйымдық процестерге және шешім қабылдау жүйесіне интеграциялауды қамтамасыз етеді.

Операциялық мақсаттар (Operational Objectives)

- Гендерлік саясатты іске асыру үшін институционалдық жауапкершілікті қамтамасыз ету.
- Гендерлік бөлінген деректерді тұрақты жинау және талдау жүйесін қалыптастыру.
- Гендерлік теңдік қағидаттарын университеттің стратегиялық және нормативтік құжаттарына интеграциялау.
- Гендерлік теңдік саласындағы ұйымдық құзыреттілікті арттыру.

Іс-шаралар (Actions)

1.1.1. Гендерлік мәселелер бойынша жауапты тұлғаны (Gender Officer) тағайындау немесе үйлестіруші орган құру.

1.1.2. GEP-ті іске асыруға қатысатын құрылымдық бөлімшелердің рөлдері мен жауапкершілігін айқындау.

1.2.1. Гендерлік бөлінген деректерді жинау жүйесін әзірлеу және енгізу (студенттер, оқытушылар және әкімшілік персонал бойынша).

1.2.2. Гендерлік көрсеткіштер бойынша тұрақты (жыл сайынғы) есептілікті дайындау.

1.3.1. Гендерлік теңдік қағидаттарын университеттің стратегиялық құжаттарына (даму стратегиясы, кадрлық саясат және т.б.) интеграциялау.

1.3.2. Гендерлік теңдік саласындағы ішкі нормативтік құжаттарды әзірлеу және бекіту.

1.4.1. Қызметкерлерге арналған гендерлік теңдік және GEP бойынша оқыту іс-шараларын ұйымдастыру.

2 - басымдық бағыт. Білім берудегі гендер

Бұл бағыт университеттің білім беру процесіне гендерлік теңдік қағидаттарын интеграциялауға арналған. Ол оқу бағдарламаларының мазмұнына гендерлік компонент енгізуді, студенттер мен оқытушылардың гендерлік сезімталдығын дамытуды, сондай-ақ оқыту процесіндегі гендерлік стереотиптерді жоюды қамтиды. Арнайы назар STEM бағыттарында әйелдердің қатысуын кеңейтуге және білімге, академиялық мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз ететін инклюзивті оқу ортасын қалыптастыруға аударылады.

Операциялық мақсаттар (Operational Objectives)

2.1. Гендерлік тәсілді оқу бағдарламалары мен пәндерге интеграциялау.

2.2. Оқытушылар мен студенттердің гендерлік құзыреттілігін арттыру.

2.3. Білім беру ортасында гендерлік стереотиптерді азайту.

2.4. STEM бағыттарында әйелдердің қатысуын кеңейту.

Іс-шаралар (Actions)

2.1.1. Оқу бағдарламаларында гендерлік компоненттің бар-жоғын талдау.

2.1.2. Пәндердің мазмұнына гендерлік аспектілерді енгізу (соның ішінде кейстер, мысалдар және зерттеулер арқылы).

2.1.3. Гендерлік тақырыптағы арнайы курстарды өзірлеу және енгізу.

2.2.1. Гендерлік сезімтал оқытуды қамтамасыз ету мақсатында оқытушыларға арналған семинарлар мен тренингтер ұйымдастыру.

2.2.2. Студенттерге арналған оқу іс-шараларын өткізу (лекциялар, воркшоптар, квиздер).

2.3.1. Білім беру саласындағы гендерлік стереотиптерді жоюға бағытталған ақпараттық науқандар өткізу.

2.4.1. Қыздарды STEM бағыттарына тарту үшін кәсіби бағдарлау іс-шараларын ұйымдастыру.

2.4.2. Студент қыздарды менторлық (mentoring) бағдарламалар мен ғылыми жобаларға қатыстыру арқылы қолдау.

3 - басымдық бағыт. Ғылыми қызметтегі гендер

Бұл бағыт университеттің ғылыми-зерттеу қызметінде гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге арналған. Ол ғылыми мансапқа және ресурстарға тең қолжетімділікті қамтамасыз етуді, сондай-ақ зерттеулердің мазмұнына гендерлік өлшемді интеграциялауды қамтиды.

Маңызды аспектілердің бірі – әйелдердің ғылыми қызметке қатысуына кедергі келтіретін құрылымдық тосқауылдарды жою, сондай-ақ экология, тұрақты даму және өнеркәсіп сияқты салаларды қоса алғанда, пәнаралық ғылыми бағыттарда гендерлік сезімтал зерттеулерді дамыту.

Операциялық мақсаттар (Operational Objectives)

- 3.1. Ғылыми қызметке қатысу мен ресурстарға қолжетімділікте тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.
- 3.2. Әйел зерттеушілердің жарияланым белсенділігін арттыру.
- 3.3. Ғылыми зерттеулер мен жобаларға гендерлік өлшемді интеграциялау.
- 3.4. Гендерлік зерттеулер саласында сарапшылық және ғылыми ынтымақтастықты дамыту.

Іс-шаралар (Actions)

- 3.1.1. Зерттеу топтары мен ғылыми жобалар қатысушыларының гендерлік құрамын мониторингтеу.
- 3.1.2. Гранттарға, зертханалық инфрақұрылымға және ғылыми ресурстарға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету.
- 3.2.1. Жарияланым белсенділігін қолдау (кеңес беру, тренингтер, мақалаларды ұсыну процесін сүйемелдеу).
- 3.2.2. Әйелдердің халықаралық ғылыми жобалар мен конференцияларға қатысуын ынталандыру.
- 3.3.1. Ғылыми зерттеулердің мазмұнына гендерлік талдауды енгізу (қажет болған жағдайда).
- 3.3.2. Ғылыми жобаларға гендерлік тәсілді интеграциялау бойынша семинарлар өткізу.

3.4.1. DIGITAL SOCIAL RESEARCH қоса алғанда, зерттеу орталықтарымен ынтымақтастықты дамыту.

3.4.2. Гендерлік тақырыптағы ғылыми іс-шаралар мен сарапшылық пікірталастарға қатысу.

4 - басымдық бағыт. Жұмыспен қамтудағы тең мүмкіндіктер

Бұл бағыт жұмысқа қабылдау, еңбекақы төлеу, мансаптық өсу және университетті басқаруға қатысу процестерінде тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге арналған. Арнайы назар гендерлік теңсіздікті жоюға, еңбекақыдағы гендерлік айырмашылықты азайтуға, сондай-ақ ашық әрі кемсітусіз кадрлық саясатты қалыптастыруға аударылады. Сонымен қатар, бұл бағыт әйелдердің басқарушылық және академиялық лауазымдардағы өкілдігін арттыруға бағытталған.

Операциялық мақсаттар (Operational Objectives)

4.1. Жұмыспен қамту және мансаптық өсуге тең қолжетімділікті қамтамасыз ету.

4.2. Еңбекақыдағы гендерлік айырмашылықты азайту.

4.3. Әйелдердің басқарушылық қызметтердегі өкілдігін арттыру.

4.4. Кемсітусіз және ашық кадрлық саясатты қалыптастыру.

Іс-шаралар (Actions)

4.1.1. Қызметкерлердің гендерлік құрамын санаттар бойынша мониторингтеу (оқытушылар, әкімшілік персонал, басқару).

4.1.2. Жұмысқа қабылдау және қызметтік өсу рәсімдерінің ашықтығын қамтамасыз ету.

4.2.1. Еңбекақыдағы гендерлік айырмашылыққа тұрақты талдау жүргізу.

4.2.2. Айырмашылықтар анықталған жағдайда оларды азайту бойынша шаралар әзірлеу.

4.3.1. Әйелдер үшін көшбасшылық құзыреттерді дамыту бағдарламаларын енгізу.

4.3.2. Әйелдердің басқарушы және алқалық органдарға қатысуын ынталандыру.

4.4.1. Кемсітушілікке қарсы саясаттар мен рәсімдерді өзірлеу және енгізу.

4.4.2. Тең мүмкіндіктер мен кемсітүсіздік мәселелері бойынша оқыту іс-шараларын өткізу.

5 - басымдық бағыт. Коммуникация және мәдениет

Бұл бағыт университет қауымдастығында гендерлік сезімтал ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыруға және гендерлік теңдік қағидаттары туралы хабардарлық деңгейін арттыруға арналған. Коммуникация институционалдық ортаны трансформациялауда маңызды рөл атқарады, өйткені ол стереотиптерді жоюға, инклюзивті құндылықтарды қалыптастыруға және қызметкерлер мен студенттердің қатысуын арттыруға ықпал етеді. Арнайы назар гендерлік инклюзивті коммуникацияны дамытуға, гендерлік тақырыптың көрінісін күшейтуге және теңдік қағидаттарын университеттің ақпараттық саясатына интеграциялауға аударылады.

Операциялық мақсаттар (Operational Objectives)

5.1. Қызметкерлер мен студенттер арасында гендерлік теңдік туралы хабардарлық деңгейін арттыру.

5.2. Гендерлік сезімтал және инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру.

5.3. Университеттің ақпараттық материалдарында гендерлік инклюзивті коммуникацияны қамтамасыз ету.

5.4. Қоғамдық және академиялық ортада гендерлік тақырыптың көрінісін арттыру.

Іс-шаралар (Actions)

- 5.1.1. Гендерлік теңдік мәселелеріне арналған ақпараттық науқандар өткізу.
- 5.1.2. Тақырыптық іс-шараларды ұйымдастыру (лекциялар, форумдар, акциялар).
- 5.2.1. Инклюзивті мәдениетті қалыптастыру және кемсітушіліктің алдын алу бойынша тренингтер өткізу.
- 5.2.2. Гендерлік теңдік қағидаттарын университеттің корпоративтік құндылықтарына интеграциялау.
- 5.3.1. Гендерлік инклюзивті тіл бойынша ұсынымдарды әзірлеу және енгізу.
- 5.3.2. Университеттің коммуникациялық материалдарын гендерлік сезімталдық тұрғысынан тексеру (аудит).
- 5.4.1. Гендерлік тақырыптағы материалдарды университеттің ресми ресурстарында жариялау.
- 5.4.2. GEP іс-шаралары мен бастамаларын медиа және әлеуметтік желілерде көрсету.

6 - басымдық бағыт. Денсаулық және әл-ауқат

Бұл бағыт университет қызметкерлері мен студенттерінің физикалық және психологиялық әл-ауқатына гендерлік сезімтал көзқарасты қамтамасыз етуге арналған. Ол әртүрлі гендерлік топтардың қажеттіліктерін, тәуекелдері мен жағдайларын ескереді және қауіпсіз, қолдаушы әрі инклюзивті ортаны қалыптастыруға бағытталған. Арнайы назар стресс жағдайларының алдын алуға, медициналық және спорттық қызметтерге тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге, сондай-ақ қамқорлық пен әл-ауқат мәдениетін қалыптастыруға аударылады.

Операциялық мақсаттар (Operational Objectives)

- 6.1. Денсаулық пен әл-ауқат бағдарламаларына тең қолжетімділікті қамтамасыз ету.
- 6.2. Медициналық және психологиялық қолдау барысында гендерлік аспектілерді ескеру.
- 6.3. Әйелдер арасындағы физикалық белсенділік пен спортқа қатысуды арттыру.
- 6.4. Оқу процесінің барлық қатысушылары үшін қауіпсіз және қолдаушы ортаны қалыптастыру.

Іс-шаралар (Actions)

- 6.1.1. Салауатты өмір салтын насихаттау бағдарламаларын іске асыру.
- 6.1.2. Спорттық инфрақұрылым мен іс-шараларға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету.
- 6.2.1. Медициналық тексерулер нәтижелеріне гендерлік талдау жүргізу.
- 6.2.2. Гендерлік ерекшеліктерді ескере отырып, денсаулықты жақсарту бойынша ұсынымдар әзірлеу.
- 6.3.1. Әйелдерді тартуға бағытталған спорттық және сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру.
- 6.3.2. Студенттер мен қызметкерлер арасында физикалық белсенділікті насихаттау бойынша ақпараттық науқандар өткізу.
- 6.4.1. Психологиялық қолдау мен консультацияларға қолжетімділікті қамтамасыз ету.
- 6.4.2. Эмоциялық күйзеліс пен стресс жағдайларының алдын алу бойынша іс-шаралар өткізу.

МОНИТОРИНГ

ШҚТУ-дың Гендерлік жоспарын іске асыру ашықтық, есептілік және үздіксіз жетілдіру қағидаттарына негізделген жүйелі мониторинг және бағалау жүйесімен сүйемелденеді.

Мониторингтің мақсаты – қойылған мақсаттарға қол жеткізуді бақылау, ауытқуларды анықтау және іс-шараларды уақытылы түзету.

Мониторингті ұйымдастыру

Мониторинг процесін үйлестіруді стратегиялық даму жөніндегі Проректор жүзеге асырады. Операциялық сүйемелдеуді Тұрақты даму офисі қамтамасыз етеді, ол деректерді жинауға, өңдеуге және талдауға жауап береді. Сараптамалық-талдамалық қолдау DSR зерттеу орталығының қатысуымен қамтамасыз етіледі.

Мониторингтің негізгі құралдары

Мониторинг жүйесіне мыналар кіреді:

- I. Студенттер, персонал және ғылыми қызмет бойынша гендерлік бөлінген деректерді тұрақты жинау;
- II. Әрбір іс-шара үшін белгіленген KPI жүйесін пайдалану;
- III. GER-тің іске асырылуы туралы жыл сайынғы есеп дайындау;
- IV. Іске асырылып жатқан іс-шаралардың тиімділігіне ішкі талдау жүргізу;
- V. Негізгі көрсеткіштер динамикасына салыстырмалы талдау жүргізу (baseline vs. progress).

Бағалаудың кезеңдік тұрақтылығы

- I. Ағымдағы мониторинг – тұрақты негізде;
- II. Аралық бағалау – жыл сайын;
- III. Қорытынды бағалау – жоспарлау кезеңінің соңында.

Мониторинг нәтижелерін пайдалану

Мониторинг нәтижелері:

- I. Іс-шараларды түзету үшін қолданылады;
- II. Университеттің стратегиялық құжаттарына енгізіледі;
- III. Университет басшылығына ұсынылады;
- IV. Ашықтықты қамтамасыз ету мақсатында жинақталған түрде жариялануы мүмкін.

Гендерлік даму жоспары

«Д. Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті» КЕАҚ

2026–2030 жылдарға арналған

№	Іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
1	2	3	4	5
1.	Гендерлік теңдік бойынша ресми үйлестірушіні (Gender Officer) – басқарма мүшесі - стратегиялық даму жөніндегі Проректорды тағайындау	Бұйрық	Сәуір 2026 ж.	Персоналды іріктеу және дамыту бөлімінің басшысы
Білім беру процесінде гендерлік теңдікті ілгерілету				
1.	ПОҚ, қызметкерлер және білім алушылар бойынша гендерлік деректерді жинау және мониторинг жүргізу	жыл сайынғы есеп	2026-2030 жылдар	Академиялық қызмет департаментінің директоры, Стратегиялық даму және сапаны қамтамасыз ету басқармасының басшысы
2.	Оқу бағдарламаларын гендерлік білім беру тақырыптарының болуына талдау жүргізу және оларды оқу бағдарламаларына енгізу	анықтама	2026-2030 жылдар	ҚТЖӘСП кафедрасының меңгерушісі, Академиялық қызмет департаментінің директоры
3.	Ерлер мен әйелдердің қайта даярлау және біліктілікті арттыруға тең қолжетімділігін қамтамасыз ету бойынша гендерлік талдау жүргізу	есеп	2026-2030 жылдар	Академиялық қызмет департаментінің директоры
4.	Экономикалық мамандықтар үшін гендерлік курстарды енгізуді пысықтау	курстарды енгізу	2026-2030 жылдар	Бизнес мектебінің деканы
5.	Оқытушылар мен қызметкерлер арасында гендерлік теңдік мәдениетін қалыптастыру (гендерлік теңдік және бейсаналық гендерлік стереотиптерді анықтау бойынша тренингтер)	тренингтер	2026-2030 жылдар	Психологиялық қызмет басшысы

6.	ЖОО-да гендерлік сезімтал академиялық орта стандарттарын ілгерілету	есеп	2026-2030 жылдар	Академиялық мәселелер жөніндегі проректор
7.	Қыздар мен әйелдерді STEM білім беруіне тарту жөніндегі бастамаларды іске асыру	жоспар	2026-2030 жылдар	Кәсіби бағдар беру жөніндегі жетекші менеджер
Ғылыми-зерттеу қызметіне гендерлік аспектіні интеграциялау				
8.	Гендерлік және отбасылық-демографиялық саясат мәселелері бойынша халықаралық, республикалық және өңірлік ғылыми іс-шараларға қатысу	Баяндамалар, конференциялардағы, семинарлардағы және дөңгелек үстелдердегі сөз сөйлеулер, т.б.	2026-2030 жылдар	Мектеп декандары, ғылыми орталықтар, құзырет орталықтары және технологиялар трансфері орталықтарының басшылары
9.	ҚР Президенті жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияда, сондай-ақ ШҚО өңірлік комиссиясында сарапшы ретінде қатысу	Сараптамалық қорытындыла, баяндамалар	2026-2030 жылдар	DSR XF3O басшысы
10.	Гендерлік теңдік мәселелері бойынша өзекті ғылыми жетістіктерді зерделеу және оларды ғылыми, жобалық және білім беру қызметінде пайдалану	Мақалалар, баяндамалар	2026-2030 жылдар	Мектеп декандары, ғылыми орталықтар, құзырет орталықтары және технологиялар трансфері орталықтарының басшылары
Жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау саласында гендерлік теңдікті ілгерілету				
11.	Ерлер мен әйелдердің еңбекақы бойынша тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін іске асыруға мониторинг жүргізу және талдау жасау	Еңбекақының медианалық көрсеткіштері туралы анықтама	2026-2030 жылдар	ҚТБ басшысы
12.	Қызметкерлерді гендерлік кемсітушілікке, гендерлік зорлық-зомбылыққа, оның ішінде жыныстық қысым көрсетуге қарсы шараларға оқыту	Семинарлар, жыныстық қысым көрсетуге қарсы іс-қимыл хаттамасы.	2026-2030 жылдар	Академиялық қызмет департаментінің директоры, Әлеуметтік және жастар саясаты және инклюзивті білім беру

				департаментінің директоры
13.	Жұмысқа қабылдау және мансаптық өсу кезінде гендерлік теңдіктің сақталуына мониторинг жүргізу	Есеп	2026-2030 жылдар	Персоналды іріктеу және дамыту бөлімінің басшысы
Ақпараттық көңістікте гендерлік теңдікті ілгерілету				
14.	Гендерлік стереотиптер мен теріс пікірлерді жоюға бағытталған ақпараттық науқандар өткізу	Медиа-жоспарға енгізу	2026-2030 жылдар	Ақпараттық саясат және медиакоммуникациялар орталығының басшысы
15.	Университеттің ақпараттық ресурстарында гендерлік саясат мәселелері бойынша медиа-контент орналастыру	Сюжеттер	2026-2030 жылдар	Ақпараттық саясат және медиакоммуникациялар орталығының басшысы
Салауатты өмір салтын қалыптастыру саласында гендерлік теңдікті ілгерілету				
16.	Студенттер мен қызметкерлер арасында салауатты өмір салтын, дұрыс және тиімді тамақтануды насихаттау бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізу	Медиа-жоспар	2026-2030 жылдар	Тұрақты даму офисінің басшысы, Денсаулық және спорт орталығының басшысы
17.	Ерлер мен әйелдердің жоспарлы скринингтік тексерулерден өтуіне мониторинг жүргізу және гендерлік талдау жасау	Талдамалық есеп	2026-2030 жылдар	Әлеуметтік және жастар саясаты және инклюзивті білім беру департаментінің директоры
18.	Студенттер мен қызметкерлер арасында бұқаралық спортта әйелдердің үлесін арттыру бойынша талдау жүргізу және спорттық іс-шараларға қатысуын қамтамасыз ету	Есеп	2026-2030 жылдар	Денсаулық және спорт орталығының басшысы

ҚОРЫТЫНДЫ

Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ-дың Гендерлік жоспарын іске асыру университеттің тұрақты және инклюзивті даму бағытына бағытталған институционалдық трансформациясының маңызды кезеңі болып табылады.

Ұсынылған жоспар білім беру, ғылыми қызмет, жұмыспен қамту және басқару салаларында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін жүйелі негіз қалыптастырады, сондай-ақ гендерлік сезімтал ұйымдастырушылық мәдениетті дамытуға ықпал етеді.

Институционалдық, білім беру, ғылыми және әлеуметтік аспектілерді қамтитын жоспардың кешенді сипаты келесілерге мүмкіндік береді: университеттің негізгі процестеріне гендерлік теңдік қағидаттарын интеграциялау; білім беру және ғылыми қызмет сапасын арттыру; халықаралық талаптарға сәйкестікті күшейту; тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге университеттің үлесін арттыру.

Гендерлік жоспар алынған нәтижелерді, сыртқы ортаның өзгерістерін және халықаралық тәжірибелердің дамуын ескере отырып, тұрақты түрде жаңартуды талап ететін динамикалық құрал ретінде қарастырылады.

Осылайша, оны іске асыру ШҚТУ-да заманауи, тұрақты әрі инклюзивті, үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келетін университеттік ортаны қалыптастыруға ықпал етеді.