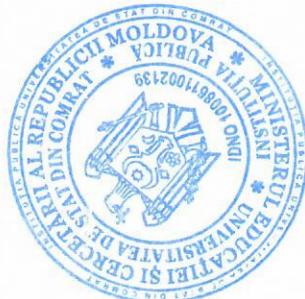




Решением Сената
Протокол № 11 от « 29.06.2022 г.

Председатель
Захария С.



**Комратский государственный университет
Департамент менеджмента качества и учебного процесса**

**Руководящие документы
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА (СМК)**

Зарегистрирован:
ОМК № 193 от 26.09.2022 регистратор Функова Н.

**СТРАТЕГИЯ
по продвижению равенства между женщинами и
мужчинами в политику, программы и нормативные
акты Комратского государственного университета
на 2022-2027 годы**

г. Комрат

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Целью Стратегии по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами в Комратском государственном университете (в дальнейшем – Стратегия КГУ) является реализовала стратегические действия по гармонизации внутреннего национального законодательства и локальных университетских актов с международными, европейскими и региональными стандартами в области гендерного равенства, воспитание уважения к роли закона в реализации защиты прав человека, обеспечение ценностей правового государства и другое.

2. Нормативные рамки, формирующие основу политик и действий в области гендерного равенства в Республике Молдова, определяются действующими международными документами, стороной которых является государство: Всеобщая декларация прав человека (1948), Конвенция о политических правах женщины (1952), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966), Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Пекинская Декларация и Платформа действий (1995), Декларация Тысячелетия (2000), Конвенции Всемирной организации труда, Конституции Республики Молдова (ст.16), Закона №5-XVI от 09.02.2006 об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин в Республике Молдова (ст.5) и т.д.

3. Необходимость разработки настоящей Стратегии вызвана необходимостью внедрения документов много секторальной политики в области обеспечения равенства между женщинами и мужчинами, в которых будут учтены отличные потребности женщин и мужчин в КГУ, что приведет к сокращению существующего дисбаланса в контексте усилий по продвижению и гарантированию фундаментальных прав человека.

4. Внедрение Стратегии будет осуществляться за счет и в пределах бюджета КГУ, указанных в планах действий на соответствующие годы, а также из других источников согласно законодательству.

5. Внедрение Национальной программы создаст лучшие возможности для обеспечения фактического и юридического гендерного равенства как неотъемлемой части процесса создания подлинной демократии, осознающей различие полов и восприимчивой к ним, предпосылками которой будут обеспечение участия всех членов общества, женщин и мужчин, во всех областях жизни. Принятие данной Программы позволит повысить эффективность и направить финансовые ресурсы на реализацию различных секторальных политик с точки зрения гендерного равенства, что положительно скажется на качестве жизни всех граждан.

6. Внедрение настоящей Национальной программы будет способствовать выполнению Республикой Молдова внутренних и международных обязательств, принятых в контексте стратегических целей в области обеспечения прав человека, при этом акцент будет сделан на обеспечении гендерного равенства.

II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Временные специальные меры - меры, направленные на достижение гендерного баланса в обществе (например, квота представительства женщин в органах власти как форма позитивной дискриминации). В соответствии с Конвенцией ООН о ликвидации всех форм дискриминации женщин она не рассматривается как дискриминация.

Гендер - это совокупность социальных и культурных норм и ролей мужчин и женщин, которые определяют их поведение, а также социальные взаимоотношения между ними. Слово "gender" в переводе с английского языка означает род (мужской, женский). Термин "гендер" является аналитическим инструментом для понимания социальных процессов.

Гендерный анализ - систематические исследования различного воздействия разрабатываемых и действующих проектов развития на мужчин и женщин. Он позволяет увидеть и сравнить, каким образом политические, экономические, социальные и иные факторы влияют на женщин и мужчин.

Гендерный баланс - равенство мужчин и женщин на всех уровнях организационной структуры.

Гендерный бюджет - инструмент оценки воздействия государственного бюджета по всем отраслям и видам услуг на различные группы мужчин и женщин. Предусматривает анализ гендерно-ориентированных ассигнований, рассматривает воздействие основных расходов по всем отраслям и видам услуг отдельно на женщин и мужчин, анализирует стратегии и ассигнования, направленные на достижение равенства возможностей в сфере государственных услуг.

Гендерные исследования - изучение социально-экономического, политического и культурного статуса, гендерных ролей и гендерных отношений женщин и мужчин. Предоставление информации для разработки и планирования политики, стратегий и программ по воздействию на существующие в обществе гендерные отношения.

Гендерно-правовая экспертиза - определение, в какой мере международные стандарты и нормы реализуются в национальном законодательстве. Определение степени гендерной чувствительности представительных и исполнительных органов, социума, способствующей формированию гендерно-справедливой политики, включающей не только равные права и ответственность, но и равные возможности для мужчин и женщин.

Гендерные предрассудки - стереотипы о существовании превосходства или неполноценности, органически связанных с половой принадлежностью и так называемым "предназначением полов".

Гендерная политика - государственная и общественная деятельность, направленная на достижение равенства мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества.

Гендерное равенство - равный доступ для женщин и мужчин к ресурсам и благам вне зависимости от половой принадлежности при выполнении социальных функций.

Гендерное равноправие - равноправие женщин и мужчин перед законом, что является одним из путей достижения гендерного равенства.

Гендерные роли - социальные роли, предписываемые мужчинам и женщинам в соответствии с социальными и культурными нормами, существующими в данном обществе и данной исторической ситуации.

Гендерная статистика - отражение соответствующего положения мужчин и женщин во всех сферах социально-политической жизни и освещение гендерных проблем в обществе.

Гендерные стереотипы - устойчивые общепринятые представления в обществе о должном "женском" и "мужском" поведении, их предназначении, социальных ролях и деятельности.

Гендерная чувствительность - понимание и принятие во внимание социально обусловленных факторов, лежащих в основе дискриминации по признаку пола.

Гендерно-чувствительное планирование - специальные методы и средства для предоставления женщинам и девочкам большей возможности участия в процессе развития общества и для измерения воздействия запланированных действий на женщин и мужчин.

Гендерная экспертиза - общественно-правовой анализ государственных программ и иных актов с целью определения соответствия их конституционному праву равенства мужчин и женщин и предотвращения дискриминации по признаку пола.

Дискриминация по признаку пола - любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола. Дискриминация по признаку пола является самой распространенной разновидностью дискриминации.

Дискриминация косвенная - действия, основанные не на формальном различии (ограничении, исключении) по признаку пола, но оказывающие неодинаковый эффект на лиц разного пола в плане использования ими прав и свобод.

Дискриминация позитивная - возможность введения временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами. Предоставление преимуществ при продвижении по службе, выдвижении и

выборные органы власти, трудоустройстве, получении образования представителям групп, традиционно дискриминируемым по признаку пола.

Дискриминация прямая - дискриминация с конкретным указанием на половую принадлежность с целью использования этого в действиях.

Дискриминация скрытая - преднамеренная дискриминация без прямого указания наниковую принадлежность, но приводящая к неодинаковому результату для лиц разного пола. **Домашнее насилие** (насилие в семье) - любое умышленное действие одного члена семьи в отношении другого, если это действие ущемляет законные права и свободы члена семьи, причиняет ему физические или психические страдания и наносит моральный вред или содержит угрозу физическому или личностному развитию члена семьи.

Домашний труд - деятельность женщин по поддержанию домашнего хозяйства (уборка, стирка, приготовление пищи и т.д.), которая не оплачивается, не имеет количественного эквивалента и социально признанной значимости. Неравное распределение домашних обязанностей является одной из форм дискриминации женщин.

Индикаторы - показатели, указывающие на прогресс (или его отсутствие) в достижении поставленных целей; на состояние изучаемого процесса, средство измерения того, что в реальности изменилось в сравнении с тем, что было запланировано в количественном, качественном и временном отношении.

Квоты - установленный уровень представительства женщин и мужчин при составлении списков кандидатов на выборах, а также их участия в органах законодательной и исполнительной власти. Квотирование рассматривается как временная мера для достижения гендерного баланса в обществе.

Кризисные центры - организации, предоставляющие услуги (консультации, временное убежище, помощь в реабилитации) лицам из групп риска, чаще всего женщинам, попавшим в сложную ситуацию вследствие насилия или угрозы насилия.

Насилие в отношении женщин - любой акт насилия, совершенный на основе полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический ущерб или страдания женщине, а также угроза совершения таких актов, принуждение или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или личной жизни.

Равные возможности - система средств и условий, необходимых для реального достижения равенства прав.

Равные права - гарантированное государством, закрепленное в Конституции Республики Казахстан и других законодательных актах равное для женщин и мужчин право осуществления гражданских, политических, экономических, социальных, культурных и других прав.

Репродуктивное здоровье - здоровье человека, отражающее его способность к воспроизведению полноценного потомства.

Репродуктивные права - права граждан на охрану их репродуктивного здоровья, принятие и реализация гражданами решения относительно рождения или отказа от рождения детей в браке или вне брака, методов зачатия и рождения детей, их числа, времени и места рождения, интервалов между рождениями, а также на медико-социальную, информационную и консультативную помощь в этой сфере.

Сексуальные домогательства на рабочем месте - сексуальные домогательства включают в себя такое нежелательное сексуальное поведение, как физический контакт и сексуально окрашенные предложения, замечания, показ порнографии и сексуальные требования, будь то слово или действия.

SWOT-анализ - методы анализа, которые позволяют определить слабые и сильные стороны ситуации или явления, а также угрозы и возможности по улучшению этой ситуации или явления.

II. ОБЩИЕ И СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Настоящая Стратегия нацелена на установление и обеспечение возможностей, условий и способов эффективной реализации гендерного равенства в КГУ.

ДЕЙСТВИЯ	ПОКАЗАТЕЛИ ДОСТИЖЕНИЯ
Внедрение гендерного подхода в образовательную политику и в образовательный процесс в КГУ	Внедрение рекомендаций международных договоров, преимущественно Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международного пакта по экономическим, социальным и культурным правам, Европейского суда по правам человека и пересмотренной Европейской социальной хартии в национальные стратегии и планы в образовательной сфере.
Внедрение гендерного подхода в программы непрерывного обучения преподавателей в контексте прав человека	Продвижение гендерного вопроса в развитие человеческих ресурсов на всех уровнях образования на основании обучения и международной практики.
Учет гендерного подхода доступа к различным услугам и привилегиям, включая гранты и стипендии в контексте прав человека.	Обеспечение девочкам и мальчикам доступа к различным услугам и привилегиям, включая гранты и стипендии на основе равенства.
Рассмотреть возможность более широкого включения гендерных целевых показателей в программах и стратегических планах КГУ.	С целью развития гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности КГУ.
Обеспечить согласованность видения и политики обеспечения гендерного равенства с общим видением развития Республики Молдова.	Упрощение реализации государственной политики и программ в масштабах различных секторов и уровней, а также учет и измерение результатов деятельности.
Обеспечить гендерный баланс и представительство обоих полов во вновь создаваемых общественных структурах КГУ	Способствование обеспечению инклюзивного охвата различных взглядов граждан.
Разработка измеряемых показателей промежуточных и конечных результатов в рамках реализации политики гендерного равенства в КГУ.	На основе анализа с разбивкой по половому признаку, реалистичных целевых индикаторов, четких ролей и обязанностей, механизмов мониторинга и оценки, а также среднес- и долгосрочных стратегических перспектив в целях поддержки устойчивости деятельности по обеспечению гендерного равенства
Расширение возможности для всестороннего вовлечения заинтересованных сторон в процесс проектирования, реализации и мониторинга политики гендерного равенства в КГУ.	Включение центральных органов власти, отраслевые министерства, организации гражданского общества, научное сообщество.
Усилить двойственный подход в рамках стратегии гендерного равенства в КГУ.	Путем сосредоточения на отдельных мерах по продвижению гендерного равенства и широкого внедрения гендерных подходов, а также определению ясных ролей,

	полномочий и линий подотчетности в интересах широкого внедрения гендерных подходов в масштабах структур КГУ
Продолжить работу по наращиванию потенциала и институционализации гендерного равенства в КГУ.	Путем расширения правовых полномочий, обеспечения доступа к основным процессам принятия решений в масштабах КГУ, обеспечения связи с другими правительственные и неправительственными учреждениями, а также обеспечения доступа к ресурсной базе.
Укрепить знание гендерной проблематики в КГУ.	Основываясь на текущих обсуждениях гендерных вопросов.
Обеспечить систематическое проведение гендерного анализа с охватом подзаконных актов КГУ.	Путем расширения охвата и глубины статистики с учетом индикаторов политики гендерного равенства с выработкой обоснований, планов мероприятий, приоритетов, сроков, задач, ожидаемых конечных результатов и/или целевые показателей и осуществить эффективное планирование политики в КГУ в целях обеспечения гендерного равенства.
Подкреплять потенциальные результаты оценки гендерного воздействия в КГУ	Посредством изучения примеров из практики и pilotных проектов. Обеспечить широкое распространение результатов таких примеров.
Применить двойственный подход к снижению гендерного дисбаланса посредством широкого внедрения гендерных подходов и конкретных целевых мероприятий по содействию гендерному равенству в КГУ.	Установить институциональную систему для обеспечения эффективной реализации, координации и устойчивого характера стратегии гендерного равенства.
Установить и поддерживать эффективные, независимые и объективные механизмы подачи заявлений или жалоб для защиты прав на гендерное равенство.	Рассматривать жалобы в эффективной, компетентной и объективной манере.

III. ЭТАПЫ И СРОКИ ВНЕДРЕНИЯ

Настоящая региональная программа устанавливает долгосрочное видение для обеспечения включения гендерного вопроса в документы политик. Внедрение настоящей программы запланировано на 2022-2027 гг.

IV. ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ВНЕДРЕНИЕ

Настоящая Стратегия будет реализована путем развития социальных партнерств в области обеспечения гендерного равенства, включающего следующие позиции:

- а) консолидация органов управления КГУ;
- б) координация деятельности на уровне администрации, структурных подразделений в сотрудничестве с гражданским обществом;
- с) активное участие организаций гражданского общества во внедрении и мониторинге Стратегии;

д) активное участие средств массовой информации, которое представляет собой один из важных инструментов осознания и повышения уровня информирования населения и оказания воздействия на главных участников в вопросе гендерного равенства, формирования гендерной культуры сотрудников КГУ;

е) привлечение доноров для более эффективной реализации настоящей Стратегии.

V. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате эффективного внедрения настоящей Стратегии в 2022-2027гг. будут достигнуты следующие стратегические результаты:

Сфера обеспечения условий, необходимых для реального равенства мужчины и женщины при КГУ:

- а) увеличение разработанных и утвержденных локальных нормативных актов КГУ;
- б) сокращение разделения по половому признаку на рынке труда при КГУ;
- с) сокращение гендерной дискриминации на рынке труда при КГУ.

Сфера участия в процессе принятия публичных решений при КГУ:

- а) увеличение представительства женщин на руководящих должностях при КГУ;
- б) подавление стереотипов и структурных барьеров, которые препятствуют активному участию женщин в публичной жизни и в процессе принятия решений при КГУ.

Сфера образования и повышения уровня общественного сознания:

- а) обеспечение равных прав и равного доступа девочкам и мальчикам, женщинам и мужчинам для осуществления всех принципов прав человека в области образования при КГУ;
- б) продвижение положительного образа женщин в качестве партнеров в развитии с помощью средств массовой информации на национальном, местном и КГУ уровне;
- с) продвижение женщин посредством средств массовой информации, в которых представлена их роль в публичной и образовательной сфере;
- д) сокращение практики представления отрицательного образа женщины в средствах массовой информации.

VI. ПОРЯДОК МОНИТОРИНГА СТРАТЕГИИ

Ответственность за мониторинг и оценку внедрения Стратегии КГУ возложена на проректоров, деканов, зав. кафедрами и структурных подразделений.

Деятельность по мониторингу настоящей Стратегии осуществляется непрерывно в течение всего периода внедрения и включает сбор, обработку и анализ данных мониторинга, выявление ошибок или непредусмотренных последствий, а также предложение возможных корректировок планируемых мер и деятельности. Мониторинг осуществляется на основании показателей достижений и показателей результатов, которые позволяют проследить и оценить в динамике достижение общих целей, указанных в Стратегии, и достижение конечной цели.

Деятельность по оценке настоящей Стратегии имеет системный характер, осуществляется в течение всего периода внедрения и включает составление, на основании показателей достижений, годовых отчетов и финального отчета оценки его осуществления.

Отдел менеджмента качества и учебного процесса обеспечит освещение Стратегии для широкой общественности, а также распространение соответствующей информации по РМ в целом.

Разработчик	Должность	Фамилия / Подпись	Дата
Разработчик	Департамент менеджмента качества и учебного процесса	Надежда Нароцкая	28.06.22
Согласовано	Проректор по учебной работе	Юрий Суляев	28.06.22
Согласовано	Проректор по науке и международным связям	Андрей Суляев	28.06.22