



Утверждаю
директор НИЦ Гагаузии
им. М.В.Маруневич
Константинова И.А.
приказ №007-к от 02.01.2026г.

ПЛАН ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА (ПГР)

Срок реализации: 2026–2029 гг.

1. Общие положения

Настоящий План гендерного равенства (далее ПГР) разработан в целях обеспечения равных прав и возможностей для всех сотрудников Научно-исследовательского центра Гагаузии им. М.В. Маруневич (далее центра) независимо от пола, возраста, семейного положения и других признаков.

План направлен на создание справедливой, безопасной и инклюзивной рабочей среды, предупреждение любых форм дискриминации, обеспечение равного доступа к профессиональному развитию, участию в принятии решений и реализации научного потенциала сотрудников.

Документ разработан в соответствии с принципами равенства возможностей, законодательства Республики Молдова и рекомендациями Европейской комиссии по внедрению Планов гендерного равенства в научных учреждениях.

2. Цель Плана

Создание эффективной системы обеспечения гендерного равенства во всех сферах деятельности центра.

3. Основные задачи

- обеспечить равные возможности при приеме на работу;
- обеспечить равные условия профессионального развития;
- создать благоприятную организационную культуру;
- предупреждать любые формы дискриминации;
- обеспечить гендерный баланс при принятии управленческих решений;
- повысить уровень осведомленности работников по вопросам гендерного равенства;
- внедрить систему мониторинга гендерных показателей.

4. Минимальные процедурные требования

4.1. Публикация Плана

Мероприятия

- утверждение Плана приказом директора;
- размещение Плана на официальном сайте учреждения;
- ознакомление сотрудников с документом под роспись.

Ответственные

Директор, заместитель директора.

Срок

2026 год.

4.2. Выделение ресурсов**Мероприятия**

- назначение ответственного лица за реализацию Плана;
- включение вопросов гендерного равенства в обязанности администрации;
- при необходимости привлечение внешних экспертов.

Ответственные

Директор.

Срок

Постоянно.

4.3. Сбор данных и мониторинг**Мероприятия**

Ежегодно проводить анализ:

- численности работников по полу;
- распределения должностей;
- уровня оплаты труда;
- участия в научных проектах;
- участия в повышении квалификации;
- участия в руководящих органах.

Подготовка ежегодного отчета.

Ответственные

Заместитель директора, бухгалтерия.

Срок

Ежегодно.

4.4. Обучение персонала**Мероприятия**

- проведение информационных встреч;
- организация семинаров;
- распространение информационных материалов;
- информирование новых работников о принципах гендерного равенства.

Ответственные

Администрация.

Срок

Не реже одного раза в год.

5. Основные направления реализации**1. Баланс между работой и личной жизнью****Цель**

Создание условий, позволяющих совмещать профессиональную деятельность и семейные обязанности.

Мероприятия

- соблюдение трудового законодательства;
- предоставление отпусков согласно законодательству;
- возможность гибкого режима работы при наличии производственной необходимости;
- уважительное отношение к семейным обязанностям работников;
- недопущение дискриминации работников, имеющих детей.

Показатели

- отсутствие жалоб;
- соблюдение социальных гарантий;
- ежегодная оценка удовлетворенности работников.

2. Гендерный баланс в управлении

Цель

Обеспечение равных возможностей участия женщин и мужчин в принятии решений.

Мероприятия

- объективный подбор кандидатов на руководящие должности;
- учет профессиональных качеств независимо от пола;
- обеспечение прозрачности процедуры назначения.

Показатели

- соотношение мужчин и женщин среди руководителей;
- открытые процедуры назначения.

3. Гендерное равенство при приеме на работу и карьерном росте

Цель

Недопущение дискриминации.

Мероприятия

- единые критерии оценки кандидатов;
- прозрачные конкурсные процедуры;
- равный доступ к обучению;
- равные возможности участия в научных проектах;
- равный доступ к повышению квалификации.

Показатели

- отсутствие случаев дискриминации;
- равное участие работников обоих полов в конкурсах и проектах.

4. Гендерный аспект в научной деятельности

Цель

Учет принципов гендерного равенства при проведении научных исследований.

Мероприятия

- учитывать при необходимости гендерный аспект в тематике исследований;
- поощрять участие женщин и мужчин в научных проектах;
- обеспечивать равный доступ к публикационной деятельности;

- поддерживать участие сотрудников обоих полов в конференциях.

Показатели

- количество проектов;
- участие сотрудников по полу;
- количество публикаций.
-

5. Предотвращение дискриминации и гендерного насилия

Цель

Создание безопасной рабочей среды.

Мероприятия

- политика нулевой терпимости к дискриминации;
- недопущение сексуальных домогательств;
- конфиденциальное рассмотрение обращений;
- информирование работников о порядке обращения;
- соблюдение этических норм общения.

Показатели

- отсутствие подтвержденных случаев;
- своевременное рассмотрение обращений;
- проведение ежегодных профилактических мероприятий.

6. Мониторинг выполнения

Ежегодно проводится оценка выполнения Плана.

Мониторинг включает:

- анализ выполнения мероприятий;
- оценку достижения показателей;
- подготовку ежегодного отчета;
- при необходимости корректировку Плана.

7. Ожидаемые результаты

В результате реализации Плана предполагается:

- обеспечение равных возможностей для всех работников;
- повышение уровня доверия внутри коллектива;
- формирование современной организационной культуры;
- предотвращение дискриминации;
- повышение прозрачности кадровой политики;
- создание безопасной рабочей среды;
- расширение участия сотрудников обоих полов в научной деятельности и управлении;
- соответствие учреждения требованиям международных программ и грантов, предусматривающих наличие Плана гендерного равенства.

**План мероприятий по реализации Плана гендерного равенства
на 2026–2029 гг.**

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный	Индикатор
1	Утверждение и публикация Плана гендерного равенства	III квартал 2026 г.	Директор	План опубликован
2	Назначение ответственного за реализацию Плана	III квартал 2026 г.	Директор	Приказ издан
3	Формирование базы гендерной статистики по персоналу	Ежегодно	Специалист по кадрам	Подготовлен отчет
4	Подготовка ежегодного отчета о реализации Плана	Ежегодно	Ответственное лицо	Отчет утвержден
5	Проведение обучающего мероприятия по вопросам гендерного равенства	Ежегодно	Администрация	Не менее одного мероприятия
6	Мониторинг гендерного баланса при приеме на работу	Постоянно	Конкурсная комиссия	Анализ проведен
7	Мониторинг участия сотрудников в научных проектах и конференциях	Ежегодно	Руководители подразделений	Статистические данные
8	Информирование работников о политике недопущения дискриминации	Ежегодно	Администрация	Ознакомлены все сотрудники
9	Анализ гендерного состава руководящих должностей	Ежегодно	Директор	Подготовлен анализ
10	Пересмотр Плана при необходимости	Один раз в три года	Директор	Обновленная редакция