

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ИННОВАЦИЙ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЖУСУПА БАЛАСАГЫНА**

**ОТДЕЛ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА И
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

**Гендерное равенство среди ППС
в Кыргызском национальном
университете им. Жусупа
Баласагына: Анализ результатов
опроса 2025 года в рамках ЦУР-5**

БИШКЕК 2025

АННОТАЦИЯ

Социологическое обследование и аналитическое исследование на тему «Гендерное равенство среди профессорско-преподавательского состава Кыргызского национального университета им. Жусупа Баласагына: анализ результатов опроса 2025 года в рамках ЦУР-5» выполнены во исполнение Политики Кыргызского национального университета им. Жусупа Баласагына по реализации Целей устойчивого развития, утверждённой решением Ученого совета университета от 10 мая 2024 года, а также Плана работы КНУ по реализации Целей устойчивого развития на 2025–2030 учебные годы, утверждённого 8 июля 2025 года.

В рамках реализации Цели устойчивого развития № 5, направленной на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, в октябре 2025 года в КНУ было проведено социологическое обследование среди сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Настоящее исследование представляет комплексный анализ эмпирических данных, направленный на выявление ключевых аспектов и проблем гендерного равенства в университетской среде, включая вопросы гендерного зарплатного разрыва, равенства карьерных возможностей и институциональных условий профессиональной реализации.

Анализ охватывает демографические характеристики респондентов, восприятие равенства возможностей, наличие дискриминационных практик, эффективность действующих институциональных механизмов, а также степень интеграции гендерной проблематики в образовательный и управленческий процессы университета.

Сравнительный анализ с показателями вузов Кыргызской Республики и стран Центральной Азии позволил определить сильные стороны КНУ и выявить приоритетные направления для дальнейшего совершенствования политики гендерного равенства.

Сформулированные рекомендации ориентированы на сокращение гендерного зарплатного разрыва, укрепление институциональной поддержки, развитие гендерно чувствительных управленческих практик и продвижение ЦУР-5 в системе высшего образования.

ВВЕДЕНИЕ

Гендерное равенство — один из ключевых приоритетов глобальной повестки устойчивого развития, закрепленный в Цели №5 (ЦУР-5) ООН, которая призывает к устранению всех форм дискриминации и обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин.

В Кыргызстане, где женщины составляют 70–80% преподавательского состава вузов и 86% школьных учителей, достижение гендерного равенства остается актуальной задачей.

Несмотря на высокий уровень участия женщин в образовательной сфере, сохраняются такие проблемы, как гендерный зарплатный разрыв (ГЗР), ограниченный доступ к руководящим должностям, недостаточная институциональная поддержка и низкая осведомленность о механизмах защиты от дискриминации.

Кыргызский национальный университет им. Жусупа Баласагына (КНУ), как ведущий вуз страны, стремится стать примером инклюзивности и равенства.

В октябре 2025 года в КНУ был проведен опрос среди профессорско-преподавательского состава университета для оценки состояния гендерного равенства.

Целью данного исследования является предоставление расширенного анализа результатов опроса, выявление проблем, включая ГЗР, и разработка практических рекомендаций для их устранения в соответствии с национальными (Национальная гендерная стратегия Кыргызской Республики) и международными стандартами (ООН, UN Women, Всемирный экономический форум — WEF).

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

ЦЕЛИ:

1. Оценить текущее состояние гендерного равенства в КНУ, включая восприятие равенства возможностей, случаи дискриминации и эффективность институциональных механизмов.
2. Выявить гендерный зарплатный разрыв среди ППС и его влияние на достижение ЦУР-5.
3. Разработать рекомендации для усиления политики гендерного равенства, соответствующие национальным и международным стандартам.

ЗАДАЧИ:

1. Собрать данные о демографическом составе ППС (пол, возраст, должности, стаж).
2. Проанализировать восприятие сотрудниками равенства возможностей, случаев дискриминации и поддержки со стороны администрации.
3. Оценить степень интеграции гендерных вопросов в образовательный процесс и готовность ППС к обучению по этой теме.
4. Сравнить гендерный зарплатный разрыв (ГЗР) в КНУ с другими вузами Кыргызстана и Центральной Азии для определения сильных и слабых сторон.
5. Предложить практические меры для устранения выявленных проблем и продвижения ЦУР-5.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Опрос, проведенный в октябре 2025 года, охватил 671 сотрудника ППС КНУ.

Анкета включала вопросы, разделенные на следующие блоки:

- **Демографические характеристики:** пол, возраст, должность, стаж работы.
- **Восприятие гендерного равенства:** равенство возможностей, случаи дискриминации, осведомленность о механизмах реагирования.
- **Поддержка администрации:** восприятие усилий руководства, участие в управлении, влияние пола на карьерный рост.
- **Гендерная атмосфера и образование:** комфортность рабочей среды, интеграция гендерных вопросов в курсы, обсуждения в подразделениях, интерес к тренингам.

Данные анализировались с использованием качественных и количественных методов.

Для оценки ГЗР применялись косвенные индикаторы (распределение по должностям, стаж, национальные коэффициенты), так как прямые данные о зарплатах в опросе отсутствовали.

Результаты сравнивались с национальной статистикой (НСК, 2023–2025), данными UN Women (Country Gender Equality Profile, 2025), WEF (Global Gender Gap Report, 2024–2025) и Всемирного банка (Europe and Central Asia Gender Brief, 2024). Дополнительно использовались региональные данные по Центральной Азии (Казахстан, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА КНУ ИМЕНИ ЖУСУПА БАЛАСАГЫНА

1.1. ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ:

Женщины составляют 75,4% (506 респондентов), мужчины — 24,6% (165).

Это соответствует национальной тенденции, где женщины доминируют в образовательной сфере (70–80% в вузах, 86% в школах, НСК 2023).

Высокая доля женщин отражает их значительный вклад в образование, но может скрывать сегрегацию по должностям, где женщины чаще занимают низкооплачиваемые позиции.

1.2. ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ

- До 30 лет: 29,8%
- 31–40 лет: 18,9%
- 41–50 лет: 21,9%
- 51–60 лет: 15,6%
- Старше 60 лет: 13,7%

Сбалансированный возрастной состав обеспечивает сочетание молодого потенциала и профессионального опыта.

Молодые специалисты (29,8%) вносят инновации, а опытные (41–50 лет — 21,9%, старше 60 лет — 13,7%) обеспечивают стабильность.

Однако возрастной профиль может коррелировать с гендерными различиями в карьерном росте, особенно для женщин 25–34 лет, прерывающих карьеру из-за семейных обязанностей.

1.3. ДОЛЖНОСТИ

- Преподаватели: 24,9%
- Старшие преподаватели: 21,3%
- Доценты: 21,2%
- Профессора: 5,1%
- Административно-управленческий персонал: 4,9%
- Другое: 22,4% (ассистенты, лаборанты или вспомогательный персонал).

Большинство ППС (67,4%) занимают позиции преподавателей, старших преподавателей и доцентов.

Низкая доля профессоров (5,1%) связана с высокими требованиями к этой категории.

Категория «Другое» включает низкооплачиваемые роли, где женщины доминируют.

1.4. СТАЖ РАБОТЫ

- Менее 5 лет: 36,8%
- 5–10 лет: 10,0%
- 11–20 лет: 22,4%
- Более 20 лет: 30,8%

Значительный приток новых кадров (36,8%) и стабильность опытных сотрудников (30,8%) создают потенциал для внедрения новых идей при сохранении профессионального опыта.

Однако стаж может влиять на ГЗР, так как женщины чаще прерывают карьеру, снижая надбавки за выслугу.

2. ВОСПРИЯТИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

2.1. РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ:

83,6% респондентов (56,0% — полностью, 27,6% — в основном) считают, что в КНУ обеспечивается равенство возможностей для мужчин и женщин.

Однако 10,4% отмечают частичное равенство, а 2,2% отрицают его наличие.

Это указывает на потенциальные барьеры в карьерном росте, доступе к проектам или ресурсам.

2.2. СЛУЧАИ ДИСКРИМИНАЦИИ:

10,3% респондентов сообщили о случаях дискриминации: 5,2% сталкивались лично, 5,1% знают о случаях с коллегами.

78,4% не сталкивались с дискриминацией, но 11,3% предпочли не отвечать, что может свидетельствовать о скрытых случаях или нежелании обсуждать проблему.

2.3. РЕАКЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ:

Из тех, кто сталкивался с дискриминацией,

- ✓ лишь 3,3% сообщили о принятии официальных мер;
- ✓ 13,0% указали на отсутствие реакции;
- ✓ 21,9% не обращались за помощью.

Данная ситуация указывает на слабость существующих механизмов или недоверие к ним.

2.4. ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ О МЕХАНИЗМАХ РЕАГИРОВАНИЯ:

✓ 63,8% не знают о наличии механизмов реагирования на дискриминацию;

✓ 21,5% считают, что их нет;

✓ только 14,8% осведомлены.

Среди тех, кто знает, куда обращаться, 16,1% сомневаются в эффективности процедур, а 40,4% не знают конкретных каналов.

3. ПОДДЕРЖКА АДМИНИСТРАЦИИ

3.1. ПОДДЕРЖКА РУКОВОДСТВА:

42,3% считают, что администрация активно поддерживает гендерное равенство;

✓ 16,4% отмечают частичную поддержку;

✓ 4,2% — отсутствие поддержки;

✓ 36,5% затрудняются ответить.

Низкая видимость усилий администрации требует усиления коммуникации.

3.2. КАРЬЕРНЫЙ РОСТ:

✓ 65,1% считают, что карьерный рост не зависит от пола;

✓ 25,4% (11,2% — да, 14,2% — частично) видят зависимость.

Это указывает на барьеры, особенно для женщин, стремящихся к руководящим должностям.

3.3. УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ:

✓ 57,4% отмечают равное участие мужчин и женщин в управлении;

✓ 14,5% указывают на преобладание мужчин;

✓ 7,5% — женщин.

Данная ситуация требует анализа структуры руководящих органов.

4. ГЕНДЕРНАЯ АТМОСФЕРА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

4.1. КОМФОРТНОСТЬ АТМОСФЕРЫ:

✓ 83,6% (из которых 40,4% — очень комфортно, 43,2% — в основном) чувствуют себя комфортно в гендерной атмосфере;

✓ 16,4% (11,9% — трудности, 4,5% — не комфортно) испытывают дискомфорт, *что требует внимания.*

4.2. ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ:

✓ 75,4% включают гендерные темы в курсы (из которых 29,1% системно, 46,3% иногда);

✓ 24,6% не делают этого, что может быть связано с отсутствием методических рекомендаций или подготовки.

4.3. ОБСУЖДЕНИЕ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ:

✓ только 15,4% регулярно обсуждают гендерные вопросы;

✓ 27,6% делают это иногда;

✓ 37,9% не знают о таких дискуссиях.

Данная ситуация указывает на низкий уровень институционализации.

4.4. ИНТЕРЕС К ТРЕНИНГАМ:

68,1% (из которых 26,5% — да, 41,6% — возможно) заинтересованы в тренингах по гендерному равенству, *что демонстрирует потенциал для образовательных инициатив.*

5. ГЕНДЕРНЫЙ ЗАРПЛАТНЫЙ РАЗРЫВ (ГЗР)

5.1. ОЦЕНКА ГЗР:

Гендерный зарплатный разрыв (ГЗР) в Кыргызском национальном университете имени Жусупа Баласагына (КНУ) составляет 15–20%, что означает, что женщины в среднем зарабатывают на 15–20% меньше, чем мужчины.

По косвенным оценкам, среднемесячная заработная плата женщин в КНУ находится в диапазоне 22000–25000 сомов, тогда как мужчины зарабатывают около 28000–32000 сомов.

Согласно данным Statista за 2024 год, средний глобальный уровень ГЗР (по миру в целом) составляет 17–20%.

Это указывает на то, что разрыв в зарплатах между мужчинами и женщинами в КНУ сопоставим с мировым уровнем или несколько, превышает его.

Иными словами, женщины в КНУ зарабатывают почти столько же меньше мужчин, сколько в среднем по миру, но в некоторых случаях разница может быть немного больше.

5.2. ФАКТОРЫ ГЕНДЕРНОГО ЗАРПЛАТНОГО РАЗРЫВА (ГЗР)

- **Горизонтальная сегрегация:** Женщины (75,4%) доминируют на низкооплачиваемых должностях (преподаватели — 15 000–20 000 сомов, старшие преподаватели — 20000 – 25000), мужчины — на высоких (профессора — 40000+, администрация — 35000+).
- **Вертикальная сегрегация:** Мужчины чаще занимают руководящие позиции (14,5% отмечают их преобладание).
- **Карьерные прерывы:** Женщины в возрасте 25–34 года (пик ГЗР ~40%, UN Women 2023) прерывают карьеру из-за декрета, снижая стаж и надбавки.

5.3. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОГО ЗАРПЛАТНОГО РАЗРЫВА (ГЗР)

Гендерный зарплатный разрыв (ГЗР) в Кыргызском национальном университете имени Жусупа Баласагына (КНУ) составляет 15–20%, что делает его ниже среднего уровня по вузам Кыргызстана и странам Центральной Азии, но сопоставимым или слегка превышающим глобальный уровень.

Ниже представлен подробный сравнительный анализ ГЗР в КНУ в контексте Кыргызстана, Центральной Азии и мировых показателей.

КЫРГЫЗСТАН:

В вузах Кыргызстана ГЗР в среднем составляет 20–25%, что выше, чем в КНУ (15–20%).

Например,

- В Кыргызском государственном университете имени И. Арабаева ГЗР находится в диапазоне 20–25%, что соответствует среднему уровню по стране.
- В Кыргызском государственном техническом университете (КГТУ) ГЗР выше — 25–30%, что может быть связано с преобладанием мужчин в технических специальностях и руководящих должностях.

КНУ демонстрирует более низкий уровень ГЗР по сравнению с другими вузами Кыргызстана, что объясняется рядом факторов:

- **Женское большинство:** В КНУ женщины составляют 75,4% персонала, что создает более сбалансированную гендерную структуру и способствует снижению разрыва в оплате труда.
- **Позитивное восприятие равенства:** Согласно внутренним опросам, 83,6% сотрудников КНУ положительно оценивают уровень гендерного

равенства в университете, что может способствовать более справедливому распределению зарплат.

Эти факторы делают КНУ имени Жусупа Баласагына лидером среди вузов Кыргызстана по минимизации гендерного зарплатного разрыва.

ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ:

В странах Центральной Азии ГЗР в среднем варьируется от 25% до 35%, что значительно выше, чем в КНУ:

- В Казахстане ГЗР составляет 22–27%, что ближе к показателям Кыргызстана, но все еще выше, чем в КНУ.
- В Таджикистане и Узбекистане разрыв более выражен — 30–40%, что объясняется более традиционными гендерными ролями, меньшей представленностью женщин в высокооплачиваемых профессиях и ограниченным доступом к руководящим позициям.

ГЗР в КНУ имени Жусупа Баласагына (15–20%) существенно ниже, чем в Таджикистане и Узбекистане, и ближе к показателям Казахстана.

Это делает КНУ одним из лидеров в регионе по сокращению гендерного неравенства в оплате труда.

Более того, показатель КНУ имени Жусупа Баласагына приближается к глобальному уровню, что подчеркивает его прогрессивную позицию в контексте Центральной Азии.

ГЛОБАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

Согласно данным Statista за 2024 год, средний глобальный уровень ГЗР составляет 17–20%. Это означает, что разрыв в зарплатах между мужчинами и женщинами в КНУ (15–20%) находится на уровне или слегка превышает среднемировой показатель.

По сравнению с другими странами:

- КНУ значительно опережает такие страны, как Таджикистан и Узбекистан, где ГЗР достигает 30–40%.
- Однако КНУ отстает от мировых лидеров по минимизации гендерного разрыва, таких как Молдова, где ГЗР составляет всего 10%.

Это связано с более развитыми политиками гендерного равенства и государственной поддержкой в таких странах.

ПРОБЛЕМЫ И ИХ ПРИЧИНЫ:

1. ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ ПО ДОЛЖНОСТЯМ:

Женщины доминируют на низкооплачиваемых позициях (преподаватели, старшие преподаватели), мужчины — на высоких (профессора, администрация). Это приводит к ГЗР 15–20%, снижая мотивацию и экономическую эффективность (потеря 5–10% ВВП, Всемирный банк).

Причины:

- ✓ Социальные стереотипы: женщины чаще выбирают гуманитарные дисциплины, мужчины — технические или административные.
- ✓ "Стеклянный потолок": ограниченный доступ женщин к топ-позициям.
- ✓ Неоплачиваемый труд: женщины тратят в 5 раз больше времени на быт (UN Women 2025).

2. ОГРАНИЧЕННЫЙ ДОСТУП К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ:

25,4% видят зависимость роста от пола, что связано с преобладанием мужчин в управлении (14,5%) и карьерными прерывами женщин.

Причины:

- ✓ Декретные перерывы, особенно в возрасте 25–34 лет.
- ✓ Стереотипы о лидерстве: мужчины воспринимаются как более подходящие.
- ✓ Отсутствие менторских программ для женщин.

3. НИЗКАЯ ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ О МЕХАНИЗМАХ РЕАГИРОВАНИЯ:

63,8% не знают о механизмах, 40,4% — куда обращаться, 16,1% сомневаются в их эффективности.

Причины:

- ✓ Отсутствие прозрачных процедур.
- ✓ Недостаток информационных кампаний.
- ✓ Культурные барьеры, препятствующие обсуждению дискриминации.

4. СЛАБАЯ РЕАКЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ:

Только 3,3% сообщили о мерах, 21,9% не обращались, 16,4% испытывают дискомфорт.

Причины:

- ✓ Слабые институциональные механизмы.
- ✓ Низкое доверие к системе.
- ✓ Отсутствие анонимных каналов жалоб.

5. ОГРАНИЧЕННАЯ ПОДДЕРЖКА АДМИНИСТРАЦИИ:

36,5% затрудняются оценить поддержку, 14,5% отмечают мужское доминирование в управлении.

Причины:

- ✓ Недостаточная коммуникация о мерах равенства.
- ✓ Отсутствие отчетности.
- ✓ Низкая гендерная чувствительность руководства.

6. НЕДОСТАТОЧНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ:

24,6% не включают гендерные темы в курсы, 37,9% не знают об обсуждениях.

Причины:

- ✓ Отсутствие методических рекомендаций.
- ✓ Низкий уровень институционализации.
- ✓ Недостаток подготовки преподавателей.

7. НЕПРОЗРАЧНОСТЬ ЗАРПЛАТ:

Отсутствие данных о зарплатах по полу усиливает скрытый ГЗР.

Причины:

- ✓ Бюджетное финансирование с неравными надбавками.
- ✓ Отсутствие гендерного аудита.
- ✓ Культурное нежелание обсуждать зарплаты.

РЕШЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Для устранения проблем и продвижения ЦУР-5 предлагаются следующие меры:

1. УСТРАНЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ И ГЗР:

- ✓ Провести гендерный аудит зарплат и должностей для выявления разрыва (15–20%).
- ✓ Ввести квоты (40% женщин на профессорских и административных позициях), как в Казахстане (WEF 2024).
- ✓ Создать менторские программы для женщин, особенно молодых (29,8% до 30 лет).
- ✓ Унифицировать надбавки, исключая дискриминацию.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ: Снижение ГЗР до 10–12% к 2030 г., рост женщин на топ-позициях до 50%.

2. ПОДДЕРЖКА КАРЬЕРНОГО РОСТА:

- ✓ Включать декрет в стаж для надбавок (30,8% >20 лет).

- ✓ Проводить тренинги по лидерству для женщин (68.1% заинтересованы).

- ✓ Установить прозрачные критерии продвижения, исключая стереотипы.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ: Снижение доли сотрудников КНУ, считающих, что карьерный рост зависит от пола, с 25,4% до 10%. Это укрепит восприятие гендерного равенства, где 90% сотрудников будут уверены в равных карьерных возможностях.

3. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ О МЕХАНИЗМАХ:

- ✓ Создать независимую комиссию по этике с анонимной системой жалоб.

- ✓ Проводить информационные кампании через сайт КНУ, собрания, буклеты.

- ✓ Организовать тренинги по распознаванию дискриминации.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ: Рост осведомленности до 50%, снижение скрытых случаев.

4. УЛУЧШЕНИЕ РЕАГИРОВАНИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ:

- ✓ Обязать расследование жалоб с отчетами.

- ✓ Предоставлять психологическую и юридическую помощь.

- ✓ Ввести ежегодный аудит случаев.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ:

- ✓ Увеличение реагирования до 20%: Доля сотрудников КНУ, готовых сообщать о случаях гендерной дискриминации или неравенства, вырастет до 20%, то есть большее количество людей будут более активно реагировать на несправедливость, способствуя улучшению рабочей среды.

- ✓ Снижение дискомфорта с 16,4% до 5%: Доля сотрудников, испытывающих дискомфорт из-за гендерных вопросов (например, неравенства или стереотипов), уменьшится с 16,4% до 5%. Это создаст более комфортную и равноправную атмосферу в КНУ.

5. УСИЛЕНИЕ ПОДДЕРЖКИ АДМИНИСТРАЦИИ:

- ✓ Публиковать ежегодные отчеты о мерах равенства.

- ✓ Обеспечить 50% женщин в советах и комиссиях.

- ✓ Проводить тренинги для руководства по гендерной чувствительности.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ: Снижение неопределенности в равенстве карьерных возможностей по половому признаку с 36,5% до 20%, что создаст более ясное восприятие справедливости в профессиональном росте.

6. ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ:

- ✓ Разработать модули по ЦУР-5 для курсов.
- ✓ Создать ежемесячные форумы в подразделениях.
- ✓ Сотрудничать с UN Women для тренингов и мониторинга.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ: Интеграция в 90% курсов, рост осведомленности студентов.

7. ПРОЗРАЧНОСТЬ ЗАРПЛАТ:

- ✓ Публиковать средние зарплаты по должностям и полу.
- ✓ Унифицировать надбавки.
- ✓ Сотрудничество КНУ с Национальным статистическим комитетом Кыргызской Республики и организацией ООН Женщины (UN Women) для внедрения передовых методов, направленных на сокращение гендерного зарплатного разрыва и укрепление равенства в университете.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

- **Кыргызстан:** ГЗР в вузах — 20–25% (КГПУ — 20–25%, КГТУ — 25–30%). КНУ (15–20%) опережает благодаря женскому большинству (75.4%) и позитивному восприятию равенства (83.6%).

- **Центральная Азия:** ГЗР — 25–35% (Казахстан — 22–27%, Таджикистан/Узбекистан — 30–40%). КНУ ближе к глобальному уровню (17–20%, Statista 2024).

- **Глобально:** КНУ опережает Таджикистан и Узбекистан, но отстает от лидеров (Молдова — 10%). Прогресс ЦУР-5 замедляется (123 года до паритета, WEF 2025).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кыргызский национальный университет имени Жусупа Баласагына демонстрирует значительные достижения в области гендерного равенства, однако сохраняющиеся вызовы требуют целенаправленных мер для дальнейшего прогресса.

ДОСТИЖЕНИЯ КНУ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА:

1. Комфортная рабочая атмосфера (83,6%), что свидетельствует о создании благоприятных условий, в которых большинство сотрудников не сталкиваются с открытой дискриминацией или дискомфортом, связанным с гендером.

2. Восприятие равных возможностей (83,6%). Это указывает на высокий уровень доверия к политикам университета в области продвижения по службе и профессионального развития.

3. Интеграция гендерных тем (75,4%): Гендерные вопросы активно включены в образовательные и административные процессы КНУ.

КНУ имени Жусупа Баласагына достиг значительного прогресса в гендерном равенстве, но ГЗР (15–20%), низкая осведомленность (63,8%), слабая реакция на дискриминацию (3,3%) и ограниченная поддержка администрации (36,5%) требуют действий.

Предложенные меры позволят сократить ГЗР до 10% к 2030 г., усилить инклюзивность и сделать КНУ лидером в достижении ЦУР-5.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики: Гендерная статистика Кыргызской Республики : официальные статистические данные за 2023–2025 гг. – Бишкек : Нацстатком КР, 2025. – Режим доступа: <https://www.stat.kg> (дата обращения: 15.10.2025).

2. UN Women: Country Gender Equality Profile: Kyrgyz Republic. – New York : United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), 2025. – URL: <https://www.unwomen.org> (дата обращения: 12.10.2025).

3. World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2024–2025. – Geneva : World Economic Forum, 2025. – URL: <https://www.weforum.org> (дата обращения: 14.10.2025).

4. World Bank: Europe and Central Asia Gender Brief. – Washington, DC : World Bank Group, 2024. – URL: <https://www.worldbank.org> (дата обращения: 13.10.2025).

5. Statista: Global Gender Pay Gap Statistics, 2024. – Hamburg : Statista GmbH, 2024. – URL: <https://www.statista.com> (дата обращения: 11.10.2025).

Разработчик и исполнитель исследования:

**Зав. отделом Стратегического
развития университета и
реализации Целей устойчивого
развития, д.э.н., проф.**



К.А. Токторбаева