



Международная
организация
труда



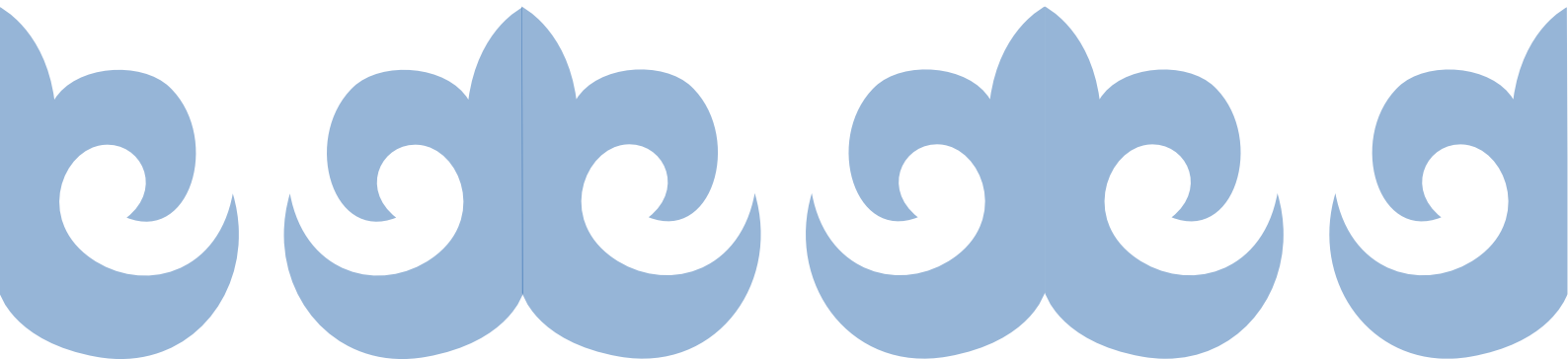
Гражданская
платформа

**Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин
Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын
укуктары жана гендердик теңчилик боюнча
кеңешинин гендердик зомбулукка каршы активдүү
аракеттердин 16 күндүгүнүн алкагында өткөрүлүүчү
жыйыны**

**Заседание Совета по правам женщин, детей и
гендерного равенства при Торага Жогорку Кенеша
Кыргызской Республики в рамках 16 дней активных
действий против гендерного насилия**

**Meeting of the Council on the Rights of Women,
Children, and Gender Equality under the Speaker of the
Jogorku Kenesh of the Kyrgyz Republic within the
framework of the 16 Days of Activism Against Gender-
Based Violence**

26 - ноябрь 2024 - жыл, Бишкек шаары





Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңешинин гендердик зомбулукка каршы активдүү аракеттердин 16 күндүгүнүн алкагында өткөрүлүүчү жыйыны

Өткөрүү күнү: 2024-жылдын 26-ноябры

Өткөрүлүүчү жер: Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, Сүйрү зал

Модератор: **Алиев Медербек Кубанычевич**, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаты

Убактысы	Программа
13:30 -14:00	Катышуучуларды каттоо
14:00 - 14:15	Саламдашуу сөзү: Кыргыз Республикасынын төрагалыгы алдында Борбор Азия аялдарынын диалогунун жыйынтыктары <i>Исаева Джамиля Кубанычбековна, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасынын орун басары, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңештин Төрагасынын орун басары</i>
14:15 - 14:25	Саламдашуу сөзү <i>Антые Граве, Кыргыз Республикасында БУУ системасынын туруктуу координатору</i>
14:25 -14:50	Борбор Азия аялдарынын диалогунун жыйынтыктарын талкуулоо
14:50 – 15:05	1325-УИП “Аялдар, тынчтык жана коопсуздук” мониторингинин жыйынтыктары Баяндамачы: <i>Исакова Эльмира Ашимбековна, Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин укуктук камсыздоо башкармалыгынын начальнигинин орун басары</i>

15:05 – 15:25	Суроо-жооп
15:25 – 15:40	БУУнун №190 “Эмгек чөйрөсүндөгү зомбулукту жана куугунтукту жоюу жөнүндө” конвенциясынын жоболорун колдонуу үчүн өлкөлөрдө жана Кыргыз Республикасында кабыл алынган мыйзамдык чаралар. Баяндамачы: <i>- Озге Бербер Агташ, Гендердик теңчилик жана басмырлабоо маселелери боюнча адис, Татыктуу эмгек маселелери боюнча техникалык колдоо тобу жана Чыгыш Европа жана Борбор Азия өлкөлөрү үчүн ЭЭУнун бюросу</i>
15:40 – 16:00	Суроо-жооп
16:00 - 16:15	Мамлекеттик бюджетти түзүү жана аткаруу процесстерине гендердик мамилелерди киргизүү. Баяндамачы: <i>Таранчиева Асия Токбаевна, “Бишкек шаарынын финансы-экономикалык жана салык системасынын ардагерлери” коомдук бирикмесинин гендердик багыттагы бюджет жана программалык бюджеттөө боюнча бюджеттерди түзүү боюнча окууларды, тренингдерди өткөрүү боюнча консультант/эксперт. Башкармалыктын мүчөсү.</i>
16:15 -16:35	Суроо-жооп
16:35 – 16:40	Сунуштарды бекитүү
16:40	<i>Кечки тамактануу. КР Жогорку Кеңешинин чыгыш ашканасы</i>



**Заседание Совета по правам женщин, детей и гендерного равенства
при Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики**
в рамках 16 дней активных действий против гендерного насилия

Дата проведения: 26 ноября 2024 года
Место проведения: Жогорку Кенеш Кыргызской Республики,
Большой овальный зал (7 этаж)
Модератор: **Алиев Медербек Кубанычевич**, депутат Жогорку Кенеша
Кыргызской Республики

Время	Программа
13:30 -14:00	<i>Регистрация участников</i>
14:00 - 14:15	Приветственное слово Результаты Диалога женщин Центральной Азии под председательством Кыргызской Республики <i>Исаева Джамия Кубанычбековна</i> , Заместитель Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, заместитель Председателя Совета по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики
14:15 - 14:25	Приветственное слово <i>Антъе Граве</i> , Постоянный координатор системы ООН в Кыргызской Республике
14:25 -14:50	Обсуждение итогов Диалога женщин Центральной Азии
14:50 – 15:05	Результаты мониторинга НПД 1325 “Женщины, мир и безопасность” <i>Докладчик:</i> <i>Исакова Эльмира Ашимбековна</i> , Заместитель начальника управления правового обеспечения министерства внутренних дел Кыргызской Республики
15:05 – 15:25	Вопросы - ответы

15:25 – 15:40	Законодательные меры, принятые в странах и в Кыргызской Республике для применения положений Конвенции No. 190 “Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда”. <i>Докладчик.</i> <i>- Озге Бербер Агташ, Специалист по вопросам гендерного равенства и недискриминации, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии</i>
15:40 – 16:00	Вопросы – ответы
16:00 - 16:15	Внедрение гендерных подходов в процессы формирования и исполнения государственного бюджета. <i>Докладчик:</i> <i>Таранчиева Асия Токбаевна, консультант/эксперт по проведению обучения, тренингов по формированию бюджетов по гендерно-ориентированному бюджету и программного бюджетирования Общественного объединения "Ветераны финансово-экономической и налоговой систем г. Бишкек". Член Правления.</i>
16:15 -16:35	Вопросы – ответы
16:35 – 16:40	Утверждение Рекомендаций
16:40	<i>Ужин. Восточная столовая Жогорку Кенеша КР</i>



International
Labour
Organization

Зомбулуктан жана куугунтуктан эркин эмгек чөйрөсү

Озге Бербер Агташ,

Чыгыш Европа жана Борбор Азия өлкөлөрү үчүн ЭЭУ
бюросунун гендердик теңчилик жана басмырлабоо
маселелери боюнча адиси

Бишкек, 26/11/2024

#RATIFY
C190

- ▶ 190-конвенция милдеттүү эл аралык келишим болуп саналат. Ал 2019-жылдын июнь айында Эл аралык эмгек уюмунун Башкы конференциясында кабыл алынган.
- ▶ К 190 ратификациялаган өкмөттөр эмгек чөйрөсүндөгү зордук-зомбулуктун жана куугунтуктун алдын алуу жана чечүү үчүн зарыл мыйзамдарды жана саясий чараларды кабыл алууга тийиш.
- К 190 кадыр-баркка жана урматтоого негизделген эмгектин келечегин калыптандыруу үчүн тарыхый мүмкүнчүлүк болуп калды.
- К 190ду 45 өлкө ратификациялаган.
- ▶ 2024-жылы документти Кыргызстан, Молдова, Австрия, Дания, Финляндия, Португалия жана Румыния ратификациялады.



International
Labour
Organization





International
Labour
Organization

Иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин өкүлдөрү менен консультацияларга негизделген инклюзивдик, комплекстүү жана гендердик багыттагы мамиле



Өкмөттөрдүн, иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин ар кандай жана бири-бирин толуктап турган ролдорун жана иш-милдеттерин, ошондой эле алардын жоопкерчилигинин даражасын жана ар кандай мүнөзүн таануу

Advancing social justice, promoting decent work

26

Население и домохозяйства в сфере труда: руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206

Рисунок 3. Инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход



ilo.org

К 190 төмөнкүлөргө үндөйт...

- ▶ Алдын алуу жана коргоо чараларын көрүүгө
- ▶ Натыйжалуу аткарууга жана укуктук коргоо каражаттарына
- ▶ Окутууга жана жетекчиликке алууга
- ▶ Гендердик зомбулукка жана куугунтукка каршы күрөшүү боюнча конкреттүү чараларды көрүүгө
- ▶ Өкмөттөрдүн, иш берүүчү уюмдардын жана кызматкерлердин ортосундагы кызматташтыкка

... жана кантип?

1 АЛДЫН АЛУУ ЖАНА КОРГОО

2 АТКАРУУ ЖАНА УКУК КОРГОО
КАРАЖАТТАРЫ

3 ТҮШҮНДҮРҮҮ ЖАНА ОКУТУУ



Эскертүү жана **коргоо**...

6

Аныктоо жана тыюу салуу

**Тобокелге көбүрөөк дуушар болгон топторду,
тармактарды, кесиптерди же жумуш орундарын
аныктоо**

Жумуш ордунда саясатты кабыл алуу

Эмгек коопсуздугун жана гигиенасын башкаруу жана

тобокелдиктерди баалоо системасына зордук-

зомбулук жана куугунтуктоо маселелерин киргизүү

Окутуу жана маалыматты жайылтуу



Индия

2013-жылдагы жумуш ордунда сексуалдык кугунтуктоо жөнүндө Мыйзам (алдын алуу, тыюу салуу жана зыяндын ордун толтуруу) туруктуу, убактылуу, бир жолку же күнүмдүк негизде, алар түздөн-түз же агент/ижарачы аркылуу иштешеби, акы үчүн же жокпу, ыктыярдуу негизде же башка жол менен иштешкенине, жумушка орношуу шарттары ачык же кыйыр түрдө болобу же жокпу ага карабастан, жумуш ордунда **иштеген бардык адамдарды** коргойт жана жумуш боюнча кесиптештерди, контракт боюнча кызматкерлерди, стажерлерди, практиканттарды, шакирттерди камтыйт.

Социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү, татыктуу эмгекке көмөктөшүү

Филиппиндер (2024-жылы ратификациялаган)

2018-жылдагы коопсуз мейкиндик жөнүндө мыйзам «Интернеттеги гендердик сексуалдык асылуу» деп төмөнкүдөй аныктама берет: башка бирөөнү **психикалык, эмоционалдык же психологиялык жактан кыйнаган** же алып келиши мүмкүн болгон белгилүү бир адамга багытталган ар кандай жүрүм-турум; жеке коопсуздуктан коркуу сезимин пайда кылган же алып келиши мүмкүн болгон белгилүү бир адамга багытталган ар кандай жүрүм-турум; сексуалдык асылуу, анын ичинде сексуалдык мүнөздөгү жагымсыз сөздөр жана комментарийлер; коркутуулар; макулдугусуз алардын сүрөттөрүн жүктөө же жайылтуу; видео жана аудио жазууларды макулдугусуз жүктөө же жайылтуу; киберкуугунтук; жана Интернеттеги жеке маалыматтарды уурдоо.

► ilo.org

Кытай

Кытайда медициналык кызматкерлерди коргоо боюнча мыйзам кабыл алынган. 2019-жылдын декабрь айында кабыл алынган «**Медициналык жардам берүү жана саламаттыкты сактоо жөнүндө**» Мыйзамына **бейтаптар тарабынан** медициналык кызматкерлерге карата **жумуш ордунда зомбулуктун алдын алуу** боюнча жоболор кирет

Жаңы Зеландия

2015-жылдагы ден-соолук жана жумуш ордундагы коопсуздук жөнүндө мыйзамда кызматкерлердин, ошондой эле үчүнчү жактардын, анын ичинде алардын дене бойлук жана психикалык саламаттыгын сактоо боюнча жалпы жоопкерчилик камтылган.

Социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү, татыктуу эмгекке көмөктөшүү

Австралия (2023-жылы ратификациялаган)

Safe Work Australia уюму тарабынан жарыяланган колдонмо (2021) сексуалдык куугунтуктоону ден-соолукка жана коопсуздукка психологиялык жана дене бойлук тобокелдикти жараткан жумуш ордундагы коркунуч катары мүнөздөйт. Ошондуктан, иш берүүчүлөр төмөнкүлөргө милдеттүү: жумуш ордунда сексуалдык куугунтуктоо тобокелдиктерин аныктоону жана талаптагыдай жоюуну камсыз кылуу үчүн **жумуш ордунда жүрүм-турумду жана саламаттыкты сактоо менен эмгек коопсуздугу жаатындагы саясатты**, ошондой эле үчүрдөгү жумуш ордунда практиканы карап чыгууга; **бардык кызматкерлер бул саясатты**, ошондой эле аралыктан иштөөнүн таралышын эске алуу менен, сексуалдык куугунтуктоо боюнча **өздөрүнүн укуктарын жана милдеттерин билишин жана түшүнүшүн камсыз кылууга; бардык «жумуш орундары»** ушундай коргоого алынышын камсыз кылууга

► ilo.org

Укук колдонуу жана укуктук коргоо каражаттары...

- Коопсуз, адилеттүү, эффективдүү жана гендердик багытталган отчеттуулук жана талаш-тартыштарды чечүү механизмдерин түзүү же бекемдөө
- Натыйжалуу жана адекваттуу укуктук коргоо каражаттары
- Жабырлануучуларды колдоо, анын ичинде өч алууга каршы
- Кызматкерлердин өмүрүнө, ден соолугуна жана коопсуздугуна дароо жана олуттуу коркунуч болгон учурда убактылуу токтотуу укугун камсыз кылуу
- Купуялуулук
- Эмгек инспекторлорунун жана башка бийлик органдарынын укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү
- Санкциялар жана консультациялар
- Маалыматтарды чогултуу жана жарыялоо



Өлкөлөрдүн мисалдары....укук колдонуу

10

▶ Португалия (2024-жылы ратификациялаган)

Эмгек кодекси (2017) жети адамдан ашык иштеген компаниялар үчүн жумуш ордунда куугунтуктоого карата жүрүм-турум кодексин кабыл алуу жана жумуш ордунда куугунтуктоонун болжолдуу фактысы аныкталса, кызматкерге карата тартиптик процессти баштоо боюнча милдеттенме киргизген.

Сауд Арабиясы

Бийлик органдары мамлекеттик жана жеке сектордогу куугунтуктун алдын алуу үчүн зарыл, анын ичинде төмөнкүдөй чараларды көрүүгө тийиш:

- ❖ Даттанууларды кароонун ички механизмдин киргизүү,
- ❖ Купуялуулукту сактоо,
- ❖ Жайылтуу жана байланыш.

Румыния (2024-жылы ратификациялаган)

Бирдей мүмкүнчүлүктөр жана мамиле жөнүндөгү №202 Мыйзам анда 50дөн ашык адам иштеген борбордук жана мамлекеттик органдар, жарандык жана аскердик мекемелер, ошондой эле 50дөн ашык адам иштеген жеке компаниялар кызматкерди аныктап, анын алдына бирдей мүмкүнчүлүктөрдү жана мамилени камсыз кылуу, анын ичинде жумушта куугунтуктоонун алдын алуу жана ага каршы күрөшүү боюнча милдеттерди коюшу керек.

Социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү, татыктуу эмгекке көмөктөшүү

Перу (2022-жылы ратификациялаган)

Иш берүүчүлөр куугунтукка каршы күрөшүү саясатын жана тергөө жол-жоболорун ылайыкташтырууга, куугунтукка каршы күрөшүү маселелери боюнча окутууларды өткөрүүгө, жыл сайын сексуалдык куугунтуктоонун тобокелдиктерин баалоого жана ишкананын көлөмүнө жараша сексуалдык куугунтукка каршы комитетти же ыйгарым укуктуу органды түзүүгө милдеттүү.

Индонезия

38 ишкана тиешелүү кесиптик бирликтер менен зордук-зомбулукка жана куугунтукка абсолюттук жол берилбестик саясатына кол коюшту, бул алардын эмгек чөйрөсүндөгү зомбулуктун жана куугунтуктун кандай гана түрлөрү болбосун четке кагууга бирдиктүү жактоочулугун далилдейт. ilo.org

Италия (2021-жылы ратификациялаган)

2021-жылы Конституциялык сот гендердик зомбулуктун жана куугунтуктоонун бардык курмандыктары акысыз юридикалык жардам жана көмөк алууга укуктуу деп токтом чыгарды.

АКШ (Пуэрто-Рико)

№83 Мыйзам жумушта сексуалдык куугунтукка кабылган учурда 15 күндүк өргүүнү камсыз кылат.

Социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү, татыктуу эмгекке көмөктөшүү

Япония

Куугунтукка каршы күрөшү жөнүндө мыйзам иш берүүчүлөргө куугунтуктоо учурлары жөнүндө билдирген кызматкерлерди жумуштан кетирүүгө же мындай учурлар тууралуу билдиргендиги үчүн ага башка жол менен жагымсыз мамиле кылууга тыюу салган жобону камтыйт.

ilo.org

Түшүндүрүү жана окутуу...

- Зордук-зомбулук жана куугунтуктоо маселелерин тиешелүү саясатка киргизүү
- Маалымдуулукту жогорулатуу
- Гендердик багыттагы окуу программалары
- Кызматкерлерге, иш берүүчүлөргө жана башка тиешелүү бийлик органдарына (судьяларга, эмгек инспекторлоруна...) сунуштарды, ресурстарды берүү жана окутуу
- Журналисттер жана ЖМК кызматкерлери үчүн материалдарды иштеп чыгуу



Өлкөлөрдүн мисалдары....

14

Австралия (2023-жылы ратификациялаган)

Адам укуктары боюнча комиссия беш жылда бир жолу Австралиядагы жумуш орундарында сексуалдык куугунтуктоонун улуттук изилдөөлөрүн жүргүзүп турат, анын жүрүшүндө Австралиядагы жумуш орундарында сексуалдык куугунтуктоонун таралышы, мүнөзү жана маалыматтары изилденет. Текшерүүлөр жумуш орундарындагы сексуалдык куугунтуктоонун көлөмү жана анын алдын алуу жана ага реакция кылуу демилгелеринин зарылдыгы жөнүндө маанилүү маалыматтарды берет.

Социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү, татыктуу эмгекке көмөктөшүү

Сальвадор (2022-жылы ратификациялаган)

Жумуш ордунда тобокелдиктердин алдын алуу боюнча жалпы эрежелер иш берүүчүлөрдү талаптагыдай жумуш ордун камсыз кылуу үчүн психологиялык тобокелдиктердин алдын алуу программаларын уюштурууга милдеттендирет. Окутуу программалары жумуш ордунда зомбулуктун жана куугунтуктун себептерин жана кесепеттерин камтууга тийиш.

ilo.org

ҮЙ-БҮЛӨЛҮК ЗОМБУЛУК

Үй-бүлөлүк зомбулук эмгек чөйрөсүнө төмөнкүдөй таасир тийгизет:



Бул эл аралык эмгек ченеми мүчө өлкөлөрдөн төмөнкүлөрдү талап кылат:

№ 190 конвенция	➤ Анын таасирин таасирин таануу
	➤ мүмкүн болушунча иш жүзүндө анын кесепеттерин жумшартуу
№ 206 сунуш	— Жабыркагандар үчүн өргүү — Ийкемдүү эмгек режими — Жумуштан бошотуудан убактылуу коргоо — Үй-бүлөлүк зомбулук маселелерин жумуш ордунда тобокелдиктерге баа берүүгө киргизүү — Маалымдуулукту жогорулатуу



Өлкөлөрдүн мисалдары....

16

Жаңы Зеландия

Үй-бүлөлүк зомбулук жана жабырлануучуларды коргоо жөнүндөгү мыйзам (2018-ж.) үй-бүлөлүк зомбулуктан жапа чеккен кызматкерлерге төмөнкүдөй укуктарды берет:

- ❖ Үй-бүлөлүк зомбулук болгон учурда кеминде он күндүк акы төлөнүүчү өргүү алуу,
- ❖ Кыска мөөнөттүү ийкемдүү жумуш графигине ээ болуу
- ❖ Үй-бүлөлүк зомбулукка кабылгандыктан, жумуш ордунда жагымсыз мамиледен коргоо

Перу (2022-жылы ратификациялаган)

Аялдарга карата зордук-зомбулук жөнүндө улуттук мыйзам (2019) эгерде жабырлануучу кызматкер болуп саналса, анда ага төмөнкүдөй укуктар кепилдениши керектигин белгилейт:

- ❖ Ушул сыяктуу зомбулук аракеттерине байланыштуу себептерден улам жумуштан бошотуудан корголууга тийиш,
- ❖ Жумушка орношуу шарттарын бузбастан жумуш ордун өзгөртүү,
- ❖ Кийинчерээк ошол эле же окшош кызматка кайтып келүү үчүн эмгек мамилелерин убактылуу токтотуу.

Эмгек кодексине түзөтүүлөрдүн долбооруна негизги сунуштар

К 190го ылайык аныктама. Кошумча сунуштар:

- «Жумуш орду» менен чектелбестен, «эмгек чөйрөсүнө» жөтүүнү кеңейтүү:
- Кызматкерлерге, иш берүүчүлөргө жана үчүнчү жактарга колдонууну жайылтуу
- Аныктамага иш жүзүндөгү зыянды («алып келген») жана потенциалдуу зыянды («алып келиши мүмкүн») дегенди, ниетке кошумча («багытталган»): болтурбоо дегенди кошуу
- Өз ара жана душмандык иш чөйрөсүн кошо алганда, жүрүм-турумдун толук спектрин камтыган «сексуалдык асылуу» деген так аныктаманы киргизүү.
- Иш берүүчүлөрдүн эмгек коопсуздугу жана гигиенасы боюнча жоопкерчилигин так аныктоо
- Жабырлануучулар, күбөлөр жана билдирүүчүлөр /арыз берүүчүлөр үчүн курмандыкка же куугунтукка каршы коргоону кеңейтүү

Эмгекти коргоо жөнүндө Мыйзамга түзөтүүлөрдүн долбооруна негизги сунуштар

- Эмгек жана ден соолук коопсуздугу жаатында алдын алуу жана алдын ала эскертүүчү маданияты боюнча саясаттын ролун баса белгилөө
- Эмгек коопсуздугун жана гигиенасын башкаруу саясатына жана тутумуна интеграцияланууга тийиш болгон кесиптик тобокелдик катары зомбулук жана куугунтуктоо актысын таануу
- Тобокелдик факторлорун аныктоо жана зомбулуктун жана куугунтуктоонун учурдагы тобокелдиктерин баалоо, аларды алдын алуу жана токтотуу
- Иш берүүчүлөрдүн да, жумушчулардын да эмгек коопсуздугунун техникасын жана гигиенасынын эрежелерин сактоо боюнча жоопкерчилиги
- Эмгек инспекциясынын жана тергөө саясатынын натыйжалуу системасынын зарылчылыгы
- Консультацияларды берүү жана жумушчулардын жана иш берүүчүлөрдүн толук жана натыйжалуу катышуусу, бул эмгекти коргоо жана ден соолукту башкаруу системасынын негизги принциптеринин бири болуп саналат



International
Labour
Organization

▶ **PAXMAT!**

berber@ilo.org



International
Labour
Organization

Сфера труда, свободная от насилия и домогательств

Озге Бербер Агташ,

Специалист по вопросам гендерного равенства и
недискриминации,

Бюро МОТ для стран Восточной Европе и Центральной
Азии



Бишкек, 26/11/2024

- ▶ Конвенция 190 является обязательным международным договором. Она была принята в июне 2019 года на Генеральной конференции Международной организации труда.
- ▶ Правительства, ратифицировавшие К190, должны ввести в действие необходимые законы и политические меры для предотвращения и решения проблемы насилия и домогательств в сфере труда.
- ▶ К190 стала исторической возможностью сформировать будущее труда, основанного на достоинстве и уважении.
- 45 стран ратифицировали К190. В 2024 году документ ратифицировали Кыргызстан, Молдова, Австрия, Дания, Финляндия, Португалия и Румыния





International
Labour
Organization

**Инклюзивный, комплексный и
гендерно-ориентированный
подход, основанный на
консультациях с
представителями
работодателей и работников**



**Признавать различные и
взаимодополняющие
роли и функции
правительств,
работодателей и
работников, а также
различного характера и
степени их ответственности**

Advancing social justice, promoting decent work

26

Насилие и домогательства в сфере труда: руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206

Рисунок 3. Инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход



ilo.org

C190 призывает к...

- ▶ Принятию мер профилактики и защиты
- ▶ Эффективному исполнению и средствам правовой защиты
- ▶ Обучению и руководству
- ▶ Принятию конкретных мер по борьбе с гендерным насилием и домогательствами
- ▶ Сотрудничеству между правительствами, организациями работодателей и работников

... и как?

1 ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ЗАЩИТА

2 ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ И СРЕДСТВА
ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

3 РАЗЪЯСНЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ



Предупреждение и защита...

- ▶ Определение и запрет
- ▶ Выявление **групп, секторов, профессий или рабочих мест, подверженных большему риску**
- ▶ Принятие политик на рабочем месте
- ▶ Включение вопросов насилия и домогательств в систему управления безопасностью и гигиеной труда и оценку рисков
- ▶ Предоставление обучения и распространение информации



Индия

Закон о сексуальных домогательствах на рабочем месте (предотвращение, запрет и возмещение ущерба) 2013 года защищает **всех занятых лиц** на рабочем месте для выполнения любой работы на регулярной, временной, разовой или ежедневной основе, независимо от того, работают ли они напрямую или через агента/подрядчика, за вознаграждение или нет, работают на добровольной основе или иным образом, независимо от того, являются ли условия найма явными или подразумеваемыми, и охватывает коллег по работе, работников по контракту, стажеров, практикантов, учеников.

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Филиппины

(ратифицирована в 2024 году)

Закон о безопасных пространствах 2018 года определяет "гендерное сексуальное домогательство в Интернете" как: любое поведение, направленное на конкретное лицо, которое причиняет или может причинить другому **психические, эмоциональные или психологические страдания**; любое поведение, направленное на конкретное лицо, которое вызывает или может вызвать страх личной безопасности; сексуальные домогательства, включая **нежелательные замечания и комментарии сексуального характера; угрозы; загрузка или распространение фотографий без согласия; загрузка или распространение видео- и аудиозаписей без согласия; киберпреследование; и кража личных данных в Интернете.**

► ilo.org

Китай

В Китае принят закон о защите медицинских работников. **Закон "Об основах медицинской помощи и здравоохранения"**, принятый в декабре 2019 года, включает положения о **предотвращении насилия на рабочем месте в отношении медицинских работников со стороны пациентов**

Новая Зеландия

Закон о здоровье и безопасности на рабочем месте 2015 года содержит общую обязанность обеспечивать здоровье и безопасность сотрудников, а также третьих лиц, включая их физическое и психическое здоровье.

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Австралия (ратифицирована в 2023 г.)

Руководство, опубликованное организацией Safe Work Australia (2021), характеризует сексуальное домогательство как опасность на рабочем месте, которая, как известно, вызывает психологический и физический риск для здоровья и безопасности. Поэтому работодатели обязаны: **пересмотреть поведение на рабочем месте и политику в области охраны здоровья и безопасности труда**, а также действующие практики на рабочем месте, чтобы обеспечить выявление и надлежащее устранение рисков сексуальных домогательств на рабочем месте; **обеспечить, чтобы все работники знали и понимали эту политику, а также свои права и обязанности** в отношении сексуальных домогательств; учитывая распространенность удаленной работы, **обеспечить, чтобы все "рабочие места" были охвачены такой защитой**

► ilo.org

Правоприменение и средства правовой защиты...

- ▶ Создание или укрепление безопасных, справедливых, эффективных и гендерно ориентированных механизмов отчетности и разрешения споров
- ▶ Действенные и адекватные средства правовой защиты
- ▶ Поддержка жертв, в том числе против мести
- ▶ Обеспечение права работников на отстранение в случае непосредственной и серьезной опасности для жизни, здоровья и безопасности
- ▶ Конфиденциальность
- ▶ Расширение прав и возможностей инспекторов труда и других органов власти
- ▶ Санкции и консультации
- ▶ Сбор и публикация данных

International Labour Organization (ILO) | C190



Примеры стран....правоприменение

10

▶ Португалия (ратифицирована в 2024 году)

Трудовой кодекс (2017) предусматривает обязательство для компаний, в которых работает более семи человек, принять кодекс поведения в отношении домогательств на рабочем месте и начать дисциплинарное разбирательство в отношении сотрудника в случае выявления факта домогательства на рабочем месте.

Саудовская Аравия

Органы власти в государственном и частном секторе должны принять необходимые меры для предотвращения домогательств, включая следующие:

- ❖ Внедрение внутреннего механизма рассмотрения жалоб,
- ❖ Соблюдение конфиденциальности,
- ❖ Распространение и коммуникация.

► Румыния (ратифицирована в 2024 году)

Закон № 202 о равных возможностях и обращении предусматривает, что центральные и государственные учреждения, гражданские и военные, в которых работает более 50 человек, а также частные компании, в которых работает более 50 человек, должны определить сотрудника и определить для него задачи в области обеспечения равных возможностей и обращения, включая предотвращение и борьбу с домогательствами на работе.

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Перу (ратифицирована в 2022 году)

Работодатели обязаны адаптировать политику борьбы с домогательствами и процедуры расследования, проводить обучение по вопросам борьбы с домогательствами, ежегодно оценивать риски сексуальных домогательств и создавать комитет по борьбе с сексуальными домогательствами или уполномоченный орган, в зависимости от размера предприятия.

Индонезия

38 предприятий подписали с соответствующими профсоюзами политику абсолютной нетерпимости к насилию и домогательствам, демонстрирующую их совместную приверженность неприятию любых форм насилия и домогательств в сфере труда. ► ilo.org

► Италия (ратифицирована в 2021 году)

В 2021 году Конституционный суд постановил, что все жертвы гендерного насилия и домогательств имеют право на бесплатную юридическую помощь и содействие.

США (Пуэрто-Рико)

Закон № 83 предусматривает 15-дневный отпуск в случае сексуальных домогательств на работе.

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Япония

Закон о борьбе с домогательствами включает в себя положение, запрещающее работодателям увольнять сотрудников, сообщивших о случаях домогательств, или относиться к ним неблагоприятно каким-либо другим образом за то, что они сообщили о таких случаях.

► ilo.org

Разъяснение и обучение...

- ▶ Включение вопросов насилия и домогательств в соответствующие политики
- ▶ Повышение осведомленности
- ▶ Гендерно-ориентированные учебные программы
- ▶ Предоставление рекомендаций, ресурсов и обучения для работников, работодателей и других соответствующих органов власти (судей, инспекторов труда...)
- ▶ Разработка материалов для журналистов и сотрудников СМИ

International Labour Organization (ILO) | C190



Примеры стран....

14

▶ Австралия (ратифицирована в 2023 году)

Комиссия по правам человека каждые пять лет проводит национальные исследования сексуальных домогательств на рабочих местах в Австралии, в ходе которых изучаются распространенность, характер и сведения о сексуальных домогательствах на рабочих местах в Австралии. Обследование предоставляет важную информацию о масштабах сексуальных домогательств на рабочих местах и необходимости принятия мер по их предотвращению и реагированию.

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Сальвадор (ратифицирована в 2022 году)

Общие правила по предотвращению рисков на рабочем месте обязывают работодателей организовывать программы по предотвращению психологических рисков для обеспечения здорового рабочего места, включая обучение и участие эксперта. Программы обучения должны включать в себя причины и последствия насилия и домогательств на рабочем месте.

▶ ilo.org

Влияние семейного насилия на сферу труда

Семейное насилие оказывает воздействие на сферу труда:



Данная международная трудовая норма требует от стран-членов:

Конвенция № 190	➤ Признать его воздействие
	➤ насколько это практически возможно, смягчить его последствия
Рекомендация № 206	— Отпуск для пострадавших — Гибкий режим работы — Временная защита от увольнения — Включение вопросов семейного насилия в оценку рисков на рабочем месте — Повышение осведомленности



Примеры стран....

16

Новая Зеландия

Согласно Закону о домашнем насилии и защите жертв (2018 г.), сотрудники, пострадавшие от домашнего насилия, имеют следующие права:

- ❖ Взять по крайней мере десять дней оплачиваемого отпуска в случае насилия в семье,
- ❖ Иметь краткосрочный гибкий график работы
- ❖ Защита от неблагоприятного обращения на рабочем месте из-за того, что они подвергаются домашнему насилию

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Перу (ратифицирована в 2022 году)

Национальный закон о насилии в отношении женщин (2019) предусматривает, что если жертвой является работник, то ему должны быть гарантированы следующие права:

- ❖ Быть защищенным от увольнения по причинам, связанным с подобными актами насилия,
- ❖ Менять место работы без ущерба для условий найма,
- ❖ Временно приостановить трудовые отношения, чтобы впоследствии вернуться на ту же или аналогичную должность.

► ilo.org

Основные предложения к проекту поправок к Трудовому кодексу

Определение в соответствии с K190. Дополнительные рекомендации:

- Расширить охват на 'сферу труда', не ограничиваясь "рабочим местом" :
- Распространить применение на работников, работодателей и третьих лиц
- Включить в определение фактический вред ("привел к"), так и потенциальный ("может привести к"), в дополнение к намерению ("направлен на"): предотвращение
- Включить четкое определение «сексуальное домогательство», охватывающего весь спектр поведения, включая quid pro quo и враждебную рабочую среду.
- Четко определить ответственность работодателей в области безопасности и гигиены труда
- Расширить меры защиты от виктимизации или преследований для жертв, свидетелей и осведомителей/заявителей

Основные предложения к проекту поправок к Закону об охране труда

- Подчеркнуть роль политики по профилактике и превентивной культуры в области безопасности труда и здоровья
- Признать акт насилия и домогательств в качестве профессионального риска, который должен быть интегрирован в политику и систему управления безопасностью и гигиеной труда
- Выявлять факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств для их предупреждения и пресечения
- Ответственность как работодателей, так и работников по соблюдению правил техники безопасности и гигиены труда
- Необходимость в эффективной системе трудовой инспекции и политики проведения расследований
- Консультации и полное и эффективное участие работников и работодателей, что является одним из основополагающих принципов системы управления безопасностью и гигиеной труда



International
Labour
Organization

▶ **СПАСИБО!**

berber@ilo.org

**МАМЛЕКЕТТИК БЮДЖЕТТИ
ТҮЗҮҮ ЖАНА АТКАРУУ
ПРОЦЕССТЕРИНЕ ГЕНДЕРДИК
МАМИЛЕРДИ КИРГИЗҮҮ**

**ВНЕДРЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ
ПОДХОДОВ В ПРОЦЕССЫ
ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛНЕНИЯ**

● **ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА**



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

ПРЕЗЕНТАЦИЮ ПОДГОТОВИЛА

**ТАРАНЧИЕВА АСИЯ ТОКБАЕВНА
КОНСУЛЬТАНТ/ЭКСПЕРТ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ
И БЮДЖЕТИРОВАНИЮ ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБЪЕДИНЕНИЯ «ВETERАНЫ ФИНАНСОВО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ И НАЛОГОВЫХ СИСТЕМ КР»**

ГЛАВНЫЕ ВЫЗОВЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОДВИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Отсутствие в Бюджетном кодексе:

1) определения понятий:

«гендерное бюджетирование»,
«гендерный бюджет» или
«гендерно-чувствительный бюджет»,
«гендерный аудит»

2) применения комплексного
гендерного подхода в бюджетном
процессе

ГЕНДЕРДИК ТЕНЧИЛИКТИ АЛГА ЖЫЛДЫРУУГА ТОСКОЛДУК КЫЛГАН ГЕНДЕРДИК ЧАКЫРЫКТАР

Бюджеттик кодексте:

1. «гендердик бюджеттөө»,
«гендердик бюджет» же
«гендердик - сезгич бюджет»,
«гендердик аудит» деген
түшүнүктөрдүн аныкталбаганы
2. комплекстуу гендердик мамиле
бюджеттик процесске колдонуунун
аныкталбаганы

ГЛАВНЫЕ ВЫЗОВЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОДВИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

• Отсутствие в бюджетной
классификации чёткой группировки
расходов, связанных с гендерными
подходами

• Отсутствие устойчивой практики
гендерного аудита:

1. республиканского бюджета
и местных бюджетов
2. среднесрочных стратегий
бюджетных расходов

ГЕНДЕРДИК ТЕНЧИЛИКТИ АЛГА ЖЫЛДЫРУУГА ТОСКОЛДУК КЫЛГАН ГЕНДЕРДИК ЧАКЫРЫКТАР

Бюджеттик классификацияда
гендердик мамилелерге байланыштуу
чыгашалардын так группировкасынын
жоктугу

- гендердик аудиттин туруктуу
практикасынын жоктугу:

1. республикалык бюджетте жана
жергиликтүү бюджеттерде
2. бюджеттик чыгашалардын орто
мөөнөттүүнүн стратегияларында

ГЛАВНЫЕ ВЫЗОВЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОДВИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

- Изменчивость бюджетных мер МТСОМ в Программном бюджете, непостоянство Бюджетной программы по гендерным подходам
- Отсутствие отслеживания источников финансирования, включая внешнюю помощь в полном объеме
- Отсутствие системного подхода в реализации Закона «Об охране и защите от семейного насилия»

ГЕНДЕРДИК ТЕНЧИЛИКТИ АЛГА ЖЫЛДЫРУУГА ТОСКОЛДУК КЫЛГАН ГЕНДЕРДИК ЧАКЫРЫКТАР

- ЭСКММ программасынын бюджетиндеги бюджеттик чаралардын өзгөрмөлүүгү, гендердик мамилелер боюнча Бюджеттик программанын ыраатсыздыгы
- Каржылоо булактарына, анын ичинде алкагында толук көлөмдө тышкы жардамга көз салуу жоктугу
- Уй-бүлөлүк зомбулуктан сактоо жана коргоо» мыйзамын ишке ашырууга системалуу мамиленин жоктугу

ГЛАВНЫЕ ВЫЗОВЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОДВИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

- Отсутствие определения государственного уполномоченного органа по гендерной политике в соответствующих законах
- Отсутствие понимания роли и ответственности государственных органов и органов местного самоуправления в вопросах гендерного равенства

ГЕНДЕРДИК ТЕНЧИЛИКТИ АЛГА ЖЫЛДЫРУУГА ТОСКОЛДУК КЫЛГАН ГЕНДЕРДИК ЧАКЫРЫКТАР

- Тиешелүү мыйзамдарда гендердик саясат боюнча мамлекеттик ыйгарым укуктуу органдын аныкталбагандыгы
- Гендердик теңчилик маселелеринде мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ролун жана жоопкерчилигин түшүнбөгөндүк



Кыргыз Республикасында жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрдү баалоо

«Жарандык платформа» коомдук фонду

Бишкек 2024 ж.

Изилдөө жүргүзүү зарылдыгы

Төмөнкү суроолорго жооп берүү керек:

- 1) Кыргыз Республикасында гендердик багытталган бюджеттин принциптерин ишке ашыруу үчүн кандай позитивдүү өбөлгөлөр бар?
- 2) Гендердик багытталган бюджетти өнүктүрүү үчүн кандай тоскоолдуктар бар?
- 3) Гендердик багытталган бюджетти жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде киргизүү үчүн бюджеттер аралык мамилелердин жана бюджеттик процесстин ролу кандай?
- 4) Гендердик багытталган бюджетти киргизүү боюнча шарттарды түзүү үчүн кандай сунуштар берилиши мүмкүн?

Изилдөөнүн максаттары жана милдеттери

- **Изилдөөнүн максаты** – Кыргыз Республикасынын жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн негиздүү аргументтерди, сунуштарды берүү.
- Милдеттер:
 - Гендердик багытталган бюджеттин аныктамасы жана кыскача мүнөздөмөлөрү тууралуу баяндама берүү;
 - Жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде бюджеттик процессте гендердик багытталган бюджеттин колдонуудагы элементтерин баяндоо;
 - Жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн ченемдик укуктук актылардын баяндамасын берүү;
 - Гендердик багытталган бюджетти пайдалануу боюнча жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ыйгарым укуктарына талдоо жүргүзүү;
 - Жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде бюджеттер аралык мамилелердин, бюджеттик процесстин гендердик багытталган бюджетти киргизүүгө даярдык предметине баа берүү;
 - Баткен облусунун 9 пилоттук айылдык аймагындагы кырдаалды алардын гендердик багытталган бюджетке өтүүгө даярдыгы бөлүгүндө талдоо жүргүзүү;
 - Кыргыз Республикасында жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде гендердик багытталган бюджетти киргизүү мүмкүнчүлүгүнө карата тыянактарды жана сунуштарды берүү.

Гендердик багытталган бюджет – өзгөчөлүктөр жана мүнөздөмөлөр

- **Гендердик багытталган бюджет** – бул «мамлекеттик бюджетте анын социалдык түзүүчүлөрүн, жынысы белгиси боюнча бирдей укуктар жана бирдей мүмкүнчүлүктөр саясатына ресурстарды бөлүү системасы...» . Гендердик багытталган бюджет боюнча колдонмо. Гендердик бюджеттөө жана башкаруу боюнча эл аралык борбор. БУУ аялдар. 2013-жыл
- **Гендердик бюджет** өз алдынча документ болуп саналбайт, бул мамлекеттик бюджеттин социалдык маанилүүлүгүн жогорулатуу максатында ага гендердик компонентти киргизүү жолу менен спецификалык трансформациялоо.
- **Гендердик бюджеттөө (ГБ)** – бюджетти иштеп чыгуу процесси, ал гендердик теңчиликти камсыз кылуунун жолдорун көрсөтөт. Гендердик бюджеттөөнүн ыкмалары бюджетти аялдар менен эркектердин гана эмес, калктын социалдык жактан аялуу категорияларынын – балдардын, пенсионерлердин ж.б. пайдасына адилет бөлүштүрүүнү камсыз кылууга мүмкүндүк берет. Гендердик бюджеттөөгө киргизүүнүн негизги критерийи болуп натыйжаны адамдын кызыкчылыгына багыттоо саналат.

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде бюджеттик процесс. Социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасы менен байланыш.

Социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасы

Бюджеттик программа

Жергиликтүү бюджет

КРнын Бюджеттик Кодексинин 85-88-беренелери

Өзгөчөлүк – Учурдагы бюджеттик процесс тармактык принципте негизделген. Адамдын муктаждыктарына байланбастан.

Программдык бюджеттин болушу – гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн шарттар

- **Программдык бюджет (ПБ)** – конкреттүү программанын, долбоордун алкагында натыйжага жетишүүгө багытталган бюджет.
- Программанын натыйжалары (индикаторлор) жаран тарабынан белгилүү бир пайда алууга багытталган. Бул тармактык мамиленин негизги айырмасы болуп саналат.
- Гендердик багыттагы бюджет ошондой эле жарандардын жеңилдиктерге бирдей жетүүсүн камсыздоого багытталган милдеттерди/чараларды каржылоого багытталган.

Программдык бюджет



Гендердик багытталган аспектилер менен бюджет

Мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ыйгарым укуктарын жана функцияларын бөлүштүрүү – гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн маанилүү шарт

Жергиликтүү бюджеттердин чыгаша милдеттенмелери



Жергиликтүү маанидеги маселелер



Гендердик багытталган бюджет



Социалдык маселелер: социалдык коргоо, билим берүү, саламаттыкты сактоо

КРнын Конституциясында белгиленген жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын иш чөйрөлөрү

- Жергиликтүү кеңештер ... жергиликтүү жамааттын социалдык-экономикалык өнүгүү жана калкты **социалдык коргоо** программаларын бекитет (113-берене)
- Мамлекет мамлекеттик, **муниципалдык**, жеке менчик жана башка **формадагы окуу жайларын** өнүктүрүү үчүн бирдей шарттарды түзөт (46-берене)
- Мамлекет ... шарт түзөт жана **саламаттык сактоонун** мамлекеттик, **муниципалдык**, жеке жана башка **мекемелерди** өнүктүрүү боюнча чараларды көрөт (43-берене).

Жергиликтүү мамлекеттик администрация жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы боюнча жергиликтүү маанидеги маселелерден болуп саналбайт

Ыйгарым укуктарды жана функцияларды бөлүштүрүүдө көйгөйлөр

- Мыйзамда «Ыйгарым укук» жана "Функция" түшүнүктөрүнө аныктама берилген эмес

Башкача айтканда, эмнени бөлүштүрүү керектиги түшүнүксүз.

- Бөлүштүрүү эрежелери жок

Бөлүштүрүү кандай критерийлер боюнча болушу керек? Бийлик деңгээлдеринин ортосундагы ыйгарым укуктарды жана функцияларды көрсөткөн документ кандай болушу керек?

- Бөлүштүрүү көйгөйүнө карата, атап айтканда, «жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мамлекеттик ыйгарым укуктар менен жүктөмү» боюнча **мифтер**. Ыйгарым укуктар менен негизсиз тапшырмалардын ортосундагы башаламандык

Мамлекеттик ыйгарым укуктарды гендердик багытталган бюджеттин инструменти катары өткөрүп берүү

- Мамлекеттик ыйгарым укуктарды өткөрүп берүү - мамлекеттик органдар тарабынан аларга таандык ыйгарым укуктардын бир бөлүгүн Мыйзамдын жана башка ченемдик укуктук актылардын негизинде жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына өткөрүп берүү.
- Гендердик багытталган бюджеттин алкагында чараларды каржылоо мамлекеттик ыйгарым укуктарды (социалдык контракт, социалдык кызматтар, мектепке чейинки билим берүү, саламаттыкты сактоо) өткөрүп берүү жол-жобосу аркылуу жүзөгө ашырылышы мүмкүн.
- Мамлекеттик ыйгарым укуктар аларды ишке ашыруу үчүн зарыл болгон **материалдык, финансылык жана башка каражаттарды** өткөрүп берүүдө жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына берилиши мүмкүн.
- Мамлекеттик ыйгарым укуктарды өткөрүп берүү жол-жобосу «Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына айрым мамлекеттик ыйгарым укуктарды берүүнүн тартиби жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы менен жөнгө салынат.

Мамлекеттик ыйгарым укуктарды өткөрүп берүү көйгөйлөрү

- Ыйгарым укуктарды жана функцияларды бөлүштүрүү тартибинин жоктугунда өткөрүп берүү маселесин талкуулоого негиз жок, анткени өткөрүп берүү предмети жок
- «... өткөрүп берүү тартиби жөнүндө» Кыргыз Республикасынын колдонуудагы Мыйзамында материалдык жана башка ресурстарды колдонбостон финансылык камсыздоого гана басым жасалды.
- Биринчи мамлекеттик ыйгарым укукту өткөрүп берүү тажрыйбасы учурдагы тартиптин терс жактарын көрсөттү.
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын социалдык кызматкерине мамлекеттик ыйгарым укуктарды өткөрүп берүү маселеси талкууланууда. Социалдык кызматкердин ишин жергиликтүү көйгөйлөрдөн социалдык жөлөкпулга документтерди даярдоого кайра багыттоо коркунучу бар.

Учурдагы бюджеттик процессте гендердик багытталган бюджет

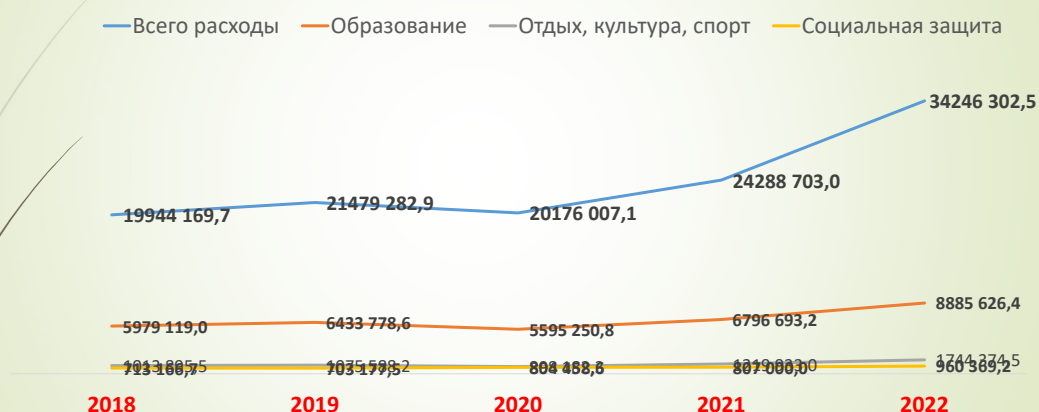
Учурдагы бюджеттик процессте гендердик багытталган бюджетти баалоо критерийлери:

- Аймакты / жергиликтүү коомчулукту социалдык-экономикалык өнүктүрүү программаларын иштеп чыгууда эркектердин жана аялдардын, калктын аялуу топторунун кызыкчылыктарын бирдей эсепке алуу;
- Гендердик аспектердин балансын эске алган жергиликтүү бюджеттин бюджеттик чыгымдарынын салыштырма салмагы;
- Жергиликтүү бюджеттердин ачыктыгынын жана отчеттуулугунун деңгээли;
- Жергиликтүү коомчулуктун өкүлдөрүн бюджеттик процесстерге мониторинг жүргүзүү жана баалоо процесстерине, анын ичинде гендердик аспектилер боюнча тартуу.

Кыргыз Республикасынын 2022-жылга жергиликтүү бюджеттеринин чыгашаларынын салыштырма салмагы.

Чыгашалардын аталышы	Чыгашалар (млн. сом)	Чыгашалардын салыштырма салмагы (%)
Башкаруу аппараты	5061	37%
Билим берүү	4013	29%
Турак жай-коммуналдык чарба	2391	17%
Эс алуу, маданият	1159	8%
Социалдык коргоо	545	4%
Экономика	521	4%
Коомдук тартип	79	1%
Саламаттыкты сактоо	21	0%

Жергиликтүү бюджеттин жалпы чыгашаларынын социалдык чөйрөгө кеткен чыгашаларга салыштырганда салыштырмалуу өсүшү (миң сом).



Бюджеттер аралык мамилелердин базалык принциптери

- Бюджеттин ар бир деңгээлине кирешелердин өздүк булактары бекитилип берилген жана мыйзамдарда белгиленген айрым учурлардан тышкары бюджеттин бир деңгээлинен каражаттарды алып коюуга жана аны башка деңгээлге берүүгө тыюу салынат;
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары бюджеттик мыйзамдардын талаптарынын чегинен чыккан учурларды кошпогондо, мамлекеттик органдарга жергиликтүү бюджеттерди түзүү жана аткаруу процессине кийлигишүүгө тыюу салынат;
- Мамлекет айрым жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына объективдүү себептер боюнча келип чыккан жергиликтүү бюджеттердин чыгашалары менен кирешелеринин ортосундагы ажырымды компенсациялайт;
- Мыйзамдар жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына салыктык жана салыктык эмес кирешелердин айрым түрлөрүнүн өлчөмдөрүн/ченемдерин жөнгө салууга мүмкүндүк берет;

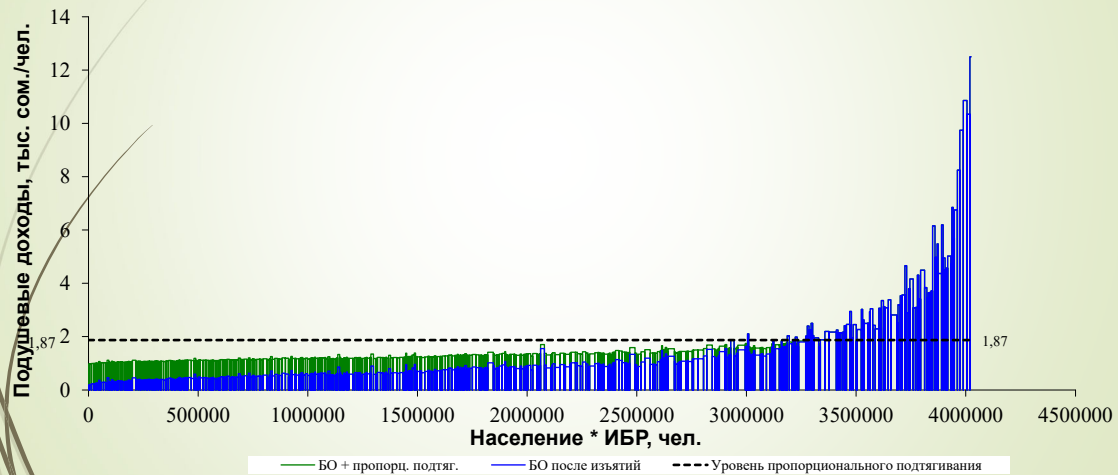
Бюджеттик жетишсиздикти теңдөө системасындагы гендердик аспекттер

- **Гендердик багытталган бюджеттин маанилүү белгиси** – жарандардын бардык топторунун бюджеттик кызмат көрсөтүүлөргө бирдей жеткиликтүүлүгү
- **Бюджеттик кызмат көрсөтүү** – бюджеттик мекемелер тарабынан жарандарга мамлекеттик бюджеттин каражаттарынын эсебинен көрсөтүлүүчү кызмат
- **Теңдөө системасынын башкы мааниси (2022-жылга чейин)** – экономикалык өнүгүү деңгээлине, географиялык жайгашуусуна, калктын демографиялык курамына карабастан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары үчүн бюджеттик камсыздоону теңдөөгө умтулуу

Бюджеттик камсыздуулук - тиешелүү аймактын экономикалык өнүгүү деңгээлине жараша жергиликтүү бюджет тарабынан алынышы мүмкүн болгон бир тургунга эсептелген кирешелердин/чыгашалардын көлөмү

Теңдөө системасынын диаграммасы

Бюджетная обеспеченность МСУ до и после пропорционального подтягивания



Теңдөө системасындагы өзгөрүүлөр (2022-жылдан кийин)

■ $BT_i = (P_i - D_i) * K_{кор.}$, мында:

- BT_i – кезектеги бюджеттик жылга жана болжолдонгон мезгилге биринчи жергиликтүү бюджетке трансферттердин көлөмү;
- P_i – өтүп жаткан жылдын пландык көрсөткүчтөрүнө ылайык биринчи жергиликтүү бюджетинин суммалык чыгымдык милдеттенмелерин баалоо (электр энергиясын эсепке албаганда);;
- D_i – кезектеги бюджеттик жылга жана болжолдонгон мезгилге долбоорго ылайык биринчи жергиликтүү бюджеттин жалпы кирешелерин баалоо.
- $K_{кор.}$ - жергиликтүү бюджеттин киреше потенциалын жогорулатуу үчүн киргизилүүчү корректировкалоочу коэффициент. Корректировкалоочу коэффициенттин мааниси 1,10 өлчөмүндө белгиленген.

Облустар боюнча теңдөө трансферттеринин көлөмдөрүнүн көрсөткүчтөрү.

Облустар	Калктын саны	ВТ көлөмү (миң сом)	1 адамга ВТ көлөмү (сом/адам)
Баткен	308400	328 395	1065
Нарын	570900	478 909	839
Ош	1311000	940 614	717
Талас	273500	192 813	705
Ысык-Көл	538400	271 046	503
Жалал-Абад	1460400	558 682	383
Чүй	1068700	328 167	307

Жергиликтүү бюджеттердин «ден соолугунун» белгилери жана гендердик багытталган бюджет үчүн мүмкүнчүлүктөр

1. Чыгашалар «учурдагы чыгашалардан жана «капиталдык

УЧУРДАГЫ ЧЫГАШАЛАР

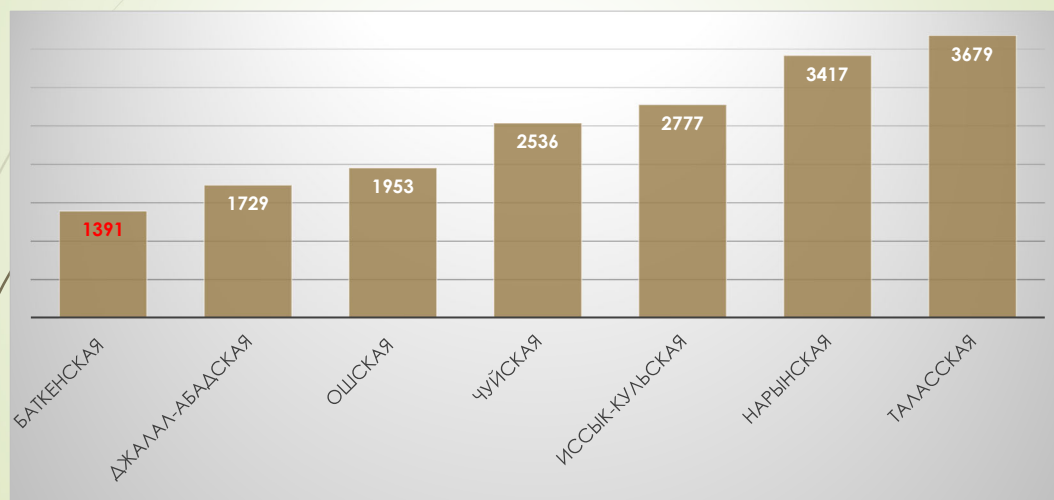
КАПИТАЛДЫК САЛЫМДАР +
РЕЗЕРВДЕР (АКТИВДЕР)

2. Көпчүлүк жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары үчүн **капиталдык салымдарды** же активдерди, ошондой эле өнүгүүгө каражаттарды алууга жана өстүрүүгө мүмкүнчүлүктөрдүн жоктугу башкы көйгөй болуп саналат.

Чыгашалардын үлүшү - 2023-жылга айыл аймактарынын бекитилген жергиликтүү бюджеттери боюнча облустар боюнча жергиликтүү бюджеттердин жалпы көлөмүндө "активдер".



2023-жылы бекитилген бюджеттердин негизинде 1 адамга жергиликтүү бюджеттердин чыгашаларынын облустар боюнча үлүшү.



Климаттык өзгөрүүлөрдүн бюджеттик процесстерге таасири

- Айылдык аймактарда климаттык өзгөрүүлөр баарынан мурда айыл чарбасына таасирин тийгизет: ирригация, жайыттар
- Ирригацияны каржылоо жергиликтүү маанидеги маселелердин тизмесине кирбейт.
- Жайыт маселелерин каржылоо жайыт пайдалануучулар бирикмеси тарабынан ишке ашырылат
- Жергиликтүү бюджеттер аркылуу айыл чарба тармагын каржылоого талдоо жүргүзүү мүмкүн эмес
- Колдонуудагы бюджеттик классификация жергиликтүү бюджеттин чыгымдарына климаттын таасирин талдоого мүмкүндүк бербейт
- Талдоону бюджеттик система программалык негизге өткөн учурда жүргүзүүгө болот.

Пилоттук айыл аймактарынын жергиликтүү бюджеттерин талдоо жана гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн мүмкүнчүлүктөр

Изилдөөнүн методикасы:

- **Маалыматты сурап билүү.** Иштелип чыккан чек – барак боюнча жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан 2023-жылга бекитилген бюджеттин бюджеттик көрсөткүчтөрү жөнүндө маалымат суралды. Изилдөө жүргүзүлгөн учурда жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында 2023-жылдын бюджетинин аткарылышы жөнүндө толук маалымат болгон эмес.
- **Фокус – топ.** Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчилери, финансы-экономикалык бөлүмдөрдүн башчылары менен жергиликтүү бюджеттерди түзүүнүн жана аткаруунун өзгөчөлүктөрү боюнча фокус – топтук дискуссиялар өткөрүлдү. Баткен жана Лейлек райондорунун жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары үчүн 2 фокус топ өткөрүлдү.
- **Алынган маалыматтарды кабинеттик талдоо.** Бюджеттик көрсөткүчтөр жана фокус – топтордун жыйынтыктары боюнча жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан алынган материалдардын негизинде талдоо жүргүзүлдү.

Жергиликтүү коомчулукту социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасы менен бюджеттик процесстин байланышы.

- Лейлек районунун өкүлдөрү белгилегендей, иш планы практикалык аткаруу документи болуп саналат, анын форматы жергиликтүү мамлекеттик администрация тарабынан берилет.
- Баткен районунун өкүлдөрү социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасына таянып иш алып барышкан, бирок социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасында бюджет жок экенин айтышты
- Райондук финансылык башкармалык бюджеттин социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасына байланышына көзөмөл жүргүзбөйт
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында Бюджеттик программаларды иштеп чыгуу тажрыйбасы жок
- Айылдык чогулуштарды, коомдук угууларды өткөрүү аркылуу артыкчылыктарды аныктоо ыкмасы кеңири колдонулууда
- Социалдык долбоорлорду талкуулоодо социалдык кызматкердин пикири кошумча үгүлат

Жергиликтүү бюджеттерди түзүү жана аткаруу процессинде жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын өз алдынчалыгы

- Жергиликтүү өз алдынча башкаруунун бардык органдары жергиликтүү бюджеттерди түзүү маселелеринде өз алдынчалуулуктун жетишээрлик жогорку деңгээли жөнүндө билдиришти.
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруунун бардык органдары кирешелер боюнча РФУдан контролдук көрсөткүчтөр сунуштама мүнөзгө ээ экендигин билдиришти. РФУ тарабынан чыгашалар боюнча контролдук көрсөткүчтөр берилбейт. Бул гендердик багыттагы бюджетти түзүү үчүн маанилүү.
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы жергиликтүү бюджеттин кирешелери боюнча сунушталган көрсөткүчтөр менен макул болбошу мүмкүн. Бул учурда өзүнүн макул эместигин негиздөө менен РФУнун дарегине билдирүү жөнөтүү зарыл.
- Чыгымдар көбөйгөндө бюджеттик комиссия жаңы кирешелердин булагын көрсөтүшү керек. Иш жүзүндө андай болбойт.
- Казыналык операцияларды жүргүзүүдө жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын өз алдынчалыгынын деңгээли жогору.

Гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн жергиликтүү бюджеттердин потенциалы.

9 пилоттук айылдык аймактын жергиликтүү бюджеттеринин чыгаша түзүмүндөгү активдердин үлүшү.

Айылдык аймак	Жалпы чыгашалар	Активдер	Теңдөө трансферттери	Жергиликтүү бюджеттердин чыгашаларындагы активдердин үлүшү
Баткен району				
Дара	43623000	17845600	26954000	40,90%
Кыштут	24243300	6371300	16718000	26,30%
Төрт Гуль	19824500	423400	12034000	21,40%
Кара Булак	22535000	3614000	7937000	16%
Суу Баши	20417000	6483700	14453000	31,80%
Лейлек району				
Лейлек	19066000	3725000	11091000	19,50%
Тогуз Булак	30478000	10069000	18229000	33,00%
Сумбула	25101300	5636000	11038000	22,50%
Кен Талаа	18066300	4805000	11855000	26,60%

Пилоттук айылдык аймактарда «социалдык коргоо» бөлүгү боюнча жергиликтүү бюджеттердин чыгашалары

Айылдык аймактын аталышы	Бардыгы болуп чыгашалар	Социалдык жардам	Жергиликтүү бюджеттердин түзүмүндө социалдык коргоого кеткен чыгашалардын үлүшү
Дара	43623000	2857780	3,0%
Кыштут	24243300	320000	1,3%
Суу Баши	20417000	200000	1,0%
Лейлек	19066000	343000	1,8%
Кен Талаа	18066300	813200	4,5%
Сумбула	25101300	486300	1,9%
Тогуз Булак	30478000	2245900	7,4%

Жергиликтүү бюджеттердин отчеттуулугу жана ачыктыгы

■ Жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органынын жергиликтүү кеңештин алдында отчеттуулугу

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын бардык өкүлдөрү айыл өкмөт башчысы жылына 1-2 жолудан кем эмес жергиликтүү бюджеттин аткарылышы жөнүндө жергиликтүү кеңешке отчет берип турарын билдиришти. Отчеттун жыйынтыгы боюнча депутаттар айыл өкмөт башчысына баа беришет. Бюджеттин аткарылышын баалоонун башкы критерийи болуп пландаштырылган иш-чараларды каржылоонун толуктугу (% менен) эсептелет.

Эскертүү: жергиликтүү бюджеттин аткарылышы боюнча жергиликтүү кеңештин алдында жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органынын отчет берүүсүнүн методикасы бар, бирок ал колдонулбайт.

Пилоттук муниципалитеттерде учурдагы бюджеттик процессти талдоонун жыйынтыктары боюнча тыянактар

- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында жергиликтүү бюджеттерди түзүү жана аткаруу маселелеринде өз алдынчалыгынын деңгээли кыйла жогору. Бул гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн негизги шарттардын бири болуп саналат;
- Бардык муниципалитеттердин кирешелери социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасына жана жергиликтүү бюджеттерге жаңы милдеттерди жана гендердик багытталган бюджеттин элементтери менен чараларды киргизүүгө мүмкүн кылат;
- Жарандарды жергиликтүү бюджеттерди талкуулоо процесстерине тартуунун туруктуу практикасы калыптанды, бул гендердик багытталган бюджетти киргизүү үчүн маанилүү фактор болуп саналат;
- Калктын аялуу топторун колдоо маселелери ушул кезге чейин жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын бюджеттик саясатында артыкчылыктуу болуп калган жок;
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын көпчүлүгүндө бюджеттик процесс менен пландоо системасынын анча маанилүү эмес байланышы катталган, бул жалпысынан жергиликтүү бюджетти түзүү жана аткаруу процессинин натыйжалуулугун төмөндөтөт.

Пилоттук муниципалитеттерде бюджеттик процесс үчүн гендердик аспектилерди колдонуу боюнча сунуштар

- Программалык бюджеттин жана социалдык-экономикалык өнүктүрүү программасынын негизинде гендердик багыттагы аспектилер менен бюджеттик программаларды иштеп чыгуу
- Гендердик мамилелерди сактоого жергиликтүү бюджеттердин абалын баалоо системасын иштеп чыгуу
- Курамына аял-жергиликтүү кеңештердин депутаттарын, жаштар уюмдарынын өкүлдөрүн киргизүү менен гендердик багытталган бюджетти түзүү боюнча жумушчу топторду түзүү
- Жергиликтүү бюджеттерди түзүү жана аткаруу маселелери боюнча жергиликтүү кеңештин депутатынын шайлоочулардын алдында отчет берүү системасын киргизүү
- Гендердик аспектилерди эске алуу менен жергиликтүү өз алдынча башкаруунун аткаруучу органынын жергиликтүү кеңештин алдында отчеттуулугунун формасын киргизүү

Изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча тыянактар

- Бюджеттер аралык мамилелердин колдонуудагы системасы жалпысынан финансылык борбордон ажыратуу принциптерине жооп берет: финансылык автономия, бюджеттик процесстин отчеттуулугунун жана ачык-айкындуулугунун жакшы деңгээли;
- Жергиликтүү бюджеттерди программалык негизге которуу үчүн ченемдик укуктук база түзүлдү, бул гендердик багытталган бюджетти түзүү үчүн базалык шарт болуп саналат;
- Бюджеттик жетишсиздикти теңдештирүүнүн мурда колдонулуп келген системасы гендердик багытталган бюджеттин маанилүү принцибине ылайык келген – жынысына, аймактын экономикалык абалына, жарандардын кирешелеринин деңгээлине карабастан жарандардын бюджеттик кызмат көрсөтүүлөргө бирдей жетүүсү үчүн шарттарды камсыз кылуу;
- Теңдөө трансферттерин эсептөөнүн жаңы формуласы жогоруда аталган ыкманы өзгөрттү, эми ВТ жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишиндеги чыгымдар менен кирешелердин ортосундагы ажырымды компенсациялайт;
- Гендердик багытталган бюджеттин алкагында түзүлгөн милдеттер жана чаралар, эреже катары, социалдык багытка ээ жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын социалдык маселелер боюнча чыгаша милдеттенмелерин түзөт. Жергиликтүү маанидеги маселелердин тизмегине кирбеген социалдык маселелерди чечүүдө жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ролу жөнүндө азыркы учурга чейин бирдиктүү түшүнүк жок;
- Көп сандагы дотациялык муниципалитеттердин болушу мындай муниципалитеттерде гендердик багытталган бюджеттин алкагында чараларды ишке ашырууга каражат жок деп айтууга негиз болуп саналбайт.

Изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча сунуштар

- «Мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ыйгарым укуктарын жана функцияларын бөлүштүрүү жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамын иштеп чыгуу;
- Бюджеттик камсыз кылууну теңдөө системасын өзгөртүү жана жарандын керектөөлөрүнө теңөөчү трансферттерди багыттаган эрежелерге кайтуу боюнча дискуссияларды, эксперттик талкууларды баштоо;
- Жергиликтүү өз алдынча башкаруу деңгээлинде бюджеттик процессти гендердик багытталган бюджеттин ыкмаларын жана инструменттерин киргизүү менен программалык негизге которуу жол-жобосун этап-этабы менен баштоо;
- Гендердик аспектилерди эске алуу менен программалык негизде жергиликтүү бюджеттерди даярдоо методикасын иштеп чыгуу;
- Пандаштыруу системасын жергиликтүү деңгээлдеги бюджеттик процесстер менен реалдуу байланыштырууга мүмкүндүк берген эрежелерди жана талаптарды белгилөө

Оценка потенциальных возможностей для внедрения гендерно – ориентированного бюджета на уровне местного самоуправления в Кыргызской Республике

ОФ «Гражданская платформа»

Бишкек 2024

Потребность в проведении исследования

Необходимо ответить на вопросы:

- 1) Какие позитивные предпосылки есть для реализации принципов ГОБ в КР?
- 2) Какие препятствия есть для развития ГОБ?
- 3) Какова роль межбюджетных отношений и бюджетного процесса для внедрения ГОБ на уровне МСУ?
- 4) Какие рекомендации можно представить для создания условий по внедрению ГОБ?

Цели и задачи исследования

- **Цель исследования** – представление обоснованных аргументов, рекомендаций для внедрения гендерно-ориентированного бюджета на уровне местного самоуправления в Кыргызской Республике.
- **Задачи:**
 - Представить обзор об определении и кратких характеристиках ГОБ;
 - Описать существующие элементы ГОБ в бюджетном процессе на уровне МСУ;
 - Представить обзор НПА для внедрения ГОБ на уровне МСУ;
 - Представить анализ полномочий органов МСУ по использованию ГОБ;
 - Представить оценку межбюджетных отношений, бюджетного процесса на уровне МСУ на предмет готовности к внедрению ГОБ;
 - Представить анализ ситуации в 9 пилотных айылных аймаках Баткенской области в части их готовности к переходу на ГОБ;
 - Представить выводы и рекомендации в отношении возможности внедрения ГОБ на уровне МСУ в Кыргызской Республике.

ГОБ – особенности и характеристики

- **ГОБ** – это «система выделения в государственном бюджете ее социальной составляющей, ресурсов на политику равных прав и равных возможностей по признаку пола ...». *Руководство по гендерно-ориентированному бюджету. Международный Центр гендерного бюджетирования и управления. ООН женщины. 2013 год*
- **Гендерный бюджет** не является самостоятельным документом, это специфическая трансформация государственного бюджета, путем введения в него гендерного компонента с целью повышения его социальной значимости
- **Гендерное бюджетирование (ГБ)** - процесс разработки бюджета, показывает пути обеспечения гендерного равенства. Методы ГБ позволяют обеспечить справедливое распределение бюджета в пользу не только женщин и мужчин, но и наиболее социально незащищенных категорий населения - детей, пенсионеров и т.д. Ключевым критерием отнесения к гендерному бюджетированию является ориентация результата на интересы человека.

Бюджетный процесс на уровне МСУ. Связь с ПСЭР.



Статьи 85-88 Бюджетного Кодекса КР

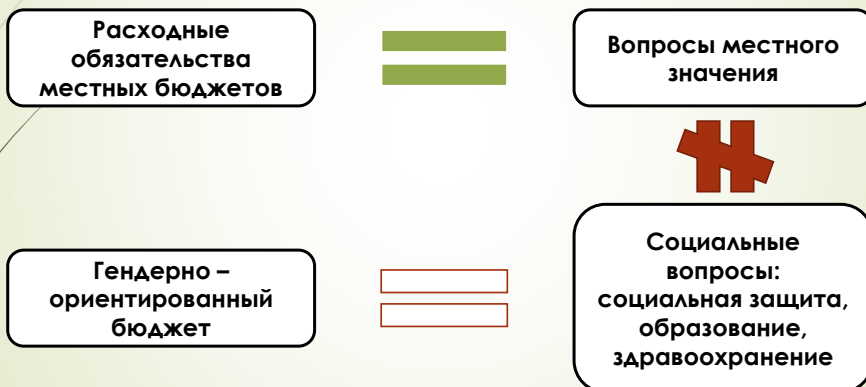
Особенность - Текущий бюджетный процесс основан на отраслевом принципе. Без привязки к потребностям человека

Наличие программного бюджета – условие для внедрения ГОБ

- **Программный бюджет (ПБ)** – бюджет ориентированный на достижение результата в рамках конкретной программы, проекта.
- Результаты Программы (индикаторы) ориентированы на получение гражданином определенного блага. Это главное отличие от отраслевого подхода.
- ГОБ также ориентирован на финансирование задач/мер направленных на обеспечение равного доступа граждан к благам.



Разграничение полномочий и функций государственных органов и органов МСУ – важное условие для внедрения ГОБ



Сферы деятельности органов МСУ установленные Конституцией КР

- Местные кенешы ... утверждают программы социально-экономического развития и **социальной защиты** населения местного сообщества (статья 113)
- Государство создает равные условия для развития государственных, **муниципальных**, частных и других **форм учебных заведений** (статья 46)
- Государство создает условия ... и принимает меры по развитию государственных, **муниципальных**, частных и иных **организаций здравоохранения** (статья 43).

По Закону КР «О МГА и органах МСУ»
не являются вопросами местного значения

Проблемы в разграничении полномочий и функций

- В законодательстве не дано определения понятиям «Полномочие» и «Функция»

То есть, не понятно, что необходимо разграничивать.

- Нет правил разграничения

По каким критериям должно быть разграничение? Каким должен быть документ, указывающий полномочия и функции между уровнями власти?

- Мифы в отношении проблемы разграничения, в частности по «загруженности органа МСУ государственными полномочиями». Путаница между полномочиями и необоснованными поручениями

Делегирование государственных полномочий как инструмент ГОБ

- **Делегирование государственных полномочий** - передача государственными органами части принадлежащих им полномочий органам местного самоуправления на основании закона и иных НПА.
- Финансирование мер в рамках ГОБ может осуществляться через процедуру делегирования государственных полномочий (социальный контракт, социальные услуги, дошкольное образование, здравоохранение)
- Государственные полномочия могут быть делегированы органам местного самоуправления при передаче **материальных, финансовых и иных средств**, необходимых для их реализации.
- Процедура делегирования государственных полномочий регулируется Законом КР «О порядке делегирования органам местного самоуправления отдельных государственных полномочий»

Проблемы делегирования государственных полномочий

- В отсутствии порядка разграничения полномочий и функций нет основания обсуждать вопрос делегирования, так как отсутствует предмет делегирования
- В действующем Законе КР «О порядке делегирования ...» акцентировано внимание только на финансовом обеспечении без применения материальных и иных ресурсов
- Практика делегирования первого государственного полномочия показала негативные стороны существующего порядка
- Обсуждается вопрос делегирования государственного полномочия социальному работнику органа МСУ. Есть риски переориентации работы социального работника с местных проблем на подготовку документов для социального пособия

Гендерно-ориентированный бюджет в текущем бюджетном процессе

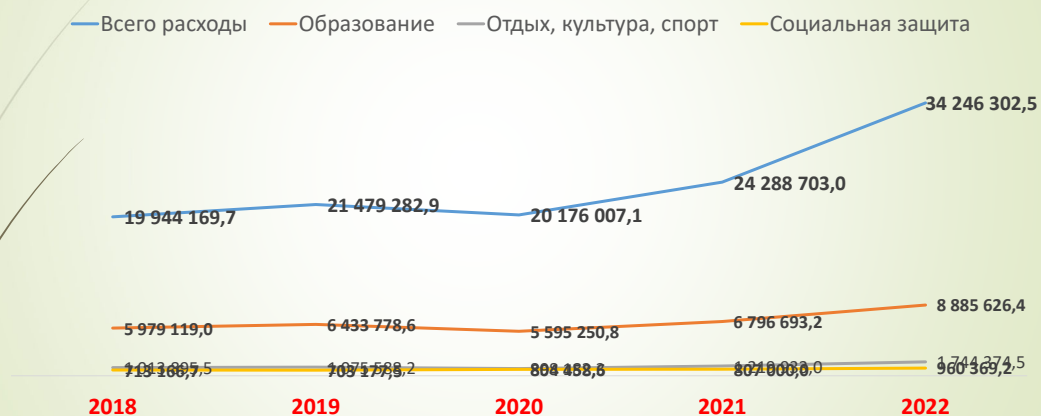
Критерии оценки ГОБ в текущем бюджетном процессе:

- Равный учет интересов мужчин и женщин, уязвимых групп населения при разработке Программ социально – экономического развития территории/местного сообщества;
- Соизмеримый удельный вес бюджетных расходов местного бюджета, учитывающих баланс гендерных аспектов;
- Уровень прозрачности и подотчетности местных бюджетов;
- Вовлеченность представителей местного сообщества в процессы мониторинга и оценки бюджетных процессов, в том числе по гендерным аспектам.

Удельные веса расходов местных бюджетов Кыргызской Республики за 2022 год.

Наименование расходов	Расходы (млн. сом)	Удельный вес расходов (%)
Аппарат управления	5061	37%
Образование	4013	29%
ЖКХ	2391	17%
Отдых, культура	1159	8%
Социальная защита	545	4%
Экономика	521	4%
Общественный порядок	79	1%
Здравоохранение	21	0%

Сравнительный рост общих расходов местного бюджета по сравнению с расходами на социальную сферу (тыс. сом).



Базовые принципы межбюджетных отношений

- За каждым уровнем бюджета закреплены собственные источники доходов и запрещено изымать средства из одного уровня бюджета и передавать его на другой уровень, кроме отдельных случаев, установленных законодательством;
- Государственным органам запрещено вмешиваться в процесс формирования и исполнения местных бюджетов, за исключением случаев, когда органы МСУ выходят за рамки требований бюджетного законодательства;
- Государство компенсирует отдельным органам МСУ разрыв между расходами и доходами местных бюджетов, который возникает по объективным причинам;
- Законодательство позволяет органам МСУ регулировать размеры/ставки отдельных видов налоговых и неналоговых доходов;

Гендерные аспекты в системе выравнивания бюджетной недостаточности

- **Важный признак ГОБ** – равный доступ всех групп граждан к бюджетным услугам
- **Бюджетная услуга** – услуга, оказываемая гражданам бюджетными учреждениями за счет средств государственного бюджета
- **Главный смысл системы выравнивания (до 2022 года)** – стремление выровнять бюджетную обеспеченность для органов МСУ независимо от уровня экономического развития, географического расположения, демографического состава населения

Бюджетная обеспеченность - объем доходов/расходов в расчете на одного жителя, который может быть получен местным бюджетом исходя из уровня экономического развития соответствующей территории

Диаграмма системы выравнивания

Бюджетная обеспеченность МСУ до и после пропорционального подтягивания



Изменения в системе выравнивания (после 2022 года)

■ $BT_i = (P_i - D_i) * K_{кор.}$, где:

- BT_i – объем трансфертов i -му местному бюджету на очередной бюджетный год и прогнозируемый период;
- P_i – оценка суммарных расходных обязательств i -го местного бюджета согласно плановым показателям текущего года (без учета электроэнергии);
- D_i – оценка суммарных доходов i -го местного бюджета согласно проекту, на очередной бюджетный год и прогнозируемый период.
- $K_{кор.}$ - корректирующий коэффициент, который вводится для повышения потенциала доходов местного бюджета. Значение корректирующего коэффициента установлено в размере 1,10.

Показатели объемов выравнивающих трансфертов в разрезе областей.

Области	Численность населения	Объем ВТ (тыс. сом)	Объем ВТ на 1 человека (сом/чел)
Баткенская	308400	328 395	1065
Нарынская	570900	478 909	839
Ошская	1311000	940 614	717
Таласская	273500	192 813	705
Иссык-Кульская	538400	271 046	503
Джалал-Абадская	1460400	558 682	383
Чуйская	1068700	328 167	307

Признаки «здоровья» местных бюджетов и возможности для ГОБ

1. Расходы состоят из «текущих расходов» и «капитальных вложений».

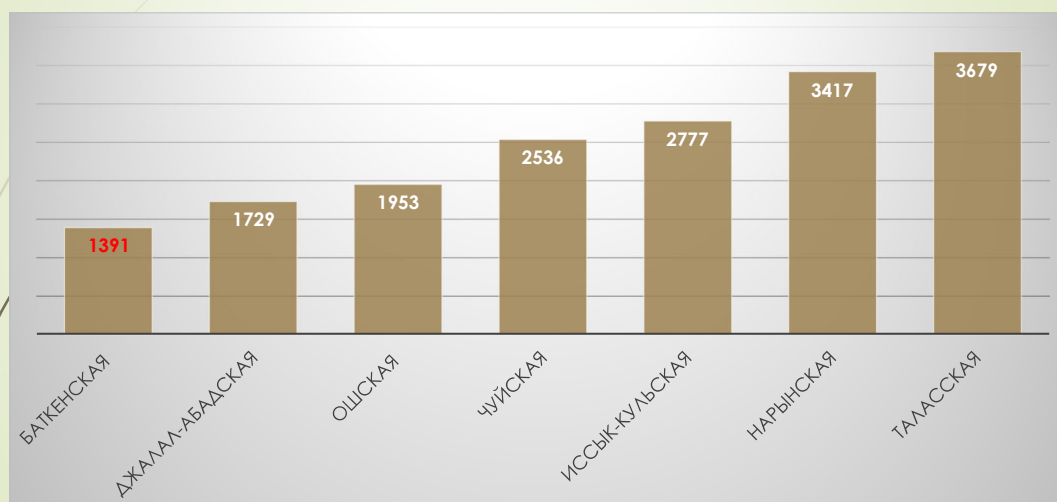
ТЕКУЩИЕ РАСХОДЫ	КАПИТАЛЬНЫЕ ВЛОЖЕНИЯ + РЕЗЕРВЫ (АКТИВЫ)
-----------------	---

2. Для большинства органов местного самоуправления главной проблемой является отсутствие возможностей иметь и наращивать **КАПИТАЛЬНЫЕ ВЛОЖЕНИЯ**, или активы, а также средства на развитие.

Доля расходов - «активов» в общем объеме местных бюджетов в разрезе областей по утвержденным местным бюджетам айылных аймаков за 2023 год.



Доля расходов местных бюджетов на 1 человека в разрезе областей на основе утвержденных бюджетов в 2023 году.



Влияние климатических изменений на бюджетные процессы

- В айылных аймаках климатические изменения влияют прежде всего на сельское хозяйство: ирригация, пастбища
- Финансирование ирригации не входит в перечень вопросов местного значения
- Финансирование пастбищных вопросов осуществляется объединением пастбищепользователей
- Невозможно провести анализ финансирования сферы сельского хозяйства посредством местных бюджетов
- Существующая бюджетная классификация не дает возможности провести анализ влияния климата на расходы местного бюджета
- Анализ можно провести в случае перехода бюджетной системы на программную основу.

Анализ местных бюджетов пилотных айылных аймаков и возможности для внедрения гендерно-ориентированного бюджета

Методика исследования:

- **Запрос информации.** По разработанному чек – листу у органов МСУ запрашивалась информация о бюджетных показателях утвержденного бюджета на 2023 год. К моменту проведения исследования у органов МСУ еще не было полной информации об исполнении бюджета 2023 года.
- **Фокус – группа.** С руководителями органов МСУ, начальниками финансово – экономических отделов были проведены фокус – групповые дискуссии по особенностям формирования и исполнения местных бюджетов. Проведено 2 фокус группы для органов МСУ Баткенского и Лейлекского районов.
- **Кабинетный анализ полученных данных.** Проведен анализ на основе материалов, полученных от органов МСУ по бюджетным показателям и результатов фокус – групп.

Связь Программы социально-экономического развития местного сообщества и бюджетного процесса.

- Представители Лейлекского района отметили, что документом практического исполнения является план работ, формат которого представляется местной государственной администрацией (МГА).
- Представители Баткенского района сообщили, что придерживаются ПСЭР, но в ПСЭР нет бюджета
- Районное финансовое управление не контролирует привязку бюджета к ПСЭР
- В органах МСУ нет практики разработки Бюджетных программ
- Широко применяется метод выявления приоритетов посредством проведения сельских сходов, общественных слушаний
- При обсуждении социальных проектов дополнительно выслушивается мнение социального работника

Самостоятельность органов МСУ в процессе формирования и исполнения местных бюджетов

- Все органы МСУ заявили о достаточно высоком уровне самостоятельности в вопросах формирования местных бюджетов.
- Все органы МСУ сообщили, что контрольные показатели от РФУ по доходам носят рекомендательный характер. Контрольные показатели по расходам со стороны РФУ не предоставляются. Это важно для формирования ГОБ.
- Орган МСУ может не согласиться с предлагаемым показателем по доходам местного бюджета. В этом случае необходимо направить сообщение в адрес РФУ с обоснованием своего несогласия.
- При увеличении расходов бюджетная комиссия должна указать на источник новых доходов. На практике этого не происходит
- У органов МСУ высокий уровень самостоятельности при проведении казначейских операций

Потенциал местных бюджетов для внедрения гендерно – ориентированного бюджета.

Доля активов в структуре расходов местных бюджетов 9 пилотных айылных аймаков.

Айылный аймак	Общие расходы	Активы	Выравнивающие трансферты	Доля активов в расходах местных бюджетов
Баткенский район				
Дара	43623000	17845600	26954000	40,90%
Кыштут	24243300	6371300	16718000	26,30%
Терт Гуль	19824500	423400	12034000	21,40%
Кара Булак	22535000	3614000	7937000	16%
Суу Баши	20417000	6483700	14453000	31,80%
Лейлекский район				
Лейлек	19066000	3725000	11091000	19,50%
Тогуз Булак	30478000	10069000	18229000	33,00%
Сумбула	25101300	5636000	11038000	22,50%
Кен Талаа	18066300	4805000	11855000	26,60%

Расходы местных бюджетов по разделу «социальная защита» в пилотных айылных аймаках.

Наименование айылного аймака	Всего расходов	Социальная помощь	Доля расходов на социальную защиту в структуре местных бюджетов
Дара	43623000	2857780	3,0%
Кыштут	24243300	320000	1,3%
Суу Баши	20417000	200000	1,0%
Лейлек	19066000	343000	1,8%
Кен Талаа	18066300	813200	4,5%
Сумбула	25101300	486300	1,9%
Тогуз Булак	30478000	2245900	7,4%

Подотчетность и прозрачность местных бюджетов

■ Подотчетность исполнительного органа МСУ перед местным кенешем

Все представители органов МСУ сообщили о том, что глава айыл окмоту не менее 1-2 раз в год отчитывается перед местным кенешем об исполнении местного бюджета. По итогам отчета депутаты дают оценку главе айыл окмоту. Главным критерием оценки исполнения бюджета является полнота (в %) финансирования запланированных мероприятий.

Примечание: существует Методика подотчетности исполнительного органа МСУ перед местным кенешем по исполнению местного бюджета, но она не используется.

Выводы по итогам анализа текущего бюджетного процесса в пилотных муниципалитетах

- У Органов МСУ достаточно высокий уровень самостоятельности в вопросах формирования и исполнения местных бюджетов. Это одно из главных условий для внедрения ГОБ;
- Доходы всех муниципалитетов позволяют включать в ПСЭР и местные бюджеты новые задачи и меры с элементами ГОБ;
- Сформировалась устойчивая практика вовлечения граждан в процессы обсуждения местных бюджетов, что является важным фактором для внедрения ГОБ;
- Вопросы поддержки уязвимых групп населения до настоящего времени не стали приоритетом в бюджетной политике органов МСУ;
- В большинстве органов МСУ зафиксирована незначительная связь системы планирования с бюджетным процессом, что снижает в целом эффективность процесса формирования и исполнения местного бюджета.

Рекомендации по использованию гендерных аспектов для бюджетного процесса в пилотных муниципалитетах

- Разработать Бюджетные программы с гендерно – ориентированными аспектами на основе ПСЭР на основе программного бюджета
- Разработать систему оценки состояния местных бюджетов на соблюдение гендерных подходов
- Сформировать Рабочие группы по формированию ГОБ с включением в состав женщин-депутатов местных кеңешей, представителей молодежных организаций
- Внедрить систему отчета депутата местного кеңеша перед избирателями по вопросам формирования и исполнения местных бюджетов
- Внедрить форму подотчетности исполнительного органа МСУ перед местным кеңешем с учетом гендерных аспектов

Выводы по итогам исследования

- Существующая система межбюджетных отношений, в целом, отвечает принципам финансовой децентрализации: финансовая автономия, хороший уровень подотчетности и прозрачности бюджетного процесса;
- Сформирована нормативная правовая база для перевода местных бюджетов на программную основу, что является базовым условием для формирования ГОБ;
- Ранее существовавшая система выравнивания бюджетной недостаточности соответствовала важному принципу ГОБ – обеспечить условия для равного доступа граждан к бюджетным услугам независимо от пола, экономического положения территории, уровня доходов граждан;
- Новая формула расчета выравнивающих трансфертов изменила вышеназванный подход, и теперь ВТ компенсируют разрыв между расходами и доходами в деятельности органов МСУ;
- Задачи и меры, формулируемые в рамках ГОБ, как правило, носят социальную направленность и формируют расходные обязательства органов МСУ по социальным вопросам. До настоящего времени нет единого понимания в отношении роли органов МСУ в решении социальных вопросов, которые не входят в перечень вопросов местного значения;
- Наличие большого числа «дотационных» муниципалитетов не является основанием утверждать, что у таких муниципалитетов отсутствуют средства на реализацию мер в рамках ГОБ.



Рекомендации по итогам исследования

- Разработать Закон КР «О разграничении полномочий и функций государственных органов и органов местного самоуправления»;
- Начать дискуссии, экспертные обсуждения в отношении изменения системы выравнивания бюджетной обеспеченности и возврата к правилам, которые ориентировали выравнивающие трансферты к потребностям гражданина;
- Поэтапно начать процедуру перевода бюджетного процесса на уровне местного самоуправления на программную основу с включением методов и инструментов ГОБ;
- Разработать методику подготовки местных бюджетов на программной основе с учетом гендерных аспектов,
- Установить правила и требования, которые позволят реально связать систему планирования с бюджетными процессами на местном уровне

“Бекитем”



2024-жылдын “ 18 ”

Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин
Төрагасынын орун басары,

Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин
Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын
укуктары жана гендердик теңчилик боюнча
кеңешинин төрагасынын орун басары
Дж.К. Исаева

Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинде гендердик теңчиликти илгерилетүү боюнча иш-чаралардын планы

№	Иш-чаралар	Күтүлүп жаткан жыйынтыктар	Аткаруучулар	Мөөнөтү
1.	Гендердик тең салмактуу өкүлчүлүк боюнча эл аралык максаттарга ылайык Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаты болуп шайланган аял талапкерлердин санын көбөйтүүгө багытталган чараларды көрүү боюнча маселелерди кароо	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешине шайлоо үчүн эркектер менен аялдардын бирдей укуктары менен мүмкүнчүлүктөрүнүн предмети боюнча ченемдик укуктук актыларга талдоо жүргүзүү, ошондой эле аларды аткаруу жана ченемдик укуктук актыларга тиешелүү өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңеши; Кыргыз Республикасынын Борбордук Шайлоо Комиссиясы.	2024-2026-жылдар
2.	“Саясий партиялар жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамына өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү.	Саясий партияларды аялдардын саясий өкүлчүлүгүн жогорулатууга багытталган чараларды көрүүгө карата	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына	2024–2026-жылдар

		дем берүүнү кароочу өзгөртүүлөрдү киргизүү.	караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңеши; Кыргыз Республикасынын Борбордук Шайлоо Комиссиясы.	
3.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинде жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратында аялдардын өкүлчүлүгүнүн предметине гендердик талдоо жүргүзүү.	3.1 Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын орто жана жогорку звеносунун жетекчилери боюнча гендердик талдоо жүргүзүү. 3.2 Жүргүзүлгөн талдоолордун жыйынтыгы боюнча маселени Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңешинин жыйналышында кароо. 3.3 Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын кызматкерлерин кызмат ордуна дайындоону жана бошотууну регламенттештирүүчү ченемдик укуктук актыларга өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү боюнча тиешелүү сунуштарды Кыргыз Республикасынын Министрлер	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңешинин Катчылыгы; Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын Адам ресурстарын башкаруу бөлүмү.	2024–2026-жылдар

		Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттигине жөнөтүү.		
		3.4 Жынысы боюнча бөлүштүрүлгөн маалыматтарга ар квартал сайын мониторинг жүргүзүү.		
4.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинде жаш балдары бар кызматкерлердин толук кандуу иштөөсү үчүн шарттарды түзүү.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин имаратында бардык жабдыгы бар “Эне жана бала” бөлмөсүн бөлүп берүү жөнүндө маселесин кароо.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын Финансылык-чарбалык камсыз кылуу бөлүмү; Кыргыз Республикасынын Президентинин Иш башкармалыгы.	2025-жылдын ичинде
5.	Максаттуу коомдук талкууларга аялдардын жана азчылыктардын жана аялуу топтордун өкүлдөрүнүн активдүү катышуусун камсыз кылуу.	Ченемдик укуктук актынын долбоорун коомдук талкуулоонун алкагында киргизилген сунуштарды эске алуу менен сунуштоо.	Фракциялардын жана депутаттык топтордун катчылыктары.	2024–2026-жылдар

6.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаттары жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын кызматкерлери үчүн гендердик теңчилик боюнча тренингдерди өткөрүү, ошондой эле методикалык сунуштамаларды түзүү жана ар бир чакырылыштын башында Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин бардык депутаттары үчүн тааныштыруу семинарларын өткөрүү.	6.2. Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаттарын жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын кызматкерлерин төмөнкү темалар боюнча окутуу жана маалымдоо боюнча иш-чараларды туруктуу негизде өткөрүп туруу: – гендердик теңчилик; – ченемдик укуктук актылардын гендердик экспертизасы; – гендердик баалоону эске алуу менен ченемдик укуктук актыларды иштеп чыгуу.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңешинин Катчылыгы; Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешине караштуу “Парламентти жана демократияны өнүктүрүү борбору” Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппараты (зарылдыгына жараша)	2024–2026-жылдар
7.	Гендердик теңчиликти сүрөө, маалымдуулукту жогорулатуу боюнча маалыматтык-түшүндүрүү иш-чараларын үзгүлтүксүз өткөрүп туруу.	Гендердик саясат маселелери расмий жалпыга маалымдоо каражаттарында кеңири чагылдырылат.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Аппаратынын Коомчулук жана жалпыга маалымдоо	2024–2026-жылдар

			каражаттары менен иштөө бөлүмү; Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңешинин Катчылыгы; Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешине караштуу “Парламентти жана демократияны өнүктүрүү борбору”.	
8.	“Эркектер менен аялдардын бирдей укуктарынын жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүнүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамына талдоо жүргүзүү.	“Эркектер менен аялдардын бирдей укуктарынын жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүнүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамына тиешелүү өзгөртүүлөр жана толуктоолор киргизилди.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңеши.	2024-2025-жылдар

9.	Гендердик теңчилик маселелеринде жарандык коом менен кызматташуу.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин “Аялдардын лидерлиги: жаңы доордогу жетишкендиктер” диалогун жыл сайын өткөрүү.	Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңеши; Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик теңчилик боюнча кеңешинин Катчылыгы.	2024–2026-жылдар
10.	Аялдардын абалын жакшыртууга жана жалпысынан гендердик теңчиликке багытталган мыйзамдарга мониторинг жүргүзүү, ошондой эле эл аралык стандарттардын сакталышына мониторинг жүргүзүү	Гендердик басмырлоонун бардык түрлөрүн алдын алуу боюнча натыйжалуу чараларды көрүү.	Социалдык саясат боюнча комитет; Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Төрагасына караштуу Аялдардын, балдардын укуктары жана гендердик	2024-2026-жылдар

			теңчилик боюнча кеңешинин Катчылыгы; Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлиги.	
--	--	--	---	--

Неофициальный перевод
Утвержден «__» _____ 2024 года

План действий по продвижению гендерного равенства в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики

№	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Исполнители	Сроки
1.	Рассмотрение вопросов по принятию мер, направленных на увеличение числа женщин-кандидатов, избранных депутатами Жогорку Кенеша Кыргызской Республики в соответствии с международными целями по гендерно-сбалансированному представительству.	Провести анализ нормативных правовых актов, а также их исполнение на предмет равных прав и возможностей мужчин и женщин для избрания в Жогорку Кенеш Кыргызской Республики и внесение соответствующих изменений и дополнений в нормативные правовые акты.	Совет по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; ЦИК КР.	2024-2026 гг..
2.	Внесение изменений и дополнений в Закон Кыргызской Республики «О политических партиях».	Внести изменения, предусматривающие стимулирование политических партий к принятию мер, направленных на увеличение политического представительства женщин.	Совет по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; ЦИК КР.	2024-2026 гг.
3.	Проведение гендерного анализа на предмет представленности женщин в	3.1 Провести гендерный анализ в разрезе руководителей среднего и высшего звена Аппарата Жогорку	Секретариат Совета по правам женщин,	2024-2026 гг.

	Жогорку Кенеше Кыргызской Республики и в Аппарате Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.	Кенеша Кыргызской Республики.	детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; Отдел по управлению человеческими ресурсами Аппарата ЖК КР.	
		3.2 По результатам проведенного анализа рассмотреть вопрос на заседании Совета по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торога Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.		
		3.3 Направить соответствующие рекомендации в Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики по внесению изменений и дополнений в нормативные правовые акты, регламентирующие назначение и освобождение на должности сотрудников Аппарата Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.		
		3.4 На ежеквартальной основе проводить мониторинг данных с разбивкой по полу.		
4.	Создание условий для полноценной работы сотрудников Жогорку Кенеша Кыргызской Республики с маленькими детьми.	Рассмотреть вопрос о выделении оборудованного кабинета «Матери и ребенка» в здании Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.	Отдел финансово-хозяйственного обеспечения Аппарат ЖК КР; Управление делами Президента КР.	В течении 2025 года

5.	Обеспечение активного участия женщин и представителей меньшинств и уязвимых групп в рамках целевых общественных обсуждений.	Предложения, внесенные в рамках общественных обсуждений проекта нормативного правового акта рекомендуется принимать во внимание.	Секретариаты фракций и депутатских групп.	2024-2026 гг..
6.	Проведение тренингов для депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и сотрудников Аппарата Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, а также создание методической рекомендации и проведение в начале каждого созыва для всех депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики ознакомительных семинаров.	Проводить мероприятия по информированию и обучению депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и сотрудников Аппарата Жогорку Кенеша Кыргызской Республики на темы: - гендерное равенство; -гендерная экспертиза нормативных правовых актов; - разработка нормативных правовых актов с учетом гендерной оценки.	Секретариат Совета по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; Центр развития парламента и демократии при ЖК КР; Аппарат Жогорку Кенеша Кыргызской Республики (по необходимости).	2024-2026 гг.
7.	Проведение регулярных информационно-разъяснительных мероприятий и мероприятий по повышению осведомленности, продвижение гендерного равенства.	Вопросы гендерной политики широко освещаются в официальных средствах массовой информации.	Отдел по работе с общественностью и средствами массовой информации; Секретариат Совета	2024-2026 гг.

			по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; "Центр развития парламента и демократии" при ЖК КР.	
8.	Проведение анализа Закона Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин».	Внести изменения и дополнения в Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин».	Совет по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР.	2024-2025 гг.
9.	Сотрудничество с гражданским обществом в вопросах гендерного равенства.	На ежегодной основе проводить Диалог Жогорку Кенеша Кыргызской Республики: «Женское лидерство: Прорыв в новую эпоху».	Совет по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; Секретариат Совета по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР.	2024-2026 гг.
10.	Проведение мониторинга законодательства, направленного на	Принятие действенных мер, направленных на предотвращение всех	Отдел Комитета по социальной	2024-2026 гг.

	улучшение положения женщин и гендерного равенства в целом, а также мониторинг соблюдения международных стандартов.	форм гендерной дискриминации.	политике; Секретариат Совета по правам женщин, детей и гендерного равенства при Торага ЖК КР; Министерство труда, социального обеспечения и миграции КР.	
--	--	-------------------------------	--	--

