

Государственная программа Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства до 2030 года

Глава 1. Введение

Настоящая Государственная программа Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства до 2030 года (далее - Программа) разработана в целях определения стратегически важной инициативы, направленной на повышение представленности и активного участия женщин в политической, общественной и экономической жизни страны. Участие женщин в принятии решений и лидерство являются неотъемлемыми компонентами обеспечения справедливого и равноправного развития общества.

В истории Кыргызстана женщины всегда играли важную роль и содействовали его прогрессу и процветанию. Однако, несмотря на значительные достижения, женский потенциал в политике и других сферах деятельности остается недостаточно признанным и использованным.

Сегодня перед Кыргызской Республикой стоит необходимость активного содействия женскому лидерству, внедрения механизмов, способствующих более широкому участию женщин в принятии решений и наращиванию их представленности на руководящих должностях в государственном управлении.

Настоящая Программа ориентирована на создание справедливой и современной системы, где гендерное равенство и женское лидерство станут твердыми основами развития и успеха государства и общества.

Глава 2. Анализ текущей ситуации

На сегодняшний день законодательство Кыргызской Республики предоставляет равные права и возможности для женщин в политической сфере, в том числе квоты для женщин в парламенте и местных кенешах. Тем не менее реализация этих положений остается сложной, и влияние женщин на принятие решений в политике все еще остается недостаточным.

В национальных программных документах больше внимания уделяется доступу женщин к выборным должностям как показателю доступа к принятию решений и очень мало внимания уделяется гендерному равенству в государственном управлении. В то время как последнее имеет решающее значение, поскольку государственное управление определяет способ реализации

политических и экономических решений, а также то, как бюджеты планируются и расходуются.

Низкая представленность женщин на политических руководящих должностях органов государственного и муниципального управления объясняется, прежде всего, снижением количества подготовленных и компетентных кадров женского пола, обладающих должным опытом и лидерскими качествами.

Крайне мало женщин представлено в руководстве государственных органов: по состоянию на 1 января 2024 года из 21 члена Кабинета Министров Кыргызской Республики только 3 или 14,2% - женщины. На должностях заместителей министров из 69 всего лишь 12 или 17% - женщин.

Женщины не представлены на должностях глав областных и районных государственных администраций, мэров городов. На должностях заместителей районных акимов из 79 только 28 или 35% женщины. Среди 409 глав айыл окмоту 12 или всего лишь 2,9% - женщины (в 2022 году их было 24).

Отсутствует необходимая структура для обучения женщин-лидеров.

Сравнительные данные о представительстве женщин в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики и местных кенешах за разные годы показывают уровень женского лидерства в Кыргызстане. Так, в 2016 году в составе депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики было 26% женщин, однако впоследствии этот уровень представительства упал до 17%. В настоящее время, согласно избирательному законодательству, которое включает специальные меры поддержки женщин (квоты), доля женщин в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики составляет 21%, вместо целевых 30%.

В местных кенешах в 2013 году представительство женщин составляло 12%, но в 2016 году это число снизилось до 10%, а в 86 айылных кенешах не было ни одной женщины-депутата.

Однако в 2021 году были введены специальные меры поддержки женщин, такие как резервирование мандатов для них. Это привело к значительному увеличению доли женщин в айылных кенешах - до 38%.

Этот прогресс в увеличении участия женщин в политике свидетельствует о постепенных изменениях в общественном сознании и результативности внедрения специальных мер, направленных на поддержку женского лидерства в Кыргызстане. Тем не менее для достижения полного равенства и участия женщин в политической жизни страны необходимо продолжать усилия по преодолению стереотипов и препятствий, с которыми сталкиваются женщины в своей политической карьере. Это также важно для выполнения Кыргызстаном международных обязательств по реализации повестки Целей устойчивого развития (далее - ЦУР), в частности пункт 5.5 ЦУР предусматривает обеспечение полного и эффективного участия женщин и равных возможностей для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни. В 2022 году глобальный индекс гендерного разрыва в Кыргызстане достиг значения 0,700, заняв 86-е место среди 146 стран мира. Субиндекс расширения политических прав и возможностей женщин, входящий в

индекс гендерного разрыва, составил 0,124, что поставило страну на 111-е место из 146 стран мира.

Отдельного внимания требует вопрос обеспечения представленности женщин на руководящих должностях в правоохранительных органах Кыргызской Республики. Так, доля женщин на руководящих должностях в органах внутренних дел снижается: в 2019 году - 5,7%, в 2020 году - 5,4%, в 2021 году их представленность снизилась до 5,2%, в 2022 году до 4,6%. Доля представленности женщин-военнослужащих на руководящих должностях внутренних войск уполномоченного государственного органа в сфере внутренних дел - 2,1%.

В других правоохранительных органах представленность женщин на руководящих должностях также остается стабильно низкой. Согласно данным в 2023 году в:

- таможенных органах - 5,6%;
- органах прокуратуры - 5%;
- органах военной прокуратуры доля женщин-военнослужащих среди аттестованного состава составляет 1,9%, при этом женщин-руководителей в органах военной прокуратуры не было;
- органах национальной безопасности - 7,6%;
- государственном органе охраны и защиты государственной границы - 6,7%;
- Министерстве обороны Кыргызской Республики - 6%.

Немного лучше ситуация с представительством женщин в руководящем составе среди правоохранительных органов обстоит в уполномоченном органе исполнения наказаний - 24,2% и в системе Министерства чрезвычайных ситуаций Кыргызской Республики - 21%.

Таким образом, наблюдается явный гендерный дисбаланс в правоохранительных органах Кыргызской Республики, особенно в отношении женщин на руководящих должностях. Несмотря на увеличение представленности женщин в некоторых государственных органах за последние годы, данный процесс продолжает протекать медленно и требуются дополнительные усилия для достижения равноправия и предоставления равных возможностей женщинам в правоохранительной сфере.

В судебной системе Кыргызской Республики признается важность обеспечения репрезентативности сектора правосудия, что способствует более справедливым решениям и повышает доверие общества к судебной системе. Однако на данный момент присутствует неравенство в гендерной представленности, доля женщин-судей составляет лишь 36,7%, что говорит о необходимости усиления участия женщин в этой сфере.

В Верховном суде Кыргызской Республики и местных судах на управленческих должностях преобладают мужчины, что также отражает гендерный дисбаланс в органах правосудия. Для повышения представленности женщин в органах правосудия необходимо установить норму представительства лиц одного пола - не более 70%, что способствовало бы более устойчивому

представительству женщин в Конституционном и Верховном судах Кыргызской Республики, а также Совете по делам правосудия.

Учитывая накопленный положительный опыт и с целью преодоления существующих вызовов для женского политического лидерства в Кыргызстане в рамках Программы необходимо сосредоточить усилия государства на следующих приоритетных направлениях:

- 1) первоочередные меры;
- 2) формирование и функционирование специального резерва кадров из числа женщин;
- 3) система подготовки женщин-кандидатов на руководящие позиции, повышение их квалификации после назначения.

Глава 3. Стратегическая цель и приоритетные направления Программы

Стратегической целью Программы является обеспечение равных возможностей для женщин в политической и общественной жизни страны, создание условий для равного доступа женщин к ресурсам, принятию решений на всех уровнях государственного управления, а также максимальное использование их потенциала и вклада в развитие Кыргызстана.

Настоящая Программа призвана стать ключевым стратегическим руководством для проведения гендерно-ориентированных реформ в системе государственного и муниципального управления.

Глава 4. Первоочередные меры

Первоочередные меры направлены на мобилизацию и повышение потенциала женщин на уровне муниципальных и региональных управленческих структур, включая проведение информационной кампании о конкурсе для включения кандидатов в резервы кадров с акцентом на женщин.

Внедрение первоочередных мер по привлечению женщин в региональный и муниципальный резервы кадров будет ключевым этапом стратегии, направленной на формирование более представительного и ответственного лидерства.

Повышение потенциала женщин-кандидатов будет осуществляться через разработку и внедрение специализированных программ обучения, ориентированных на формирование навыков, необходимых для успешного участия в государственном управлении. Также предусматриваются меры по содействию созданию благоприятной среды для профессионального роста женщин и преодолению возможных стереотипов, ограничивающих их возможности.

Отбор женщин-кандидатов в региональный и муниципальный резервы кадров будет осуществляться на основе компетентности, лидерских качеств и потенциала к влиянию на социальные и экономические процессы, который предполагает создание условий для раскрытия потенциала женщин и формирования многообразных резервов, способных эффективно решать вызовы и задачи регионального и муниципального управления.

В рамках данного приоритетного направления будут реализованы следующие задачи:

- 1) привлечение большего числа женщин в региональный и муниципальный резервы кадров;
- 2) повышение потенциала женщин-кандидатов для включения в региональный и муниципальный резервы кадров;
- 3) отбор женщин-кандидатов в региональный и муниципальный резервы кадров.

Глава 5. Формирование и функционирование специального резерва кадров женщин-лидеров

Формирование и функционирование специального резерва кадров женщин-лидеров направлено не только на создание специального резерва кадров для женщин, но также на определение компетенций, необходимых женщинам-лидерам при отборе в специальный резерв кадров, разработку комплексного теста по оценке потенциала женщин-кандидатов для отбора в специальный резерв кадров, проведение мониторинга реализации карьерного планирования в отношении женщин, исследование практики нарушений прав женщин в системе государственного управления, также на стимулирование активного участия женщин в ключевых сферах, где их опыт и компетенции могут внести значительный вклад в общественное развитие. Процесс формирования резервов кадров из числа женщин будет осуществляться через разработку и внедрение специальных мер, направленных на более широкое включение женщин в специальный резерв кадров, включая программы поддержки, обучения и развития. Эти меры направлены на создание благоприятной среды для роста женского лидерства, устранения барьеров и предоставления равных возможностей для женщин в формировании кадровых резервов.

В рамках данного приоритетного направления будут реализованы следующие задачи:

- 1) формирование специального резерва кадров женщин-лидеров для руководящих должностей;
- 2) мониторинг реализации карьерного планирования в отношении женщин;
- 3) проведение исследования практики нарушений прав женщин в системе государственного управления.

Глава 6. Система подготовки женщин-кандидатов на руководящие позиции, повышение их квалификации после назначения

Целью данной системы является создание условий для успешного развития и профессионального роста каждой женщины, назначенной на ключевые посты. Данная система будет включать в себя обучение навыкам лидерства, управления командой, стратегическому планированию, коммуникациям, необходимым для успешного выполнения руководящих обязанностей.

В рамках данного приоритетного направления будут разработаны и внедрены стипендиальные программы, обеспечивающие доступ к образовательным ресурсам, направленные на интенсивное развитие лидерских навыков. Эти меры направлены не только на устранение гендерных неравенств в возможностях образования, но и на активную поддержку женщин в их стремлении к руководящим позициям.

Глава 7. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация Программы позволит апробировать новый подход к формированию системы лидерства женщин в государственном управлении, позволяющей, в свою очередь, закрепить изменения природы управленческой деятельности и лидерства.

Планируется поэтапное улучшение ситуации с гендерным представительством на руководящих должностях через исполнение среднесрочных Планов действий по реализации Государственной программы Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства на 2024-2027 годы и на 2028-2030 годы.

Таким образом, к концу 2027 года планируется достичь следующих результатов:

Ожидаемый результат	Показатели		
	Ежегодно	К концу 2027 года	К концу 2030 года
<p>1. Участие и лидерство женщин в управлении государством институционализированы, созданы возможности для продвижения женщин по службе.</p> <p>Индикатор ЦУР</p> <p>5.1.1. Наличие нормативно-правовой базы для поощрения и обеспечения равенства и недискриминации по признаку пола и наблюдения за положением в этой области</p>	<p>Не менее 50 женщин включается в специальный резерв кадров женщин-лидеров</p>	<p>Специальный резерв кадров женщин-лидеров включает не менее 100 женщин, имеющих соответствующую квалификацию для руководящих должностей во всех государственных и муниципальных органах</p>	<p>Специальный резерв кадров женщин-лидеров включает не менее 200 женщин, имеющих соответствующую квалификацию для руководящих должностей во всех государственных и муниципальных органах</p>
		<p>Максимальный срок назначения на руководящую должность женщин из резерва кадров составляет не</p>	<p>Максимальный срок назначения на руководящую должность женщин из резерва кадров составляет не</p>

		более 5 лет	более 3 лет
		В программе магистратуры - не менее 20 женщин	В программе магистратуры - не менее 60 женщин
	Не менее 50 женщин в год обучаются на различных курсах повышения квалификации, лидерства, наставничества	На курсах повышения квалификации обучено не менее 100 женщин	На курсах повышения квалификации обучено не менее 200 женщин
2. Женщины лидеры с высокой квалификацией и потенциалом активно участвуют в государственном управлении Индикатор ЦУР 5.5.1. Доля мест, занимаемых женщинами в а) национальных парламентах и б) местных органах власти Индикатор ЦУР 5.5.2. Доля женщин на руководящих должностях		Женщины на руководящих должностях во всех органах управления составляют не менее 20%	Женщины на руководящих должностях во всех органах управления составляют не менее 30%

Глава 8. Механизм реализации Программы

Программа будет реализовываться поэтапно через выполнение следующих планов действий:

- План действий по реализации Программы по поддержке женского лидерства на 2024-2027 годы;
- План действий по реализации Программы по поддержке женского лидерства на 2028-2030 годы.

Планы действий включают задачи и меры по приоритетным направлениям, а также ожидаемые результаты, ответственных исполнителей и партнеров, источники финансирования.

Реализация Программы носит общегосударственный и межотраслевой характер. Согласованность действий всех участников и заинтересованных сторон по реализации Программы будет осуществляться под общей координацией Президента Кыргызской Республики.

Жогорку Кенеш Кыргызской Республики обеспечивает принятие законов, необходимых для реализации задач и мер Программы.

Ответственными за реализацию Программы являются государственные органы и органы местного самоуправления.

На основе утвержденного Плана действий по реализации Программы ответственные государственные органы и органы местного самоуправления принимают ведомственные, местные планы действий по исполнению вышеуказанного Плана действий.

Глава 9. Риски при реализации Программы

Возможные риски при реализации Программы:

- политическая нестабильность. В периоды политической нестабильности и изменения государственных приоритетов, осуществление Программы может быть затруднено или отложено;

- реализация Программы может столкнуться с сопротивлением или недостаточной поддержкой со стороны некоторых групп в обществе, что может затруднить ее внедрение и препятствовать достижению целей;

- недостаточное финансирование может привести к ограничению ресурсов для реализации Программы и снижению ее эффективности. Это может затруднить ее проведение обучающих мероприятий, создание поддерживающих механизмов и программ по повышению осведомленности о важности женского лидерства;

- культурные и социальные стереотипы могут препятствовать активному участию женщин в политике и других сферах. Такие барьеры могут вызвать сомнения и сопротивление в принятии женского лидерства;

- отсутствие эффективных механизмов оценки и мониторинга может затруднить определение достигнутых результатов и корректировку действий для улучшения выполнения Программы.

Глава 10. Финансовое обеспечение Программы

Реализация Программы осуществляется государственными органами, органами местного самоуправления, структурами, указанными в Планах действий по реализации Программы, в пределах средств задействованных министерств и ведомств Кыргызской Республики, предусмотренных государственным бюджетом на соответствующие годы, и из иных источников, не запрещенных законодательством Кыргызской Республики.

Глава 11. Мониторинг и оценка Программы

Система мониторинга и оценки позволит отслеживать трудности и препятствия при реализации задач Программы. Для выполнения данной

Программы необходима тесная и согласованная работа Кабинета Министров Кыргызской Республики, Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, других государственных органов и органов местного самоуправления при конструктивном взаимодействии с организациями гражданского общества.

Мониторинг и оценка реализации Программы будут осуществляться в рамках участия экспертного, гражданского сообщества, а также на заседаниях Кабинета Министров Кыргызской Республики с заслушиванием отчетов ответственных лиц по исполнению намеченных планов и оценки промежуточных результатов мониторинга реализации Программы.

На основе базы данных мониторинга будут приниматься соответствующие решения, в том числе по коррекции Плана действий по реализации Программы.

Уполномоченный государственный орган в сфере гендерной политики должен на постоянной основе выполнять функции по координации реализации Программы между государственными органами и органами местного самоуправления, обеспечивая активное участие гражданского общества на всех этапах реализации и оценки Программы, а также осуществляя вовлечение заинтересованных международных партнеров по развитию.