



ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

от 17 июля 2026 года № 114

О внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики по вопросам гендерного равенства

Статья 1.

Внести в [Закон](#) Кыргызской Республики "О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин" (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2008 г., № 6/2, ст.648) следующие изменения:

1) в [статье 1](#):

а) часть тринадцатую изложить в следующей редакции:

"Домашняя работа по хозяйству - работа, выполняемая членами семьи, направленная на удовлетворение потребностей семьи, которая является частью семейных обязанностей.";

б) часть шестнадцатую изложить в следующей редакции:

"Косвенная гендерная дискриминация - любая нейтральная ситуация, норма, мера, программа или практика, которая применяется ко всем лицам на равных основаниях, однако на практике приводит к несоразмерно неблагоприятным последствиям для лиц одного пола и не обусловлена объективными и неотъемлемыми требованиями соответствующей работы.";

в) часть двадцать четвертую изложить в следующей редакции:

"Сексуальное домогательство - гендерная дискриминация, выраженная в форме любого физического, вербального/невербального поведения сексуального характера и другого поведения по признаку пола, затрагивающего достоинство женщин и мужчин, которое является нежелательным, неразумным и оскорбительным для них; отказ человека от такого поведения или подчинение ему используется явно или неявно в качестве основания для принятия решения, которое влияет на работу этого человека; а также поведение, которое создает пугающую, враждебную или унижительную рабочую среду для них.";

г) дополнить частями двадцать шестой - двадцать восьмой следующего содержания:

"Гендерное насилие и сексуальные домогательства - акты насилия по признаку пола, которые приводят либо могут привести к физическому, сексуальному, психологическому или экономическому ущербу или страданиям

женщин и мужчин, включая угрозы таких актов, принуждение или произвольное лишение свободы, независимо от того, совершаются ли они в публичной или частной жизни.

Насилие и домогательства в сфере труда - неприемлемые формы поведения и практики или угрозы таковых, проявляющиеся единично либо систематически, целью, результатом или вероятным последствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и сексуальные домогательства.

Работники с семейными обязанностями - работающие мужчины и женщины, имеющие обязанности по уходу за детьми или другими членами семьи, которые действительно нуждаются в помощи и уходе, когда такие обязанности ограничивают возможности их участия, продвижения или доступа к экономической деятельности.";

2) [статью 3](#) дополнить абзацем восьмым следующего содержания:

"- свободы от насилия и домогательств в сфере труда.";

3) в [статье 4](#):

а) часть первую изложить в следующей редакции:

"Законодательство Кыргызской Республики в области гендерных отношений основывается на [Конституции](#) Кыргызской Республики, общепризнанных принципах и нормах международного права, а также международных договорах, вступивших в силу в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, и состоит из настоящего Закона, принимаемых в соответствии с ним законов и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики.";

б) часть третью изложить в следующей редакции:

"Если международными договорами Кыргызской Республики установлены иные правила, чем предусмотренные настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, то применяются правила международного договора.";

4) в [статье 5](#):

а) абзац четвертый части второй изложить в следующей редакции:

"- неравная оплата за труд равной ценности.";

б) в части пятой:

- абзац второй изложить в следующей редакции:

"- установление различий в регулировании отношений, связанных с беременностью, функциями рождения детей и грудного вскармливания;"

- абзацы пятый-седьмой изложить в следующей редакции:

"- установление любых различий, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях;

- установление различий в регулировании порядка и условий содержания в местах содержания под стражей, исполнения наказания и иных мер правового воздействия;

- позитивные меры и действия, направленные на укрепление социального статуса мужчин и женщин в обществе, обеспечение равных прав и возможностей для мужчин и женщин.";

5) в частях первой и третьей [статьи 7](#) слово "Правительством" заменить словами "Кабинетом Министров";

6) [статью 8](#) изложить в следующей редакции:

["Статья 8.](#) Гендерная статистика

Уполномоченный орган в области государственной статистики осуществляет сбор, обработку, накопление, хранение, анализ и публикацию статистической информации, отражающей положение женщин и мужчин во всех сферах жизни общества на основе гендерных показателей.

Формирование гендерных показателей основывается на:

- государственных статистических наблюдениях, осуществляемых уполномоченным органом в области государственной статистики;
- административных данных государственных органов и органов местного самоуправления;
- статистических наблюдениях, систематически осуществляемых государственными органами и органами местного самоуправления.

Государственные органы, органы местного самоуправления и руководители юридических лиц независимо от форм собственности обязаны представлять в уполномоченный орган в области государственной статистики соответствующую информацию по гендерным вопросам, в том числе измерениям гендерного насилия и сексуальных домогательств, включая уязвимые группы.";

7) [статью 10](#) изложить в следующей редакции:

["Статья 10.](#) Гарантии гендерного равенства при поступлении на государственную и муниципальную службу

Лица разного пола имеют равные права и равные возможности при поступлении на государственную и муниципальную службу, в продвижении по службе и дальнейшем осуществлении деятельности в ее органах.

Руководители государственных органов и органов местного самоуправления обязаны обеспечить равный доступ лицам разного пола к государственной и муниципальной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой.

В кадровом составе служащих государственных органов и органов местного самоуправления не должны преобладать служащие одного пола. Система квотирования в государственных органах и органах местного самоуправления (не более семидесяти процентов лиц одного пола кадрового состава, в том числе на уровне принятия решений) устанавливается нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

Лица разного пола, в течение 3 лет не получающие повышение в должности и не направленные на обучение с целью дальнейшего повышения квалификации, имеют право запросить и получить от руководителя государственного органа и органа местного самоуправления письменное обоснование причин таких действий, а также сведения об опыте и квалификации лица, назначенного (принятого, повышенного) на претендуемую ими должность или направленного на обучение.

Замещение вакантных должностей государственной и муниципальной службы обеспечивается из резерва кадров в порядке, установленном законодательством о государственной гражданской службе и муниципальной

службе, для включения в который в равной мере и на равных условиях участвуют лица разного пола. В случаях, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе и муниципальной службе, допускается замещение вакантных должностей в порядке ротации.

Государственные органы и органы местного самоуправления разрабатывают комплекс мер, направленных на карьерный рост служащих с учетом гендерной политики.

При поступлении на государственную или муниципальную службу и ее прохождении не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений либо преимуществ в зависимости от пола, в том числе объявление конкурса на вакантные должности только для лиц одного пола.

На службы управления персоналом государственных органов и органов местного самоуправления возлагается обязанность по предоставлению конкурсным комиссиям не только сведений об образовании и профессиональной подготовке лиц, участвующих в конкурсе, но и данных о соотношении числа работающих мужчин и женщин на соответствующих должностях государственной и муниципальной службы.

Аналогичный учет ведут службы управления персоналом государственных органов и органов местного самоуправления при решении вопросов продвижения по службе государственных и муниципальных служащих.

Нарушение требований, установленных настоящей статьей влечет отмену незаконных решений или результатов конкурса на замещение вакантных должностей.

В случае если по конкурсу на замещение вакантной должности государственной или муниципальной службы прошли два кандидата разного пола, то при равных условиях на указанную должность должен быть принят кандидат того пола, который меньше представлен в данном органе.

За нарушение положений настоящей статьи виновные должностные лица привлекаются к ответственности, предусмотренной законодательством о правонарушениях Кыргызской Республики.";

8) в [статье 18](#):

а) часть пятую изложить в следующей редакции:

"Работодателям запрещается в объявлениях (рекламе) о вакансиях предлагать работу лишь женщинам или лишь мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться исключительно лицами определенного пола; выдвигать разные условия; требовать от лиц, которые устраиваются на работу, предоставления сведений, не относящихся к их профессиональным качествам, в том числе сведений об их личной жизни, наличии детей, планировании рождения детей или обязанностях по уходу за членами семьи.";

б) часть шестую после слов "с семейными обязанностями" дополнить словами "и принять меры по организации их рабочего места с учетом интересов семьи";

9) часть вторую [статьи 19](#) изложить в следующей редакции:

"Снижение оплаты или ухудшение условий труда по признаку пола не допускается и рассматривается как проявление гендерной дискриминации, за

исключением случаев, когда разница в ставке заработной платы не противоречит принципу равного вознаграждения.";

10) статьи [21](#) и [22](#) изложить в следующей редакции:

"Статья 21. Предупреждение и пресечение гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда и ответственность за гендерную дискриминацию

Работодатель не имеет права подвергать работающих лиц разного пола гендерному насилию и сексуальным домогательствам в сфере труда на основании того, что они пресекли сексуальные домогательства работодателя или подали на него жалобу за гендерную дискриминацию.

В случаях совершения гендерного насилия и домогательств в сфере труда на основе гендерных стереотипов, включая сексуальные домогательства, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан принимать меры по предупреждению и пресечению гендерного насилия и домогательств в сфере труда, а также в сотрудничестве с представителями работников разработать и принимать соответствующие комплексные меры, обеспечивающие противодействие гендерному насилию в сфере труда на основе анализа его факторов риска.

Работодатель привлекается к ответственности, предусмотренной законодательством Кыргызской Республики, в случае, если он своими незаконными действиями вынудил работника уволиться.

При установлении факта гендерной дискриминации работнику в судебном порядке возмещается моральный и материальный вред. Суд вправе обязать работодателя принять на работу лицо, которому в связи с гендерной дискриминацией отказано в приеме на работу, и восстановить в должности лицо, уволенное в связи с гендерной дискриминацией.

Примечание. Гендерное насилие и сексуальные домогательства в сфере труда могут иметь место в связи с работой, выполняемой:

- по месту работы, в том числе в общественных местах и частных помещениях, когда они являются местом работы;
- в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу, или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;
- во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, проведения мероприятий или осуществления социальной деятельности;
- в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые осуществляются с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- в жилых помещениях, предоставляемых работодателем;
- во время поездок на работу и с работы.

Статья 22. Гендерное равенство в исполнении семейных обязанностей и домашней работы по хозяйству

Государство признает домашнюю работу по хозяйству. Домашняя работа по хозяйству формирует, поддерживает и развивает здоровье, трудоспособность и духовные потребности членов семьи.

Государство принимает все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, в том числе меры в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволят работникам с семейными обязанностями начинать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями.

Домашняя работа по хозяйству выполняется членами семьи на добровольной основе и не может служить способом гендерной и других форм дискриминации членов семьи и может осуществляться в равной степени лицами разного пола.

Работодатель обязан принять меры, направленные на достижение баланса между оплачиваемым трудом и исполнением семейных обязанностей в случае, когда такие обязанности ограничивают работников мужчин и женщин в возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений.

Мужчины и женщины несут одинаковую обязанность по выполнению домашней работы по хозяйству, а также исполнению семейных обязанностей в отношении находящихся на их иждивении детей, других ближайших родственников, являющихся членами их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи.

Исполнение семейных обязанностей не должно лишать мужчин и женщин возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

Государство поддерживает и сотрудничает с гражданским обществом и частным сектором в сфере развития услуг по домашнему труду.";

11) абзацы второй и третий части второй [статьи 24](#) изложить в следующей редакции:

"- избирает судей Конституционного суда, Верховного суда на основании предложения Совета по делам правосудия по представлению Президента;

- утверждает состав Совета по делам правосудия";

12) в наименовании и части первой [статьи 25](#) слово "Правительство" в различных падежных формах заменить словами "Кабинет Министров" в соответствующих падежах;

13) в [статье 26](#):

а) абзац пятый после слов "государственные программы" дополнить словами "на основе гендерных индикаторов";

б) абзац восьмой после слов "гендерного равенства" дополнить словами "с последующим направлением такой статистики в уполномоченный орган в области государственной статистики";

в) в абзаце десятом слово "осуществляет" заменить словами "систематически осуществляет";

14) статьи [29](#) и [30](#) изложить в следующей редакции:

"[Статья 29](#). Гендерная экспертиза законодательства и проектов нормативных правовых актов Кыргызской Республики

Гендерная экспертиза проводится в целях изучения и выявления фактов нарушения гендерного равенства в законах и иных нормативных правовых актах Кыргызской Республики и их проектах для приведения законодательства Кыргызской Республики в области гендерного равенства в соответствие с общепризнанными принципами и нормами международного права, а также международными договорами, вступившими в силу в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, а также недопущения в разрабатываемых проектах нормативных правовых актов фактов нарушения гендерного равенства, соблюдения принципа предоставления равных прав и равных возможностей лицам разного пола в политической, социальной, экономической, трудовой, культурной и иных сферах жизнедеятельности человека, ограждения мужчин и женщин от дискриминации по признаку пола.

Гендерная экспертиза осуществляется государственными органами, органами местного самоуправления и организациями гражданского общества в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

В случае установления несоответствия нормативного правового акта или проекта такого акта принципу обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, заключение гендерной экспертизы направляется в орган, который принял такой нормативный правовой акт.

Порядок проведения гендерной экспертизы устанавливается нормативными правовыми актами.

[Статья 30](#). Порядок обращения граждан по фактам нарушения гендерного равенства

Лица, подвергающиеся гендерной дискриминации, вправе одновременно обращаться к Акыйкатчы (Омбудсмену), в органы прокуратуры, судебные и иные государственные органы, органы местного самоуправления.

Указанные в части первой настоящей статьи субъекты осуществляют рассмотрение обращений о фактах гендерной дискриминации в порядке и сроки, установленные законодательством Кыргызской Республики, регулирующим порядок рассмотрения обращений граждан, правовой статус и организационную деятельность указанных субъектов.

Лицо, считающее, что в отношении него была допущена дискриминация по признаку пола, включая сексуальные домогательства, вправе подать жалобу работодателю. Работодатель обязан рассмотреть такую жалобу без неоправданной задержки, обеспечить конфиденциальность процедуры и предоставить заявителю письменный мотивированный ответ. Заявитель вправе быть представленным или получать помощь лица по своему выбору в ходе рассмотрения жалобы. Заявитель подлежит защите от любых форм преследования, неблагоприятного обращения либо иных негативных последствий в связи с подачей жалобы.

Использование внутренних процедур рассмотрения жалоб не ограничивает право лица на обращение в компетентные государственные органы или суд.

При рассмотрении дел о дискриминации по признаку пола, если заявителем представлены факты, позволяющие предположить наличие дискриминации,

бремя доказывания отсутствия дискриминации возлагается на лицо, в отношении которого рассматривается жалоба.";

15) [статью 34](#) изложить в следующей редакции:

"Статья 34. Ответственность должностных лиц

Должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, государственных, муниципальных и иных организаций, выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные, контрольно-ревизионные или регистрационные функции, несут ответственность за нарушение положений настоящего Закона в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.";

16) часть первую [статьи 36](#) признать утратившей силу.

Статья 2.

Внести в [Закон](#) Кыргызской Республики "О государственной гражданской службе и муниципальной службе" (газета "Эркин-Тоо" от 2 ноября 2021 года № 113-114) следующие изменения:

1) часть 3 [статьи 16](#) изложить в следующей редакции:

"3. Руководитель государственного органа, органа местного самоуправления вправе назначить на вакантную должность лицо, состоящее в резерве кадров, либо государственного гражданского служащего, муниципального служащего в порядке ротации при соответствии его квалификационным требованиям, установленным законодательством, а также с учетом гендерного представительства не более 70 процентов лиц одного пола.";

2) часть 3 [статьи 17](#) после слов "государственным органом" дополнить словами "с учетом гендерного представительства не более 70 процентов лиц одного пола".

Статья 3.

Внести в [Закон](#) Кыргызской Республики "Об охране и защите от семейного насилия" (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2017 г., № 4, ст.290) следующие изменения:

1) [главу 2](#) дополнить статьями [22¹](#) и [22²](#) следующего содержания:

"Статья 22¹. Повышение квалификации по вопросам охраны и защиты от семейного насилия

1. Ответственные сотрудники каждого из субъектов по охране и защите от семейного насилия обязаны повышать квалификацию по вопросам охраны и защиты от семейного насилия.

Повышение квалификации осуществляется в соответствии с учебными программами не реже одного раза в год с сохранением на этот период заработной платы за счет средств республиканского бюджета, а также иных источников, не запрещенных законодательством.

2. Субъекты по охране и защите от семейного насилия включают обязательный обучающий курс по вопросам гендерного равенства и предотвращения семейного насилия в программы повышения квалификации и обучения в своих учебных заведениях.

Результаты обучения по данному курсу подлежат учету при рассмотрении вопроса о продвижении по службе, ротации и поощрении сотрудников.

[Статья 22²](#). Меры нематериальной мотивации сотрудников субъекта по охране и защите от семейного насилия

1. С целью дополнительного стимулирования сотрудников субъектов по охране и защите от семейного насилия применяется система нематериальной мотивации.

2. Систему нематериальной мотивации составляют следующие виды поощрений:

1) объявление благодарности;

2) награждение ведомственными наградами;

3) награждение другими наградами Кыргызской Республики в соответствии с законодательством;

4) награждение памятным подарком, нагрудным знаком;

5) снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

3. Меры поощрения к служащему применяются руководителем субъекта по охране и защите от семейного насилия.";

2) в [главе 4](#):

а) наименование [главы](#) изложить в следующей редакции: "[Глава 4](#). Мониторинг, учет и отчетность по семейному насилию";

б) дополнить статьями [37¹](#) - [37³](#) следующего содержания:

"[Статья 37¹](#). Мониторинг и отчетность по достижению гендерного равенства и предотвращению семейного насилия

Мониторинг действий по достижению гендерного равенства и предотвращению семейного насилия и оценка их реализации осуществляются всеми субъектами по охране и защите от семейного насилия на основе индикаторов для проведения гендерной самооценки с учетом специфики их деятельности.

[Статья 37²](#). Основные задачи гендерной самооценки

1. Основными задачами гендерной самооценки являются:

1) анализ результатов деятельности самим субъектом по охране и защите от семейного насилия по достижению гендерного равенства и повышению гендерной чувствительности на основе утвержденных индикаторов;

2) оценка состояния исполнения законодательства в сфере охраны и защиты от семейного насилия;

3) изучение соотношения численности женщин и мужчин в субъектах по охране и защите от семейного насилия на разных уровнях;

4) сопоставительный анализ показателей продвижения гендерного равенства и предотвращения семейного насилия;

5) разработка предложений и рекомендаций для принятия решений и повышения эффективности работы по достижению гендерного равенства и предотвращения семейного насилия.

2. Методология, индикаторы и соответствующие нормативные акты для проведения гендерной самооценки разрабатываются уполномоченным

государственным органом по координации деятельности субъектов по охране и защите от семейного насилия и утверждаются Кабинетом Министров.

Статья 37³. Порядок проведения гендерной самооценки

1. Гендерная самооценка проводится на основании утвержденного плана каждого субъекта по охране и защите от семейного насилия.

Координация проведения гендерной самооценки возлагается на ответственное лицо по гендерным вопросам.

2. Для проведения гендерной самооценки могут быть привлечены специалисты, обладающие необходимыми знаниями и опытом работы в соответствующей сфере.

3. Субъекты по охране и защите от семейного насилия ежегодно представляют отчеты по гендерной самооценке в уполномоченный государственный орган по координации деятельности субъектов по охране и защите от семейного насилия в порядке и на основании специальных форм, утвержденных Кабинетом Министров, и публикуют их на официальном сайте уполномоченного органа по координации деятельности субъектов по охране и защите от семейного насилия и в средствах массовой информации.

4. По итогам проведения гендерной самооценки формируется отчет по гендерной самооценке, который не позднее 10 рабочих дней со дня ее завершения направляется в уполномоченный орган по координации деятельности субъектов по охране и защите от семейного насилия.

5. Результаты гендерной самооценки уполномоченный орган по координации деятельности субъектов по охране и защите от семейного насилия в течение одного месяца представляет на рассмотрение межведомственного совещания руководителей всех субъектов по охране и защите от семейного насилия.

По итогам рассмотрения каждый субъект по охране и защите от семейного насилия определяет меры, направленные на повышение эффективности своей деятельности по достижению гендерного равенства и предотвращению семейного насилия, в том числе при проведении кадровой политики.

Контроль за реализацией указанных мер возлагается на руководителя субъекта по охране и защите от семейного насилия."

Статья 4.

Внести в Уголовный [кодекс](#) Кыргызской Республики (газета "Эркин-Тоо" от 16 ноября 2021 года № 122-133) следующее изменение:

часть 1 [статьи 189](#) изложить в следующей редакции:

"1. Нарушение равноправия человека, причинившее по неосторожности значительный вред, а именно прямое либо косвенное ограничение прав, в том числе воспрепятствование либо лишение возможности в реализации права, или установление прямых либо косвенных привилегий в зависимости от пола, расы, национальности, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения -

наказывается исправительными работами от двух месяцев до одного года или штрафом от 200 до 500 расчетных показателей, или лишением свободы до двух лет с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового."

Статья 5.

Настоящий Закон вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования.

Опубликован в официальной государственной газете «Эркин-Тоо» от 21 июля 2026 года № 54 (3814)

**Президент
Кыргызской Республики**

С.Н. Жапаров

Принят Жогорку Кенешем
Кыргызской Республики

4 июня 2026 года