

Постановление Правительства Кыргызской Республики

**«О Национальной стратегии Кыргызской Республики по достижению гендерного равенства до 2020 года и Национальном плане действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2012-2014 годы»**

В целях эффективной реализации государственной политики по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить:

- Национальную стратегию Кыргызской Республики по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике до 2020 года, согласно приложению 1, (далее Национальная стратегия);
- Национальный план действия по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2012-2014 годы, согласно приложению 2, (далее Национальный план действий).

1. Министерством, административным ведомствам, местным государственным администрациям, органам самоуправления (по согласованию), иным государственным органам Кыргызской Республики при участии некоммерческих и международных организаций, гражданского общества:

- принять исчерпывающие меры по исполнению Национальной стратегии и Национального плана действий;
- по итогам полугодий до 5 числа следующего месяца представлять в Министерство молодежи, труда и занятости Кыргызской Республики отчет о ходе выполнения Национальной стратегии и Национального плана действий.

3. Министерству молодежи, труда и занятости Кыргызской Республики представлять в Правительство Кыргызской Республики отчет о ходе выполнения Национальной стратегии и Национального плана действий по итогам полугодий до 15 числа следующего месяца.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на отдел социального и гуманитарного развития Аппарата Правительства Кыргызской Республики.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

**Премьер-министр**

**Матрица ключевых индикаторов мониторинга и оценки результатов выполнения задач  
Плана по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике (2012-2014гг)**

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
<b>I. РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА</b>									
<i>Цель 1. Совершенствование национального институционального механизма по достижению гендерного равенства на всех уровнях управления</i>									
1	Укрепление государственных и муниципальных органов для продвижения политики гендерного равенства	Доля государственных и муниципальных органов, где внедрен институциональный механизм реализации гендерной политики	%	0	10	20	30	ММТЗ	Правительство, ЖК, ММТЗ, ОГА, РГА, Верховный суд, Генеральная прокуратура, ОМСУ (по согласованию)
2	Развитие механизмов координации государственных и муниципальных органов по реализации гендерной политики на национальном, территориальном, секторальном уровнях	Количество принятых НПА, направленных на реализацию гендерной политики	Ед.	3	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Министерства и ведомств, ОГА, ОМСУ	Министерства и ведомств, ОГА, ОМСУ
		Количество принятых совместных решений	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Министерства и ведомств, ОГА, ОМСУ	Министерства и ведомств, ОГА, ОМСУ
3	Внедрение комплексного гендерного подхода в политику и деятельность государственных и органов местного самоуправления	Количество государственных и местных программ и стратегий, где применен комплексный гендерный подход	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	Правительство, ЖК, министерства, ведомств, ММТЗ, ОМСУ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
									(по согласованию)
		Количество государственных программ и стратегий, прошедших гендерную экспертизу	Ед.	2	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	Правительство, ЖК, ММТЗ, МЮ
4	Нормативное установление критерия гендерной компетенции при приеме на работу и продвижения на государственной и муниципальной службе	Доля претендентов на государственные и муниципальные должности, прошедших тест с гендерно-ориентированными вопросами	%	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	100	ГКС, ММТЗ	Министерства и ведомства, ОГА, РГА, ОМСУ
5	Повышение потенциала государственных и муниципальных служащих	Количество госслужащих и муниципальных служащих, прошедших комплексному гендерному подходу	Чел.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ГКС, ММТЗ	Министерства и ведомства, ОГА, РГА, ОМСУ
		Удельный вес государственных и муниципальных служащих на высших и старших административных	%	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ГКС, ММТЗ	Министерства и ведомства, ОГА, РГА, ОМСУ,

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
		должностях, прошедших обучение комплексному гендерному подходу							АУП
6	Сформировать институциональные предпосылки для внедрения гендерного измерения в предоставляемые государственные услуги	Доля ведомств, предоставляющих государственные услуги с учетом гендерного измерения	%	0	50	70	100	МЭАП, МТЗМ	Министерства и ведомства
7	Внедрение комплексного гендерного подхода в предоставление государственных услуг	Соотношение числа государственных услуг, предоставляемых с учетом комплексного гендерного подхода к общему количеству государственных услуг	%	0	10	20	30	ММЗМ	Министерства, ведомства
8	Внедрение электронной системы мониторинга выполнения НПД-3 и долгосрочной гендерной стратегии	Доля министерств и ведомств, участвующих в реализации НПД-3, электронной системой МиО	%	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	100	МТЗМ	МТЗМ
<b><i>Цель 2 Совершенствование нормативной правовой базы и правоприменительных практик для реализации гендерной политики</i></b>									
9	Усиление парламентского контроля за выполнением национальных и	Количество принятых НАП по усилению контроля ЖК по	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ЖК	ЖК

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
	международных обязательств по гендерному равенству	выполнению обязательств по обеспечению гендерного равенства							
		Доля принятых законов, прошедших гендерную экспертизу	%		30	50	100	ЖК, МЮ	ЖК, МЮ, министерства, ведомства
		Количество контрольных мероприятий ЖК по выполнению национальных и международных обязательств по гендерному равенству	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ЖК	ЖК
10	Принятие и ратификация международных документов по вопросам гендерного равенства, включая Конвенции МОТ, Римский статут международного уголовного суда	Количество принятых документов	ед						
		Количество НПА, приведенных в соответствие международными обязательствами КР	ед	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ	МТЗМ
11	Принятие и реализация Национального плана	Доля реализованных мероприятий от НПД	%	0	-	10	20	ММЗМ	Министерство и

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
	действий по исполнению Резолюции СБ ООН 1325	1325							ведомства
12	Разработать и утвердить НПА по внедрению комплексного гендерного подхода в предоставлении государственных услуг	Количество принятых НПА	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ЖК, Правительство, министерства, ведомства, ММЗМ
13	Повышение надзора и контроля, в том числе, гражданского контроля, за исполнением законов и др. НПА в сфере гендерного равенства	Доля выполненных решений из числа выявленных случаев нарушения законодательства в сфере гендерного равенства	Ед.	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ГП, министерства, ведомства	ГП, министерства, ведомства
<b>Цель 3. Стандартизация национальной гендерной статистики и гармонизация показателей с международными обязательствами</b>									
14	Формирование и использование гендерной статистики для планирования, мониторинга и оценки государственных программ и стратегий развития	Доля гендерных индикаторов в общем объеме индикаторов оценки государственных программ и стратегий развития	%	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МЭАП, МТЗМ, министерства, ведомства	МЭАП, МТЗМ, министерства, ведомства
15	Обеспечение соответствия государственной статистики с международными обязательствами в области гендерного равенства	Доля соответствующих гендерных показателей, соответствующих международным стандартам	%	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	НСК, ММТЗ	НСК, ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
		гендерной статистики							

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
<b>II. РАСШИРЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН</b>									
<i>Цель 1. Улучшение условий труда для совмещения трудовых и семейных обязанностей</i>									
16	Пилотирование программы «Государство - образцовый работодатель» на базе двух министерств и двух ОМСУ	Количество апробированных моделей по совмещению трудовых и семейных обязанностей	Ед.	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ, Пилотные ведомств и ОМСУ	ММТЗ, Пилотные ведомств и ОМСУ
		Доля сотрудников, воспользовавшихся возможностями совмещения трудовых и семейных обязанностей, из общего числа сотрудников: - мужчины - женщины	%	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ, Пилотные ведомств и ОМСУ	ММТЗ, Пилотные ведомств и ОМСУ
17	Развитие инфраструктуры поддержки баланса семейных и трудовых обязанностей	Доля детей, посещающих детские дошкольные учреждения	%	12,2%	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ОМСУ	МОиН, ОМСУ
		Количество дошкольных учреждений разного типа	Шт.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ОМСУ	МОиН, ОМСУ
18		Удельный вес	%	Н/Д	Фактическая	Фактическая	Фактическая	ММТЗ	ММТЗ,



№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
		трудоустроенных женщин-ЛОВЗ от количества обратившихся			я динамика	я динамика	я динамика		МСР
<b>Цель 2. Уменьшение сегрегации на рынке труда через диверсификацию женской и мужской занятости</b>									
19	Стимулирование юношей и девушек к обучению и освоению нетрадиционных видов профессий, специальностей	Доля мужчин и женщин, поступивших в Сузы и Вузы	%	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ММТЗ, МЗ	МОиН, ММТЗ, МЗ
20	Разработать и принять пакет нормативных документов по предоставлению преференций юношам, поступающим на педагогические специальности	Количество принятых НПА	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ММТЗ	МОиН, ММТЗ
21	Создание условий по получению женщинами новых перспективных специальностей на рынке труда	Количество женщин, охваченных курсами / стажировками по новым специальностям на рынке труда	Чел	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ММТЗ	МОиН, ММТЗ
22	Внедрение специальных мер поддержки для вовлечения женщин ЛОВЗ в экономическую деятельность	Количество женщин ЛОВЗ, обученных / переобученных женщин на курсах по профессиональному (пере) обучению	Чел.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ, МСР
<b>Цель 3. Обеспечение занятости женщин через расширение источников укрепления экономических возможностей женщин</b>									

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
23	Оценка, анализ выгод и издержек стратегии развития женского предпринимательства на основе микрофинансовой\ микрокредитной поддержки	Уровень инвестиционной отдачи микрокредитов от количества полученных кредитов <sup>1</sup>	%	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	НСК, НБКР	ММТЗ, НСК, НБКР
24	Разработка и реализация мер поддержки женского предпринимательства	Количество районов, в которых функционирует инфраструктура по поддержке женского бизнеса	Ед.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ, МЭАП, РГА, ОМСУ	ММТЗ, МЭАП, РГА, ОМСУ
		Количество женщин, воспользовавшихся услугами инфраструктуры по поддержке женского бизнеса	Чел.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ, МЭАП, РГА, ОМСУ	ММТЗ, МЭАП, РГА, ОМСУ
25	Расширение доступа к кредитным средствам через предоставление долгосрочных кредитов через установление пороговой процентной ставки для женского предпринимательства	Количество женщин, получивших кредиты в КБ на развитие бизнеса	Чел.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	НБ, НСК	НБ
		Эффективность услуг микрофинансовых / микрокредитных							

<sup>1</sup> Заказ НСК

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
организаций									
<b>Цель 4. Обеспечение учета экономических вкладов женщин в общественное развитие через оптимизацию национальных счетов</b>									
26	Оценка экономических вкладов домашнего и неформального труда в общественное развитие	Доля домашнего труда в ВВП: - женщины - мужчины	%	Н/Д	-	-	Фактическая динамика	НСК	НСК
		Доля неформального труда в ВВП: - женщины - мужчины	%	Н/Д	-	-	Фактическая динамика	НСК	НСК
27	Освещение вкладов женщин в общественное развитие	Кол-во медиа-продуктов	Ед.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ОТРК, государственные СМИ	ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
<b>III. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>									
<i>Цель 1. Развитие системы функционального образования в сфере грамотного родительства на пилотных территориях</i>									
28	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию для родителей в Иссык-Кульской и Ошской областях	Количество внедренных пилотных проектов по функциональному образованию	Пилотный проект	0	Разработанные модули и модели внедрения	Запуск пилотных проектов	2	МОиН, ММТЗ	МОиН, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
		Количество человек, прошедших обучение	Чел.	0	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ММТЗ	МОиН, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
29	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов	Отчет по итогам мониторинга и оценки	Ед.	0	-	-	1	ММТЗ	ММТЗ
<i>Цель 2. Создать систему функционального образования в области репродуктивного здоровья на пилотных территориях</i>									
30	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию по вопросам репродуктивного здоровья в Таласской и Баткенской областях	Количество внедренных пилотных проектов по функциональному образованию	Пилотный проект	0	Разработанные модули и модели внедрения	Запуск пилотных проектов	2	МОиН, ММТЗ	МОиН, МЗ, ММТЗ
		Количество человек, прошедших обучение	Чел.	0	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МОиН, ММТЗ	
31	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов	Отчет по итогам мониторинга и оценки	Ед.	0	-	-	1	ММТЗ	ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
<b>Цель 3. Создать систему функционального образования в области улучшения навыков жизни в многообразном обществе на пилотных территориях</b>									
32	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию для улучшения навыков жизни в многообразном обществе в Джалал-Абадской и Чуйской областях	Количество внедренных пилотных проектов по функциональному образованию	Пилотный проект	0	Разработанные модули и модели внедрения	Запуск пилотных проектов	2	МОиН, ММТЗ	ММТЗ
		Количество человек, прошедших обучение	Чел.	0	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ
33	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов		Ед.	0	-	-	1	ММТЗ	ММТЗ
<b>Цель 4. Создать систему функционального образования в области гендерного равенства на пилотных территориях</b>									
34	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию в области гендерного равенства в Ошской и Нарынской областях	Количество внедренных пилотных проектов по функциональному образованию	Пилотный проект	0	Разработанные модули и модели внедрения	Запуск пилотных проектов	2	МОиН, ММТЗ	ММТЗ
		Количество человек, прошедших обучение	Чел.	0	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ
35	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов		Ед.	0	-	-	1	ММТЗ	ММТЗ
<b>Цель 5. Создать систему функционального образования в области компьютерной грамотности и освоения ИКТ среди сельских женщин и ЛОВЗ на пилотных территориях</b>									
36	Внедрение 2 пилотных	Количество	Пилотн	0	Разработан	Запуск	2	МОиН,	ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
	проектов по функциональному образованию в области компьютерной грамотности и освоения ИКТ среди сельских женщин и ЛОВЗ в Чуйской и Баткенской областях	внедренных пилотных проектов по функциональному образованию	ый проект		ные модули и модели внедрения	пилотных проектов		ММТЗ	
		Количество человек, прошедших обучение	Чел.	0	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ
37	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов		Ед.	0	-	-	1	ММТЗ	ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
<b>IV. ИСКОРЕНЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И РАСШИРЕНИЕ ДОСТУПА К ПРАВОСУДИЮ</b>									
<i>Цель 1. Укрепление правовых и институциональных механизмов доступа к правосудию в случаях гендерной дискриминации и гендерного насилия</i>									
38	Совершенствовать законодательство по предупреждению и реагированию на гендерную дискриминацию и насилие	Удельный вес принятых поправок НПА из числа заявленных в результате анализа эффективности НПА КР в рамках НПД	%	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ	ЖК, МТЗМ
39	Совершенствовать практику работ правоохранительных и судебных органов по реагированию на гендерные преступления и правонарушения и оказанию правовой помощи пострадавшим;	НПА КР, направленный на создание органа, уполномоченного за координированное реагирование правоохранительных структур на ГН;  НПА КР регулирующие функции субъектов межведомственного взаимодействия по реагированию на насилие в отношении женщин;  Отчет ВС КР по анализу судебной	Документ  Документ	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика		АП КР, Правительство КР, ЖК КР, Верховн. Суд КР. Генпрокуратура КР, МВД КР

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
		практики рассмотрения гендерных преступлений и правонарушений и гражданских дел в области семейно-правовых отношений							
40	Разработать и внедрить стандарты услуг государственных и муниципальных служб, по предупреждению и оказанию помощи пострадавшим от гендерного и семейного насилия	Перечень принятых новых нац. И местн. НПА и действующих законов, положений, уставов, функциональных обязанностей подвергнутых экспертизе	документ	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, ГКС	Министерства и ведомства
		Количество человек, получивших услуги: - женщины, из них <input type="checkbox"/> полномоченный <input type="checkbox"/> них - мужчины, из них <input type="checkbox"/> полномоченный <input type="checkbox"/> них	Чел.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МВД, МСР, МЗ, ОМСУ, Кризисные центры	Министерства и ведомства
41	Повышение потенциала работников правоохранительных структур, органов здравоохранения,	Доля сотрудников соответствующих структур, прошедших обучение;	%	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МВД, ГП, ВС	МВД, ГП, ВС



№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
	социальной защиты и ОМСУ для профилактики и компетентного реагирования на гендерное насилие	Доля сотрудников, прошедших аттестацию на гендерную компетентность ;							
42	Совершенствовать систему сбора и анализа статистических данных по гендерной дискриминации и насилию	- Количество усовершенствованных ведомственных форм учета и новых статистических показателей;  - Количество аналитических отчетов Верховного суда, Ген. Прокуратуры и уполномоченного органа по вопросам гендерной дискриминации и насилию	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	НСК, Министерства, ведомств а, ОМСУ, ГП, ВС	Министерства и ведомства Верховный суд, генпрокуратура, НСК, <input type="checkbox"/> полномоченный орган
<b>Цель 2. Развитие межведомственной системы оказания помощи жертвам гендерной дискриминации и насилия</b>									
43	Развитие сети социальной адвокатуры по вопросам гендерной дискриминации и насилия	Количество гендерно компетентных адвокатов и общественных	Чел.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, МЮ	МТЗМ, МЮ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
		защитников, работающие по защите прав женщин.							
44	Разработка и внедрение модели размещения госзаказов по оказанию помощи жертвам гендерной дискриминации и насилия	Объем государственных средств, направленных на предоставление услуг жертвам гендерного насилия в рамках ГСЗ	Тыс. сом	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, ОМСУ	МТЗМ, МФ, ОМСУ
		Количество жертв, получивших помощь в рамках государственного заказа	Чел.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ, МСР	ММТЗ, МФ, ОМСУ
45	Развитие программ по работе с виновниками гендерного и семейного насилия	Доля прошедших курсы по программе виновников гендерного и семейного насилия	%	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, МЮ, МВД, ОМСУ	МТЗМ, МЮ, МВД, ОМСУ
46	Создание национальной горячей линии для жертв гендерного насилия	Количество обращений в национальную горячую линию для жертв гендерного насилия	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, МСР	МТЗМ, МСР
<b>Цель 3. Развитие культуры нетерпимости к дискриминации и гендерному насилию</b>									
47	Развитие культуры нетерпимости к гендерной	Объем государственных	Тыс. сом	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, МЮ,	МТЗМ, МЮ,

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
	дискриминации и насилию с использованием СМИ, формального и неформального образования и путем повышения правовой грамотности населения	средств, направленных на предоставление бесплатных юридических консультаций для жертв гендерного насилия в рамках ГСЗ						МСП, ОГА, РГА, ОМСУ	МСП, ОГА, РГА, ОМСУ
		Количество человек, получивших бесплатную юридическую консультацию для жертв гендерного насилия	Чел.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	МТЗМ, МЮ, МСП, ОГА, РГА, ОМСУ	МТЗМ, МЮ, МСП, ОГА, РГА, ОМСУ
		Количество медиапродуктов ;	Ед.	Нет данных	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика		
		Количество школьников и учащихся профессиональных лицеев, охваченных мероприятиями по недопустимости гендерной дискриминации и насилия	Чел.	Н/Д	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика		

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
48	Создание государственного интернет портала по вопросам гендерной дискриминации и насилия	Количество посетителей портала	Кол-во	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ГП ММТЗ	ГП, ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
<b>V. ПРОДВИЖЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ И РАСШИРЕНИЕ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО УЧАСТИЯ</b>									
<i>Цель 1. Внедрение гендерно-чувствительных принципов в кадровую политику на государственной и муниципальной службе</i>									
49	Разработать и законодательно утвердить норму и механизмы гендерного квотирования на руководящих должностях в органах гос и муниципального управления	Удельный вес женщин на государственной службе	%	42%	54%	50%	50%	ГКС	ГКС, министерства и ведомства
		Удельный вес женщин в муниципальной службе	%	34%	40%	45%	50%	ОГА, РГА, ОМСУ, мэрии гг. Бишкек и Ош	ОГА, РГА, ОМСУ, мэрии гг. Бишкек и Ош
		Удельный вес женщин на высших политических и административных должностях в государственной службе	%	19,5%	20%	25%	30%	ММТЗ, ГКС	ГКС, министерства и ведомства, ЖК
		Удельный вес женщин на высших политических и административных должностях в муниципальной службе	%	19,5%	20%	25%	30%	ММТЗ, ГКС	ГКС, министерства и ведомства, ЖК
		Количество продвинувшихся по							

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013 год			
		государственной и муниципальной службе: - мужчины - женщин							
50	Внедрение механизма гендерного аудита в кадровую политику государственной и муниципальной службы	Количество учреждений гос. и муниципальной службы, где проведен гендерный аудит	Ед.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ
<b>Цель 2. Формирование и внедрение гендерно сбалансированного национального и ведомственных резервов кадров</b>									
51	Внедрение гендерно-чувствительных принципов управления политики	Количество государственных и муниципальных служащих, прошедших гендерное обучение	Чел.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ, МОиН	ММТЗ, МОиН
		Количество женщин, продвинувшихся из резерва кадров							
<b>Цель 3. Информационное продвижение женского политического участия и лидерства</b>									
52	Разработка и реализация медиа-программы по продвижению женского политического лидерства	Количество медиапродуктов по продвижению женского политического лидерства	Ед.	0				ММТЗ	ММТЗ
53	Внедрить систему общественного мониторинга	Количество репрезентаций	Ед.	-	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ

№	Задача	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год (2011 г)	Промежуточные индикаторы (годовые)		Целевые показатели (2014)	Источники данных	Ответственные организации
					2012 год	2013год			
	за инфорепрезентациями женщин лидеров, участвующих в принятии государственных решений через механизм государственного заказа	женщин лидеров							
<b><i>Цель 4. Внедрение механизма социального заказа на поддержку женского политического лидерства на всех уровнях и повышение потенциала женщин – лидеров</i></b>									
54	Провести пилотирование социального заказа на продвижение женского политического участия и лидерства	Объем финансирования проектов по повышению женского политического лидерства	Тыс. сом	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ
		Количество женщин охваченных обучением, в том числе сельских, молодых и ЛОВЗ	Чел.	0	Фактическая динамика	Фактическая динамика	Фактическая динамика	ММТЗ	ММТЗ, МФ, министерства и ведомства

# **Национальная стратегия Кыргызской Республики по достижению гендерного равенства до 2020 года**

## **Содержание**

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>25</b>
<b>1. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ</b> .....	<b>27</b>
<b>2. ВИДЕНИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ</b> .....	<b>31</b>
<b>3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ</b> .....	<b>32</b>
Приоритет 1. Расширение экономических возможностей женщин .....	32
Приоритет 2. Создание системы функционального образования .....	35
Приоритет 3. Искоренение гендерной дискриминации и расширение доступа женщин к правосудию.....	37
Приоритет 4. Продвижение гендерного паритета в принятии решений и расширение женского политического участия.....	40
<b>4. РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА</b> .....	<b>42</b>
<b>5. ПРОЦЕСС РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ</b> .....	<b>44</b>
5.1. Управление процессом .....	44
5.2. Мониторинг и оценка.....	45

## **Список сокращений**

АРВ	- анализ регуляторного воздействия
ЛОВЗ	- лица с ограниченными возможностями здоровья
КГП	- комплексный гендерный подход
КЛДЖ	- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КР	- Кыргызская Республика
НПД	- Национальный план действий
НПД-3	- Национальный план действий по достижению гендерного равенства на 2012-2014 год
НПА	- нормативный правовой акт (акты)
ОВД	- органы внутренних дел
ОГВ	- ответственные за гендерные вопросы
ОМСУ	- органы местного самоуправления
ФАП	- фельдшерско-акушерский пункт (пункты)
ЦРТ	- Цели Развития Тысячелетия
ЦСМ	- Центр семейной медицины



## ВВЕДЕНИЕ

Настоящая стратегия – это первый в Кыргызстане долгосрочный документ в сфере достижения гендерного равенства, который является логическим продолжением гендерной политики государства, реализованной за 20 лет независимости. Кыргызская Республика присоединилась к Пекинской платформе действий, ратифицировала ряд международных конвенций, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, и подписала Декларацию тысячелетия. Следствием этого стало принятие на себя государством международных политических и юридических обязательств, в том числе с необходимостью периодической отчетности Кыргызской Республики перед договорными органами ООН. Создана нормативная правовая база, приняты такие основополагающие Законы Кыргызской Республики “О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин” и “О социально-правовой защите от насилия в семье”.

За годы независимости женское движение стало значимой частью общего процесса демократизации Кыргызстана. После того, как отсутствие женщин в Парламенте в 2005 обнажило проблемы в сфере доступа к политическому участию и принятию решений, именно активисты женского движения организовали кампанию, в результате которой был демократизирован Кодекс о выборах через введение квот для женщин, молодежи и этнических меньшинств. В 2010 году, благодаря аргументам, сделанным с гендерно-ориентированных позиций, были сохранены определения Кыргызстана как светского и социального государства в тексте новой Конституции страны.

Все эти достижения стали возможны только благодаря развитию активного партнерства между государством и обществом.

### **Основные этапы реализации политики гендерного равенства в Кыргызстане**

Кыргызская Республика присоединилась к Пекинской платформе действий, ратифицировала ряд международных конвенций, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и подписала Декларацию тысячелетия. Следствием этого стало принятие на себя государством международных политических и юридических обязательств, в т.ч. с необходимостью периодической отчетности Кыргызской Республики перед договорными органами ООН. Создана нормативная правовая база, приняты такие основополагающие Законы КР “О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин” и “О социально-правовой защите от насилия в семье”. В октябре 2008 года Кыргызская Республика представила в Комитет ООН 3-й периодический доклад о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Включение специальных мер в Кодекс о выборах КР (требование к чередованию женских и мужских фамилий в списках кандидатов от политических партий) и матрицу индикаторов Стратегии развития страны на 2007-2009 гг. привело к избранию в ходе парламентских выборов 2007г. 24 женщин (26,6%).

Подтверждением приверженности страны решению гендерных проблем является принятие специализированных Национальных программ. На первом этапе (1996-2000 гг.) в ходе реализации Национальной программы "Аялзат", основанной на направлениях Пекинской платформы действий и сфокусированной на улучшении положения женщин, были созданы основы институционализации гендерной политики. Расходы на реализацию программы впервые были включены в госбюджет, ответственность за ее исполнение - возложена на министерства, ведомства, местные государственные администрации и органы самоуправления, возрос уровень представительства женщин в парламенте и правительстве.

Вторым этапом реализации гендерной повестки страны стал Национальный План Действий по достижению гендерного равенства в КР на 2002-2006 гг., который был ориентирован на формирование политики гендерного равенства.

На 2007-2010 гг. был принят второй НПД по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике, который являлся основополагающим документом, определяющим государственную гендерную политику, ее цели, задачи и принципы, направления и приоритеты в рамках Стратегии Развития Страны на 2007-2010 гг.

В то же время, несмотря на неоднократные попытки включить гендерное измерение в

политики и стратегии развития страны, комплексный гендерный подход (КГП) не стал частью методологии формирования и разработки стратегических документов. Между тем, гендерный подход для решения вопросов развития позволяет включить в повестку актуальные проблемы и нужды различных социальных групп: мужчин, женщин, молодежи, сельских женщин, пожилых, лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) и т.д. Внедрение КГП в различные стратегические документы включает в себя изучение социально-экономических и политических проблем, от которых во многом зависит развитие страны в целом. Таким образом, стратегия по достижению гендерного равенства является одним из ключевых документов странового развития и согласована как со среднесрочной стратегией развития страны, так и со стратегическими и политическими документами каждого государственного органа.

Функциональный анализ национального институционального механизма реализации гендерной политики, проведенный в 2009 году показал, что для увеличения эффективности подходы и методология разработки стратегических документов в сфере достижения гендерного равенства должны быть пересмотрены. Сегодня необходима гармонизация страновых и секторальных гендерных программ, с учетом региональных планов и с привязкой к бюджетному циклу. Настоящая стратегия разработана на основе данных рекомендаций и базируется на следующих принципах:

- Управление, ориентированное на результат;
- Комплексный гендерный подход;
- Приоритезация целей и пилотажная отработка при реализации.

Реализация данных принципов в рамках документа позволит преодолеть проблемы в сфере гендерного равенства, с которыми страна сталкивается сегодня. Главной из этих проблем является разрыв между государственными обязательствами, зафиксированными в национальных планах и программах и их реализацией. Следует отметить, что до периода независимости советское социальное государство поддерживало идею равенства через ряд институтов:

- Экономическая активность женщин обеспечивалась сетью дошкольных учреждений и других образовательных институтов, помогающих осуществлять заботу о развитии детей
- Карьерный рост поддерживался наличием ряда гласных или негласных правил в области «позитивной» дискриминации женщин их продвижения по карьерной лестнице
- Социальная независимость существовала благодаря возможностям бесплатного получения образования, доступа к работе с постоянным и стабильным заработком, наличию компенсаций для разведенных матерей и льгот для женщин, воспитывающих детей без мужа и т.д.

Ни одна из проводимых в советское время политик по поддержанию гендерного равенства, включая упомянутые выше, сегодня не работает, тогда как нагрузки на женщин в сфере обеспечения семьи, воспитания и образования детей и т.д. неоднократно возросли. Процессы демократизации позволили Кыргызстану далеко продвинуться в области нормативной и правовой поддержки гендерного баланса, но практическая реализация принятых норм и обязательств все еще остается проблематичной. Сегодня резко упала экономическая активность женщин, стало явным их вытеснение из сферы управления, выросла зависимость женщин в семейных отношениях, появились новые культурные нормы и стереотипы, унижающие женское достоинство (института «младших жен», похищение женщин с целью принуждения их к замужеству, ранние браки и ограничение девочек в доступе к образованию).

Нарастание системных проблем в сфере гендерного неравенства и дискриминации требует существенного изменения лежащих за этим социальных и управленческих механизмов, усиления внимания к данной сфере и публичного признания существующих проблем со стороны власти. На вызовы, с которыми сегодня столкнулся Кыргызстан в гендерной сфере, уже невозможно отвечать только за счет ведомственных и секторальных программ. Именно поэтому, в рамках настоящей стратегии, по итогам широких консультаций с представителями всех заинтересованных сторон были выделены межсекторальные приоритеты и поставлены задачи, позволяющие осуществить комплексное и последовательное преодоление проблем гендерного неравенства.

## 1. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Анализ текущей ситуации в рамках настоящей стратегии позволяет выделить наиболее острые проблемы в сфере гендерного равенства и обосновать приоритеты для будущей деятельности по решению этих проблем.

- **Место гендерных проблем в пространстве государственных и общественных интересов**

Важным вопросом в гендерной сфере остается отношение к обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин, как со стороны государства, так и со стороны общества. На уровне управления отношение к гендерной проблематике остается формальным, которая регулярно исключается из основного потока актуальных управленческих решений. Несмотря на некоторые сдвиги в области повышения гендерной чувствительности и появление в ведомствах ответственных за гендерные вопросы (ОГВ) серьезных изменений в подходах к разработке отраслевых политик, реальном доступе к равным правам и возможностям для большинства населения так и не произошло. Формализованный инструмент гендерной экспертизы не стал частью практики государственных органов. Можно констатировать поверхностное отношение властных структур к национальным обязательствам в области гендерной политики. В частности, Правительство никогда не представляло отчет о реализации гендерной политики Парламенту страны. Как элемент управленческой культуры такое отношение транслируется и на выполнение международных обязательств. Нарушается периодичность и своевременность представления национальных отчетов по этим обязательствам, как юридическим, так и политическим (Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации, Универсальный периодический обзор, резолюция Совета безопасности ООН №1325). До сих пор неясно, какой из государственных органов несет ответственность за подготовку и представление этих документов в соответствии с необходимыми процедурами.

Недостатки при выполнении международных обязательств, а также в сфере правоприменения национального законодательства на уровне официальных структур отражаются на общественном мнении и повседневном поведении людей. В итоге, подобная деформация правовых и социальных норм влияет как на публичную, так и на частную сферы жизнедеятельности граждан. В публичном пространстве это обуславливает неравный доступ женщин и мужчин к процессу принятия решений. В частной и профессиональной деятельности это ведет к усилению гендерной дискриминации, включая рост гендерного насилия.

- **Равный доступ к принятию решений**

Сегодня равенство возможностей участия женщин и мужчин в сфере принятия политических решений и в управлении поддерживается такими механизмами как квоты в выборные органы (на национальном и районном уровнях), а также квоты в ряд стратегических, утверждаемых парламентом государственных органов.<sup>2</sup>

В соответствии с законодательством и существующими управленческими практиками политические партии и ОМСУ являются плацдармом для входа и продвижения работников на уровни принятия политических решений. Однако внутри этих институтов нет политик, которые содействовали бы продвижению гендерного равенства. Государство использует принудительный механизм по отношению к политическим партиям, возлагая на них ответственность за гендерный баланс в выборных органах, но систематической работы по развитию организационной гендерной культуры в ОМСУ, партиях, профсоюзах и других организациях не осуществляется.

Государственный контроль (включающий как надзор, так и мониторинг) за исполнением норм закона в сфере установления гендерного баланса в принятии политических решений, должен осуществляться такими государственными органами, как Парламент, Правительство, Государственная Кадровая Служба, Генеральная прокуратура. Однако фактически такой контроль

---

<sup>2</sup> Судьи Конституционной палаты КР, Судьи Верховного суда, ЦИК КР, Аудиторы Счетной палаты.

осуществляется не в полной мере и не на постоянной основе. Слабость контроля над исполнением законов приводит к случаям, когда даже сам законодательный орган не соблюдает нормы о специальных мерах продвижения гендерного равенства при внесении и утверждении кандидатур в государственные органы.

Продвижение женщин тесно связано и с наличием гендерно сбалансированного кадрового резерва. Традиционно женское политическое лидерство понимается и реализуется в виде подготовки женщин на курсах лидерства, обеспечиваемых преимущественно гражданским обществом. Однако корреляции между прохождением женщинами лидерского обучения и реальным их включением и продвижением в политической сфере не наблюдается.

Таким образом, механизмы, установленные самим государством для расширения равного доступа к принятию решений, не работают, из-за слабости контроля над ними, что в свою очередь отражает общую тенденцию исключения гендерных вопросов из числа актуальных и важных проблем. Неравенство в публичной сфере становится источником дискриминации и непризнания гендерных проблем в частной сфере, что тесно связано и с ограничением доступа женщин к правосудию.

- **Вопросы дискриминации в контексте гендерной справедливости и доступа к правосудию**

Мониторинг реализации двух НПД показывает, что основная деятельность в области преодоления гендерной дискриминации предпринимается в первую очередь неправительственными и международными организациями. В то же время, подключение в данный процесс государственных учреждений всегда повышает результативность принимаемых мер. Консолидация усилий всех структур общества, является главным условием успешности принимаемых мер в борьбе с дискриминацией и насилием в отношении женщин. Однако недостаточное внимание к этим проблемам со стороны государства, подкрепляется и предвзятым отношением к проблемам гендерной справедливости и со стороны общества.

В настоящее время вырос уровень домашнего насилия, во много раз участились факторы многоженства, ранних браков, сексуального домогательства на рабочем месте, появился такой новый вид гендерного насилия, как торговля женщинами с целью трудовой и сексуальной эксплуатации. Другим индикатором отношения к статусу женщин в обществе является «кража невест», к которому в качестве преступления, и правоохранительные органы, и население, в целом, относятся снисходительно.<sup>3</sup> Из-за экономической зависимости, неработающих механизмов выплаты алиментов, и невозможности в одиночку содержать семью и детей, многие женщины вынуждены сохранять нежелательный для себя брак или принимать унижительное положение второй-третьей («младшей» или «старшей» жены). В таких семьях уровень психологической напряженности очень высок и риск гендерного насилия также серьезно возрастает.

Возникновение этих явлений в жизни страны, а также преобладающее отношение к ним являются ярким подтверждением того, что проблемы дискриминации, в том числе дискриминации по гендерному признаку, не признаются публично. Непризнание существующей проблемы оказывает влияние не только на гендерные аспекты реализации равных прав и возможностей, но и на существование дискриминации по другим основаниям, таким как возраст, этническая принадлежность или ограничение возможностей здоровья. Вопросы дискриминации замалчиваются, и отсутствие их обсуждения приводит к тому, что ни общественное сознание, ни практика судебных и правоохранительных органов не готовы к изменению профессиональных, культурных и социальных норм в этой сфере.

- **Гендерное измерение экономического и социального неравенства**

Наиболее острым и заметным в сфере гендерного неравенства представляется резкое сужение доступа женщин к реализации экономических возможностей. За период с 1991 по 2010 гг.

---

<sup>3</sup> Свидетельством этого является то, что в правоприменительной, судебной практике республики почти нет дел связанных с принуждением к браку, несмотря на то, что по данным исследований за последние 20 лет каждый четвертый брак в отдельных районах страны совершен путем принуждения невест к вступлению в брак.

экономическая активность женщин трудоспособного возраста снизилась с 81,6 % до 41,9 %, а ряде областей даже более (в Нарынской области до 30,6%)<sup>4</sup>. Согласно данным исследований гендерных аспектов рынка труда и развития предпринимательства, женщины доминируют в неформальном рынке труда, отдельных секторах обслуживания и торговли. Кроме того, женщины преобладают в сферах самозанятости, основанных на микрокредитовании. Это автоматически отсекает многих женщин от получения гарантированных социальных благ, например, в области здравоохранения, права на отдых и т.д. Государство не только не осуществляет регуляторных функций в обеспечении условий труда граждан, но и само не является образцовым работодателем.<sup>5</sup>

Вне зависимости от сферы и формы занятости женщины сталкиваются с такими явлениями как нелояльность к их семейным ролям, отсутствие учета гендерных потребностей и многообразные формы дискриминации по признаку пола на рабочем месте. Выборочное обследование домохозяйств КР 2008 г. показало, что удельный вес женщин, имеющих две, и более, оплачиваемых сфер деятельности, исключая домашний труд, гораздо выше, чем среди мужчин.<sup>6</sup> Однако работа и вклады женщин остаются невидимыми для общества.

Проблемы в сфере реализации экономических возможностей отражаются не только на независимости и уровне жизни самих женщин. Они оказывают системное влияние на многие важнейшие сферы жизнедеятельности. Перегруженность женщин в работе отражается на том количестве времени и внимания, которое они уделяют развитию и воспитанию детей, включая вопросы их образования. По результатам международной оценки достижений учащихся PISA, Кыргызстан оказался на последнем месте, как в 2006, так и в 2009 году. По данным Национальной оценки результатов обучения (2008, 2010) более половины учащихся не справляются с элементарными заданиями, и уровень их ответов не отвечает государственным стандартам.<sup>7</sup> Одной из причин низкой успешности школьников является недостаточная подготовка к школе, которая в свою очередь обусловлена отсутствием внимания и родительских навыков по развитию способностей ребенка. При этом актуализация поддерживающей роли отцов в этой деятельности так и не стала на сегодня нормой для семейных взаимоотношений.

Гендерный дисбаланс проявляется и в других социальных сферах. Серьезные опасения сегодня вызывает состояние здоровья мужчин. Это также связано с воспроизводством традиционных гендерных подходов в семейном воспитании, в рамках которых «настоящий» мужчина всегда здоров, не должен обращать внимания на какие-то недомогания и ходить по врачам. Это отношение к своему здоровью передается из поколения в поколения от отца к сыну, даже если отцы не успевают принимать активного участия в воспитании детей.

Таким образом, пренебрежение гендерными аспектами не только в сфере трудовой активности, но в повседневной жизни ведет к углублению социальных и экономических проблем. В итоге, каждое новое поколение сталкивается с новым ухудшением ситуации в области образования и здоровья, что в свою очередь ведет к ограничению возможностей для получения достойного заработка и реализации своего потенциала. Это происходит из-за отсутствия не только специализированных профессиональных навыков, но и общих навыков, которые обеспечивают экономический успех, карьерный рост и культуру здоровья. В таких условиях резко возрастает роль неформального функционального образования, так как существенное количество информации и необходимых жизненных навыков, сегодня очевидно уже не могут быть получены в школе.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Женщины и мужчины КР: сборник гендерно разделенной статистики Бишкек, 2010; Социальное развитие республики КР за годы 12 –ой пятилетки. Бишкек, 1991

<sup>5</sup> В связи с планируемыми в среднесрочной стратегии развития страны реформами условий работы государственных служащих риски для работающих женщин значительно увеличиваются.

<sup>6</sup> Интегрированное обследование домохозяйств КР. Бишкек, 2009 г.

<sup>7</sup> Результаты оценок находятся в открытом доступе на сайте ЦОМО [www.testing.kg](http://www.testing.kg)

<sup>8</sup> Повышение значения неформального образования связано не только с проблемами в рамках формальной школьной системы. Современная экономика подразумевает быструю смену условий труда и типов занятости. Это вызвало к жизни появление на глобальном уровне концепции «обучения в течение всей жизни», реализация которой сегодня является условием выживания, как для

- **Регуляторная политика в гендерной сфере**

Наличие разрывов, отражающих гендерное неравенство в различных областях жизнедеятельности, требует пересмотра подходов в осуществлении большей части государственных и ведомственных политик с обязательным учетом гендерного измерения.

Важным представляется понимание государственными структурами собственных функций, из которых основной является оказание услуг населению. Требуется инвентаризация не только набор оказываемых услуг и их содержание, но и результат воздействия этих услуг на налогоплательщиков, лиц разного пола. Гендерный анализ государственных услуг дает возможность достоверно приоритезировать расходы государственного бюджета, предотвращать усиление неравенства и выявлять возможности для улучшения качества жизни населения.

Для актуализации наиболее острых проблем и разрывов в реализации прав и возможностей, как женщин, так и мужчин, на уровне государственной политики, необходимо улучшение гендерной статистики. В настоящий момент большая часть базы данных Национального статистического комитета дезагрегирована по признаку пола. В то же время, некоторые показатели (например, индекс Джинни) перестают фиксироваться и их динамика теряется. При этом редко появляются и показатели, востребованные актуальными запросами сегодняшнего дня.

Другой важной проблемой является отсутствие координации в обмене и согласовании информации не только в отношении статистических данных, но и в целом по работе с гендерными вопросами в различных ведомствах. Вследствие этого многие комплексные проблемы, такие как миграция, теневая занятость, связь образования с рынком труда и т.д., не могут быть проанализированы с точки зрения гендерного измерения и не находят адекватного решения.

Эта ситуация отражает институциональную слабость национального механизма по продвижению гендерного равенства, которая является одним из основных факторов неисполнения государственной гендерной политики.

Таким образом, в настоящий момент проблема гендерного равенства остается для Кыргызстана актуальной. Это не только вопрос недостаточно развитой экономики или политической нестабильности: многие эффективные решения в этой сфере не принимаются просто из-за недостатка политической воли и низкого уровня гендерной чувствительности, как среди представителей власти, так и среди всего населения страны. Несмотря на значительные достижения, реализация равных прав и возможностей женщин и мужчин сегодня требует активной работы и постоянного внимания, в первую очередь со стороны государства.

**Анализ ситуации показал, что в сфере гендерного равенства ключевыми проблемами на сегодня являются следующие:**

- Слабость институционального механизма и отсутствие координации в реализации гендерной политики на национальном, территориальном и секторальном уровнях;
- Экономическая зависимость и уязвимость женщин, вызванная неравномерным распределением репродуктивной и семейной нагрузки, а также несбалансированным рынком труда, с преобладанием женщин в неформальной экономике и низкооплачиваемых сферах производства, обслуживания и торговли;
- Отсутствие системы функционального образования, позволяющей приобрести необходимые жизненные навыки, что ведет к углублению неравенства и снижению качества жизни, в том числе в области здоровья, образования и возможностей профессионального развития;

---

отдельных индивидов, так и для государства в целом. В этой связи функциональное образование, *направленное* не на изучение учебных дисциплин, а на *освоение практико-ориентированных знаний и навыков в той или иной области жизнедеятельности* позволяет существенно повлиять не только на экономический рост, но и на рост качества жизни населения.

- Существование гендерной дискриминаций и ограничение доступа к решению проблем в этой сфере в рамках правовой системы;
- Отсутствие гендерного паритета в сфере политического участия на всех уровнях принятия решений.

## 2. ВИДЕНИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Настоящая стратегия рассчитана на период до 2020 года. За этот период вполне возможно произвести такие системные изменения в сфере управления и публичного отношения к гендерным проблемам, которые позволили бы значимо изменить ситуацию в сфере гендерного равенства.

Одним из главных изменений является сдвиг в отношении к гендерной проблематике и со стороны власти и во всем обществе в целом. Право женщин на участие в принятии решений становится признанным не только на уровне официальных институтов, где оно еще поддерживается аффирмативными практиками, но и на уровне частной жизни. В первую очередь за женщинами должно быть признано право контролировать свою жизнь, таким образом, чтобы она не становилась перед дилеммой, делая выбор между семьей и карьерой. Другим важным правом является возможность выбора брачного партнера, то есть возможность вступать в брак или расторгать брак по своему желанию, не испытывая при этом экономических или моральных ограничений. Новая степень свободы позволит расширить доступ женщин в сферы политики и управления на всех уровнях, что сделает вклад женщин в развитие страны по-настоящему видимым и ощутимым. И хотя реализация этих прав на практике потребует более долгого срока работы с общественным сознанием и с системой управления, но сами условия борьбы за эти права к 2020 году должны измениться. Продвижение изменений в области институциональных, социальных и культурных практик будет встречать одобрение и поддержку со стороны общества и властных структур.

Это будет выражаться в том, что правительство будет гибко работать в сфере гендерных инициатив для закрепления культуры равенства, а государство станет образцовым работодателем. Кроме того, сбалансированность политик на уровне принятия решений позволит продвигать социально-справедливые программы, направленные на повышение качества жизни. С другой стороны в публичной сфере культура нетерпимости к гендерной дискриминации станет общественно-значимой нормой, что окажет влияние на все сферы жизнедеятельности, включая трудовую этику и деятельность СМИ.

Государство будет уделять больше внимания гендерным аспектам оказания услуг населению. В реестр государственных услуг будет интегрирован гендерно-чувствительный механизм. Кроме того, для увеличения числа доли женщин в экономически активном населении со стороны правительства и местных органов власти будет оказана вся возможная поддержка для расширения сети доступных дошкольных учреждений. Вместе с изменением кредитной политики и расширением доступа женщин-предпринимателей (в том числе и сельских) к кредитным ресурсам существенно вырастет уровень экономической независимости женщин.

За счет совместных усилий местной власти и активистов, а также поддержки со стороны Правительства, в стране появится активно действующая система функционального образования для взрослых, дополняющая систему формального образования. Эта система, основанная на принципах «образования в течение всей жизни» окажет влияние на существенные изменения в сфере образования, улучшит достижения учащихся в школах, а для взрослого населения расширит доступ к новым рынкам труда. Распределение семейных обязанностей, включая воспитание детей, станет более равномерным, что улучшит качество жизни населения во всех возрастных категориях. Кроме

того, изменится ситуация и в сфере здравоохранения, в результате чего улучшатся показатели снизятся показатели материнской и детской смертности, улучшатся показатели мужского здоровья.

В результате работы системы функционального образования в течение ближайшего десятилетия изменится структура занятости, оптимизируется и станет стабильным уровень внешней и внутренней трудовой миграции, значительная часть населения будет занята на рабочих местах, связанных с продвижением новых информационно-коммуникативных технологий. Это в первую очередь расширит возможности женщин совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями.

Таким образом, **ЦЕЛЮ** долгосрочной стратегии является создание институциональной базы для обеспечения равных прав и возможностей граждан страны, независимо от пола, возраста, социального статуса, возможностей здоровья, гендерной идентичности и других оснований дискриминации, для полноценной реализации человеческого потенциала населения Кыргызской Республики.

Для достижения данной цели необходима реализация комплекса мер по следующим приоритетным направлениям:

- 1. Расширение экономических возможностей женщин;*
- 2. Создание системы функционального образования;*
- 3. Искоренение гендерной дискриминации и расширение доступа женщин к правосудию;*
- 4. Продвижение гендерного паритета в принятии решений и развитие женского политического участия.*

Каждый из приоритетов подразумевает постановку и решение нескольких долгосрочных задач.

Решение каждой из поставленных задач достигается и отслеживается через прогресс в следующих ключевых измерениях:

- *Институциональные, процедурные изменения*
- *Уровень представительства*
- *Воздействие, влияние на результаты работы*
- *Диалог*<sup>9</sup>

Кроме того, для решения задач в рамках выделенных приоритетов в стратегии предлагаются изменения в регуляторной политике. Для реализации долгосрочной стратегии также разработан план первоочередных мер на 2012-2014 годы (НПД-3).

### **3. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ**

#### **Приоритет 1. РАСШИРЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН**

Достижение гендерного равенства в сфере экономического развития, как глобальная стратегия, - рассмотрена на четвертой Конференции ООН по положению женщин в Пекине (1995 г.)

---

<sup>9</sup> Из международного руководства IDEA «Женщины в Парламенте: за пределами цифр».



и утверждена Платформой действий<sup>10</sup>. Позже, в докладе Генерального секретаря ООН Совету по экономическим и социальным правам (ECOSOC) (1997 г.) подчеркивалась важность интеграции гендерной перспективы в социальную и экономическую сферы, где роль женщин долгое время не признавалась.

«Взаимосвязь между национальной политикой на макроуровне и экономическими и социальными гендерными ролями на микроуровне нуждается в прояснении, - отмечается в Согласованных заключениях Комиссии по статусу женщин относительно роли женщин в экономике (1997 г.), - в том числе, необходима оценка влияния на положение женщин политики либерализации финансов и торговли, а также приватизации».<sup>11</sup>

На специальной сессии Генеральной Ассамблеи ООН, посвященной анализу реализации Пекинской Платформы действий (июнь, 2000 г.), Правительства стран приняли на себя обязательства по включению гендерной перспективы в разработку, развитие, процесс принятия и реализации бюджетного процесса.

В настоящее время гендерно-обусловленные препятствия развитию рассматриваются на уровне государств, рынка и домохозяйств. Все они имеют социально-экономическую природу, являются проявлением дискриминации в отношении женщин, интересы и потребности которых не принимаются во внимание в экономических теориях/моделях, стратегиях развития.

Разработка мер для ликвидации дискриминации в отношении женщин в экономической сфере, главным образом, в области занятости, является важнейшим юридическим обязательством Кыргызстана по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.<sup>12</sup> Декларация тысячелетия, принятая в 2000 г., нацеленная на искоренение бедности, основным фактором которой является социальное, в т.ч. гендерное неравенство, и обозначенные Цели развития тысячелетия признаны важными обязательствами на страновом уровне. Так, для КР третья цель по обеспечению равенства мужчин и женщин, расширению прав и возможностей женщин должна быть достигнута посредством решения задачи по ликвидации неравенства в сфере занятости и управления. Индикаторами результата выступают такие показатели как: доля женщин и мужчин в группе студентов; соотношение заработных плат женщин и заработных плат мужчин; доля женщин в экономически активном населении.

Кроме того, на национальном уровне признаются и гарантируются равные возможности женщин и мужчин в экономических (например, равный доступ к осуществлению предпринимательской деятельности и управлению предприятиями) и трудовых отношениях (например, равенство в оплате труда, признание домашнего труда).<sup>13</sup>

Таким образом, в сфере экономических возможностей женщин **приоритетными задачами** являются следующие:

1. Признание - учет и визуализация - экономических вкладов женщин в общественное производство и развитие;

---

10 В главе «Женщины и экономика», параграф 164 ППД, специально формулируются задачи комплексного гендерного подхода в экономической сфере. Роль стратегии комплексного гендерного подхода, как это указано в Согласованных заключениях Комиссии по статусу женщин (2000), состоит в определении реального вклада женщин и мужчин в экономическое развитие и стимулировании их участия в программах развития. Гендерная перспектива должна стать интегральной и включить в себя исследования, анализ, политическую практику, планирование и институциональное развитие во всех сферах, включая экономику.

<sup>11</sup> 1997/3, параграф 23, Комиссия по статусу женщин, 2000

<sup>12</sup> Кыргызская Республика присоединилась к КЛДЖ в 1996 г.

<sup>13</sup> Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», N 184 от 4 августа 2008 года

2. Повышение экономической активности женщин через расширение источников укрепления экономических возможностей женщин и переход из сферы неформальной, теневой занятости в формальный рынок труда;
3. Создание условий труда, чувствительных к потребностям работников – мужчин и женщин; создание инфраструктур для совмещения трудовых и семейных обязанностей;
4. Уменьшение разрывов в оплате труда, уменьшение сегрегации на рынке труда через диверсификацию женской и мужской занятости.

#### **Ожидаемый результат 1**

- Система национальных счетов включает гендерно-чувствительные показатели: домашний труд, теневую, неформальную экономику, - на всех стадиях ВВП;
- Вклад женщин во все макроэкономические показатели учитывается;
- Политика занятости в КР имеет гендерно-справедливый характер.

**Институциональные \ процедурные изменения:** а) внедрен гендерный анализ среднесрочного прогноза бюджета, ежегодных бюджетов, а также любых планов развития, включающих макроэкономические показатели, - которые связывает система национальных счетов (СНС), включая валовой внутренний продукт (ВВП), валовой национальный продукт (ВНП), - имеют гендерное измерение; б) статистические показатели отражают рыночные и нерыночные виды деятельности женщин, занятость в неформальной экономике, домашнем труде.

**Уровень представительства:** реализация стратегии предполагает принятие ряда мер по признанию и визуализации женщин на рынке труда, в экономическом росте.

**Воздействие, влияние на результаты работы:** признание домашнего труда; измерены не только экономические ресурсы, необходимые для достижения желаемого уровня жизни, но и имеются сведения о том, каким образом они используются или распределяются на микроуровне.

**Диалог:** сформирован диалог государства, бизнес-структур, институтов гражданского общества по вопросам участия женщин в рыночной и нерыночной деятельности.

#### **Ожидаемый результат 2**

- Институциональная и инфраструктурная поддержка женщин в сфере предпринимательства содействует повышению уровня занятости через создание рабочих мест (прямое) и обеспечение роста ВВП (косвенное), снижая уровень безработицы;
- Сфера правового регулирования распространяется на огромное число людей в неформальной, теневой экономике, труд которых нельзя на сегодня признать ни достойным, ни продуктивным;
- Изменяется подход к занятости, - как к определенной системе отношений по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность.

**Институциональные, процедурные изменения:** а) функционирование инфраструктур поддержки женского предпринимательства на всех этапах бизнеса, б) государственные заказы на создание рабочих мест, в) трудовое, социальное законодательство применяется во всех секторах экономики, на все виды и формы занятости.

**Уровень представительства:** рост экономически активных женщин (до 60%); снижение разрыва в уровне безработицы между мужчинами и женщинами; увеличение количества женщин в формальной экономике.

**Воздействие, влияние на результаты работы:** изменение патриархатных представлений о месте женщины в обществе/общественном производстве; усиление статуса женщин за счет экономической самостоятельности.

**Диалог:** налажены каналы связи между женщинами-предпринимателями и банковскими, кредитными учреждениями, а также государственными структурами, ответственными за поддержку предпринимательства и вопросы занятости.

### **Ожидаемый результат 3.**

- Любые сферы, виды, формы занятости становятся лояльными к трудящимся с семейными обязанностями, что позволяет женщинам и мужчинам одновременно вовлекаться в общественное производство и выполнять репродуктивную нагрузку по рождению, воспитанию детей;
- Труд приобретает характеристики, признаки достойного труда.

**Институциональные, процедурные изменения:** а) действуют стандарты гендерно-чувствительных условий труда; б) введена практика квотирования рабочих мест для женщин ЛОВЗ; в) выполняются требования международного и национального законодательства в части создания условий для трудящихся с семейными обязанностями.

**Уровень представительства:** а) обеспеченность детскими дошкольными учреждениями достигла 40%, б) потребность женщин-ЛОВЗ в рабочих местах удовлетворена на 20%;

**Воздействие, влияние на результаты работы:** а) трудовые и семейные обязанности могут быть совмещены; б) практикуются новые социокультурные нормы.

**Диалог:** формируется диалог между профсоюзами, работодателями, трудящимися.

### **Ожидаемый результат 4.**

- Гендерная асимметрия с более выигрышными позициями мужчин перестает быть ключевой характеристикой рынка труда в разных отраслях экономики;
- Сокращение вертикальной и горизонтальной сегрегации приведет к реализации принципа «равное вознаграждение за труд равной ценности».

**Институциональные, процедурные изменения:** а) квотирование мест для юношей и девушек на нетрадиционные специальности в учреждениях профессионального образования; б) обеспечен доступ к получению женщинами актуальных квалификаций, профессий.

**Уровень представительства:** а) снижение сегрегации на рынке труда; б) разница в оплате труда женщин и мужчин снижена до 20%.

**Воздействие, влияние на результаты работы:** а) изменены традиционные представления о женских видах занятости; б) женщины освоили высокооплачиваемые специальности и профессии.

**Диалог:** налажен постоянный диалог между работодателями и трудящимися по вопросу потребностей рынка труда и занятости

## **Приоритет 2. СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В установлении гендерного равенства сфера образования играет одну из ключевых ролей. Наличие обобщенных знаний и навыков, имеющих прикладной характер, начиная от использования техники и заканчивая умением вступить в коммуникацию с собственным ребенком, являются важной составляющей, которая обеспечивает как экономический рост, так и рост качества жизни в целом. В Кыргызстане в настоящий момент работает достаточно много организаций (таких как АРИС, GIZ, Центры обучения взрослых и др.) которые являются провайдерами функционального образования в довольно узких профессиональных областях, связанных с ведением хозяйства и или освоением новых специальностей. В то же время, в стране практически отсутствует система функционального образования, направленного на улучшение знаний и навыков жизнедеятельности человека в целом, связанных с его здоровьем, воспитанием детей или возможностями политического участия. Сегодня распространение таких знаний и навыков среди населения может сыграть ключевую роль не только в процессах достижения гендерного равенства, но и дать толчок развитию всей страны в целом.

Анализ ситуации в различных сферах жизнедеятельности показал, что среди них наиболее проблемными по причинам недостатка функциональных знаний и навыков являются следующие:

- **В сфере социального развития и взаимодействия:** (1) недостаток навыков ухода за детьми раннего возраста, а также их психологического развития и воспитания; (2) нехватка навыков жизнедеятельности в многообразном, поликультурном обществе; (3) недостаточная

информированность о проблемах гендерного неравенства и низкий уровень развития женского лидерства;

- **В сфере здоровья:** (4) недостаток знаний о репродуктивном здоровье и женщин и мужчин;
- **В сфере доступа к информации:** (5) нехватка знаний и навыков в области использования современной техники, компьютеров, информационных технологий и Интернета.

Таким образом, в настоящей стратегии ставятся следующие **долгосрочные задачи**:

1. Улучшить развитие жизненно-важных навыков у населения, включая навыки жизнедеятельности в многообразном и поликультурном обществе, навыки родительства, навыки, связанные с культурой репродуктивного здоровья;
2. Создать активноразвивающую систему получения функционального образования по всей стране, включая как разработку учебных модулей, так и организацию широкого доступа к альтернативным учебным программам и мотивирование населения (через открытие семейных образовательных центров, “телекоттеджей” и развитие других форм продвижения функционального образования);
3. Создать условия для функционирования различных форм получения неформального образования через улучшение технической инфраструктуры (развития доступа в Интернет по всей стране) и расширение функций уже действующих институтов (школ, ФАПов, ЦСМ).

#### **Ожидаемый результат 1.**

Население имеет возможность улучшать свои жизненные и профессиональные навыки через систему продвижения функционального образования на принципах “образования в течение всей жизни”.

**Институциональные, процедурные изменения:** а) разработаны и активно реализуются учебные модули по получению необходимых жизненных навыков в сфере родительства, мужского репродуктивного здоровья, навыков жизни в многообразном обществе, гендерного равенства и политического участия женщин; б) создана инфраструктура семейных образовательных центров, “телекоттеджей” и форм продвижения функционального образования.

**Уровень представительства:** а) семейные и родительские обязанности распределяются между членами семьи, в первую очередь между мужчинами и женщинами, более равномерно б) у женщин появляется доступ к получению навыков лидерства и активного участия в принятии решений

**Воздействие, влияние на результаты работы:** а) изменены традиционные представления о распределении семейных и родительских ролей; б) женщины стали более активными в процессе принятия решений; в) у мужчин улучшились показатели в области здоровья (в том числе и репродуктивного); г) у детей улучшились достижения в области учебы;

**Диалог:** а) налажен постоянный диалог между местными властями и населением с более активным вовлечением женщин и уязвимых групп в процесс принятия решений; б) в местных сообществах снизился конфликтный потенциал и улучшился диалог между различными этническими и социальными группами.

#### **Ожидаемый результат 2.**

Для сельских женщин и ЛОВЗ созданы условия доступа к получению неформального образования через улучшение технической инфраструктуры (развития доступа в Интернет по всей стране) и расширение функций уже действующих институтов (школ, ФАПов, ЦСМ).

**Институциональные, процедурные изменения:** а) действует техническая инфраструктура для продвижения всех форм функционального образования среди сельских женщин и ЛОВЗ.

**Уровень представительства:** а) сельские женщины и ЛОВЗ получили возможности для получения новых профессий и развития предпринимательства б) у женщин расширяются возможности для совмещения семейных и трудовых обязанностей за счет освоения новых типов

рабочих мест на дому с использованием ИКТ

**Воздействие, влияние на результаты работы:** а) изменены традиционные представления о профессиональных и карьерных возможностях сельских женщин и ЛОВЗ; б) изменилась структура занятости и качество жизни сельских женщин и ЛОВЗ.

**Диалог:** налажен постоянный диалог между бизнес структурами и потенциальными сотрудниками высокотехнологичных сфер занятости среди сельских женщин и ЛОВЗ.

### **Приоритет 3. ИСКОРЕНЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ И РАСШИРЕНИЕ ДОСТУПА ЖЕНЩИН К ПРАВОСУДИЮ**

Наличие целого ряда международных документов, включая Всеобщую декларацию прав человека (1948 г.), где закреплена совокупность прав, которыми могут пользоваться все люди оказалось неэффективным для реальной защиты женщин, в том числе от гендерной дискриминации и насилия. В 1979 г. Генеральная Ассамблея приняла Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), в которой излагаются в юридически императивной форме согласованные на международном уровне принципы о правах женщин. В 1994 году Генеральная Ассамблея приняла Декларацию об искоренении насилия в отношении женщин, которая стала первым официальным сводом международных норм по защите женщин от насилия. IV Всемирная конференция ООН по положению женщин 1995 г. приняла два важных документа – Пекинскую декларацию и Пекинскую платформу действий. Первый документ подтвердил решительность правительств стран – членов ООН в действиях по предупреждению и устранению любых форм насилия в отношении женщин и девочек. Кыргызская Республика, ратифицировав все вышеуказанные международные документы, взяла на себя обязательства принимать меры по недопущению гендерной дискриминации и насилия в частной и общественной жизни своих граждан.

Вместе с тем, внимание власти к теме гендерной дискриминации и насилия, оставалось в основном на уровне риторики. Конституция Кыргызской Республики запрещает дискриминацию, в том числе и по признаку пола. Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» также запрещает все формы дискриминации в отношении женщин, однако последствия невыполнения этого Закона имеют отсылочную норму и говорят лишь об использовании возможности законодательства КР. Таким образом, отсутствие реально установленной ответственности за гендерную дискриминацию в законодательстве КР обуславливает игнорирование правоприменительной практикой фактов скрытой и открытой дискриминации в отношении женщин в Кыргызской Республике.

Как правило, пострадавшие от гендерных преступлений предпочитают не обращаться за защитой своих прав, в связи с тем, что большинство статей Уголовного кодекса КР<sup>14</sup>, предусматривающие ответственность за преступления в отношении женщин, отнесены к делам частного и частно-публичного обвинения. Уголовное дело по таким делам заводится при наличии заявления потерпевшей стороны и формирование доказательной базы преступления в этом случае возложено на само потерпевшее лицо, что накладывает на жертву необходимость владения определенными знаниями, временем и финансовыми возможностями.

Сложность процедур юридической защиты нарушенных прав, высокая коррумпированность правоохранительных органов, недоступность квалифицированной адвокатской помощи, приводят к тому, что большинство пострадавших от гендерного насилия предпочитают не обращаться в систему правосудия за защитой своих прав. Так, по данным Кризисного центра «Шанс», даже по фактам такого преступления как «изнасилование», отнесенного к делам публичных обвинений, лишь только пятая-шестая пострадавшая женщина обратилась за помощью к правоохранительным

<sup>14</sup> статьи 123, 129, 131, 154, 155 Уголовного кодекса КР

органам. В результате, факты преступлений и правонарушений на гендерной почве, теряются в уголовной и административной статистике и в статистике отказных материалов. Непрозрачная система отбора кадров, при котором гендерная компетентность и чувствительность не является индикатором, гендерно несбалансированный состав участковых инспекторов милиции, сотрудников дежурных частей и следователей ОВД и прокуратуры, вызывают определенное недоверие у пострадавших женщин и являются дополнительным препятствием для их обращения к правоохранительным структурам. Слабый контроль и надзор за исполнением норм законов КР, как со стороны Парламента, так и органов прокуратуры, а также отсутствие обобщения судебной практики по вопросам преступлений и правонарушений по гендерному признаку и гражданских дел в сфере семейных отношений, таких как, разводы, раздел имущества, установление отцовства, выплата алиментов и т.д., также препятствуют совершенствованию процессуальных норм для повышения эффективности защиты прав женщин.

Таким образом, в настоящей стратегии ставятся следующие **приоритетные задачи**:

1. Укрепление правовых и институциональных механизмов доступа к правосудию,
2. Развитие системы оказания помощи пострадавшим от гендерной дискриминации и насилия,
3. Развитие культуры нетерпимости к дискриминации и гендерному насилию.

#### **Ожидаемый результат 1.**

1. Проведена оценка эффективности нормативно правовой базы КР в части регулирования вопросов гендерной дискриминации и насилия; Подготовлен законопроект и внесены изменения и дополнения в законодательные акты КР;
2. Регулярно обобщается и анализируется судебная практика; На систематической основе проводится контроль и надзор за исполнением международных обязательств КР и национальных НПА;
3. Проведена независимая оценка потребностей необходимых статистических показателей; Система сбора статистических данных пересмотрена и введены новые формы учета;
4. Определены структуры, ответственные в системе правоохранительных органов за работу с гендерными преступлениями; Разработаны и утверждены их функциональные обязанности; Обеспечен прозрачный механизм отбора кадров с учетом требований соблюдения гендерного баланса; Одним из критериев для работы в данной службе является уровень гендерной чувствительности.
  - **Институциональные, процедурные изменения:** функционирует механизм контроля правоприменительной практики в сфере гендерных преступлений;
  - **Уровень представительства:** структуры, ответственные за борьбу с гендерными преступлениями, сформированы на принципах гендерного баланса с учетом гендерной чувствительности привлеченных к работе кадров;
  - **Воздействие, влияние на результаты работы:** гендеризация правоприменительных практик в сфере дискриминации и насилия;
  - **Диалог:** доверие к правоохранительным органам возросло, структуры, созданные для борьбы с гендерными преступлениями поддерживают постоянную обратную связь с населением.

#### **Ожидаемый результат 2**

1. Разработаны и введены в практику стандарты услуг по защите пострадавших от гендерного насилия; Государственные и муниципальные органы оказывают помощь пострадавшим от гендерного насилия

- и проводят профилактическую работу;
2. Население активно пользуется услугами национальной горячей линии и специального интернет портала;
  3. Группа гендерно чувствительных адвокатов активно сотрудничает с женскими и гендерными НПО по оказанию помощи женщинам, пострадавшим от гендерной дискриминации и насилия; Действует сеть бесплатных юридических консультаций;
  4. На основе закона КР «О государственном социальном заказе» ежегодно осуществляется государственный заказ для общественных кризисных центров; В местных бюджетах выделяются целевые средства на профилактику гендерного насилия;
  5. В учебных программах повышения квалификации работников судебных, правоохранительных и других государственных органов управления, а так же ОМСУ включены соответствующие темы; При тестировании и аттестации государственных и муниципальных служащих учитывается их гендерная компетентность;
  6. На основе международного опыта разработаны и введены программы по работе с виновниками гендерного насилия; Программа обеспечена достаточными финансовыми и человеческими ресурсами; Приняты нормативно правовые изменения в Кодексе об административной ответственности для запуска программы;
- **Институциональные, процедурные изменения:** функционирует развитая система услуг для пострадавших от гендерного насилия, в том числе и на базе механизмов размещения государственных заказов среди НПО;
  - **Уровень представительства:** системой услуг могут воспользоваться все граждане, независимо от пола, возраста, гендерной идентичности, сексуальной ориентации и других оснований для дискриминации;
  - **Воздействие, влияние на результаты работы:** борьба с гендерными преступлениями становится эффективной;
  - **Диалог:** в обществе развивается диалог, направленный на обсуждение проблем гендерных преступлений и гендерного насилия.

### Ожидаемый результат 3

1. В целях развития культуры нетерпимости к гендерной дискриминации разработана и введена концепция дискриминации и правового применения этой концепции; Для реализации данной концепции используются возможности СМИ, учебных заведений и других форм массового воздействия:
- **Институциональные, процедурные изменения:** в качестве ориентира для деятельности государственных и негосударственных организаций, бизнес структур и СМИ существует государственный документ, посвященный борьбе со всеми видами дискриминации, включая гендерную;
  - **Уровень представительства:** данный документ обязателен для исполнения в отношении всех категорий населения;
  - **Воздействие, влияние на результаты работы:** изменяется отношение общества и государства к проблемам дискриминации;
  - **Диалог:** в обществе развивается диалог, направленный на обсуждение проблем гендерной справедливости, дискриминации и насилия.

#### **Приоритет 4. ПРОДВИЖЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ И РАСШИРЕНИЕ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО УЧАСТИЯ**

Женское движение в Кыргызстане обеспечило некоторые важные успехи по достижению гендерного равенства в последнее десятилетие, но женщины все еще недостаточно представлены в процессах принятия решений.

Международное сообщество в течение длительного времени высказывало поддержку и приверженность концепту прав женщин принимать участие во всех аспектах политического процесса.<sup>15</sup> В 1981 году вступила в силу Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ). Данная Конвенция налагает на все государства – участники обязательство ликвидировать дискриминацию в отношении женщин в политической и общественной жизни. В Резолюции Экономического и Социального Совета ООН № 15 1990 года были рекомендованы следующие целевые индикаторы представительства женщин – лидеров: 30% к 1995 году и 50% к 2000 году.

На Четвертой Всемирной Конференции по положению женщин, которая пришла в 1995 году, было отмечено, что в части достижения промежуточного индикатора в 30 процентов прогресс был незначительным. Тогда международное сообщество приняло комплексную программу расширения полномочий женщин, которая получила название Пекинская Платформа Действий. В соответствии с положениями КЛДЖ в части участия женщин в политической жизни, в данной платформе были определены конкретные меры по расширению представительства женщин во всех сферах политической жизни и принятии решений. В ней прописана цель обеспечения «гендерного баланса» и наличия справедливого распределения власти и принятия решений на всех уровнях, то есть в пропорции 50 на 50. В Платформе также содержится призыв к Правительствам ежегодно собирать, анализировать и распространять сведения о женщинах, являющихся публичными фигурами в области принятия решений.

Пять лет спустя, лидеры стран мира, в том числе Кыргызстана, приняли Декларацию Тысячелетия и затем – Цели Развития Тысячелетия (ЦРТ). В рамках достижения ЦРТ, мировое сообщество приняло решение о том, что для достижения целей развития необходимые конкретные меры с оговоренными сроками реализации. Важно отметить, что гендерное равенство является третьей целью, и это является признанием того факта, что равенство мужчин и женщин во всех областях жизни – экономической, социальной, политической и культурной – необходимо для обеспечения инклюзивного и устойчивого развития. Одним из важных индикаторов оценки прогресса в достижении данной цели является как минимум 30-процентное представительство женщин в национальных парламентах. Хотя индикаторы ЦРТ по определению являются ограниченными в своем охвате, в Декларации Тысячелетия нашла четкое отражение приверженность вопросу обеспечения равенства между мужчинами и женщинами, а также подтверждение права любого человека принимать участие в процессах управления на всех уровнях. Таким образом, признается важность расширения полномочий женщин во всех аспектах политического процесса и на всех уровнях управления.

Реализация международных обязательств и норм национального законодательства обуславливает необходимость решения следующих **приоритетных задач**:

1. Продвижение женского политического лидерства;
2. Развитие гендерно-ориентированной кадровой политики в органах государственной и муниципальной службы;
3. Повышение представительства женщин до 50% на всех уровнях принятия решений.

#### **Ожидаемый результат №1.**

<sup>15</sup> <http://www.developmentandtransition.net/Stati.35+M545700465e6.0.html>



Государство создало благоприятную среду развития женского политического лидерства в КР.

- **Институциональные, процедурные изменения:** механизм социального заказа на поддержку женского политического активизма на всех уровнях и повышение потенциала женщин – лидеров, в том числе на государственной и муниципальной службе запущен и функционирует;
- **Уровень представительства:** Реализация стратегии предполагает принятие ряда аффирмативных мер по продвижению женщин из этих уязвимых групп. Зоной особого государственного внимания должны стать женщины-лидеры из сельских регионов, а также молодые женщины, женщины – представители групп ЛОВЗ и этнических меньшинств;
- **Воздействие, влияние на результаты работы:** гендеризация практик деятельности госорганов по поддержке женского политического лидерства;
- **Диалог:** 1) благоприятная среда развития женского политического лидерства требует продвижения гендерно-чувствительной информационной политики в традиционных и новых медиа, 2) сформирован диалог государства и институтов гражданского общества, включая политические партии по вопросам поддержки и продвижения женского политического лидерства.

### Ожидаемый результат №2.

Кадровая политика государственных и муниципальных органов гендерно ориентирована и содействует развитию женщин лидеров, особенно из уязвимых групп.

- **Институциональные, процедурные изменения:** 1) гендерная экспертиза и анализ являются обязательной частью кадровой политики и включены во все формы отчетности; 2) Гендерный анализ включает вопросы многообразия – этнического, возрастного, регионального, по возможностям здоровья и пр.; 3) гендерное обучение и повышение гендерной компетенции являются обязательной нормой в органах государственной и муниципальной службы на всех уровнях.
- **Уровень представительства:** в комиссиях по отбору, аттестации и продвижению в государственной и муниципальной службе мужчины и женщины – государственные служащие представлены в равной степени. Функции ответственного по гендерным вопросам закреплены за первыми лицами государственных и муниципальных органов.
- **Воздействие, влияние на результаты работы:** кадровая политика государственных и муниципальных органов чувствительна к семейным ролям служащих, учитывает специфические потребности и интересы служащих.
- **Диалог:** в государственных и муниципальных органах установлена устойчивая коммуникативная площадка по обсуждению вопросов кадровой политики и налажен диалог профсоюзов служащих и руководства учреждений.

### Ожидаемый результат №3

Гендерный паритет в органах государственной и муниципальной службы на всех уровнях установлен.

- **Институциональные, процедурные изменения:** 1) аффирмативные меры, в том числе, гендерное квотирование, являются ключевым принципом кадровой работы государственных и муниципальных органов; 2) резервы кадров (национальный \ ведомственный) формируются по принципу гендерного паритета;
- **Уровень представительства:** мужчины и женщины представлены на всех уровнях государственной и муниципальной службы в равной степени;

- **Воздействие, влияние на результаты работы:** государственная политика строится на учете интересов и потребностей всех групп в целях достижения социальной справедливости и эффективного человеческого развития;
- **Диалог:** Постоянно освещаются в медиа и в публичном пространстве в целом идеи поддержки и разъяснения важности аффирмативных мер поддержки гендерного паритета в государственных \ муниципальных органах.

#### 4. РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА

В прошедшие 20 лет наряду с формированием государственности (политических, экономических, социальных институтов и процедур) ключевым вопросом развития являлась разработка и реализация регуляторной политики. В странах экономической кооперации и развития уже на протяжении нескольких десятилетий происходит обобщение опытов реализации регуляторной политики и документирование, сбор успешных практик<sup>16</sup>.

В Кыргызстане ведущим фактором развития концепции регуляторной политики стали требования международных финансовых структур и донорских организаций по либерализации экономики и на уровне нормативов регуляторная политика получила свое отражение впервые в Законе о нормативных правовых актах от 2009 года, предписывающем обязательность процедуры анализа регуляторного воздействия (АРВ) при принятии любого НПА, а также в методике АРВ.<sup>17</sup>

Первые опыты реализации указанных НПА столкнулись с проблемами слабости потенциала государственных служащих в проведении такого рода анализа, недостаточности полномочий контролировать реализацию процедур АРВ со стороны ответственных институтов, общей низкой правовой культурой всех государственных институтов, включая законодательных.

Стратегические программные документы страны неизменно подчеркивают приверженность государства либерально-экономической политике, концепции прав человека и устойчивого развития. Исходя из этого, настоящая национальная стратегия ставит задачу интегрирования основных принципов регуляторной политики, распространив подход на все сферы государственного управления, включая гендерную политику. Включение подходов регуляторной политики в национальную стратегию по достижению гендерного равенства является инновационным и пионерским, и позволит усилить координацию между разными направлениями данной политики, интегрирует гендерную стратегию в ключевые стратегии развития страны.

- **Ключевые проблемы регуляторной политики в сфере достижения гендерного равенства.**

Настоящая национальная гендерная стратегия, в отличие от предыдущих, традиционно ориентированных стратегий по достижению гендерного равенства, формулируется в проектно-пилотном залоге и не формулирует задач отраслевых политик, развивая межсекторальную кооперацию по решению задач развития.

Внедрение принципов регуляторной политики в национальную гендерную стратегию и НПД по достижению гендерного равенства есть попытка преодолеть слабости всех предыдущих гендерных планов действий.

Анализ слабостей предыдущих гендерных планов действий позволяет выделить следующие **приоритетные задачи** в области регуляторной политики:

<sup>16</sup> Nick Malyshev. The Evolution of Regulatory policy in OECD countries. \ Regulatory Policies in OECD Countries. From Interventionism to Regulatory Governance, Paris, 2002 ; OECDReviews of regulatory reform: regulatory policies in OECD countries, OECD –2002 \ ISBN 92-64-19893-8

<sup>17</sup> Постановление Правительства Кыргызской Республики от 20 декабря 2007 года N 603 «О методике анализа регулятивного воздействия (АРВ) нормативных правовых актов на деятельность субъектов предпринимательства»

1. Совершенствование национального институционального механизма по достижению гендерного равенства на всех уровнях управления;
2. Совершенствование нормативной правовой базы и правоприменительных практик для реализации гендерной политики;
3. Гармонизация и стандартизация национальной гендерной статистики с международными обязательствами
4. Внедрение гендерно-чувствительных стандартов предоставления государственных услуг

#### Ожидаемый результат № 1

Принцип гендерного равенства становится составной частью всех управленческих решений, и национальный институциональный механизм обладает компетенцией и полномочиями по реализации политики равенства.

#### Ожидаемый результат №2.

Гармонизированная с законодательством в сфере гендерного равенства нормативная правовая база функционирует, обеспечивая применение механизмов контроля и надзора за его исполнением в режиме мониторинга и отчетности, включающей гендерное измерение, соответствующих государственных органов (в том числе правоприменительных). В осуществлении контроля государственные органы партнерствуют с организациями гражданского общества.

#### Ожидаемый результат №3

Изменения в сфере политики гендерного равенства отслеживаются и статистически учитываются через комплекс количественных и качественных индикаторов, охватывающих все измерения жизнедеятельности женщин и мужчин.

#### Ожидаемый результат №4

Гендерно чувствительные государственные услуги отвечают потребностям и нуждам разных категорий мужчин и женщин и способствуют поддержке \ развитию человеческого потенциала.

Следующие аспекты ожидаемых результатов будут зафиксированы как свидетельство их достижения:

- **Институциональные, процедурные изменения.** Институциональные предпосылки для внедрения гендерного измерения в предоставляемые государственные услуги разработаны и запущены, включая гендерно дезагрегированную статистику по предоставляемым государственным услугам и гармонизированные НПА.
- **Уровень представительства.** Государственные услуги предоставляются справедливо, без дискриминационных барьеров, и отвечают интересам и потребностям разных групп мужчин и женщин, включая наиболее уязвимые.
- **Воздействие, влияние на результаты работы.** Гендеризация практик деятельности госорганов в части предоставляемых государственных услуг.
- **Диалог.** Устойчивый канал диалога госорганов, граждан и бизнес-структур установлен для преодоления барьеров доступа к гендерно чувствительным государственным органам.

## 5. ПРОЦЕСС РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

### 5.1. Управление процессом

Национальная Стратегия Кыргызской Республики по достижению гендерного равенства до 2020 года является инструментом управленческих решений. Процесс реализации настоящей Стратегии будет осуществляться через разработку и реализацию среднесрочных национальных планов действий по достижению гендерного равенства во взаимосвязи с бюджетными и внебюджетными источниками финансирования мероприятий Плана.

Национальный План действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг), прилагаемый к Стратегии, станет первым этапом её реализации. Вместе с тем, этот документ является неотъемлемой составляющей Среднесрочной Программы развития Кыргызской Республики (2012-2014гг), в рамках которой Правительством взят курс на продвижение политики гендерного равенства в стране, которая будет ориентирована на проведение правовых и институциональных изменений, призванных устранить гендерную дискриминацию.

Решения о корректировке долгосрочных приоритетов, обозначенных в Стратегии до 2020года, будут приниматься на основе данных мониторинга и оценки прогресса по реализации среднесрочных планов, начиная с реализации Национального План действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг).

Управление процессом реализации Стратегии до 2020 года предусматривает:

- (i) систематический анализ и оценку реализации среднесрочных планов для принятий политических решений относительно прогресса продвижения долгосрочных приоритетов Стратегии по достижению гендерного равенства;
- (ii) обоснованность затрат на реализацию инициатив, предусмотренных в среднесрочных планах, включая бюджетирование на реализацию Национального План действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг);
- (iii) определение наиболее достоверных источников финансирования, включая бюджетные и внебюджетные источники, а также средства международных донорских организаций;
- (iv) создание благоприятной регулятивно - управленческой среды для успешного продвижения долгосрочных и среднесрочных приоритетов по достижению гендерного равенства;
- (v) создание условий, необходимых для реализации конкретных мер и действий Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг);
- (vi) запуск системы мониторинга и оценки прогресса реализации Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг), выявление отклонений от заявленных целей и задач, анализ причин и внесение необходимых корректив в среднесрочные и долгосрочные приоритеты политики достижения гендерного равенства.

Согласованность действий всех участников и заинтересованных сторон по реализации Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг) будет обеспечиваться под общей координацией вице-Премьер – министра Кыргызской Республики, курирующего вопросы социального развития и гендерного равенства.

Рабочим органом по мониторингу и оценке прогресса реализации Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг) настоящей Стратегии выступает Министерство молодёжи, труда и занятости Кыргызской Республики.

Основными задачами органов исполнительной власти в ходе реализации НПД-3 будут: (1) мобилизация необходимых бюджетных средств; (2) координация привлечения заимствованных донорских средств; (3) согласование действий центральных, отраслевых и региональных органов исполнительной власти; (4) создание институциональных условий для частного сектора и

гражданского общества по участию в реализации Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг); (5) чёткая координация по выполнению мер и действий Плана.

## **5.2. Мониторинг и оценка**

Регулярный мониторинг и оценка выполнения задач Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг) станет эффективным инструментом отслеживания прогресса его реализации, который позволит: (1) принимать упредительные политические решения через внесение корректив в План и Стратегию до 2020 года и (2) производить оценку воздействия их реализации на общее развитие Кыргызской Республики.

Согласованный со всеми заинтересованными сторонами Национальный План действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг) с системой индикаторов станет неотъемлемой составляющей мониторинга и оценки прогресса продвижения приоритетов, обозначенных на 2012-2014гг в рамках настоящего документа. Индикаторы мониторинга и оценки мер/действий Плана имеют качественные и количественные характеристики.

Комплекс индикаторов мониторинга и оценки позволят отследить и измерить:

- промежуточные результаты прогресса выполнения Плана с помощью набора индикаторов, характеризующих промежуточное решение запланированных задач с учётом вложенных ресурсов;
- конечные результаты через индикаторы результата относительно поставленных целей и задач;

Мониторинг и оценка предполагает отслеживание результатов на регулярной основе с предоставлением соответствующих «потоков» информации в Министерство молодёжи, труда и занятости Кыргызской Республики для формирования целостной картины результатов мониторинга и оценки реализации настоящей Стратегии через её исполнение на первом этапе - Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг).

На основании данных мониторинга будет периодически оцениваться эффективность реализации Стратегии до 2020года и Национального Плана действий по достижению гендерного равенства (2012-2014гг). В ходе этой оценки будет детально анализироваться достигнутый прогресс, определяться «слабые места», недостатки решения конкретных задач и выполнения мероприятий Плана. На основании полученных результатов будут приниматься политические решения: (а) по выбору альтернативных возможностей; (б) по последующим шагам реализации Стратегии до 2020 года и Плана (2012-2014гг); перераспределению ресурсов и их оптимальному использованию; (в) улучшению координации усилий с донорским сообществом; (г) более полному удовлетворению ожиданий общества от результатов реализации политики гендерного равенства.

## Национальный План действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на 2012-2014 годы

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
<b>II. РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА</b>								
<b>Цель 1. Совершенствование национального институционального механизма по достижению гендерного равенства на всех уровнях управления</b>								
1.1.	Укрепление государственных и муниципальных органов для продвижения политики гендерного равенства	- Разработка модели структур в условиях парламентаризма, участвующих/ ответственных за а) разработку б) реализацию в) контроль г) мониторинг исполнения гендерной политики	Действующий НИМ Функциональный анализ НИМ (ПРООН)	Разработанная модель Аналитический отчет	Документ	2-3 квартал 2012	Национальный институциональный механизм на всех уровнях власти (законодательной, исполнительной, судебной) адаптирован к новым условиям	Правительство, <b>ЖК КР</b> , ММТЗ, ОГА, РГА, Верховный суд, Генеральная прокуратура, ОМСУ (по согласованию)
		Пилотирование модели (по вертикали и горизонтали)		Структуры Положение о структуре /должностных лицах Отчеты структур Госорганы Пилотные Регионы		3-4 квартал 2012	Структуры/должностные лица обладают сильными и достаточными полномочиями Результаты пилота покажут возможности для повышения эффективности принятия решений в области гендерного развития государственным и муниципальным	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
							органам	
1.2	Развитие механизмов координации государственных и муниципальных органов по реализации гендерной политики на национальном, территориальном, секторальном уровнях	Разработка /реализация стратегического плана по координации/взаимодействию на национальном, территориальном, секторальном уровнях	Меморандум о сотрудничестве ММТЗ, МВД и др. органов	Стратегический план  Постановление Правительства/ ЖК КР  Количество запланированных совместных мер Координирующие органы по сферам: насилие, экономика, политика и пр.	Документ	2 квартал 2012 3-4 квартал 2012, 2013, 2014	Прецедент совместного планирования и реализации политики с учетом полномочий и зон ответственности гос\муниципальных органов Выработка навыка коммуникаций и взаимодействия гос\муниципальных органов	Министерства и ведомства, ОГА, ОМСУ
		Разработка/ подготовка госорганами, ОМСУ совместных НПА, направленных на реализацию гендерной политики с учетом полномочий и компетенции		НПА Количество НПА	Документ  Ед.	3-4 квартал 2012, 2013, 2014	Расширение практики принятия совместных решений, усиливающих эффект политики	Министерства и ведомства, ОГА, ОМСУ
1.3	Внедрение комплексного гендерного подхода в политику и деятельность государственных и органов местного самоуправления	-Разработка/ апробация инструментария по внедрению комплексного гендерного подхода в разрабатываемые политики/планы гос\муниципальных органов	Пособие по внедрению гендерного подхода (ПРООН) Пособие по внедрению гендерных подходов в деятельность статс-секретарей (ПРООН)	Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в отраслевые политики  Апробация пособия	Документ	2-3 квартал 2012  4 квартал 2012 -2013	Имеется инструментарий для госслужащих по внедрению гендерного подхода;  Использование КГП значительно улучшило процесс разработки, реализации, мониторинга отраслевых политик	Правительство, ЖК КР, МЮ министерства, ведомства, ММТЗ, ОМСУ (по согласованию)
1.4	Нормативное	Провести гендерный анализ	нет	Результаты	Документ	3 квартал	Определены	Министерства и

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	установление критерия гендерной компетенции при приеме на работу и продвижения на государственной и муниципальной службе	ключевых документов по кадровой политике в гос\муниципальной службе		анализа документов кадровой политики государственной службы		2012	механизмы внедрения критериев гендерной компетенции при приеме на работу в гос\муниципальную службу	ведомства, ОГА, РГА, ОМСУ, АУП КР-?
		Разработать и внести изменения \ дополнения с учетом критериев оценки гендерной компетенции в перечень квалификационных требований государственных и муниципальных служащих	нет	Изменения в перечень квалификационных требований государственных и муниципальных служащих	Документ Квалификационное требование	4 квартал 2012	Гендерная компетенция гос\муниципального служащего является базовым условием при принятии решения о карьерном продвижении; Гендерная компетенция обязательное условие при приеме специалистов на гос\муниципальную службу	
		Разработать и включить гендерно чувствительные вопросы в тесты при приеме на государственную \ муниципальную службу	Тестовые вопросы разработаны в рамках проекта ПРООН в 2008-2009гг.	Бланк теста с гендерно-ориентированными вопросами	Документ	3 квартал 2012	Гендерная компетенция специалистов замеряется и учитывается при приеме на работу	
1.5	Повышение потенциала государственных и муниципальных служащих	Интеграция обучения гендерной чувствительности в ежегодное обучение госслужащих (выделение 1% бюджета госоргана)	Практика обучения гос\муниципальных служащих посредством тренингов,	Программа обучения; Выделенные средства в рамках 1% бюджета	Документ Сом Человек	2-3 квартал 2012 4 квартал 2012-2013	Приобретенные знания и навыки служащих усилят компетенцию, станут точками входа для внедрения КГП в	Министерства и ведомства, ОГА, РГА, ОМСУ, АУП



№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
			семинаров (ПРООН, ОБСЕ, ООН женщины)	министерства; Количество обученных гос\ муниципальных служащих			деятельность госорганов	
		Учет дополнительных компетенций гос/ муниципальных служащих при продвижении на гос/ муниципальной службе	Положения о порядке присвоения классных чинов, продвижении на госслужбе и пр.	Изменения в Положение о продвижении на гос\ муниципальной службе; Количество госслужащих, продвинувшихся по гос/ муниципальной службе за счет компетенций по гендеру	Документ  Человек	2013  2014	Усиление мотивации гос/ муниципальных служащих к обучению по гендеру; Формализация учета обучения по гендеру для продвижения по гос\ муниципальной службе	
1.6	Сформировать институциональные предпосылки для внедрения гендерного измерения в предоставляемые государственные услуги	Разработать \ утвердить норматив проведения инвентаризации государственных услуг на предмет гендерной чувствительности	Функциональный анализ с учетом гендерных аспектов проведен для всех министерств и ведомств, а также для областных государственных администраций; В странах СНГ (России) существуют нормативы по инвентаризации государственных услуг и функций	Норматив инвентаризации гос. Услуг с учетом гендерных аспектов	Документ	3 квартал, 2012	Методология разработана и утверждена	Министерства и ведомства
		Проведение инвентаризации государственных услуг на предмет функциональности и	Есть опыт АРЗ инвентаризации государственных услуг с учетом	Перечень государственных услуг по категориям –	Документ	4 квартал, 2012	Перечень государственных услуг есть,	Министерства и ведомства

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		гендерной чувствительности	гендерных аспектов в сфере репродуктивного здоровья	бесплатные \ платные - гендерно чувствительные и нуждающиеся в гендеризации; Отчет по инвентаризации государственных услуг; Количество ведомств, предоставляющих государственные услуги, включенных в инвентаризацию	Отчет Министерство \ ведомство		нуждающиеся в гендеризации государственные услуги определены, также и ведомства, предоставляющие эти услуги	
		Проведение исследования цены ограниченного доступа к государственным \ муниципальным услугам или предоставления гендерно нечувствительных услуг	Нет	Анализ цены ограниченного доступа \ доступа к гендерно нечувствительным государственным и муниципальным услугам	Отчет Индикатор издержек \ выгод	2-4 квартал 2012	Цена ограниченного доступа \ доступа к гендерно нечувствительным государственным и муниципальным услугам просчитана, социально-экономическое обоснование нормативных изменений и доказательная база разработаны	ММТЗ
		Разработать \ утвердить \ внедрить методологию оценки гендерной чувствительности предоставляемых государственных услуг	Методологии других типов гендерного анализа и гендерной экспертизы использовались в проектах и	Методология оценки гендерной чувствительности государственных услуг	Документ Процедура	4 квартал 2012	Оценка гендерной чувствительности государственных услуг начала проводиться	ММТЗ Министерства и ведомства

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
			программах ПРООН и др. агентств развития					
		Разработать \ утвердить \ внедрить гендерно чувствительные формы отчетности по предоставляемым \ получаемым государственным услугам	Нет	Гендеризированная форма отчетности по предоставляемым \ получаемым государственным услугам	Документ \ Форма	4 квартал 2012	Отчетность о гендерной чувствительности государственных услуг установлена, гендерно дезагрегированные статистические данные по предоставлению \ получению государственных услуг собираются	ММТЗ Министерства и ведомства
1.7	Внедрение комплексного гендерного подхода в предоставлении государственных услуг	Разработать гендерно-чувствительные стандарты качества предоставления государственных услуг	Нет	Анализ (Обзор) лучших практик и опытов разработки гендерно чувствительных стандартов; Рекомендации по адаптации; Гендерная оценка потребностей	Документ (отчет)  Рекомендация Отчет  Рекомендация	3-4 квартал 2012  1-2 квартал 2013	Рекомендации по разработке гендерно чувствительных стандартов государственных услуг представлены; Гендерная оценка потребностей проведена, рекомендации для гендерно чувствительных стандартов государственных услуг подготовлены	ММТЗ Министерства и ведомства
		Разработка и пилотирование специальных проектов по преодолению барьеров в доступе женщин и мужчин к государственным услугам	Нет	Интерактивный портал государственных и муниципальных услуг для транспарентного доступа мужчин и женщин;	Веб-сайт  Обращение (Ед)	4 квартал 2012 – 4 квартал 2014	Пилотный проект портала гос.\муниципальных услуг запущен; Устойчивый канал диалога госорганов и граждан \ бизнес структур установлен для преодоления	ММТЗ Министерства и ведомства

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
				Кол-во обращений мужчин и женщин с вопросами \ жалобами; Количество ответов гос.\муниципальных структур	Официальный ответ (Ед)		барьеров доступа	
		Укрепление системы контроля \ надзора за предоставлением качественных гендерно-чувствительных государственных услуг	Опыт проведения парламентских слушаний	Отчет по результатам надзора; Количество государственных органов, прошедших контроль \надзор за качеством и гендерной чувствительностью государственных \ муниципальных услуг; Статистика доступа женщин и мужчин к гос - и муниципальным услугам	Отчет Гос орган  Женщина \ мужчина	4 квартала 2012 - 4 квартал 2014 года	Контроль и надзор за качеством и гендерной чувствительностью гос.\муниципальных услуг осуществляется и результаты предоставляются общественности	ММТЗ Министерства и ведомства
1.8	Внедрение электронной системы мониторинга выполнения НПД-3 и долгосрочной гендерной стратегии	Разработать программное обеспечение для системы	Системы мониторинга внедренные в рамках проектов АБР	Программное обеспечение	Программа	2-3 квартал 2012	Создана программа для электронного ввода данных и обеспечение доступа к ним всех заинтересованных лиц	ММТЗ
		Запустить работу системы		Работающий сайт	Сайт	4 квартал 2012	Система мониторинга запущена, сведения о выполнении НПД постоянно обновляются	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
							в соответствии с планом, обеспечен открытый доступ к информации по выполнению НПД	
<b>Цель 2 Совершенствование нормативной правовой базы и правоприменительных практик для реализации гендерной политики</b>								
2.1	Усиление парламентского контроля за выполнением национальных и международных обязательств по гендерному равенству	Внесение изменений и дополнений в Регламент Жогорку Кенеша, закон о парламентском контроле в части установления порядка и процедур систематического парламентского контроля	Регламент ЖК КР; Закон о парламентском контроле; З-н о равных правах и равных возможностях для мужчин и женщин равенстве; З-н о социально-правовой защите от насилия в семье; Ратифицированные Конвенции КР по гендеру	Пакет законодательных актов о внесении изменений и дополнений в действующее законодательство в части парламентского контроля	Документ	3 квартал 2012	Подготовлены нормативные основания и требования об осуществлении систематического контроля со стороны парламента за исполнением обязательств государства по гендеру	ЖК КР.
		Парламентские слушания по парламентскому контролю в сфере гендерного равенства	Практика парламентских слушаний по предлагаемым изменениям в законодательство	Участники ПС Резолюция ПС	Человек Документ	2012-2014	Разработанные изменения и дополнения в законодательство в части усиления контроля со стороны ЖККР обсуждены	ЖК КР, МЮ, министерства, ведомства
2.2	Принятие и ратификация международных документов по вопросам гендерного равенства, включая некоторые Конвенции	Гармонизация и синхронизация национальных НПА с международными обязательствами КР	Опыт приведения НПА в соответствие с международным и					ЖК КР, МЮ, министерства, ведомства

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	МОТ.		обязательствами					
	Принятие и реализация Национального плана действий по исполнению Резолюции СБ ООН 1325	Разработка НПД по резолюции Совбеза ООН 1325 (женщины и миростроительство)	Опыт разработки НПД по резолюции 1325 зарубежных стран	НПД по резолюции 1325	Документ	2-3 квартал 2012	На национальном уровне принят план и пакет мер по вопросам безопасности женщин в условиях вооруженных конфликтов	ЖК КР, профильные министерства, ведомства
2.3	Разработать и утвердить НПА по внедрению комплексного гендерного подхода в предоставлении государственных услуг	Разработать и продвинуть пакет изменений – дополнений в законодательство для гендеризации государственных услуг	Опыт АРЗ анализа законодательства для изучения вопроса о доступе молодежи к государственным услугам по репродуктивному здоровью (дружественные молодежи услуги); Опыт ОГО по продвижению гендерных дополнений и изменений в законодательство	Пакет НПА с изменениями и дополнениями в целях гармонизации законодательства для гендеризации государственных услуг	НПА Мера по гендеризации	1-2 квартал 2013	Нормативная база гармонизирована	ЖК КР, Правительство, министерства, ведомства, ММТЗ
2.4	Повышение надзора и контроля, в том числе, гражданского контроля, за исполнением законов и др. НПА в сфере гендерного равенства	Разработать и внедрить процедуры и методологию контроля	Опыт осуществления ГК различными институтами, включая ОНС	Доля выполненных решений из числа выявленных случаев нарушения законодательства в сфере гендерного равенства	%	2013-2014	Надзор за исполнением законов и др. НПА в сфере гендерного равенства регулярно осуществляется и меры по нарушениям принимаются	Генпрокуратура, министерства, ведомства
<b>Цель 3. Стандартизация национальной гендерной статистики и гармонизация показателей с международными обязательствами</b>								

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
3.1	Формирование и использование гендерной статистики для планирования, мониторинга и оценки государственных программ и стратегий развития	Разработка унифицированных гендерных индикаторов в системе анализа, планирования, мониторинга и оценки развития	Гармонизированные индикаторы выполнения Пекинской платформы действий, ЦРТ	Отчет о разработке Унифицированные индикаторы	Документ	3-4 квартал 2012	Набор гендерных индикаторов сформирован и готов к применению на всех этапах политики	МЭАП, ММТЗ, министерства, ведомства, НСК
		Гендерные индикаторы (в форме чек листа) введены а) в систему анализа регуляторного воздействия через внесение изменений в положение о методике АРВ; б) методические рекомендации и руководства по разработке и анализу политик госорганов	Опыт зарубежных стран по использованию гендерных индикаторов на всех этапах политики Руководство по внедрению гендерных подходов в стратегии и программы развития предпринимательства (ПРООН)	Положение о методике АР с изменениями Методические рекомендации/руководство по разработке политик с применением гендерно-чувствительных индикаторов	Документ	2014	Расширение практики управления, ориентированного на результат посредством применения гендерно-чувствительных индикаторов на всех этапах разработки и оценки политики	
3.2	Обеспечение соответствия государственной статистики с международными обязательствами в области гендерного равенства	Анализ соответствия и разрывов между международными стандартами и национальной статистикой	Международные стандарты Европейской комиссии, Евросоюза и пр.	Отчет о сравнительном анализе	Документ	4 квартал 2012	Национальные статданные и показатели по развитию сопоставимы с показателями других стран	НСК, ММТЗ, Правительство
		Разработка статданных (в т.ч. новых) в соответствии со стандартами и потребностями программ развития	Анализ соответствия и разрывов между международными стандартами и национальной статистикой	Новые показатели статистики; Скорректированные показатели статистики; Прежние показатели статистики,	Документ	4 квартал 2012	Показатели статистики позволяют описать и анализировать процессы развития, динамику показателей	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
				обеспечивающие преемственность				
<b>III. РАСШИРЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН</b>								
<b>Цель 1. Улучшение условий труда для совмещения трудовых и семейных обязанностей</b>								
1.1	Пилотирование программы «Государство - образцовый работодатель» на базе двух министерств и двух ОМСУ	Разработка и внедрение различных моделей по совмещению трудовых и семейных обязанностей (гибкий график, рабочее место на дому, и т.п.)	Результаты апробированных гендерных аудитов по методике МОТ	Количество апробированных моделей по совмещению трудовых и семейных обязанностей	ед	2012-2013	Модели по совмещению трудовых и семейных обязанностей разработаны и апробированы в различных ведомствах, ОГУ и ОМСУ	ММТЗ, Пилотные ведомств и ОМСУ
		Мониторинг реализации моделей по совмещению трудовых и семейных обязанностей	нет	Доля сотрудников, воспользовавшихся возможностями совмещения трудовых и семейных обязанностей, из общего числа сотрудников: - мужчины - женщины	%	2014	Модели по совмещению трудовых и семейных обязанностей внедрены и над ними ведется регулярный контроль	ММТЗ, Пилотные ведомств и ОМСУ
1.2	Развитие инфраструктуры поддержки баланса семейных и трудовых обязанностей	Разработка и внедрение различных моделей поддержки сотрудников, имеющих детей дошкольного возраста (доплаты и льготы, договора с муниципальными и ведомственными ДУ и т.д.)	Наличие социальных льгот для сотрудников	Доля детей, посещающих детские дошкольные учреждения	%	2012	Модели поддержки сотрудников, имеющих детей дошкольного возраста разработаны и внедрены	МОиН, ОМСУ
		Разработка и внедрение различных моделей детских дошкольных учреждений (ведомственные, частные, семейные и т.п.)	Опыт различных проектов по ДО (Ага-Хан, ЮНИСЕФ)	Количество дошкольных учреждений разного типа	Ед	2012-2014	Различные модели детских дошкольных учреждений при ОГУ работают	МОиН, ОМСУ, ОГУ



№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
1.3	Внедрение аффирмативных мер для интеграции женщин из уязвимых групп в экономическую деятельность	Разработка и заключение правительственного соглашения с международными (донорскими) организациями <sup>18</sup> по пилотному внедрению недискриминационной (инклюзивной) практики в сфере труда	Принципы инклюзивной политики в сфере занятости в международных конвенциях	Соглашение	Документ	2-4 квартал 2012	Правительственные соглашения с международными (донорскими) организациями <sup>19</sup> по пилотному внедрению недискриминационной (инклюзивной) практики в сфере труда заключено	ММТЗ, МСР
		Разработка и реализация принципов и процедур размещения государственного заказа по интеграции в экономическую деятельность женщин – ЛОВЗ (в том числе и через конкурсы для частных работодателей)		Процедуры госзаказа  Количество размещенных госзаказов  Удельный вес трудоустроенных женщин-ЛОВЗ от количества обратившихся	Документ  Ед  %	3-4 квартал 2012	Система госзаказов для обеспечения трудоустройства женщин ЛОВЗ работает	ММТЗ, МСР
		Обеспечить профессиональное (пере) обучение женщин ЛОВЗ, желающих работать в определенной сфере	Перечень востребованных специальностей/профессий на рынке труда	Кол-во курсов  Кол-во женщин, прошедших обучение	Ед  %	2012-2014	Женщины ЛОВЗ получили доступ к востребованным специальностям	ММТЗ, МСР
<b>Цель 2. Уменьшение сегрегации на рынке труда через диверсификацию женской и мужской занятости</b>								

<sup>18</sup> МОТ, АБР, ООН Женщины и др.

<sup>19</sup> МОТ, АБР, ООН Женщины и др.

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
2.1	Стимулирование юношей и девушек к обучению и освоению нетрадиционных видов профессий, специальностей	Пропаганда нетрадиционных видов профессий через СМИ	Практики и опыт зарубежных стран	Количество опубликованных медиа-продуктов Количество вовлеченных СМИ	Ед  Ед	2012-2014	В молодежной среде становятся популярными нетрадиционные виды занятости	ММТЗ, ОТПК, Государственные СМИ
		Квотирование мест для юношей в учреждениях ПТО, сузах, вузах на специальности педагогические, медицинские, социальных работников	Статистические данные 2011 г.	Доля мужчин и женщин, поступивших в Сузы и Вузы	%	2013-2014	Прецеденты по поступлению юношей и девушек на нетрадиционные специальности созданы	МОиН, ММТЗ, МЗ
		Разработать и принять пакет нормативных документов по предоставлению преференций юношам, поступающим на педагогические специальности	Опыт наличия спецмер для привлечения людей на определенные специальности	Доля юношей, обучающихся и в педагогических вузах и сузах и работающих в образовательных учреждениях	%	4 квартал 2012 – 1 квартал 2013	Рынок труда становится более сбалансированным	МОиН, ММТЗ
2.2	Создание условий по получению женщинами новых перспективных специальностей на рынке труда	Обеспечить возможность обучения и переобучения для женщин по освоению инновационных перспективных специальностей	Опыт организации курсов профессионального обучения и переобучения	Количество женщин, охваченных курсами / стажировками по новым специальностям на рынке труда	Чел	2012-2014	Соотношение зарплат и гендерного баланса в отдельных сферах занятости становятся более сбалансированными	МОиН, ММТЗ
<b>Цель 3. Обеспечение занятости женщин через расширение источников укрепления экономических возможностей женщин</b>								
3.1	Разработка и внедрение новой государственной политики по микрокредитованию	Оценка, анализ выгод и издержек стратегии развития женского предпринимательства на основе микрофинансовой\микрокредитн	Исследования по микро кредитованию	Отчет о проведенной оценке	Документ	3-4 квартал 2012	Сделан анализ эффективности микрокредитования и выработаны	ММТЗ, НСК, НБКР

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		ой поддержки					рекомендации для разработки политики	
		Разработка и внедрение политики поддержки микрофинансовых институтов в соответствии с гарантиями и страхованием рисков для предпринимателей (прежде всего сельских женщин и женщин из уязвимых социальных групп)	нет	Эффективность услуг микрофинансовых / микрокредитных организаций	Индекс эффективности	1-3 квартал 2013	Новая политика разработана и внедрена, предпринимательство на базе микрокредитования становится менее рискованным	ММТЗ, НСК, НБКР
3.2	Разработка и реализация мер поддержки женского предпринимательства	Разработка и реализация Национальной программы «Женщины в свободном предпринимательстве»	Госпрограммы по поддержке малого и среднего бизнеса	НПА, утверждающий нацпрограмму;  Наличие новых предприятий созданных в результате программных мер	Документ  Ед	3-4 квартал 2012  2013-2014	Национальная программа «Женщины в свободном предпринимательстве» принята и проходит пилотажную апробацию	ММТЗ, МЭАП, РГА, ОМСУ
		Создание региональных инфраструктур поддержки женского бизнеса: консультационные пункты (по созданию бизнес-цепочки, поиску заемных средств, лизингу, маркетингу, рекламе и пр.), бизнес-инкубаторы, ресурсные центры, тренинговые центры	Опыт создания бизнес-инкубаторов (КЖК) Опыт бенефициаров программ по бедности (ПРООН)	Количество районов, в которых функционирует инфраструктура по поддержке женского бизнеса; Количество женщин, воспользовавшихся услугами инфраструктуры по поддержке женского бизнеса	Ед  чел	2012-2014	Институты поддержки женского бизнеса функционируют	ММТЗ, МЭАП, РГА, ОМСУ
3.3	Расширение доступа к кредитным средствам через предоставление долгосрочных кредитов через установление пороговой процентной ставки	Создание условий для банков, стимулирующих привлекательное кредитование женского предпринимательства	Действующие политики и условия кредитования	Количество женщин, получивших кредиты в КБ на развитие бизнеса; Уровень инвестиционной отдачи от	Чел  %	1-4 квартал 2013	Созданы привлекательные условия для расширения женского предпринимательства	НБ КР

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	для женского предпринимательства			количества полученных кредитов				
<b>Цель 4. Обеспечение учета экономических вкладов женщин в общественное развитие через оптимизацию национальных счетов</b>								
3.4	Оценка экономических вкладов домашнего и неформального труда в общественное развитие	Исследование по неформальной/теневой занятости женщин на рынке труда	Исследования ПРООН, МОТ рынка труда с фокусом на женское предпринимательство	Отчет об исследовании	Документ	1-2 квартал 2013	Известны масштабы неформальной/теневой занятости женщин и выработаны рекомендации для полиси документов	НСК, ММТЗ
		Исследование стоимости домашнего труда с регулярной публикацией результатов	Данные интегрированного обследования домохозяйств 2008 г.	Доля домашнего труда в ВВП: - женщины - мужчины	%	3-4 квартал 2013	Известны масштабы/и стоимость репродуктивной/неоплачиваемой экономики	НСК
3.5	Освещение вкладов женщин в общественное развитие	Разработка и реализация медиа и адвокати кампании	Опыт ОГО по разработке концептов кампаний	Концепция кампании; Кол-во опубликованных медиа-продуктов	Документ  Ед.	2 квартал 2013	В общественном сознании происходит изменение традиционных установок и представлений о невидимом вкладе женщин в развитие	ММТЗ, ОТРК, государственные СМИ

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
<b>IV. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>								
<b>Цель 1. Развитие системы функционального образования в сфере грамотного родительства на пилотных территориях</b>								
1.1	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию для родителей в Иссык-Кульской и Ошской областях	Разработка учебных модулей для родителей (в содержание модулей сквозным вопросом входят проблемы гендерного равенства и поликультурного образования)	Наличие пособий ЮНИСЕФ по раннему развитию детей	Учебные модули	Документ	2-4 кварталы 2012	3 Модуля для родителей и других членов семьи по уходу за детьми и развитию детей: Развитие и воспитание детей от 0 до полутора лет; Развитие и воспитание детей от 1,5 до 5 лет; Развитие и воспитание детей 5-6 лет	МОиН, ММТЗ
		Разработка модели внедрения системы функционального обучения для родителей	Опыт функционирования Семейного Ресурсного Центра с.Оргочор Жетиогузского района	Разработанная модель, учитывающая имеющийся опыт СРЦ и другие местные институты (школы, ФАПы, ЦСМ, курсы в местных сообществах)	Документ	3-4 кварталы 2012	Модель разработана и готова к распространению на пилотных территориях	МОиН, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
		Запуск пилотных проектов по внедрению функционального образования для родителей в Иссык-Кульской и Ошской областях		Количество действующих курсов; Количество обученных родителей	Ед. Чел.	2013	Разработанная модель запущена на всех пилотных территориях	МОиН, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
1.2	Проведение независимого мониторинга и	Проведение мониторинга и оценки действующих центров	нет	Отчет о мониторинге	Документ	3 квартал 2014	Проведен мониторинг работы курсов	ММТЗ
		Оценка уровня подготовки детей	Наличие	Уровень	Документ о	3 квартал	Проведена	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	оценки работы пилотных проектов	к школе на пилотных территориях	стандарта, разработанного при поддержке ЮНИСЕФ	развития основных знаний, умений, навыков и компетентностей у детей 6-7 лет	соответствии ЗУН стандарту	2014	предварительная оценка эффективности пилотных проектов	
		Разработка рекомендации по внедрению пилотных проектов на всей территории республики	Опыт по распространению пилотных проектов	Рекомендации	Документ	4 квартал 2014	Рекомендации разработаны и проекты готовы к внедрению	
<b>Цель 2. Создать систему функционального образования в области репродуктивного здоровья на пилотных территориях</b>								
2.1	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию по вопросам репродуктивного здоровья в Таласской и , Баткенской областях	Разработка учебных модулей по культуре репродуктивного здоровья	Наличие учебных модулей, созданных в рамках деятельности АРЗ и других организаций	Учебные модули	Документ	2-4 кварталы 2012	Разработанные модули для различных возрастных групп: Подростки (мальчики и девочки); Молодые мужчины и женщины, семейные пары; Мужчины и женщины репродуктивного возраста; Мужчины и женщины в период окончания репродуктивного возраста и пожилые люди	МЗ, ММТЗ
		Разработка модели внедрения системы функционального обучения в сфере репродуктивного здоровья	Опыт проведения обучения культуре репродуктивного о здоровья в рамках	Разработанная модель, учитывающая имеющийся опыт	Документ	3-4 кварталы 2012	Модель разработана и готова к распространению на пилотных территориях	МЗ, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
			пилотных проектов ЮНФПА и других организаций					
		Запуск пилотных проектов по внедрению функционального образования для родителей в Таласской и , Баткенской областях		Количество действующих курсов; Количество обученных	Ед.  Чел.	2013	Разработанная модель запущена на всех пилотных территориях	МЗ, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов	Проведение мониторинга и оценки действующих центров	Опыт оценки в различных проектах (ЮНИСЕФ, ЮНФПА)	Отчет о мониторинге	Документ	3 квартал 2014	Проведен мониторинг работы курсов	ММТЗ
2.2		Разработка необходимых статистических показателей по уровням заболеваемости и эффективности профилактики и проведение предварительной оценки воздействия проекта на пилотных территориях	Наличие дезагрегированных статистических показателей	Список показателей в области улучшения навыков профилактики, а также общего состояния репродуктивного здоровья	Документ	3 квартал 2014	Разработаны материалы для проведения оценки и проведена предварительная оценка эффективности пилотных проектов	ММТЗ
		Разработка рекомендации по внедрению пилотных проектов на всей территории республики	Опыт по распространению пилотных проектов	Рекомендации	Документ	2014	Рекомендации разработаны и проекты готовы к внедрению	ММТЗ
<b>Цель 3. Создать систему функционального образования в области улучшения навыков жизни в многообразном обществе на пилотных территориях</b>								
3.1	Внедрение 2 пилотных проектов по	Разработка учебных модулей для взрослых по вопросам этнического и культурного	Наличие пособий и тренинговых	Учебный модуль	Документ	2-4 кварталы 2012	Учебный модуль подготовлен	МОиН, ММТЗ

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	функциональному образованию для улучшения навыков жизни в многообразном обществе в Джалал-Абадской и Чуйской областях	образования, толерантности и предотвращения конфликтов	модулей в области управления многообразием и поликультурного образования					
		Разработка модели внедрения системы функционального обучения	Опыт организации образования для взрослых	Модель внедрения	Документ	3-4 кварталы 2012	Модель разработана и готова к распространению на пилотных территориях	МОиН, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
		Запуск пилотных проектов по внедрению функционального образования для взрослых для улучшения навыков жизни в многообразном обществе в Джалал-Абадской и Чуйской областях	Тренинги по управлению многообразием на местном уровне	Количество действующих курсов; Количество обученных родителей	Ед. Чел.	2013	Разработанная модель запущена на всех пилотных территориях	МОиН, ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
3.2	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов	Проведение мониторинга и оценки действующих курсов для обучения взрослых	нет	Отчет о мониторинге	Документ	3 квартал 2014	Проведен мониторинг работы курсов	ММТЗ
		Разработка инструментария и оценка уровня знаний умений и навыков участника обучения	Наличие компетенций в сфере управления многообразием	Уровень развития основных компетенций у прошедших обучение	Документ о соответствии компетенций разработанному стандарту	3 квартал 2014	Проведена предварительная оценка эффективности пилотных проектов	ММТЗ
		Разработка рекомендации по внедрению пилотных проектов на всей территории республики	Опыт по распространению пилотных проектов	Рекомендации	Документ	4 квартал 2014	Рекомендации разработаны и проекты готовы к внедрению	
<b>Цель 4. Создать систему функционального образования в области гендерного равенства на пилотных территориях</b>								
4.1	Внедрение 2	Разработка учебных модулей в	Наличие	Модули	Документ	2-4	Разработанные	ММТЗ



№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	пилотных проектов по функциональному образованию в области гендерного равенства в Ошской и Нарынской областях	области гендерного равенства, женского лидерства и политического участия	учебных модулей, созданных в рамках различных проектов по политическому участию и продвижению женского лидерства			кварталы 2012	модули для различных групп: Подростки (мальчики и девочки); Представители местных администраций; Представители местных институтов (женсоветы, советы аксакалов)	
		Разработка модели внедрения системы функционального обучения в области женского лидерства и политического участия	Опыт проведения летних школ и организации курсов и женских клубов (сеть «Женщины могут все», DCCA)	Модели	Документ	3-4 кварталы 2012	Разработана и готова к внедрению модель пилотирования на базе семейных ресурсных центров, а также через другие структуры (клубы, библиотеки, гендерные ресурсные центры курсы в местных сообществах)	ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
		Запуск пилотных проектов по внедрению функционального образования	Тренинги и летние школы по женскому лидерству и политическому участию	Количество действующих курсов; Количество обученных	Ед.  Чел.	2013	Разработанная модель запущена на всех пилотных территориях	ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
4.2	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов	Проведение мониторинга и оценки действующих курсов	нет	Отчет о мониторинге	Документ	3 квартал 2014	Проведен мониторинг работы курсов	ММТЗ
		Разработка инструментария и оценка уровня гендерной чувствительности и компетенций в сфере лидерства и участия	Наличие критериев для оценки, гендерной чувствительности и компетенций	Уровень развития основных знаний, умений, навыков и	Документ о соответствии компетентности ей разработанным критериям	3 квартал 2014	Проведена предварительная оценка эффективности пилотных проектов	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
			в сфере лидерства и участия	компетентностей у участников				
		Разработка рекомендации по внедрению пилотных проектов на всей территории республики	Опыт по распространению пилотных проектов	Рекомендации	Документ	4 квартал 2014	Рекомендации разработаны и проекты готовы к внедрению	
<b>Цель 5. Создать систему функционального образования в области компьютерной грамотности и освоения ИКТ среди сельских женщин и ЛОВЗ на пилотных территориях</b>								
5.1	Внедрение 2 пилотных проектов по функциональному образованию в области компьютерной грамотности и освоения ИКТ среди сельских женщин и ЛОВЗ в Чуйской и Баткенской областях	Разработка учебных модулей в области компьютерной грамотности и освоения ИКТ для сельских женщин и ЛОВЗ	Наличие учебных модулей, созданных в рамках различных проектов по компьютерной грамотности и освоения ИКТ	Модули	Документ	2-4 кварталы 2012	Разработанные модули для сельских женщин и ЛОВЗ	ММТЗ
		Разработка модели внедрения системы функционального обучения в области компьютерной грамотности и освоения ИКТ	Опыт организации курсов по обучению компьютерной грамотности,; опыт работы общественных центров доступа и телекоттеджей	Модели	Документ	3-4 кварталы 2012	Разработана и готова к внедрению модель пилотирования на курсов на базе различных местных институтов (школа, библиотека, клуб, центр общественного доступа, телекоттедж)	ММТЗ, ОМСУ пилотных районов
		Запуск пилотных проектов по внедрению функционального образования в Баткенской и Чуйской областях	Опыт организации курсов по обучению компьютерной грамотности,; опыт работы	Количество действующих курсов; Количество обученных родителей	Ед.  Чел.	2013	Разработанная модель запущена на всех пилотных территориях	ММТЗ, ОМСУ пилотных районов

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
			общественных центров доступа и телекоттеджей					
5.2	Проведение независимого мониторинга и оценки работы пилотных проектов	Проведение мониторинга и оценки действующих курсов	нет	Отчет о мониторинге	Документ	3 квартал 2014	Проведен мониторинг работы курсов	ММТЗ
		Разработка инструментария и оценка уровня компьютерной грамотности у участников курсов	Наличие критериев для оценки, компьютерной грамотности	Уровень развития основных знаний, умений, навыков и компетентностей по теме у участников	Документ о соответствии компетентностей разработанным критериям	3 квартал 2014	Проведена предварительная оценка эффективности пилотных проектов	
№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации

## V. ИСКОРЕНЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И РАСШИРЕНИЯ ДОСТУПА К ПРАВОСУДИЮ

### *Цель 1. Укрепление правовых и институциональных механизмов доступа к правосудию в случаях гендерной дискриминации и гендерного насилия*

1.1.	Совершенствовать законодательство по предупреждению и борьбе с гендерной дискриминацией и насилием	Создание межведомственной рабочей группы для проведения оценки эффективности правовых норм КР, предусматривающих ответственность за насилие в отношении женщин.	Существующее законодательство о НПА	Наличие отчета по результатам работы группы; Количество проанализированных статей УК, УПК, КоАО КР;	Документ  Ед	3- 4 кв. 2012	Результаты оценки проанализированных статей Уголовного и УП кодекса КР и других законов/НПА КР; Внесены изменения и дополнения в НПА КР;	ММТЗ
		Проведение общественных слушаний по результатам работы группы и утверждение поправок		Перечень обсужденных законов и НПА КР	Ед	1-2 кв. 2013	Внесены изменения и дополнения в НПА КР;	ММТЗ, ЖК КР
		Разработать и внести изменения/дополнения в НПА КР		Перечень и количество предлагаемых	Ед	3-4 кв. 2013	Разработаны механизмы исполнения НПА КР	Профильные министерства и ведомства, АПМ,

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
				поправок и изменений в НПА профильных ведомств				Верховный суд, Генпрокуратура, МВД КР
1.2	Совершенствовать практику работ правоохранительных и судебных органов по реагированию на гендерные преступления и правонарушения и оказанию правовой помощи пострадавшим;	Создать и наделить полномочиями орган, ответственный за анализ и координацию правоохранительных структур КР для эффективного реагирования на гендерные преступления и правонарушения, а также оказание правовой помощи пострадавшим;	В системе правоохранительных структур КР отсутствует орган, ответственный за борьбу с гендерными преступлениями пострадавшим; Зарубежный опыт работы таких структур	НПА КР о создании уполномоченного органа в системе правоохранительных структур КР;	Документ	3-4 квартал 2012	Уполномоченная структура, отвечающая за координацию правоохранительных структур КР и межведомственное взаимодействие создана и работает	ММТЗ
		В ежегодный план работы Аппарата Верховного суда КР включать вопросы обобщения судебной практики по рассмотрению гендерных преступлений и анализу судебной статистики в гендерном разрезе, результаты которого регулярно доводятся до широкой общественности;	Верховный суд КР никогда не обобщал и не анализировал судебную практику по случаям гендерного насилия	Планы работ Аппарата Верховного суда КР, в который включены Вопросы анализа и обобщения судебной практики и статистики гендерных преступлений; Опубликованный в СМИ отчет ВС	Документ  Публикация	3 квартал 2012 - 2014	Аппарат Верховного суда КР обобщает судебную практику рассмотрения гендерных преступлений, анализирует судебную статистику в гендерном разрезе и публикует результаты в СМИ.	ММТЗ, Генпрокуратура, Верховный суд, АПКР, АПМ-?, МВД, ОТРК, Государственные СМИ
1.3	Разработать и внедрить стандарты услуг государственных и муниципальных служб, по предупреждению и	Изучить международный опыт предоставления услуг государственными и муниципальными службами жертвам гендерного насилия	Международный опыт	Рекомендации на основе изучения международного опыта	Документ	1-3 кв. 2013	Изучен международный опыт; Разработаны рекомендации по стандартам услуг;	ММТЗ, ГКС Министерства и ведомства
		Разработать и принять необходимые стандарты услуг	Инструкция по исполнению норм	Стандарты услуг	Документ	3-4 кв. 2013	Стандарты услуг приняты	ММТЗ, Правительство,

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	оказанию помощи пострадавшим от гендерного и семейного насилия	государственных и муниципальных служб	Закона «О соц. правовой защите от насилия в семье» мэрии г. Бишкек:				Постановлением/распоряжением Правительства КР	Министерства и ведомства
		Провести соответствующее обучение среди сотрудников государственных и муниципальных служб по ознакомлению с новыми стандартами услуг		Количество тренингов; Количество прошедших обучение	Тренинги Человек	2014	Инструкции действий сотрудников ответственных государственных и муниципальных служб введены в практику	МВД, МСР, МЗ, ОМСУ, Кризисные центры Министерства и ведомства
1.4	Повышение потенциала работников правоохранительных структур, органов здравоохранения, социальной защиты и ОМСУ для профилактики и компетентного реагирования на гендерное насилие	Учебные программы подготовки кадров правоохранительных структур, здравоохранения и органов социальной защиты подвергнуть гендерной экспертизе	Программы некоторых учебных заведений КР содержат гендерное обучение студентов (например, юридический факультет КРСУ)	Количество учебных заведений внедривших в учебные программы генерный компонент	Ед	2013-2014	Программы учебных заведений, которые готовят кадры для правоохранительных структур, здравоохранения и соц защиты подвергнуты гендерной экспертизе	Уполномоченный орган ВУЗы Профильные министерства и ведомства и их центры повышения квалификации,
		В программы повышения квалификации работников правоохранительных структур, социальной защиты и ОМСУ включить специальные модули обучения	Имеются модули по повышению гендерной компетентности работников правоохранительных структур	Количество сотрудников прошедших тренинги в Центрах повышения квалификации	человек	2013-2014	В учебные программы центров повышения квалификации включены модули гендерного образования	
		При аттестации работников правоохранительных структур включать задания, направленные на определение уровня гендерной компетентности		Изменение аттестационных материалов	Документ	2013-2014	При аттестации работников правоохранительных структур учитывается гендерная компетентность	
		Разрабатывать и публиковать информационные материалы, содействующие повышению		Информационные материалы	документ		Имеются в наличии в достаточном количестве ряд	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		гендерной компетентности сотрудников правоохранительных структур, здравоохранения, социальной защиты и ОМСУ					информационных материалов	
1.5	Совершенствовать систему сбора и анализа статистических данных по гендерной дискриминации и насилию	Провести независимую оценку потребностей и согласование необходимых показателей для анализа ситуации с гендерным насилием;	Существует опыт совершенствования форм статистической отчетности судов, МВД, МЗ и АКЦ	Согласованный перечень необходимых показателей	Документ	3 -4 квартал 2012	Оценка потребностей проведена и список показателей согласован	Профильные Министерства и ведомства, НСК
		Провести аудит имеющихся ведомственных статистических форм (судебного департамента, МВД, МЗ, Минсоцзащиты, ОМСУ и АКЦ) и ввести необходимые дополнения и изменения в ведомственные формы учета и отчетности		Перечень учреждений, где приняты изменения в систему статучета; Количество введенных новых показателей в ведомственные статистические формы	Ед  Ед	2012-2013	Ведомственные формы учета и отчетности изменены и утверждены	
		Для ввода новых форм учета обеспечить соответствующие министерства и ведомства необходимыми техническими средствами и программным обеспечением		Перечень учреждений обеспеченных современными программными обеспечениями	Ед	2013-2014	Для ввода новых форм отчетности соответствующие министерства и ведомства получили программное обеспечение;	
		Провести соответствующие обучения для сотрудников статистических служб судебного департамента, ВС, МВД, МЗ, Минсоцзащиты, МТРП (управление ОМСУ)		Количество сотрудников статистических служб прошедшие обучения	Человек	2014	Обучение сотрудников статистических служб проведено;	
		На базе собранной статистики публикуется регулярный отчет		Отчет	Документ	С 2014	ВС, ГП и УО с определенной	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
							периодичностью готовят отчет на основе анализа статданных о гендерной дискриминации и насилии	
<b>Цель 2. Развитие системы оказания помощи жертвам гендерной дискриминации и гендерного насилия</b>								
2.1	Повышение потенциала адвокатов и общественных организаций по защите жертв гендерной дискриминации и насилия	Разработать модуль повышения гендерной квалификации адвокатов и общественных правозащитников и провести для них серию обучающих мероприятий	Существует опыт повышения гендерной чувствительности и судей, прокуроров и милиционеров	Наличие модуля; Количество тренингов; Количество адвокатов и общественных правозащитников прошедших обучение	Документ Тренинг  Человек	3-4 квартал 2012 -2013	На основе специально разработанного модуля, как минимум 50 адвокатов и общественных правозащитников прошли обучения	ММТЗ, МЮ
		Создать базу данных гендерно чувствительных адвокатов и общественных правозащитников и распространять данную информацию среди населения		База данных гендерночувствительных адвокатов и общественных правозащитников компетентных по вопросам защиты прав женщин	Документ	2013	Создана группа гендерчувствительных адвокатов и общественных правозащитников, которые сотрудничают с женским движением КР в процессе защиты прав женщин	
2.2	Разработка и внедрение модели размещения госзаказов по оказанию помощи жертвам гендерной дискриминации и насилия	На основе закона КР «О социальном заказе» объявить тендер среди общественных организаций для предоставления услуг жертвам гендерного насилия	Мэрия г. Бишкек поддерживает деятельность КЦ «Сезим» на протяжении 10 последних лет, освобождая их от оплаты аренды и коммунальных услуг	Количество полученных общественными организациями государственных заказов	Ед	2013-2014	В республиканском и местных бюджетах предусмотрены средства на поддержку деятельности кризисных центров;	ММТЗ, МФ, ОМСУ
		Ежегодно при формировании Республиканского бюджета и		Объем государственного финансирования	Сом	2013-2014	Как минимум 9 кризисных центров	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		бюджетов городов закладывать средства на поддержку деятельности кризисных центров		на деятельность кризисных центров			выполняют заказ государства и предоставляют услуги пострадавшим от гендерного насилия	
2.3	Развитие программ по работе с виновниками гендерного и семейного насилия	На основе обобщения международной практики и национального опыта по работе с виновниками гендерного и домашнего насилия разработать и принять пилотный проект на уровне отдельных муниципалитетов	При поддержке Еврокомиссии Фонд Сорос КР осуществлял небольшой аналогичный проект в период с 2009 по 2010 гг.	Международный и национальный опыт обобщен; Мероприятия запущенных пилотных проектов на уровне одного-двух муниципалитетов	Документ  Ед	2013-2014	Путем госзаказа разработан и запущен пилотный проект по работе с виновниками гендерного и домашнего насилия;	ММТЗ, МЮ, МВД, Местные администрации пилотных территорий; ОВД и суды пилотных территорий
		Принять соответствующие изменения и дополнения в НПА КР и местные НПА, направленные на распространение опыта проекта	Существует международный опыт	Доля территорий внедривших опыт	%	2014	Судьи, представители правоохранительных структур и ОМСУ содействуют реализации проекта, т.е. вместо административного наказания (ареста или штрафа) направляют виновников для прохождения курса программы;	ММТЗ, МЮ, МВД, ОМСУ
		Проводить широкую информационную работу о целях и задачах программы по работе с виновниками гендерного и домашнего насилия		Количество публикаций	Ед		Население достаточно информировано о задачах программы и возможности участия	ММТЗ, ОТРК, государственные СМИ
2.3	Создание национальной горячей линии для жертв гендерного насилия	Разработать проект и создать национальную горячую линию для жертв гендерного насилия	Существует опыт создания горячей линии для трудовых мигрантов	Распоряжение Правительства КР о выделении телефонного номера на горячую линию	Документ	1-3 квартал 2013	Созданы условия для запуска горячей линии	ММТЗ, АПМ, ОМСУ, Министерство связи и коммуникаций, МЗ



№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		Подготовить штат для работы горячей линии	Существует круглосуточный тел. доверия КЦ «Сезим» для жертв гендерного насилия	Штатное расписание психологов для работы горячей линии Положение о «Горячей линии»	Документ  Документ	3 квартал 2013	Работа линии запущена	ММТЗ, АПМ, ОМСУ, Министерство связи и коммуникаций, МЗ
		Рекламирывать тел горячей линии через СМИ и печатные информационные материалы		Количество обращений	Ед		Работает национальная горячая линия, которая доступна каждому жителю КР	
<b>Цель 3. Развитие культуры нетерпимости к дискриминации и гендерному насилию</b>								
3.1	Развитие культуры нетерпимости к гендерной дискриминации и насилию с использованием СМИ, возможностей формального и неформального образования и путем повышения правовой грамотности населения	Путем госзаказа развивать услуги бесплатной юридической консультации для жертв гендерного насилия во всех регионах	Бесплатные юридические консультации для жертв гендерного насилия оказывают КЦ в случае наличия донорской финансовой поддержки;	Количество организаций, осуществляющих бесплатную юридическую консультацию; Количество людей воспользовавшихся услугами юридической консультации	Ед  Чел	2012 - 2014	В каждом областном центре и крупных городах существует хотя бы одна организация, осуществляющая бесплатную юридическую консультацию жертвам гендерного насилия	ММТЗ, МЮ, МСР, ОГА, РГА, ОМСУ
		С использованием СМИ, творческих и театральных групп и других форм массового воздействия развивать систему просвещения о правах женщин, об ответственности за гендерную дискриминацию и насилие	Ежегодно при поддержке международных агентств проводится информационная кампания «16 дней активизма против гендерного насилия»	Количество информационных мероприятий; Количество людей, охваченных информационными и правовыми мероприятиями;	Ед  Человек	2012-2014	На систематической основе мер воздействия проводятся различные информационные и просветительские мероприятия	ММТЗ, РГА, ОМСУ, ОТРК, Государственные СМИ
		Путем госзаказа разрабатывать и публиковать печатные информационные материалы об ответственности за гендерную дискриминацию и насилие;		Количество опубликованных материалов	Ед.	2012-2014	Периодически распространяются материалы среди населения	ММТЗ, ОТРК, Государственные СМИ

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		В программу дополнительного образования школьников и среднего профессионального образования включать специальные лекции, курсы и интерактивные мероприятия		Количество мероприятий, включенных в программу среднего образования	Ед	2012-2014	Среди школьников и учащихся профессиональных лицеев на систематической основе проводятся информационно просветительские мероприятия	МОиН
3.2	Создание государственного интернет портала по вопросам гендерной дискриминации и насилия	Создать интернет портал по вопросам гендерной дискриминации и насилия		Работающий портал	Сайт		Сайт запущен	ММТЗ
		Проводить широкую информационную работу среди населения по популяризации портала		Регулярность обновлений  Количество посещений портала	Ед  Ед		Новый информационный ресурс по борьбе с гендерной дискриминацией и насилием работает	

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
<b>VI. ПРОДВИЖЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ И РАСШИРЕНИЕ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО УЧАСТИЯ</b>								
<b>Цель 1. Внедрение гендерно-чувствительных принципов в кадровую политику на государственной и муниципальной службе</b>								
1.1	Разработать и законодательно утвердить норму и механизмы гендерного квотирования на руководящих должностях в органах гос и муниципального управления	Подготовить и принять законодательный акт (Рекомендованная квота 30% представительства женщин в государственной службе на уровне принятия решений)	Удельный вес женщин в управлении: Госслужба - всего 42% Полит и спец должности – 19,5% Муницип. служба - всего – 34% Полит должности – 4% Наличие обязательных квот ЖК – 25% Местные кенешы – 30%	Наличие нового НПА с нормой квотирования	Документ	2-4 квартал 2012 года	Норма гендерного квотирования принята	ММТЗ, ЖК
		Привести в соответствие действующие НПА КР		Обновленные НПА	Документ	1-2 квартал 2013	НПА приведены в соответствие с новой нормой	ГКС, министерства и ведом., ЖК КР
		Проследить за исполнением нового НПА	%	Доля женщин от общего количества руководящих должностей на госслужбе и на муниципальном уровне; Доля квотирования	%	2013-2014	Удельный вес женщин-руководителей на государственном и муниципальном уровне увеличился	ГКС, министерства и ведомст., ЖК КР ОГА, РГА, ОМСУ, мэрии гг. Бишкек и Ош
1.2	Внедрение механизма гендерного аудита в	Распространение методологии и отчетности по результатам гендерного аудита	Методология гендерного аудита кадровой	Отчеты по аудиту	Документ	2014	Гендерный аудит проводится регулярно во всех органах	ММТЗ

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
	кадровую политику государственной и муниципальной слаубе		службы; Пилотирование аудита				власти	
<b>Цель 2. Формирование и внедрение гендерно сбалансированного национального и ведомственных резервов кадров</b>								
2.1	Установление национального/ведомственных резервов кадров как гендерно сбалансированного механизма ротации государственных/муниципальных служащих всех уровней	Разработать и внедрить изменения \ дополнения в НПА регулирующие формирование и действие резервов кадров	Национальный и ведомственные резервы кадров формально существуют	Измененные НПА Удельный вес женщин кандидатов в нац.\ведомст. резервах кадров; Удельный вес женщин продвинувшихся из резерва кадров	Документ  %	2013-2014	- Принят пакет НПА с изменениями и дополнениями - Национальный резерв кадров становится прозрачным и гендерно сбалансированным механизмом ротации государственных служащих всех уровней	ММТЗ, ГКС
<b>Цель 3. Информационное продвижение женского политического участия и лидерства</b>								
3.1	Разработка и реализация медиастратегии по продвижению женского политического лидерства	Разработать \ утвердить концепцию информационной стратегии продвижения Женского политического участия и политического лидерства	нет	Наличие концепции информационной стратегии продвижения женского политического участия и лидерства	Документ  Сетка вещания и план производства медиа продуктов	3-4 квартал 2012	Концепция информационной стратегии по продвижению женского политического участия и лидерства утверждена	ММТЗ, ОТРК, государственные СМИ
		Обеспечить финансовое обеспечение реализации концепции	нет		Сом \ мера (продукт)	2013 -2014	Реализация концепции запущена \ открыта бюджетная линия по обеспечению ее реализации	МФ
		Внедрить минимальные квоты (30%) репрезентации образов женщин – лидеров и политиков в	Меморандум о сотрудничестве ОТРК и ПРООН	Соотношение объема новостей, с ключевыми	%	3-4 квартал 2013	Новостные блоки представляют женщин лидеров и	ММТЗ, ОТРК, государственные СМИ, АЖЗИ

№	Задача	Меры/действия	Исходные данные	Индикатор	Единица измерения индикатора	Срок реализации	Ожидаемые результаты (продукты)	Ответственные организации
		новостные блоки государственных каналов (в новостные рубрики государственных газет)	по продвижению гендерного равенства в новостной и молодежной редакциях (2008)	актерами – женщинами и мужчинами - лидерами и политиками			политиков на равных с мужчинами (30% квотировано )	
3.2	Внедрить систему общественного мониторинга за инфорепрезентацией женщин лидеров, участвующих в принятии государственных решений через механизм государственного заказа	Разработка и внедрение системы мониторинга	Отработана методология мониторинга СМИ, проведены пилоты (ПРООН – SIDA в 2008)	Количество репрезентаций женщин лидеров	ед	2012-2014	Система мониторинга запущена Статистика медиа освещений собирается	ММТЗ
<b>Цель 4. Внедрение механизма социального заказа на поддержку женского политического лидерства на всех уровнях и повышение потенциала женщин – лидеров</b>								
4.1	Провести пилотирование социального заказа на продвижение женского политического участия и лидерства	Разработать и принять процедуры социального заказа	Закон «О социальном заказе»	НПА	Документ	3-4 квартал 2012 года		ММТЗ, МФ, министерства и ведомства
		Разработать и реализовать пилотный проект по внедрению социального заказа для повышения женского политического лидерства с обучающим компонентом для ответственных лиц (на примерах Мин-ва молодежи, труда и занятости; Мин-ва социального развития)	нет	Отчеты проектов	Документ	1 квартал 2013 – 2 квартал 2014	Проект реализован	ММТЗ, МФ, министерства и ведомства
		Разработать рекомендации по итогам оценки пилотного проекта	нет	Отчет по оценке	Документ	3-4 квартал 2014	Рекомендации разработаны	ММТЗ, пилотные ведомства

**Форма отчёта результатов мониторинга и оценки реализации мер/действий Национального Плана по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике на (2012-2014гг)**

№	Меры/действия	Сроки выполнения	Фактически сложившийся индикатор (2012г)	Целевой/прогнозируемый индикатор (2012г)	Отклонения (+;-) от цели/прогноза	Причины отклонений	Ответственные организации/исполнители
<b>Наименование раздела</b>							