ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И СОВМЕСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ МОЛОДЕЖИ В МЕСТНЫЕ СТРАТЕГИИ

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И СОВМЕСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ:
РУКОВОДСТВО ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ МОЛОДЕЖИ В МЕСТНЫЕ СТРАТЕГИИ

Г 34

Рекомендовано к изданию в рамках проекта «Усиление гражданского общества и многосторонних партнерств для активного и процветающего гражданского общества и молодого поколения в Кыргызской Республике – EMPATY».

Проект софинансируется **Европейским Союзом** и **Австрийским Агентством Развития** и реализуется австрийской международной организацией **Hilfswerk International** в равноправном партнерстве с **ОФ «Открытая Линия», КФСКС и АППК.**

Г 34

Гендерное равенство и совместное управление: руководство по вовлечению молодёжи в местные стратегии / локализация руководства со стороны ОФ «Открытая линия», привлеченный эксперт Кочорбаева Зульфия — Бишкек: 2026.

Руководство разработано в рамках проекта EMPATY с целью укрепления потенциала гражданского общества, продвижения гендерного равенства и расширения участия молодёжи в процессах совместного управления и разработки местных стратегий в Кыргызской Республике. Пособие включает в себя теоретические материалы, глоссарий, практические задания и методические рекомендации для интерактивных тренингов.

Мнения и взгляды, изложенные в данной публикации, не обязательно отражают точку зрения Европейского Союза и Австрийского Агентства Развития. Ответственность за содержание публикации несут исключительно Hilfswerk International и её партнёры.

Оглавление

О руководстве 7
Ожидаемые результаты проекта (EMPATY): 10
Целевые группы 10
Конечные бенефициары 11
Глоссарий 13

Глава I. Общие подходы к гендерному равенству 17

Часть 1: Концептуальные подходы к пониманию гендерного равенства .18
Какова граница между полом и гендером? 18
Задание 1: «Преимущества и недостатки того, чтобы быть мужчиной/быть женщиной» 20

Часть 2: Гендерные роли 21
Что такое гендерные роли? 21
Как проявляются «продуктивные» и «репродуктивные» роли? 21
Как формируются гендерные роли? 22
Задание 2: Определение «Гендерных ролей и половой принадлежности» 23

Часть 3: Гендерные стереотипы 24
Что такое стереотипы? 24
Каковы последствия стереотипов? 24
Задание 3: Гендерные стереотипы 26

Часть 4: Содержание и формы гендерной дискриминации 27
Что такое дискриминация по признаку пола? 27
Что такое гендерное неравенство? 27
Каковы последствия гендерной дискриминации? 29
Что делать в случае дискриминации? Что делать, если вы столкнулись с дискриминацией? 29
Задание 4: Что такое дискриминация по признаку пола? 30

Часть 5: Сексизм 34
Что такое сексизм? 34
Задание 5 36

Глава II. Гендерное равенство и эффективное управление 39

Часть 1: Правовая система гендерного равенства 39
Что такое управление? 39
Задание 6: SWOT-анализ гендерного равенства в Кыргызской Республике 54

Часть 2: Меры и инициативы, направленные на расширение участия женщин в процессе принятия решений 55
Задание 7: ВЫ ЗНАЕТЕ, ЧТО МОЖЕТЕ! 58

Часть 1: Инструменты и технологии обеспечения гендерного равенства.. 63
Аспекты учета гендерной проблематики 63
Учет гендерной проблематики.....64
Задание 8: Гендерный аспект в местной политике 65
Перечень контрольных вопросов с гендерной точки зрения 66
Упражнение: Гендерный анализ – МЕТОД 4R 57

Часть 2: Гендерный аспект в общественных проектах 69
Гендерно-чувствительные модели для общественных проектов:
Обеспечение прозрачности процесса принятия решений.....71

Часть 3: Содействие развитию предпринимательства среди женщин..... 73
Приложение:.....75
ЦУР 5: Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек 76
Список литературы: 77

О руководстве

Данное руководство разработано в рамках проекта «Усиление гражданского общества и многосторонних партнерств для активного и процветающего гражданского общества и молодого поколения в Кыргызской Республике – EMPATY». Проект софинансируется Европейским Союзом и Австрийским Агентством Развития, реализуется австрийской международной неправительственной организацией Hilfswerk International (далее – HWI) в партнерстве с ОФ «Открытая Линия», КФСКС и АППК.

Теоретическую и дидактическую основу настоящего руководства составляет руководство HWI по методологии учета гендерной проблематики и политике ЕС «Гендерное равенство и процесс управления», разработанное в рамках проекта ProDEM 2 «Расширение возможностей молодежи для активной гражданской позиции в Молдове», реализуемого Hilfswerk International в партнерстве с молдавскими НПО «Speranza» и «Mostenitorii», финансируемого Австрийским Агентством Развития и Институтом иностранных дел (ИИД) при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Германии.

Данное руководство является методическим руководством для молодежи – представителей местных органов власти, организаций гражданского общества, образовательных учреждений и других субъектов, заинтересованных в вовлечении молодежи в жизнь общества в Кыргызстане. Цель состоит в том, чтобы предоставить концептуальные и практические инструменты для усиления гендерного аспекта в деятельности молодых мужчин и женщин на местном уровне и их участия в общественной жизни.

Глава 1 «Общие подходы к гендерному равенству» включает введение в терминологию, относящуюся к области гендерного равенства, с изложением тенденций, препятствий и проблем для участия женщин в принятии решений.

Глава 2 «Гендерное равенство и построение правильного управления» включает правовую базу, основы и инициативы построения процесса управления, способствующие расширению возможностей женщин для участия в процессе принятия решений в области государственного управления на различных уровнях и в различных контекстах вышеупомянутых решений.

Глава 3 «Учет гендерного равенства в государственных программах и стратегиях» содержит инструменты для включения вопросов гендерного равенства в государственную политику и работу различных структур на местном уровне.

Общая цель проекта (EMPATY) заключается в укреплении потенциала организаций гражданского общества (далее – ОГО) в Кыргызской Республике (далее – КР) как компетентных субъектов для вовлечения молодёжи и содействия активному участию молодых женщин и мужчин в социальной и экономической жизни общества.

Целевые группы: минимум 30 ОГО и/или местных инициативных организаций, работающих преимущественно в сельских районах, будут участвовать в наращивании потенциала, налаживании связей и политическом диалоге, организации общественных инициатив. Минимум 3000 молодых женщин и мужчин в возрасте от 18 до 35 лет (минимум 50% женщин), сталкивающихся с экономическими, гендерными и/или социальными препятствиями, будут активно участвовать в разработке и реализации инициатив сообщества. Минимум 70 волонтёров-мультипликаторов и минимум 80 представителей национальных, региональных и районных органов власти будут вовлечены в многосторонний диалог с гражданским обществом.

В результате участники применят полученные навыки, налаженные партнёрские отношения и разработанные инструменты для реализации социальных и бизнес-ориентированных общественных мероприятий, направленных на стимулирование гражданской активности молодёжи и содействие развитию предпринимательских возможностей молодых женщин и мужчин.

Систематизированные знания, включая адаптацию успешных руководств и передовой практики международных и местных проектов, гарантируют, что подходы могут быть общедоступными и применимыми повсеместно.

Проект предусматривает мобилизацию молодёжи в целевых сообществах, побуждение её к участию в проекте, повышению квалификации, налаживанию связей со сверстниками из других сообществ и молодёжными организациями гражданского общества.

Проект исходит из того, что участие молодёжи способствует социальному и экономическому развитию местных сообществ. Поощрение предпринимательских навыков и повышение осведомлённости о гендерном равенстве, социальной интеграции и охране окружающей среды, а также создание возможностей для многосторонних партнёрств между лицами, принимающими решения, и гражданским обществом укрепит компетенции ОГО как посредников между молодёжью и местными органами власти. Это является эффективным подходом для активизации молодых женщин и мужчин в сельских районах для лучшего осознания и применения их потенциала. Благодаря успешной реализации этих аспектов будет устойчиво развита экономическая и социальная жизнь в местных сообществах.

Вовлечение молодёжи и развитие предпринимательства являются важными инструментами преодоления социальной изоляции и низкого уровня жизни. Проект создаёт синергию между обязательствами заинтересованных сторон и ориентированными на спрос местными стратегиями, определёнными гражданским обществом, способствует инновационным партнёрствам и поддержке предпринимательской деятельности – особенно среди молодых женщин и людей с инвалидностью, – с учётом глобальных тенденций изменения климата и внедрения цифровых технологий.

Проект соответствует Государственной программе молодёжной политики Кыргызской Республики, а также Национальной стратегии активизации роли женщин в Кыргызской Республике на 2021–2030 годы.

Проект направлен на создание и укрепление правовых, экономических и организационных условий для гражданского участия и социальной самореализации молодёжи. Это также соответствует Национальной стратегии развития Кыргызской Республики до 2040 года.

Проект мотивирует молодёжь к профессиональной деятельности и активному гражданскому участию. Проект содействует реализации Программы поддержки и развития женского предпринимательства в КР на 2022–2026 годы, направленной на повышение профессиональных навыков предпринимателей и развитие предпринимательских инициатив.

Информация доступна на официальных сайтах Правительства Кыргызской Республики.

Проект разработан с учётом описанных выше проблем и уделяет особое внимание вопросам гендерного равенства и активного участия молодых женщин в экономической и социальной жизни общества.

Ожидаемые результаты проекта (EMPATY):

ОР1: Отобранные ОГО укрепили потенциал в области предоставления востребованных услуг и создания благоприятных условий для активного участия молодых женщин и мужчин в социальной и экономической жизни.

ОР2: ОГО реализуют социальные и бизнес-ориентированные мероприятия в сообществах, направленные на стимулирование гражданской активности молодёжи и содействие развитию предпринимательских возможностей молодых женщин и мужчин.

ОР3: Эффективные и инновационные многосторонние подходы и платформы с участием государственных заинтересованных сторон, ОГО, частного сектора и образовательных учреждений способствуют инклюзивной политике и принятию решений, трудоустройству, активному гражданскому участию, гендерному равенству и защите окружающей среды.

ОР4: Специально разработанный модуль повышения квалификации повысил трудоустройство, гражданское участие и социальную ответственность активных молодых женщин и мужчин, с особым акцентом на жителях сельской местности.

ОР5: Отобранные ОГО укрепили потенциал в содействии инклюзивному диалогу по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин путём их вовлечения в социальный бизнес и оказания поддержки в применении инновационных и цифровых инструментов для разработки и представления своих устойчивых идей.

Целевые группы

Целевая группа 1 (ЦГ 1): Минимум 30 ОГО и/или местных инициативных организаций, работающих преимущественно в сельских районах Иссык-Кульской, Нарынской, Манасской и Ошской областей КР. Организации должны иметь минимум 3 года опыта работы, постоянный персонал и вести активную деятельность с молодыми женщинами и мужчинами.

Целевая группа 2 (ЦГ 2): Минимум 3000 молодых женщин и мужчин в возрасте от 18 до 35 лет (примерно 750 в каждом районе; минимум 50% женщин), сталкивающихся с экономическими, гендерными и/или социальными препятствиями, будут активно участвовать в разработке и реализации инициатив сообщества. Дополнительно минимум 70 членов сообщества (не менее 5 в каждом районе) будут действовать в качестве волонтёров-мультипликаторов для долгосрочного распространения результатов проекта.

Целевая группа 3 (ЦГ 3): Минимум 80 представителей национальных, региональных и районных органов власти КР будут участвовать в политическом диалоге и наращивании потенциала в форме круглых столов и дискуссий с молодёжными и гендерно активными организациями гражданского общества. Это поможет укрепить навыки сотрудничества с гражданским обществом и активизировать молодёжь для участия в принятии решений.

Финальные бенефициары: минимум 5 университетов укрепят сотрудничество с ОГО, частным сектором и государственными заинтересованными сторонами, улучшая профессиональную реализацию своих студентов. Семьи прямых бенефициаров и местное население в целевых регионах (около 2 475 000 человек) получат выгоду от повышения трудоспособности молодёжи и женщин, что приведёт к увеличению доходов домохозяйств и улучшению уровня жизни.

Конечные бенефициары

Минимум 5 университетов и около 2 475 000 человек местного населения в 4 целевых регионах КР (Иссык-Кульская, Нарынская, Джалалабадская и Ошская области) получат выгоду от реализации настоящего проекта. Молодёжь, проживающая преимущественно в сельских районах, сталкивается с бедностью, безработицей и ограниченным доступом к возможностям трудоустройства. Они чаще исключены из политических и экономических процессов. В сельских районах молодые люди имеют ограниченный доступ к информации и возможностям для развития. Массовая миграция, донорские проекты и социальные сети побуждают их искать новые инструменты саморазвития. Молодые люди нуждаются в систематической поддержке ОГО для раскрытия своего потенциала, развития предпринимательского мышления и вклада в экономическую и социальную жизнь своего сообщества.

Проект способствует созданию атмосферы сотрудничества посредством повышения осведомлённости, наращивания потенциала и создания сетей субъектов гражданского общества и представителей местных заинтересованных сторон, работающих над продвижением и расширением возможностей молодёжи, с тем чтобы:

а) местные ОГО получили возможность сотрудничать, объединяться в сети и становиться посредниками между молодыми людьми, озвучивать их потребности и раскрывать их потенциал, взаимодействовать с лицами, принимающими решения, для разработки политики и осуществления действий, направленных на участие молодёжи;

б) молодые граждане сельских районов участвовали в политическом диалоге и общественных инициативах.

EMPATY создаёт синергию между обязательствами заинтересованных сторон и ориентированными на спрос местными стратегиями, определёнными гражданским обществом, способствует инновационным партнёрствам и синергии. Пять ожидаемых результатов и связанные с ними мероприятия подробно описаны в разделах ниже.

Глоссарий

Гендерные квоты – один из видов временных специальных мер, выражающихся в узаконенном уровне представительства лиц обоего пола в политических институтах, в сфере трудовых отношений и иных сферах, которые могут быть отменены по мере достижения сбалансированного представительства мужчин и женщин в государственных органах и органах местного самоуправления. Устанавливаются для преодоления структурных барьеров и уменьшения дискриминации в определенной области, например, рынка труда или иной области, в частности, при принятии решений. Очевидно, что квоты не обеспечивают укрепление гендерного равенства, а лишь увеличивают представленность женщин в определенных областях деятельности с упором на будущее, когда удастся разрушить гендерные стереотипы и создать на основе знаний о гендерных вопросах инклюзивной политики по сокращению дискриминации во всех сферах деятельности. Наиболее заметными областями установления квот являются: политика, национальная система образования и государственное управление, где эффективность также измеряется числом женщин, представленных на руководящих должностях.

Дискриминация – дифференцированное обращение с индивидом или группой лиц, основанное на стереотипах и предрассудках. Дискриминация имеет место в любой области. Любой человек может стать жертвой дискриминации. Одним из последствий дискриминации является ограниченный доступ к экономическим ресурсам, например, отсутствие работы из-за того, что человек другого этнического происхождения. Дискриминация является нарушением основных прав человека. Каждый человек имеет право не подвергаться дискриминации.

Дискриминация по признаку пола – это неравное обращение, основанное на гендерных стереотипах. Жертвами гендерной дискриминации могут стать как женщины, так и мужчины. Дискриминация по признаку пола возникает, когда к женщинам и мужчинам относятся негативно только потому, что они того или иного пола. Например, дискриминация – это когда женщин не берут на работу, потому что считается, что их роль заключается в том, чтобы оставаться дома и присматривать за детьми.

Язык вражды относится к речи, которая разжигает ненависть к конкретному человеку или группе людей, имеющих общие признаки, такие как раса, этническая принадлежность, язык, религия, пол, возраст, сексуальная ориентация и т.д. Язык вражды основан на стереотипах и предрассудках.

Гендерный баланс относится к численному соотношению мужчин и женщин как форме представительства обоих полов в различных областях. Гендерный баланс обеспечивает пропорциональное количество представителей обоих полов на долю населения.

Гендерное равенство – это создание условий для женщин и мужчин в соответствии с их индивидуальными и групповыми потребностями. Примером гендерного равенства является предоставление всех условий для женщин, кормящих грудью, на рабочем месте. В Кыргызстане работодатели обязаны предоставлять работающим женщинам, имеющих детей до полутора лет, дополнительные оплачиваемые перерывы для кормления ребёнка не реже чем через каждый 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый; при наличии у работающей женщины двух или более грудных детей продолжительность перерыва должна быть не менее 1 часа.

Равенство в оплате труда – это обеспечение равной оплаты за труд равной ценности. Например, в Кыргызстане заработная плата женщин по отношению к мужской составляет только 69%, а в некоторых регионах разрыв в оплате еще больше: в Иссык-Кульской области 45,2%, Таласская область – 54,2%. Это происходит из-за того, что профессии и виды экономической деятельности, в которых преимущественно работают женщины, имеют более низкую оплату труда, а также из-за того, что женщин меньше на руководящих должностях с более высокой зарплатой. Например, женщины работают секретарями, учителями, служащими на младших должностях и т.д., то есть в профессиях, которые оплачиваются ниже по сравнению с профессиями в области строительства, энергетики и т.д., где работают почти одни мужчины. Равенство в оплате труда направлено на борьбу с этим явлением и гарантирует равную оплату как женщинам, так и мужчинам за труд равной ценности.

Гендерное равенство означает признание и равную оценку женщин и мужчин во всех сферах жизни. Гендерное равенство – равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам независимо от пола свободно использовать свои способности для участия в политической, экономической, трудовой, социальной, общественной и культурной сферах жизни. Это право, при котором каждый может свободно развивать свои собственные навыки и выражать свой собственный выбор, не подвергаясь влиянию особенностей своего пола. Различные модели поведения, стремления и потребности женщин и мужчин должны одинаково цениться и поощряться. Гендерное равенство включает равенство в правах, обязанностях и возможностях.

Равные возможности – создание условий для развития и реализации потенциала женщин и мужчин.

Домогательством считается дискриминационное, назойливое, постоянно раздражающее поведение (физическое или вербальное), которое создает запугивающую, враждебную, унижающую, унизительную или оскорбительную обстановку, которая влияет на достоинство человека, вызывая у него острый стресс, расстройство, тревогу или страх.

Сексуальное домогательство относится к прямым/косвенным сексуальным домогательствам или предложениям с целью получения или предоставления какой-либо выгоды. Это также относится к непристойным или оскорбительным комментариям, намеренным, ненужным и нежелательным прикосновениям, шуткам и намекам сексуального характера, настойчивым взглядам на части тела, наводящим взглядам или жестам, демонстрации сексуально оскорбительных картинок или фотографий. Сексуальное домогательство является прямой гендерной дискриминацией и запрещено в Кыргызстане.

Гендерно сбалансированное участие означает представленность женщин или мужчин в любом органе, принимающем решения в политической или общественной жизни, которая должна составлять не менее 40%.

Гендерная политика призвана устанавливать правовые нормы, обеспечивающие реализацию принципа гендерного равенства, признавая, что принцип «недискриминации» недостаточен для достижения реального гендерного равенства. Для выполнения гарантий гендерного равенства правительство должно эффективно внедрять и применять активные специальные меры и различные стратегии, которые признаны международными организациями как необходимые для эффективного достижения цели гендерного равенства. Общепризнанным является комбинированный подход к этим стратегиям: с одной стороны, осуществление конкретных действий, включая позитивные действия/временные специальные меры, и, с другой стороны, учет гендерной проблематики во всех процессах и областях политики.

Гендерная перспектива относится к анализу с гендерной точки зрения, который помогает определить, в равной ли степени учитываются и удовлетворяются потребности женщин и мужчин в [конкретном] предложении. Это позволяет директивным органам разрабатывать политику, основанную на понимании социально-экономических реалий женщин и мужчин, и позволяет проводить политику с учетом (гендерных) различий.

Сексизм относится к предрассудкам, стереотипам и дискриминации по половому и/или гендерному признаку. Сексизм проявляется в выражениях, действиях и мыслях, затрагивая имидж и достоинство человека, подвергшегося этим действиям. Сексизм может выражаться как в отношении женщин, так и мужчин.

Гендерные стереотипы – набор представлений о том, какими должны быть женщины и мужчины. Гендерные стереотипы навязывают женщинам и мужчинам. Это модель поведения, которая может ограничивать личное и профессиональное развитие как женщины, так и мужчины.

Глава I.

Общие подходы к гендерному равенству

Часть 1: Концептуальные подходы к пониманию гендерного равенства

Законодательные органы по своей природе призваны представлять интересы всех слоев населения/общества. Однако доля женщин, представленных в парламентах, очень мала и растет очень медленно. По данным Межпарламентского союза, в 2026 году доля женщин в парламентах мира составляет 27,5% и только 22,4% в правительствах. Почти в каждом парламенте по всему миру уровень представителей парламентеров из числа женщин значительно ниже, чем доля женщин в обществе в целом. Как отмечает исследователь Пиппа Норрис: "… большинство парламентов по всему миру не отражают долю женщин в электорате … несмотря на тенденции в семье, школе и рабочей силе» и признает растущую необходимость включения и расширения прав и возможностей женщин в высшем выборном органе.

Мнение общества влияет на возможности женщин к доступу и интеграции в карьеру, в том числе на возможность избрания их на руководящие и директивные должности, особенно в таких традиционно «мужских» сферах, как дипломатия, правосудие, оборона, безопасность и правопорядок.

Способность женщин в полной мере пользоваться правами человека и в полной мере участвовать в политической жизни зависит от социальной и правовой ситуации в их собственной стране. Женщины подвержены влиянию доминирующих культурных предрассудков и стереотипных представлений о различных ролях женщин и мужчин в обществе.

В обществах, где женщины, как правило, находятся в неравном положении – в правовом, экономическом и культурном плане, они, скорее всего, окажутся в невыгодном положении с точки зрения участия в избирательном процессе и получения голосов.

В этом руководстве будет рассмотрено и объяснено, как эти предубеждения, связанные со стереотипами и гендерными ролями, влияют на участие женщин в принятии решений.

Какова граница между полом и гендером?

Пол – биологический компонент, в то время как гендер – социокультурный компонент. Пол обоснован биологическими и физиологическими различиями, которые определяют человека как женщину или мужчину, такие как внутренние и внешние репродуктивные органы, гормоны и хромосомы. Физиологические различия между мужчинами и женщинами универсальны и обычно определяются при рождении.

Гендер относится к социально сконструированным характеристикам женщин и мужчин, выраженным через социально-культурные роли и обязанности женщин и мужчин в конкретном обществе. Люди рождаются мужчинами или женщинами, но учатся быть девочками или мальчиками, а позже учатся становиться женщинами или мужчинами, а также наделяются ролями и видами деятельности, которые подходят для каждого из них в отношении других индивидуумов. Такое преобразование определяет поведение в зависимости от пола и роли в обществе. Таким образом, с полом человек рождается. Гендер приобретается каждым индивидуумом в процессе жизненного цикла.

Что такое **гендерная идентичность?** Гендерная идентичность относится к тому, как человек воспринимает себя как мужчину или женщину. Общество предписывает произвольные правила или гендерные роли (как человек должен или не должен одеваться, чувствовать себя, действовать в отношениях с другими и т.д.). Люди, которые не вписываются в эти границы, не выполняют роли, традиционно отведенные женщинам и мужчинам, часто подвергаются ненадлежащему обращению или дискриминации, от навешивания ярлыков до исключения из общества, словесной травли, оскорблений, насилия.

В этом контексте мы подтверждаем, что гендерное равенство означает равенство в правах, равенство в обязанностях, равенство в возможностях. Осознание гендерных ролей, соответствующих женщинам и мужчинам, оценка гендерной идентичности через личную и профессиональную реализацию – все это в совокупности придает смысл существованию обоих полов.

Термин **«гендерное равенство»** иногда интерпретируется неверно, в том понимании, что женщины и мужчины должны быть «идентичны».

На самом деле, мужчины и женщины не идентичны и никогда не будут идентичны (потому что нет двух людей, даже сиамских близнецов, по-настоящему идентичных). Подобно тому, как различия в возрасте, культуре, религии, расе и опыте вносят вклад в разнообразие наших обществ и сообществ, различия между мужчинами и женщинами являются существенным вкладом в это разнообразие. Более того, точно так же как мужчины в некоторых отношениях отличаются от женщин, существует большое разнообразие среди женщин и большое разнообразие среди мужчин (в отношении возраста, социального и экономического статуса, инвалидности и т.д.).

В этом контексте гендерное равенство означает, что различные интересы, потребности и ценности мужчин и женщин ценятся и поощряются в равной степени. Гендер – это социальная конструкция, в соответствии с которой женщин и мужчин учат вести себя по-разному, их роли и интересы не совпадают. Пропагандируемые модели и ценности не всегда учитывают различия между женщинами и мужчинами, где основное внимание уделяется преимущественно ценностям, которые считаются мужскими. Социальные структуры и институты часто создают и увековечивают гендерный дисбаланс, который может привести к сегрегации на рынке труда или в областях, где преобладают женщины (платят меньше, чем в тех, где преобладают мужчины). Ценности, приписываемые работе женщин и работе мужчин, не одинаковы.

Эти различия варьируются от одного общества к другому, от одной культуры к другой и называются гендерными различиями» (Bociоc, 2004, стр. 13).

Учет гендерной проблематики – это комплексная стратегия, направленная на достижение более высокого уровня гендерного равенства, что достигается за счет учета гендерной проблематики в существующих государственных учреждениях, предоставляющих социальные услуги в таких сферах как: здравоохранение, образование, охрана окружающей среды, торговля, транспорт и т.д.

Следует отметить, что подход к учету гендерной проблематики не рассматривает женщин изолированно, а рассматривает мужчин и женщин как участников процесса развития и как его бенефициаров. В отличие от «нейтрального» подхода к развитию, подход с учетом гендерной проблематики не предполагает, что политика и мероприятия будут одинаково влиять на мужчин и женщин, мальчиков и девочек.

Подход к учету гендерной проблематики позволяет директивным органам и экспертам не только сосредоточиться на результатах гендерного неравенства, но и выявлять и устранять процессы, которые его вызывают.

Задание 1: «Преимущества и недостатки того, чтобы быть мужчиной/быть женщиной»

Цель: Понимание гендерных различий и сходств

Необходимые материалы: *флипчарты, маркеры*. Время: 30 мин.

Описание задания: участники разделены на 4 группы (смешанные: мужчины и женщины). Каждая группа должна определить ситуации, в которых отражаются следующие компоненты:

1. Преимущества мужского пола по сравнению с женским
2. Недостатки мужского пола по сравнению с женским
3. Преимущества быть женщиной по сравнению с мужчиной
4. Недостатки того, чтобы быть женщиной по сравнению с мужчиной

Контрольные вопросы:

- Каковы преимущества/недостатки женщин по сравнению с мужчинами (биологические, личные, семейные, профессиональные)? Легче/труднее быть женщиной, чем мужчиной?
- Каковы преимущества/недостатки мужчин по сравнению с женщинами (биологические, личные, семейные, профессиональные)? Легче/труднее быть мужчиной по сравнению с женщиной?
- Ответы записываются на флипчартах и обсуждаются. Презентация для большой группы.

Размышления и выводы:

- Как мужчины, так и женщины могут сталкиваться с ситуациями преимуществ и недостатков.
- Различия связаны не только с биологическими особенностями, но и с социальными интерпретациями. Предложите посмотреть социальный ролик фонда «Открытая линия» — «Как девочка».
- Преимущества женщин могут быть противопоставлены недостаткам мужчин и наоборот.
- Зная преимущества/недостатки женщин и мужчин, можно корректировать действия/проекты в соответствии с гендерными потребностями, предотвращая дискриминацию.

Часть 2: Гендерные роли

Что такое гендерные роли?

Гендерные роли – доминирующие установки и модели поведения, которые общество связывает с определенным полом, то есть права и обязанности женщин и мужчин.

Они включают в себя совокупность психологических моделей поведения, установок, норм и ценностей, которые общество определяет как мужские или женские. Возникают из социальных различий между мужвинами и женщинами и определяют, как они должны мыслить, чувствовать, действовать. Они различаются в разных обществах, зависят от социально-культурных норм, существующих в том или ином обществе и в контексте исторической ситуации. Гендерные роли могут варьироваться в различных возрастных и социальных группах и с течением времени могут претерпевать изменения под влиянием различных факторов.

Как проявляются «продуктивные» и «репродуктивные» роли?

Одной из широко распространенных норм во многих обществах является то, что предназначение женщин в жизни – рожать и воспитывать детей, а мужчин – обеспечивать их. Это имеет два основных последствия для гендерного неравенства:

- Ложное разделение между «производительной» ролью мужчин и «репродуктивной» ролью женщин. Ожидания, что только женщины должны заботиться о детях, ограничивают их профессиональную мобильность, но также могут привести к исключению мужчин из модели опекуна, воспитателя детей;

- Незамужние, бездетные женщины могут восприниматься как несостоявшиеся, неспособные занимать должности в политике, бизнесе, образовании и т.д. Это часто приводит к снижению социального статуса, дискриминации по признаку пола и брачного статуса

Как формируются гендерные роли?

Поведение девочек и мальчиков во многом определяется гендерными ролями, которые формируются в раннем детстве. Формирование гендерной идентичности начинается в раннем возрасте и проявляется в чувстве принадлежности к полу мальчика или девочки. Согласно исследованиям, гендерная идентичность формируется с 2–3-летнего возраста путем изучения биологических аспектов. Уже в трехлетнем возрасте мальчики предпочитают играть с другими мальчиками, а девочки – с девочками. В раннем возрасте значительная часть детей (как мальчиков, так и девочек) отвергается своими сверстниками.

В возрасте 7–9 лет начинается формирование гендерной идентичности у девочек и мальчиков, определяемое социальными факторами, посредством изучения гендерных ролей. В раннем подростковом возрасте имидж/популярность мальчиков среди их сверстников начинает определяться их физической силой, агрессивностью, тем, насколько они «крутые». Физическое доминирование – это особая форма нормативных отношений в среде мальчиков. В среднем в подростковом возрасте внимание девочек больше всего привлекают именно физически развитые молодые люди, которые ведут себя вызывающе. Такие молодые люди раньше испытывают общение и дружбу, сексуальные отношения с девушками. Таким образом, агрессивное/демонстративное поведение мальчиков в некоторой степени стимулируется социальными ожиданиями сверстников.

Усиление такого отношения на поведенческом уровне в старших классах может привести к гендерному дискриминационному отношению к девочкам и, как следствие, может привести к сексуальному насилию. В условиях, когда жесткое поведение молодого человека получает общественное одобрение через образ «настоящего мужчины», существует повышенный риск того, что в будущем молодому человеку будет трудно установить отношения с девушками на конструктивной партнерской основе и что возникающие конфликты (например, в семье/паре) будут разрешаться силой.

Эксперты указывают, что отношение к гендерной идентичности, реальное или предполагаемое, лежит в основе многих случаев систематических издевательств, регулярных и длительных преследований подростков. В этом отношении мы обнаруживаем, что девочки часто сталкиваются с такими ситуациями, когда их внешний вид и поведение не вписываются в «традиционные» представления о женственности.

Аналогичным образом, мальчики также могут стать объектами насмешек, обзывательств, физического и сексуального насилия, особенно физически более слабые, чье поведение не соответствует широко распространенным представлениям о том, каким должен быть «настоящий мужчина».

Исследования показывают, что в разных обществах мальчики чаще, чем девочки, оказываются вовлеченными в ситуации насилия: избиения, домогательства, прямые издевательства, действия в качестве насильников, свидетелей и жертв. В сравнительном плане: мальчики чаще прибегают к физической агрессии, в то время как девочки предпочитают словесное, психологическое насилие. Эта специфика связана с особенностями гендерной социализации девочек и мальчиков.

Задание 2: Определение «Гендерных ролей и половой принадлежности»

Цель: Понять различия между полом и гендерными ролями.
Необходимые материалы: *листы с приведенной ниже таблицей*. Время: 15 мин.

Описание задания: участники получают лист с приведенной ниже таблицей. Каждый участник должен проанализировать приведенные утверждения в таблице с точки зрения гендерных (социальных) и половых (биологических) ролей.

№	Утверждение	Пол	Гендерная роль
1	Женщины могут рожать детей, мужчины – нет		
2	Женщины могут кормить грудью детей, мужчины – нет		
3	Мальчики любят играть с машинками, а девочки с куклами		
4	Голоса мальчиков меняются в подростковом возрасте, голоса девочек – не меняются		
5	Девочки более послушны, чем мальчики		

Контрольные вопросы:

- Какое утверждение относится только к биологическим различиям?
- Какое утверждение относится только к социальным различиям?

Ответы фиксируются в таблице. Один человек читает каждое утверждение вслух, обсуждает, размышления и делает выводы:

- Утверждение 1, 2, 4 относится к половым ролям (связанным с репродуктивной функцией/развитием).
- Утверждение 3, 5 относится к гендерным ролям (связанным с общественной деятельностью).
- Знание аспектов пола и гендерных ролей позволяет понять гендерно-зависимое поведение, а также гендерные (социальные) потребности, предотвращая стереотипы.
- Можно заполнить таблицу другими утверждениями и записать их в соответствии с инструкциями (варианты утверждений для обсуждения и анализа с участниками:

1. женщины лучше воспитывают детей;
2. мужчины – хорошие руководители;
3. женщины составляют большую часть населения в Кыргызстане.

Часть 3: Гендерные стереотипы

Что такое стереотипы?

Гендерные стереотипы – набор представлений о том, какими должны быть женщины и мужчины. Гендерные стереотипы навязывают женщинам и мужчинам модель поведения, которая может ограничить их личное и профессиональное развитие.

Стереотипы как социальные конструкции на самом деле являются общественным соглашением о маркировке определенной группы людей. Они функциональны, потому что люди могут создавать впечатления и ожидания о людях, принадлежащих к стереотипной группе. Предрассудки относятся к декларативным знаниям, которые порождают негативные эмоциональные реакции, такие как «все люди, страдающие психическими заболеваниями, склонны к насилию». Они связаны с негативными эмоциями. Предубеждение ведет к гневу и может привести к враждебному поведению и, в конечном счете, к дискриминации.

Каковы последствия стереотипов?

Гендерные стереотипы часто становятся причиной насилия. Традиционные представления о доминировании мужчин и подчинении женщин становятся причинами гендерного насилия в отношении девочек и женщин.

Мужественность, которой учат сегодня, определяется властью (физической, экономической, ментальной), контролем и насилием. Мальчиков учат, что для того, чтобы быть мужчинами, они должны быть большими, сильными, доминирующими и агрессивными. И мы часто видим этот образ в: семье, сообществе, мультфильмах (как выглядит Супермен?), фильмах и т.д. Чтобы быть мужчиной, вы должны навязывать свою точку зрения, игнорировать то, что говорят женщины, потому что «женщина должна подчиняться мужчине». Поэтому общение/диалог сменяется конфликтом и агрессией.

Гендерные стереотипы являются препятствием на пути соблюдения прав человека. Они могут поставить вас в положение, в котором вы подвергаетесь дискриминации в различных контекстах вашей личной, профессиональной или социальной жизни, с долгосрочными негативными последствиями.

Гендерные стереотипы – убеждения, идеи, которые, ограничивая женщин и мужчин традиционными ролями, усиливают упрощенные, искаженные представления о женщинах и мужчинах и могут привести к дискриминации по признаку пола. Они являются серьезным препятствием на пути достижения подлинного равенства между женщинами и мужчинами и поощряют дискриминацию по признаку пола. Гендерные стереотипы основаны на предубеждениях, которые произвольно приписывают определенные характеристики и роли женщинам и мужчинам на основе характеристик, связанных с определенным полом. Гендерные стереотипы могут ограничивать развитие врожденных способностей и талантов девочек и мальчиков, женщин и мужчин, их опыта в учебе и на работе и их жизненных шансов в целом.

Исследование показало, что определенные роли и стереотипы рождают опасное поведение и приводят к тому, что насилие над женщинами становится приемлемым. Для преодоления таких гендерных ролей статья 5 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которую Кыргызская Республика ратифицировала в 1996 году, обязывает государства принимать все соответствующие меры с целью «изменить социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин с целью достижения искоренения предрассудков и упразднения обычаев и прочей практики, основанной на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин». Например, государствам рекомендуется не поощрять традиции, основанные на первостепенной роли мужчин и второстепенной роли женщин в семье; гендерные стереотипы, такие как представление о том, что именно женщины ответственные за уход и воспитание детей, а мужчины – кормильцами.

Со стереотипами можно бороться с помощью открытости, знаний и готовности учиться!

Задание 4: Гендерные стереотипы

Цель: Понять сущность и влияние гендерных стереотипов.
Необходимые материалы: *листы с таблицей ниже и листы флипчарта*. Время: 45 мин.

Описание задания: участники делятся на 3 группы (смешанные по полу), каждая из которых получает по 2 мифа для работы. Каждой группе необходимо проанализировать утверждения, данные в таблице, с точки зрения их влияния на девочек и мальчиков.

Стереотипы	Последствия стереотипов		*Контраргументы*
	на девочек \ женщин	*на мальчиков \ мужчин*	
Мужская агрессия зависит от уровня тестостерона – они ничего не могут сделать			
Самое главное, женщины должны быть хорошими хозяйками, а мужчины должны обеспечивать семью			
Мальчики должны быть жесткими, они должны быть агрессивными в поведении			
Мальчики не должны быть сентиментальными, они не должны проявлять привязанность к своим близким			

Ответы фиксируются в таблице, выносятся на обсуждение. Каждая группа представляет результаты в совместной группе.

Размышления и выводы:

- Стереотипные высказывания по-разному влияют на жизнь девочек и мальчиков, женщин и мужчин
- В качестве контраргументов могут быть использованы утверждения, которые борются со стереотипами, такие как:
  1. Любое нежелательное приставание, причиняющее физический и эмоциональный дискомфорт, может считаться жестоким обращением.
  2. Для здоровья и отношений мальчикам полезно проявлять свою привязанность к своим близким и т.д.
  3. Обсудите социальный ролик «Меняйте правила игры», разработанный фондом «Открытая линия», который предлагает отказаться от негативных стереотипов и привычек и изменить правила игры.

Изучение сути и контраргументов позволяет понять поведение девочек и мальчиков, предотвратить стереотипы.

Проанализируйте другие стереотипы, с которыми вы столкнулись, применив методологию, предложенную выше и посмотрев социальный ролик «Границы рамок зависят только от нас», Разработанный фондом «Открытая линия»

Часть 4: Содержание и формы гендерной дискриминации

Что такое дискриминация по признаку пола? Что такое гендерное неравенство?

В различных международных документах дискриминация трактуется как различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах человека или группы лиц на основе реальных или предполагаемых критериев, запрещенных законом. Запрещенными основаниями для дискриминации являются: пол, раса, язык, инвалидность, этническая принадлежность, вероисповедание, возраст, политические и иные убеждения, образование, происхождение, имущественное или иное положение, а также другие обстоятельства.

Дискриминация – это когда с людьми обращаются несправедливо или лишают их определенных прав по неоправданным причинам на основании характеристик, которыми они обладают, таких как цвет кожи, убеждения, взгляды, возраст или другие аналогичные критерии.

Дискриминация по признаку пола – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, которое имеет целью или следствием ослабление или сведение на нет признания, осуществления или обеспечения соблюдения на основе равенства женщин и мужчин основных прав и свобод человека.

Наряду с термином **«дискриминация по признаку пола»** используется термин **«гендерная дискриминация»**. Дискриминация по признаку пола – действие/поведение, при котором с некоторыми людьми (чаще всего женщинами) обращаются несправедливо/неравно или необоснованно лишают определенных прав по признаку пола. Это может включать исключение или ограничение доступа дискриминируемого лица к осуществлению определенных прав и возможностей, которые в противном случае были бы доступны другим группам общества.

Дискриминация проявляется во многих отношениях в нашей повседневной жизни. Несколько таких примеров:

- Директор компании хочет нанять секретаря и указывает в объявлении, что на эту работу могут претендовать только **молодые незамужние женщины** с хорошей внешностью и в возрасте до 30 лет. Это дискриминация, потому что указанные в объявлении характеристики никоим образом не влияют на способность человека соответствовать требованиям работодателя. Законом КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для запрещается работодателям в объявлениях (рекламе) о вакансиях предлагать работу лишь женщинам или лишь мужчинам; требовать от лиц, которые устраиваются на работу, сведений об их личной жизни, планах относительно рождения детей (статья 18);

- Объявления о сдаче квартир с пометкой «**только лицам азиатского / славянского происхождения**». С одной стороны, статья 382 Гражданского кодекса КР гарантирует гражданам свободу заключения договоров. Собственник вправе сам решать, кому сдавать жилье. Однако эта свобода ограничена конституционным запретом на дискриминацию. Нельзя обосновывать отказ в заключении сделки исключительно этнической принадлежностью контрагента

- **Ученику с инвалидностью** отказывают в приеме в школу из-за отсутствия пандуса для инвалидных колясок. Это дискриминация, потому что все дети, независимоот статуса инвалидности, имеют право на образование, иобразовательные учреждения обязаны по закону предоставлять им необходимые условия.

Каковы последствия гендерной дискриминации?

Гендерная дискриминация может обусловливать насилие, например, в в семье: традиционный менталитет, согласно которому женщины должны в первую очередь выполнять свою роль матерей и домохозяек, а профессиональная деятельность должна занимать второе место, ограничивает экономические возможности женщин, особенно с детьми, делая их зависимыми от мужчин. И такие ситуации могут привести к конфликтам и насилию в семье.

Последствия дискриминации могут быть кратковременными и длительными. Краткосрочные последствия в какой-то момент влияют на человека, но как только дело будет решено, ситуация может улучшиться. Долгосрочные последствия могут оказывать влияние на человека на протяжении всей жизни: личные (отношения с другими людьми, поведение), семейные (формирование семьи, отношения с другими членами), профессиональные (занятость, оплата труда), социальные (благополучие) и т.д. В данной ситуации должно быть понимание, что толерантное отношение к дискриминации как феномену и ее использование в отношении других может рано или поздно иметь эффект бумеранга.

Что делать в случае дискриминации? Что делать, если вы столкнулись с дискриминацией?

Прежде всего, важно знать свои права в конкретном контексте (на образование, медицинское обслуживание, трудоустройство, создание семьи и т.д.); быть готовыми отстаивать их (требовать и знать их); искать защиты и помощи (бороться за них) у различных ответственных учреждений; проявлять солидарность и поддержку по отношению к дискриминируемым. Наряду с необходимостью знания своих прав также важно знать об обязанностях, чтобы иметь возможность понять «случай дискриминации» и проникнуть в его суть.

Если человек подвергается дискриминации или замечает, что с кем-то обращаются несправедливо, важно принять меры и заявить об этом. Каждый ребенок, который сталкивается с ситуацией дискриминации – жестокого обращения, насилия, – может подать жалобу: школьному психологу, директору школы, заместителю директора, в школьный ящик для жалоб учащихся, если он существует.

Куда можно обратиться в случае насилия:

Телефон доверия для детей: 111
Милиция: 102 Горячая линия Омбудсмена: 115.

Задание 4: Что такое дискриминация по признаку пола?

Цель: Анализ ситуации с гендерной дискриминацией.

Необходимые материалы: *Флипчарты, маркеры, распечатанный кейсы.* Время: 30 мин.

В начале сессии важно отметить, что гендерные стереотипы — это упрощенные, укоренившиеся представления о ролях мужчин и женщин (какими они *должны* быть), а гендерная дискриминация — это реальное ограничение прав или создание худших условий для человека на основании его пола.

Примеры гендерной дискриминации:

Для женщин/девочек: Ранние браки (ограничение доступа к образованию, нарушение личных прав), неравное распределение неоплачиваемого домашнего труда (женщины тратят на быт в 3–4 раза больше времени, чем мужчины), женщин в несколько раз меньше на руководящих должностях в политики и бизнесе; женщины в Кыргызстане зарабатывают в среднем на 31% меньше мужчин.

Для мужчин/мальчиков: Психологическое давление («мужчина не плачет», «должен содержать всех»), высокий уровень стресса и смертности (средняя продолжительность жизни мужчин на 8 лет меньше, чем у женщин; мужчины совершают самоубийства примерно в 4 раза чаще женщин), стигматизация выбора «нетипичных» профессий или участия в декрете.

Работа в группах «Анализ кейсов»

Разделение аудитории на 3 малые группы. Каждой группе выдается один кейс, основанный на реалиях Кыргызстана:

- **Кейс 1 (Сфера карьеры):** Айгуль (24 года) устраивается маркетологом в крупную компанию в Бишкеке. На собеседовании HR-директор говорит: *«Вы профессионал, но вы молодая девушка, скоро выйдете замуж, уйдете в декрет, и мы потеряем сотрудника. Мы, пожалуй, возьмем парня, он стабильнее»*.

- **Кейс 2 (Сфера семьи/быта)**: У Азамата (32 года) и его жены родился второй ребенок. Жена зарабатывает больше, и Азамат хочет официально уйти в отпуск по уходу за ребенком (декрет) вместо нее. Однако родственники и коллеги открыто высмеивают его, называя *«подкаблучником»*, а руководство намекает на увольнение.

- **Кейс 3 (Сфера образования/будущего)**: В региональной школе 16-летней начитанной и талантливой Нуризе родители, родственники говорят: *«Зачем тебе поступать в вуз в столице и тратить деньги? Главное для девушки — выйти замуж, быть хорошей келин (невесткой), родить детей и слушаться мужа. А диплом в сундуке лежать будет»*.

Задание 5 для групп «Анализ кейсов» (7 минут на обсуждение):

1. Что в этом кейсе является дискриминацией? Какие права нарушены?

2. К каким последствиям это может привести для человека, экономики и общества?

3. Какое решение или альтернативное поведение вы можете предложить?

Презентации групп (6 минут):

По 2 минуты на выступление от каждой группы. Фасилитатор фиксирует ключевые мысли на флипчарте.

Подведение итогов (5 минут)

Предложите участникам поделиться их впечатлениями от данного упражнения, обозначить ключевые выводы по данной теме (избавление от жестких рамок помогает и мужчинам, и женщинам развиваться свободно и безопасно; важно, чтобы стереотипы не влияли на наши действия и решения и не приводили к дискриминации).

Шпаргалка для фасилитатора: Ответы к кейсам

Кейс 1: Айгуль и отказ на собеседовании

Стереотип: «Все молодые женщины думают только о замужестве и декрете», «Мужчины — более стабильные и надежные работники».

Дискриминация: Прямое нарушение Трудового кодекса КР. Отказ в приеме на работу базируется не на профессиональных качествах (Айгуль признали специалистом), а на ее поле и предполагаемых репродуктивных планах.

Последствия: Женщины вытесняются с рынка труда или соглашаются на меньшую оплату. Страдает экономика: бизнес теряет сильные кадры из-за предвзятости, а молодые специалисты уезжают из страны (миграция).

Решение: Проведение «слепых» собеседований (без вопросов о личном статусе). Внедрение в компании политик равных возможностей. Позитивный пример: в КР все больше IT и маркетинговых компаний вводят KPI, исключающие гендерный фактор при найме.

Кейс 2: Азамат и декретный отпуск

Стереотип: «Уход за ребенком — сугубо женское дело», «Мужчина-нянька — это подкаблучник», «Мужчина должен только зарабатывать».

Дискриминация: Общественное порицание, психологический прессинг на работе и угроза увольнения со стороны руководства. По закону КР, отец имеет полное юридическое право взять отпуск по уходу за ребенком, но реализация этого права блокируется стигмой.

Последствия: Высокий уровень стресса у мужчин из-за невозможности распределить нагрузку. Выгорание матерей, которые вынуждены жертвовать более высокой зарплатой ради быта. Финансовые потери для бюджета всей семьи.

Решение: Повышение правовой грамотности. Популяризация института осознанного отцовства в Кыргызстане (например, через медиа-кампании, такие как «Ответственное отцовство, Кучтуу Ата»). Руководство компании должно строго следовать закону и пресекать буллинг.

Кейс 3: 16-летняя Нуриза и учеба

Стереотип: «Главная цель девушки — стать хорошей келин», «Высшее образование для девочки — пустая трата денег, ведь она уйдет в чужую семью».

Дискриминация: Ограничение права на образование со стороны близкого окружения (родителей и учителей), навязывание брака против воли или планов подростка.

Последствия: «Феминизация бедности». Без образования девушка в будущем становится финансово зависимой от мужа или родственников. В случае развода или кризиса она остается без профессии и средств к существованию с детьми на руках.

Решение: Просветительские беседы в регионах с родителями. Поддержка инициатив и грантов для девочек из сельской местности (например, программы в сфере STEM-образования). Изменение риторики учителей в школах с «готовим невест» на «развиваем личность».

Часть 5: Сексизм

Что такое сексизм?

Сексизм – обращение, которое выражает превосходство одного пола и неполноценность другого, дискриминируя последнего. Например, девушке не рекомендуется учиться на автомеханика, потому что эта профессия считается «мужской профессией».

Сексизм – несправедливое отношение к человеку из-за его пола – женского или мужского. Сексизм считается формой дискриминации.

Примеры сексистских выражений, основанных на гендерных стереотипах, используемых по привычке, не задумываясь об их подтексте:

«Женщинам место на кухне»

Оценка с точки зрения прав человека и гендерного равенства: Кухня – это общее домашнее пространство. Каждый член семьи должен быть на кухне. И мужчины, и женщины должны иметь кулинарные навыки. Приготовлению пищи можно научиться, это не врожденный навык. Любой может научиться готовить, если захочет.

«Мужчина – глава семьи»

Оценка с точки зрения прав человека и гендерного равенства: члены семьи равны. Решения должны приниматься по взаимному согласию. Общение, диалог, умение договориваться и согласовывать и принимать совместные решения в интересах всех членов семьи – это ключ к успеху в семье. Контроль и власть не приносят ничего хорошего семье.

«Мужчина должен приносить деньги в семью»

Оценка с точки зрения прав человека и гендерного равенства: и мужчины, и женщины несут ответственность за обеспечение семьи. Каждый может внести свой финансовый вклад. Экономическая независимость выгодна и необходима каждому члену семьи. Если оба супруга зарабатывают, в случае потери работы одним из них, семья не останется без дохода, в итоге такая модель способствует финансовой стабильности семьи.

Эти выражения передают неверные представления о роли женщин/девочек, мужчин/мальчиков в обществе. Мы настоятельно призываем прекратить использовать эти выражения в общении и не воспринимать их как объяснения того, какой должна быть девочка или мальчик, женщина или мужчина.

Сексистская реклама изображает женщин и мужчин во всех рекламных продуктах в унизительной, унижающей достоинство и насильственной манере, оскорбляющей их достоинство.

Сексистский язык: выражения и обращения, которые изображают женщин и мужчин в унизительной, унижающей достоинство и жестокой манере, оскорбляющей их достоинство.

В кыргызском фольклоре, как и во многих традиционных патриархальных культурах, существует пласт пословиц, которые с точки зрения современных стандартов прав человека и гендерного равенства классифицируются как сексистские. В них женщина зачастую позиционируется как несамостоятельный, эмоционально нестабильный или второсортный субъект.

Вот примеры таких пословиц с переводом и кратким смысловым разбором:

Ограничение интеллектуальных и управленческих способностей

«Аялдын чачы узун, акылы кыска»
Перевод: У женщины волосы длинные, а ум короткий.
Суть: Прямое обесценивание интеллектуальных способностей женщины.

«Аял башкарган көч оңбойт»
Перевод: Кочевье, возглавляемое женщиной, не добьется успеха (не исправится).
Суть: Запрет на лидерство и управление, утверждение о неспособности женщин принимать важные решения.

Обесценивание статуса в семье и обществе

«Аял жакшы — эр жакшы» (и её зеркальное продолжение: «Эрди эр кылган да аял, жер кылган да аял»)
Перевод: Женщина хороша — муж хорош / Мужчину мужчиной делает женщина, она же может смешать его с землей.
Суть: Возложение всей полноты ответственности за поведение, успехи или неудачи мужчины исключительно на женщину, лишая её собственной отдельной ценности.

«Кыздын барар жери күйөө»
Перевод: Место, куда в итоге уйдет девушка, — это муж (его дом).
Суть: Ограничение жизненных целей и амбиций девушки исключительно замужеством; позиционирование её как «временного гостя» в родительском доме.

Оправдание подчинения и контроля

«Аялды башынан, баланы жашынан»
Перевод: Женщину [воспитывай] с начала (с момента женитьбы), ребенка — с малых лет.
Суть: Установление жесткой иерархии в семье, где женщина приравнивается к недееспособному ребенку, нуждающемуся в контроле со стороны мужчины.

«Жакшы аял эринин артынан сүйлөбөйт»

Перевод: Хорошая жена не говорит вслед (наперекор) мужу.

Суть: Табуирование критики, подавление собственного мнения женщины и требование беспрекословного подчинения.

Таким образом, пословицы веками легитимизировали гендерные стереотипы и домашнее насилие, передаваясь из поколения в поколение как «народная мудрость». Однако важно разделять исторический контекст кочевого патриархального быта и современные реалии, где Конституция КР гарантирует равные права и возможности для женщин и мужчин. При этом в кыргызской культуре есть и уважительные идиомы, например: *«Эне сыйлаган элге жагат»* (Уважающий мать понравится народу), *«Аялдын акылы — элдин акылы»* (Ум женщины — это ум народа), что показывает неоднородность фольклора.

Важно понимать негативное влияние сексистского контента на личное достоинство женщин и мужчин и достоинство других людей

Задание 1: Влияние сексистских сообщений

Цель: Понять влияние сексистских сообщений и изображений.

Необходимые материалы: видеооборудование. Флипчарты, маркеры. Время: 20 мин.

Описание задания: Участники делятся на две группы: Девушки, женщины и Мужчины, юноши. Группа 1 анализирует рисунок 1, а группа 2 анализирует рисунок 2. Определите проявления сексизма и гендерные различия и их влияние на проблемы сообщества.

Вопросы:

Как представлен образ мальчика, девочки?
Какие последствия для женщин имеют подобные методы?
Каково может быть социальное воздействие?

Размышления и выводы:

Сексистские выражения, сексистские изображения могут сильно повлиять как на девочек, так и на мальчиков.
Как мы можем прекратить рассылать сообщения, которые справедливы для девочек и мальчиков и которые заменяют выявленные стереотипы…
Мы лично, своими взглядами и поведением, можем способствовать либо сохранению стереотипов, либо их прекращению.

Глава II.

Гендерное равенство и эффективное управление

Часть 1: Правовая система гендерного равенства

Что такое управление?

Всемирный банк описывает **управление** как «способ, с помощью которого государство осуществляет и приобретает власть». Для целей политики «управление» подразделяется на два больших компонента: способность государства осуществлять свои полномочия (1) и ответственность государства за осуществляемые полномочия (2). «Потенциал» охватывает «аппаратное обеспечение» государства: его финансовые ресурсы, масштабы и эффективность его физической и административной инфраструктуры для распределения общественных благ, численность и квалификацию его персонала, а также проведение его процессов составления бюджета и разработки политики.

В этом контексте используется фраза «эффективное управление», что подразумевает равное участие женщин и мужчин в политике. Равное участие мужчин и женщин является важным условием эффективной демократии и «правильного» управления.

Таким образом, вопрос «гендерного равенства и управления» должен заключаться в создании условий, при которых государственные дела ведутся таким образом, чтобы женщины и мужчины в равной степени включались в «повестку дня» правительства, с тем чтобы при осуществлении правосудия, регулировании экономики, предоставлении государственных услуг, разрешении социальных и политических конфликтов и другой государственной деятельности потребности женщин учитывались наравне с потребностями мужчин, а гендерное равенство являлось одной из целей и/или результатом государственного управления.

Концепция «гендерного равенства и правильного управления» охватывает четыре основных сегмента:

А) Гендерная реформа и реформа государственного сектора (или реформа государственного управления): широкая область, имеющая несколько аспектов, таких как: реорганизация услуг, реформа оплаты труда, внедрение управления, ориентированного на результаты, набор, обучение, продвижение по службе персонала, системы отчетности и подотчетности, которые имеют последствия для гендерного равенства. Вышеуказанные аспекты проще всего проанализировать в отношении «услуг» и «представления услуг». Предоставление услуг является важнейшей областью взаимодействия между женщинами и государством, оказывающей различное воздействие. Женщины, особенно с детьми, могут быть исключены/ограничены в доступе к услугам или им могут предлагаться услуги, которые в целом укрепляют позицию существования «стереотипов гендерной роли» каждого индивидуума.

Анализ должен дать ответ на такие вопросы, как:

- Как женщины сообщают о своих потребностях и требованиях поставщикам государственных услуг?
- Как поставщики государственных услуг привлекаются к ответственности?

Б) Гендерные аспекты, подотчетность и меры по борьбе с коррупцией: как соответствующие структуры взаимодействуют с государственными органами власти или органами местного самоуправления при реагировании на потребности женщин? Существуют ли комиссии по правам человека, комиссии по гендерному равенству и т.д. и каково участие женщин и мужчин? Эффективными инструментами являются: совместные консультации по местным бюджетам, отчеты о городских службах, мониторинг действий политиков и т.д.

В) Верховенство закона: эта важнейшая область реформы государственного управления, которая имеет огромное значение для женщин. Это касается наличия законодательства и структур, которые защищают женщин в конфликтных ситуациях, при домашнем насилии и т.д., а также обеспечивает методы воздействия и наказания за такие деяния.

Г) Децентрализация: предусматривает целевые инвестиции и программы для значительного повышения роли женщин в принятии решений на местном уровне и укреплении их навыков в области: анализа бюджета, информационно-пропагандистской деятельности и т.д. На этом уровне эффективность реформ на местном уровне проверяется с гендерной точки зрения путем отслеживания местных расходов: выделение денег на услуги, в которых больше всего нуждаются женщины, такие как дородовое наблюдение, водоснабжение и санитария, уличное освещение, шелтеры\ убежища для пострадавших от насилия и т.д.

Международные стандарты в области гендерного равенства прямо предусматривают элементы политической воли для достижения гендерного равенства, а именно: принятие и осуществление нормативно-правовой базы и политики, направленных на обеспечение гендерного равенства/планов действий, создание специализированных институциональных механизмов, искоренение культурных традиций или социальных обычаев, затрагивающих женщин/мужчин, использование несексистских формулировок, выделение достаточных человеческих и финансовых ресурсов в программах, проектах, а также получение данных и статистики в разбивке по полу/гендеру, проведение мониторинга и оценки с точки зрения гендерного равенства.

Гендерное равенство является общественным благом, обеспечивающим социальную, политическую и экономическую выгоду отдельных членов общества в целом. Гендерное равенство означает осуществление равных прав, возможностей и обращения мужчин и женщин, а также мальчиков и девочек во всех сферах жизни.

Обзор национального законодательства и международных обязательств Кыргызстана в сфере гендерного равенства

Конституционные и законодательные основы

Кыргызская Республика ратифицировав международные правозащитные соглашения, поддерживает направление государственной политики по созданию политических, правовых, социальных условий, обеспечивающих подлинное равноправие мужчин и женщин. Соответственно, содержание понятия «права женщин» в кыргызском законодательстве идентично международным правовым актам.

Основы гендерного равенства заложены **Конституцией КР** от 2021 года, которая провозглашает, что права и свободы принадлежат каждому от рождения, перед законом и судом все равны, мужчины и женщины имеют равные права и свободы, в стране действует принцип обеспечения наилучших интересов ребенка.

Основной закон устанавливает:

- равенство прав, свобод и возможностей их реализации для мужчин и женщин (ч. 3 ст. 24);
- недопустимость дискриминации по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств (ч. 1 ст. 24);
- не являются дискриминацией специальные меры, установленные законом и направленные на обеспечение равных возможностей для различных социальных групп в соответствии с международными обязательствами (ч. 1 ст. 24);
- запрет пропаганды национальной, расовой, религиозной ненависти, гендерного и иного социального превосходства, призывающая к дискриминации, вражде или насилию. (ч. 4 ст. 32);
- равенство прав и возможностей при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу, продвижении в должности в порядке, предусмотренном законом (ч. 3 ст. 37).

Помимо этого, в Кыргызской Республики приняты ряд прогрессивных законов по реализации гендерной политики, национальные программы по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек.

Следует отметить, что Кыргызстан стал первой страной в регионе Центральной Азии, парламент которого принял Законы «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» и «Об охране и защите от семейного насилия».

Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» устанавливает государственные гарантии по предоставлению равных прав и возможностей лицам разного пола во всех сферах жизни, включая политическую и экономическую, является основой для реализации государством своих обязательств по установлению и поддержанию гендерного равенства. Закон предусматривает:

- гарантии гендерного равенства в управлении государством, равные права и равные возможности при поступлении на государственную и муниципальную службу, в продвижении в должности, систему квотирования, согласно которой в кадровом составе служащих государственных органов и органов местного самоуправления не должны преобладать служащие одного пола;
- запрет на гендерную дискриминацию, как прямую, так и косвенную;
- необходимость ведения гендерной статистики;
- гарантии гендерного равенства в экономических, социальных, трудовых отношениях;
- механизмы обеспечения соблюдения гендерного равенства.

Конституционный Закон КР «О выборах Президента Кыргызской Республики и депутатов Жогорку Кенеша Кыргызской Республики» содержит специальные меры обеспечения минимального гендерного представительства: при определении результатов выборов депутатов Жогорку Кенеша не менее 30 (из 90) депутатских мандатов принадлежат депутатам одного пола и запрещается выделение более двух мандатов (из трех) для представителей одного пола в каждом избирательном округе.

Закон КР «О выборах депутатов местных кенешей» содержит гендерные квоты как для городских кенешей, так и для айыльных кенешей. На выборах депутатов в городские кенеши по пропорциональной системе применяются императивные требования к спискам кандидатов политических партий: не более 70% лиц одного пола, при этом разница очередности в списках кандидатов женщин и мужчин, выдвинутых от политических партий, не должна превышать двух позиций. На выборах депутатов айылных кенешей по мажоритарной системе через многомандатные избирательные округа резервируются не менее 30 процентов мандатов для женщин.

Трудовой кодекс КР устанавливает:

- равенство возможностей для реализации трудовых прав и свобод;
- запрет на ограничения в трудовых правах и свободах или получения каких-либо преимуществ при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, судимости (за исключением ограничений, предусмотренных законодательством в сфере трудовых взаимоотношений), а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда;
- недопустимость неравной оплаты за равный труд;
- возможность использования отпуска по уходу за ребенком не только матерью, но и отцом ребенка.

Нормами Семейного кодекса КР предусмотрено:

- равенство прав и свобод женщин и мужчин, равенство возможностей для их реализации в семейных отношениях, равенство личных и имущественных прав и обязанностей;
- гендерное равенство в семейных отношениях охраняется обществом и государством;
- отношения между членами семьи и лицами, проживающими совместно с ними, основываются на принципах гендерного равенства, а также на уважении чести и достоинства личности;
- запрет гендерной дискриминации в семейных отношениях;
- семья, отцовство, материнство, детство — предмет заботы всего общества и преимущественной охраны законом;
- обязанность обоих супругов материально поддерживать друг друга;
- лишение родительских прав или ограничение в них, которое может применяться как в отношении матери, так и отца ребенка;
- обязанность обоих родителей содержать своих несовершеннолетних детей, воспитывать их, заботиться о получении ими образования.

В Уголовном кодексе **КР,** Кодексе КР о правонарушениях установлена равная ответственность для мужчин и женщин за совершение преступлений и правонарушений, однако по некоторым из них к ответственности могут привлекаться только женщины (например, за убийство матерью новорожденного ребенка) или только мужчины (например, за двоеженство или многоженство).

От равенства ответственности vнеобходимо отличать особенности назначения наказаний для женщин и мужчин. Так, например, женщинам не назначается пожизненное лишение свободы, общественные работы не назначаются военнослужащим срочной службы (то есть мужчинам), беременным женщинам. Однако это не означает, что данные категории лиц могут уйти от ответственности. Наказание им будет назначено в любом случае, так как практически все статьи Уголовного кодекса предусматривают так называемые альтернативные санкции, и суд может выбрать один из видов наказания за конкретное деяние в зависимости от тяжести преступления и степени вины.

Уголовное законодательство выделяет такие гендерно-специфичные преступления:

- Статья 154 (ранее 129): Изнасилование. С 2024 года по таким делам исключена возможность прекращения дела за примирением сторон.
- Статья 155 (ранее 130): Насильственные действия сексуального характера. Иные действия сексуального характера с применением насилия.
- Статья 156 (ранее 131): Понуждение к действиям сексуального характера. Шантаж, угрозы или использование зависимости потерпевшей(-его).
- Статья 158 (ранее 133): Развратные действия. Действия в отношении лиц, не достигших 16-летнего возраста.

В 2024 и 2025 годах в эти кодексы были внесены важные изменения, ужесточающие ответственность за семейное насилие:

Кодекс о правонарушениях КР:

- Статья 70: Семейное насилие. Умышленное нанесение побоев, причинение легкого вреда здоровью или иное насилие (физическое, психическое), не содержащее признаков преступления. По этой статье теперь обязателен протокол оценки рисков.
- Статья 71: Неисполнение условий временного охранного ордера. Нарушение запретов, установленных для защиты пострадавшего лица.
- Статья 72: Уклонение от прохождения коррекционной программы. Если виновник семейного насилия отказывается проходить программу по изменению поведения, суд может назначить общественные работы.

Уголовный кодекс КР (здесь квалифицируются более тяжкие или систематические деяния):

- Статья 177: Семейное насилие. Применяется в случаях систематического насилия или истязания в семье, если лицо ранее уже привлекалось к административной ответственности по ст. 70 КоП КР.
- Статья 138: Истязание. Причинение физических или психических страданий путем систематического нанесения побоев, в том числе в отношении членов семьи.
- Статья 131: Причинение менее тяжкого вреда здоровью. Часто применяется в случаях домашнего насилия, повлекшего длительное расстройство здоровья.
- Статья 130: Причинение тяжкого вреда здоровью. Если насилие привело к опасным для жизни последствиям.

Ключевое новшество 2025–2026 гг.: в делах о семейном насилии максимально ограничена возможность прекращения дела за примирением сторон, чтобы избежать давления на пострадавших. При выявлении правонарушения милиция теперь обязана выдавать временный охранный ордер и заполнять анкету оценки риска повторного нападения.

Закон КР «Об охране и защите от семейного насилия» регламентирует ответственность государственных органов и органов местного самоуправления за соблюдение права граждан на охрану от семейного насилия; обеспечивает равенство доступа к охране и защите от семейного насилия, соблюдение законодательства и международных стандартов в области прав человека и гендерного равенства; недопущение народных обычаев и традиций, ущемляющих права и свободы человека и способствующих семейному насилию; участие общественности в охране и защите от семейного насилия; профилактическую на правленность от семейного насилия. В этом же законе прописан порядок выдачи охранного ордера жертвам насилия, а также их права, возможность получать юридическую, социальную, медицинскую, психологическую и иные виды помощи от государства.

Закон КР «О местной государственной администрации и органах местного самоуправления» в перечне вопросов местного значения содержится пункт 22 — оказание содействия в осуществлении комплекса мер по охране и защите от семейного насилия. Таким образом, органы местного самоуправления являются одним из 17 субъектов в сфере охраны и защиты от семейного насилия (наряду с органами исполнительной власти, судебных органов, прокуратуры, Акыйкатчы, СМИ, некоммерческие организации и др.

Также Законом КР «Об охране и защите от семейного насилия» в статьях 18 и 19 определены полномочия местных государственных администраций и органов местного самоуправления, в том числе:

— включают в программы социально-экономического развития территории и социальной защиты населения меры по охране и защите от семейного насилия, контролируют их исполнение;

— представляют ежегодный отчет о деятельности местных комитетов по охране и защите от семейного насилия в уполномоченный орган;

— разрабатывают, утверждают и реализуют территориальную программу в сфере профилактики семейного насилия.

— утверждают стандарты оказания муниципальных услуг в соответствии с законодательством о муниципальных услугах и предоставления помощи органами местного самоуправления по охране и защите от семейного насилия;

— предусматривают в местном бюджете средства на реализацию соответствующих программ по предупреждению семейного насилия и создание социальных служб, осуществляющих охрану и защиту от семейного насилия.

— осуществляют мониторинг и оценку эффективности и результативности принятых программ.

В Законе КР О кибербезопасности Кыргызской Республики от 17 июля 2024 года № 121 в статье 1. Сфера действия настоящего Закона говорится, что настоящий Закон определяет правовые основы единой системы кибербезопасности, целью которой является защита личности, общества и государства путем обеспечения цифровой устойчивости информационной инфраструктуры Кыргызской Республики.

Также законодательство КР предусматривает общие правовые механизмы привлечения к ответственности, в том числе в случае цифрового насилия: нарушение равноправия человека (ст.189 УК КР), нарушение неприкосновенности частной жизни (ст.190 УК КР), нарушение тайны переписки (ст.193 УК КР), вымогательство (ст.208 УК КР), распространение ложной информации (ст.109(3) КоП КР). При этом есть необходимость разработки и принятия специальных мер по предупреждению, выявлению, пресечению и привлечению к ответственности в случаях гендерного цифрового насилия.

В Кыргызстане любой законопроект, прежде чем он будет инициирован, должен пройти 5 видов обязательных экспертиз. В том числе гендерную экспертизу. Министерство юстиции Кыргызской Республики на постоянной основе проводит гендерную экспертизу всего законодательства страны.

Кыргызстан утвердил очередную долгосрочную **Национальную стратегию по достижению гендерного равенства до 2030 года**, включающую пять приоритетных направлений:

- расширение экономических возможностей женщин,
- культурная политика и функциональное образование,
- защита от гендерной дискриминации и справедливое правосудие,
- женское политическое участие,
- регуляторная политика в целях обеспечения гендерного равенства.

Также Национальная стратегия развития Кыргызской Республики включает в себя гендерно-направленные цели, задачи и меры. В том числе, снижение материнской смертности на 25%, защиту и продвижение интересов детей и женщин, прекращение практики насильственных и ранних браков, всех форм семейного насилия, продвижение принципов ответственного родительства, охрану материнства и отцовства и т.д.

В 2012 году был создан **Национальный совет по делам женщин и гендерному развитию при Правительстве Кыргызской Республики,** который продолжает функционировать до сих пор и сфера его полномочий была расширена (включены вопросы социальной защиты, семьи и детей) и возглавляется председателем Кабинета министров КР — **Национальный совет по вопросам семьи, гендерного развития, социальной защиты и защиты прав детей при Кабинете Министров Кыргызской Республики.**

В Кыргызстане применяются законодательно определенные специальные меры обеспечения представительства женщин и мужчин в некоторых государственных органах **(не более 70% лиц одного пола)**: в составе депутатов Жогорку Кенеша, депутатов городских кенешей, депутатов айылных кенешей, аудиторов Счетной палаты, судей Верховного суда, Конституционной палаты Верховного суда, заместителей Омбудсмена (Акыйкатчы). Благодаря данным спец.мерам, в вышеперечисленных государственных органах обеспечивается необходимое минимальное представительство женщин и мужчин.

Кабинет министров Кыргызстана уделяет особое внимание развитию женского предпринимательства. Так, в 2021 году была утверждена **Программа по поддержке и развитию женского предпринимательства на 2022–2026 годы,** направленная на создание условий для активного участия женщин в экономике и предпринимательской деятельности, Законом КР от 11 января 2025 года № 4 в Закон КР «О защите прав предпринимателей» было определено понятие женского предпринимательства: «женское предпринимательство представляет собой предпринимательскую деятельность, в которой субъектами предпринимательства являются:

— женщина, осуществляющая деятельность в качестве индивидуального предпринимателя;

— юридическое лицо, осуществляющее коммерческую деятельность и зарегистрированное на территории Кыргызской Республики, в котором не менее 51 процента акций (долей участия) принадлежит женщине (женщинам) и не менее 51 процента штатной численности работников которого составляют женщины».

В сфере деятельности СМИ в 2021 гг. по инициативе Министерства культуры, информации, спорта и молодежной политике КР был инициирован и принят **Гендерный этический кодекс** в качестве добровольного соглашения о соблюдении ключевых принципов при освещении гендерных вопросов. К данному соглашению присоединились 18 СМИ по Кыргызстану.

Кроме того, **статья 6 Этического кодекса СМИ Кыргызской Республики** предусматривает недопустимость осуществления журналистской деятельности в ущерб интересам общества, правам человека и гражданина, для пропаганды войны и насилия, расовой, национальной, региональной, религиозной и социальной, равно как и половой, гендерной и сексуальной нетерпимости.

Согласно **Обзору гендерного равенства в Кыргызской Республике** (Гендерный страновой профиль), правовая база устанавливает всеобъемлющие гарантии прав, охватывающие права на недискриминацию с защитой от прямой и косвенной дискриминации, экономические права, обеспечивающие равный доступ к занятости и собственности, политические права, гарантирующие равное участие в управлении, социальные права, обеспечивающие равный доступ к образованию и здравоохранению, и репродуктивные права, которые сохраняют конституционную защиту, несмотря на недавние законодательные изменения.

Ключевые отраслевые законы в той или иной степени содержат положения, учитывающие гендерные аспекты. Трудовой кодекс включает положения о защите беременных и кормящих женщин, запрещает дискриминацию при приеме на работу по признаку беременности и устанавливает принципы равной оплаты труда, хотя механизмы правоприменения остаются слабыми, а в Кодексе отсутствуют положения о сексуальных домогательствах на рабочем месте. Семейный кодекс признает принципы гендерного равенства, запрещает дискриминацию в семейных отношениях, признает неоплачиваемый домашний труд и допускает договорные имущественные отношения между супругами. Закон об охране общественного здоровья дает женщинам право на получение необходимой бесплатной медицинской и санитарной помощи в связи с уходом, связанным с материнством. Недавние поправки к Уголовному и Уголовно-процессуальному кодексам усиливают защиту от гендерного насилия, исключают возможности примирения при совершении серьезных преступлений и отменяют сроки давности для сексуального насилия.

Однако значительный законодательный пробел возник с отменой в 2024 году Закона «О репродуктивных правах граждан и гарантиях их реализации», который устранил четкие гарантии предоставления комплексных услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья. При этом существующие конституционные положения имеют преимущественную силу над всем внутренним законодательством, а также Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» служит рамочным законодательством в сфере обеспечения гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности. Тем не менее, значительная часть экономического законодательства, включая Гражданский кодекс, Земельный кодекс, Водный кодекс и Лесной кодекс, остается гендерно нейтральной без принятия активных мер по обеспечению равенства.

Многочисленные пути привлечения к ответственности поддерживают эти права посредством конституционной ответственности с прямым конституционным запретом дискриминации, гражданско-правовых средств правовой защиты, позволяющих осуществлять правоприменение в судебном порядке, административной ответственности, создающей обязательства государственных учреждений, уголовно-правовой защиты, устанавливающей уголовное наказание за преступления на основе дискриминации и гендерное насилие, и законодательного надзора через механизмы парламентского контроля.

Несмотря на всесторонний охват, сохраняются значительные пробелы, требующие срочного внимания. Существующие определения прямой и косвенной дискриминации требуют приведения в соответствие с международными стандартами, в то время как в Законе о государственных гарантиях отсутствуют конкретные механизмы реализации доступа к услугам в сельской местности, прав на землю, обеспечения равной оплаты труда и комплексной защиты от семейного насилия. Гендерно нейтральная формулировка основных экономических законов не устраняет структурных гендерных барьеров, в то время как средства правовой защиты остаются недоступными для многих жертв дискриминации из-за процедурных сложностей и финансовых барьеров.

Комитет по КЛДЖ рекомендовал включить временные специальные меры в национальное законодательство для ускорения достижения реального равенства[1]. Приоритетное укрепление правовой базы требует согласования определений дискриминации с международными стандартами, укрепления механизмов правоприменения, создания специализированных трибуналов по вопросам равенства, улучшения доступа к юридической помощи, реформирования нейтрального с гендерной точки зрения экономического законодательства и восстановления всеобъемлющего законодательства о репродуктивных правах. Эти реформы необходимы для преобразования юридических гарантий из желательных обязательств в права, подлежащие исполнению.

Международные обязательства

Кыргызская Республика с обретением независимости в 1991 году встала на путь построения правового государства, определив в Конституции, что права и свободы человека относятся к высшим ценностям. Кыргызская Республика присоединилась к ряду международных законов по обеспечению прав человека, чем взяла на себя обязательства имплементировать эти международные стандарты в своем национальном законодательстве. Кыргызстан одним из первых в Центральноазиатском регионе в 1994 году присоединился к **Всеобщей декларации прав человека** Организации Объединенных Наций.

1 OHCHR, *Concluding Observations on the Fifth Periodic Report of Kyrgyzstan under CEDAW*, CEDAW/C/KGZ/CO/5

На сегодняшний день республика является участницей 8 универсальных международных договоров ООН по правам человека.

- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966г.;
- Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г.;
- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.;
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказаний 1984 г.;
- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.;
- Конвенция о правах инвалидов 2006 г.;
- Конвенция о правах ребенка 1989 г.

Дальнейшая последовательная ратификация Кыргызстаном свыше 30 международных конвенций и протоколов по правам человека способствовала значительному расширению понимания государством и гражданским обществом концепции прав человека в направлении прав человека жизни, признанию, что эти права неразрывно связаны с демократией и правопорядком.

Также Кыргызская Республика приняла на себя ряд обязательств по достижению гендерного равенства, ратифицировав основные международные конвенции и политические документы по правам женщин. На сегодняшний день Кыргызстан ратифицировал пять Конвенций ООН, непосредственно касающихся прав женщин:

- О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.;
- О политических правах женщин 1952 г.;
- О согласии на вступление в брак, брачном возрасте и регистрации брака 1962 г.;
- О гражданстве замужней женщины 1957 г.;
- Об охране материнства 1957 г.;

Кроме этого, гендерная политика Кыргызстана базируется на международных критериях и нормах, прописанных в следующих документах:

- Пекинская декларация и Платформа действий 1995 г.;
- Декларация об искоренении насилия в отношении женщин 1993 г.;
- Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года».

Кыргызская Республика является одной из первых среди десяти стран, которые успешно выполняют свои обязательства по Пекинской платформе действий.

Ключевым документом, предписывающим государствам-участникам выполнение обязательств по достижению фактического гендерного равенства, является **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).**

Основными требованиями Конвенции являются:

- включить принцип равноправия мужчин и женщин в свои национальные конституции или другое соответствующее законодательство, если это еще не было сделано, и обеспечить с помощью закона и других соответствующих средств практическое осуществление этого принципа;
- принимать соответствующие меры, включая санкции, там, где это необходимо, запрещающие всякую дискриминацию в отношении женщин;
- установить юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами и обеспечить с помощью компетентных национальных судов и других государственных учреждений эффективную защиту женщин против любого акта дискриминации;
- воздерживаться от совершения каких-либо дискриминационных актов или действий в отношении женщин и гарантировать, что государственные органы и учреждения будут действовать в соответствии с этим обязательством;
- принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия, для изменения или отмены действующих законов, постановлений, обычаев и практики, которые представляют собой дискриминацию в отношении женщин;
- отменить все положения своего уголовного законодательства, которые представляют собой дискриминацию в отношении женщин;
- изменить социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин с целью достижения искоренения предрассудков и упразднения обычаев и всей прочей практики, которые основаны на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин;
- обеспечить, чтобы семейное воспитание включало в себя правильное понимание материнства как социальной функции и признание общей ответственности мужчин и женщин за воспитание и развитие своих детей при условии, что во всех случаях интересы детей являются преобладающими.
- принимать все соответствующие меры, включая законодательные, для пресечения всех видов торговли женщинами и эксплуатации проституции женщин.

Особое внимание КЛДЖ уделяет положению женщин в сельской местности. Это крайне важно для Кыргызстана, поскольку две трети постоянного населения страны являются сельскими жителями.

При этом в сельской местности доля женщин составляет 49,3%, в городе – 52,4%. На долю сельских женщин приходится 64,6% от всех женщин Кыргызстана.

Конвенция о политических правах женщин 1953 г. является международным актом, направленным на защиту прав, обеспечивающих женщине участие в управлении собственной страной. К этим правам относится:

- право избирать и быть избранным во все учреждения, требующие публичных выборов;
- право занимать общественно-государственные должности в своей стране.

Конвенция о согласии на вступление в брак, брачном возрасте и регистрации браков была принята в целях обеспечения свободного выбора супруга, упразднения браков детей и обручения девушек до достижения половой зрелости.

Конвенция предусматривает:

- запрет на заключение брака без полного и свободного согласия обеих сторон, которое должно быть изъявлено ими лично;
- установление минимального брачного возраста;
- обязательность регистрации брака компетентным органом власти.

Конвенция о гражданстве замужней женщины предусматривает, что:

ни заключение, ни расторжение брака между кем-либо из его граждан и иностранцем, ни перемена гражданства мужем во время существования брачного союза не будут отражаться автоматически на гражданстве жены.

ни добровольное приобретение кем-либо из его граждан гражданства какого-либо другого государства, ни отказ кого-либо из его граждан от своего гражданства не будут препятствовать сохранению своего гражданства женой этого гражданина.

Конвенция об охране материнства регулирует права женщин, занятых в сфере промышленности, сельского хозяйства, коммунальных услуг, образования, культуры, здравоохранения, включая работу по найму на дому. В ней предусмотрены:

- меры по охране здоровья беременных и кормящих женщин;
- минимальные сроки отпусков по беременности и родам, отпуска в случае заболевания или осложнений, выплаты пособий;
- необходимость сохранения места работы и недопущение дискриминации в период беременности и нахождения в отпуске по беременности и родам;
- меры по поддержке кормящих матерей в части предоставления перерывов для кормления ребенка.

Декларация об искоренении насилия в отношении женщин 1993 г. стала первым официальным сводом международных норм по защите женщин от насилия. Документ призывает государства осудить это пагубное явление, не ссылаться ни на какие обычаи, традиции или религиозные мотивы для уклонения от выполнения своих обязательств в отношении его искоренения. Декларация дает определение насилию и определяет его уровни:

Насилие в отношении женщин — это любой совершенный на основании полового признака акт насилия, который причиняет или может причинить вред физическому, половому или психологическому здоровью женщины или страдания, а также угрозы совершения таких актов, принуждение или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или личной жизни.

Насилие в отношении женщин охватывает следующие случаи, но не ограничивается ими:

a. физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в семье, включая нанесение побоев, половое принуждение в отношении девочек в семье, насилие, связанное с приданым, изнасилование жены мужем, повреждение женских половых органов и другие традиционные виды практики, наносящие ущерб женщинам, внебрачное насилие и насилие, связанное с эксплуатацией;
b. физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в обществе в целом, включая изнасилование, половое принуждение, половое домогательство и запугивание на работе, в учебных заведениях и в других местах, торговлю женщинами и принуждение к проституции;
c. физическое, половое и психологическое насилие со стороны или при попустительстве государства, где бы оно ни происходило.

Таким образом, Декларация выделяет три уровня насилия (в семье, обществе, в государстве в целом или при его попустительстве), причем оно может проявляться в разных формах.

Пекинская платформа действий по улучшению положения женщин (ППД) определяет 12 основных направлений, по которым должны предприниматься меры как самим государствам, так и неправительственными организациями, и международными институтами:

1. Женщины и нищета
2. Образование и профессиональная подготовка
3. Женщины и здравоохранение
4. Насилие в отношении женщин
5. Женщины и вооруженные конфликты
6. Женщины и экономика
7. Участие женщин в работе директивных органов и процессе принятия решений
8. Институциональные механизмы улучшения положения женщин
9. Права человека женщины
10. Женщины и СМИ
11. Женщины и окружающая среда
12. Девочки

Кыргызстан ратифицировал **Конвенцию МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда** в феврале 2024 года, став первой страной в СНГ и 45-й в мире, принявшей этот международный стандарт.

Конвенция № 190 предполагает:

- Защиту от домогательств: признает право каждого человека на рабочую среду, свободную от насилия, психологического давления и домогательств.
- Широкий охват: защищает не только штатных сотрудников, но и стажеров, соискателей, волонтеров и лиц, проходящих профессиональную подготовку.
- Рабочее пространство за пределами офиса: распространяется на случаи насилия во время командировок, поездок на работу, при дистанционной работе, а также в служебных цифровых коммуникациях.

Задание 6: SWOT-анализ гендерного равенства в Кыргызской Республике

Цель: Развитие потенциала в области анализа гендерного равенства.

Необходимые материалы: *флипчарты, маркеры*. Время: 40–50 мин.

Описание задачи: Участники разделены на 4 группы (смешанные: мужчины и женщины), каждой группе поручено проанализировать область гендерного равенства страны с точки зрения:

1. Сильные стороны
2. Слабые стороны
3. Проблемы
4. Перспективы/рекомендации

Каждая группа анализирует компоненты, закрепляет идеи на флипчартах. Используя метод «Экскурсия по галерее»: заполненные листы размещаются на стене, группы переходят от одного листа к другому (1 к 2, 2 к 3, 3 к 4, 4 к 1), пока не вернутся к исходному листу, завершая предыдущие идеи. Затем результаты обсуждаются в группе и в совместной группе.

Размышления и выводы:

- Сильные стороны включают принятие специального законодательства, наличие гендерной статистики, развитие женского предпринимательства и т.д.
- Слабые стороны связаны со слабой функциональностью институционального механизма, нехваткой ресурсов, отсутствием местных структур и т.д.
- Проблемы включают миграцию, стереотипы и т.д.
- Возможности включают существующие программы, активность НПО и т.д.

Анализ слабых и сильных сторон, возможностей и проблем в области гендерного равенства позволяет определить рекомендации, которые могут быть сделаны молодыми людьми на местном уровне в этой области.

Часть 2: Меры и инициативы, направленные на расширение участия женщин в процессе принятия решений

Помимо укрепления и расширения демократической системы, участие большего числа женщин в процессе принятия политических решений оказывает положительные последствия для общества, что способствует повышению уровня жизни женщин и мужчин.

Преимущества включают: построение справедливого общества, интеграцию инклюзивного управления, более высокий уровень жизни, позитивные изменения в образовании, здравоохранении и инфраструктуре, а также сокращение политической коррупции.

Для того чтобы управление было инклюзивным и учитывающим гендерные аспекты, необходимо учитывать следующие цели:

- Активное вовлечение женщин и мужчин в формирование институтов, процессов и политики управления.
- Обеспечение гендерного баланса в своей политике и решениях, обеспечение реализации прав и достижений гендерного равенства мужчин и женщин.
- Сохранение гендерного равенства и социальной справедливости – признание различных потребностей женщин и мужчин, активное решение проблемы гендерного неравенства в обществе/сообществе на основе равноправных институтов, процессов и отношений.
- Изучение целей и принципов с гендерной точки зрения, гендерный анализ практики и воздействия, выявление проблем, а затем принятие соответствующих решений.
- Обеспечение недискриминационных подходов на всех этапах трудоустройства и продвижения по службе (информационные процедуры, набор персонала (тесты/собеседования/отбор).
- Обеспечение недискриминационной политики и практики, исключающей сексизмы, домогательства.
- Создание безопасного климата в учреждениях.
- Политика и меры по обеспечению консультирования по вопросам семьи и трудовых прав

Для достижения этих целей основное внимание должно быть уделено:

- Политике, основанной на фактических данных: политика, основанная на фактических и дезагрегированных данных, которые позволяют участникам процесса развития устранять неравенство и обеспечивать доступ к равным возможностям и использованию потенциала для развития страны.

- Институциональной подотчетности: содействие в укреплении подотчетных учреждений, которые отвечают потребностям людей и представляют население во всем его многообразии.
- Институциональным реформам: создание основанных на фактических данных, устойчивых и прозрачных систем обязательных правил разработки политики и мониторинга, включая основанный на правах человека подход к предоставлению услуг среди поставщиков государственных услуг.
- Мобилизации сообщества и расширению прав и возможностей правообладателей: внедрение систем и мер защиты для решения проблем, с которыми сталкиваются уязвимые группы, меньшинства и изолированные группы, отстаивая свои права и добиваясь возмещения ущерба.
- Социальным нормам: трансформация преобладающих социальных норм, которые поддерживают общественную нетерпимость и дискриминационные отношения и практику, обусловленные стереотипами, традициями и наследием бывшего тоталитарного режима, существовавшего в стране; недостаточной осведомленностью о потенциале уязвимых, меньшинств и изолированных групп способствовать экономическому росту и благосостоянию; пробелами в учебных программах.
- Инновациям и передовой практике: продвижение инновационных подходов, передовой практики, успешных моделей, а также расширение сотрудничества и партнерских отношений и поощрение диалога для вовлечения более широкого круга заинтересованных сторон в процесс развития, включая уязвимые группы, меньшинства и изолированные группы, ОГО и международных партнеров по развитию.

Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» закрепляет гарантии гендерного равенства в управлении государством (статья 9, 10, 11):

- Государство гарантирует и создает равные возможности лицам разного пола для участия в управлении государством путем обеспечения гендерного представительства лиц во всех ветвях государственной власти через правовые, организационные и иные механизмы
- Лица разного пола имеют равные права и равные возможности при поступлении на государственную и муниципальную службу, в продвижении в должности и дальнейшем осуществлении деятельности в ее органах.
- Руководители государственных органов и органов местного самоуправления обязаны обеспечить равный доступ лицам разного пола к государственной и муниципальной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой.
- В кадровом составе служащих государственных органов и органов местного самоуправления не должны преобладать служащие одного пола. Система квотирования в государственных органах и органах местного самоуправления (не более семидесяти процентов кадрового состава, в том числе на уровне принятия решений) устанавливается нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.
- Лица разного пола, в течение 3 лет не повышающиеся в должностях и не направленные на обучение с целью дальнейшего повышения квалификации, имеют право запросить и получить от руководителя государственного органа и органа местного самоуправления письменное обоснование причин таких действий, а также сведения, касающиеся опыта и квалификации лица, назначенного (принятого, повышенного) на претендуемую ими должность или направленного на обучение.
- Замещение вакантных должностей государственной и муниципальной службы обеспечивается путем проведения конкурсов, в которых в равной мере и на равных условиях участвуют лица разного пола.
- Руководители государственных органов и органов местного самоуправления должны разрабатывать политику карьерного роста работников с учетом гендерной политики.
- Не допускается объявление конкурсов только для лиц одного пола.
- Нарушение требований, установленных настоящей статьей, влечет за собой отмену незаконных решений или результатов конкурса на замещение вакантных должностей.
- В случае если по конкурсу на вакантную должность государственной или муниципальной службы прошли два кандидата разного пола, то при равных условиях должен быть принят кандидат такого пола, который менее представлен в данном органе.
- Мужчины и женщины имеют равные права на участие в выборах главы государства, высших государственных органов и органов местного самоуправления.
- При проведении выборов женщинам, наравне с мужчинами, обеспечиваются справедливые и реальные возможности реализации права избирать и быть избранными в государственные органы и органы местного самоуправления.
- С целью достижения паритетной демократии государство вправе устанавливать специальные меры, направленные на поддержку кандидатов недопредставленного пола.
- Участие политических партий в выборах требует гарантированного паритетного представительства в списках кандидатов лиц обоего пола.

Вовлечение молодых женщин: женщины будут по-прежнему недостаточно представлены на выборных должностях до тех пор, пока число молодых женщин, вовлеченных в политическую жизнь, будет оставаться низким. Наставничество, учебные курсы, общественные кампании и сотрудничество в профессиональных сетях могут сыграть важную роль в поощрении женщин к участию в выборах и подготовке их к политической карьере.

Задание 7: Вы знаете, что можете!

Цель: Анализ историй успеха женщин в Кыргызстане.
Необходимые материалы: В*идеооборудование. Листы флипчарта, маркеры.*
Время: 30 мин.

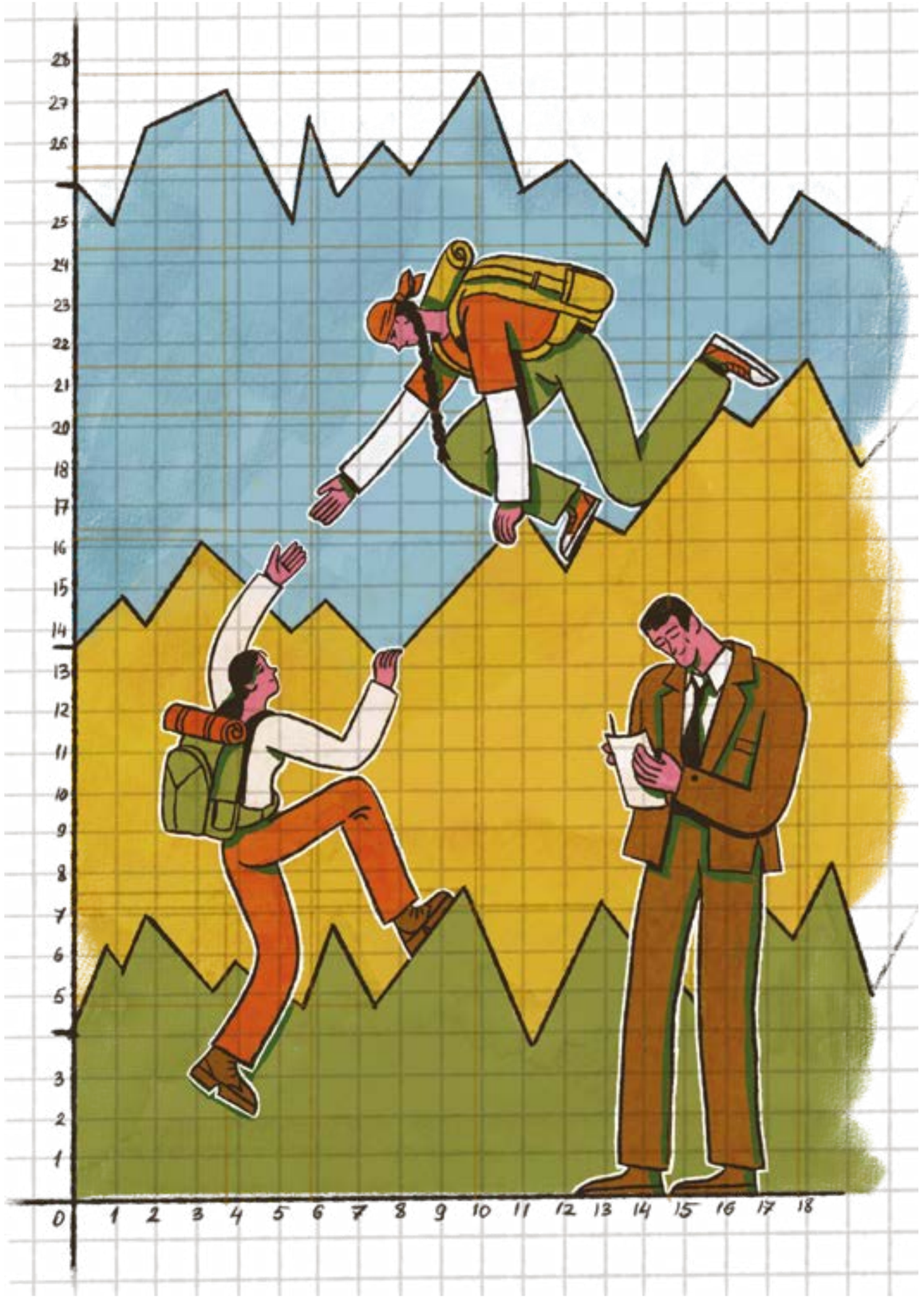
Описание задания:
Участники изучают истории успеха женщин Кыргызстана и смотрят видео — 100 историй женщин, анализируют материал.

Истории собраны в рамках медиа кампании, приуроченной к 100-летию женского движения в Кыргызстане «100 лет женского лидерства, изменившего эпоху»

Вопросы:
- Можно ли считать истории успешными?
- Какие характеристики вы можете определить как лидерство, что определяет женщин как руководителей?
- Как мы можем интерпретировать фразу «ТЫ ЗНАЕШЬ, ЧТО МОЖЕШЬ!”

Размышления и выводы:
«ТЫ ЖЕ ЗНАЕШЬ, ЧТО МОЖЕШЬ!” – может побудить других женщин участвовать в политической и общественной жизни.

Каких еще женщин-лидеров вы знаете? Как вы думаете, почему они лидеры?



Глава III.

Процесс включения вопросов гендерного равенства в локальные стратегии

«Проблемы, с которыми сталкивается человечество, являются глобальными, но их необходимо решать на локальном уровне. Для решения этих проблем особенно важно, чтобы женщины участвовали в местном управлении».

Дополнительная ценность учета гендерной проблематики для граждан:

- продвигать концепцию учета гендерной проблематики среди государственных служащих районных и областных государственных органов, расширяя пропагандистскую кампанию среди общественности;
- призвать местные органы власти провести гендерный анализ всех проектов решений и резолюций, который послужит основой для дальнейших запланированных действий;
- предусмотреть тщательное (повторное) планирование действий, предпринимаемых властями, таким образом, чтобы учитывать конкретные потребности и нужды местных женщин;
- обеспечить (переосмысление) государственной политики, в том числе местной, программ реализации, общественных проектов и т.д., с целью исключения с самого начала любой возможности отношения, основанного на гендерных стереотипах и предрассудках;
- способствовать сбалансированному отношению к женщинам и мужчинам, чтобы ни одна группа не оказывалась в выгодном/неблагоприятном положении в результате административных решений и постановлений;
- позволить увеличить число женщин на руководящих должностях, способствуя формированию критической массы женщин на уровне принятия решений, что обеспечит включение вопросов, касающихся женщин в сообществе, в повестку дня местных органов власти.

Ключевые вопросы для анализа учета гендерной проблематики в деятельности молодежных/женских сообществ:

- Потребности, гендерные приоритеты.
- Участие: уровень вовлеченности девочек и мальчиков в действия/принятие решений.
- Ресурсы: равный доступ к ресурсам для девочек/мальчиков (время, деньги, информация, технологии, услуги и т.д.).
- Нормы, ценности, модели поведения: каково влияние гендерных стереотипов, социокультурных норм на девочек/мальчиков при реализации общественных инициатив/проектов? Последствия?
- Права: наличие возможностей для реализации прав? Последствия?
- Создание новых возможностей для местных женщин, а также мужчин для непосредственного участия в деятельности по участию в общественных делах.

Часть 1: Инструменты и технологии обеспечения гендерного равенства

Учет гендерной проблематики был принят на международном уровне в качестве стратегии достижения гендерного равенства. Это предполагает учет гендерной проблематики при подготовке, разработке, осуществлении, мониторинге и оценке политики, нормативных мер и программ расходования средств в целях поощрения равенства между женщинами и мужчинами и борьбы с дискриминацией.

Информация доступна здесь.

Учет гендерной проблематики обеспечивает более высокое качество разработки политики и законодательной деятельности и их большую актуальность для общества, поскольку это позволяет политике более эффективно реагировать на потребности всех граждан – женщин и мужчин, девочек и мальчиков. Учет гендерной проблематики делает государственные мероприятия более эффективными и гарантирует, что неравенство не будет сохраняться.

Учет гендерной проблематики направлен не только на то, чтобы избежать создания или усиления неравенства, которое может иметь негативные последствия как для женщин, так и для мужчин. Это также подразумевает анализ существующей ситуации с целью выявления неравенства и разработки политики, направленной на устранение этого неравенства и устранение механизмов, которые его вызвали.

Политическая приверженность обеспечению гендерного равенства и совместимые правовые рамки являются основными условиями для разработки успешной стратегии учета гендерной проблематики. В дополнение к конкретным целям и задачам стратегия учета гендерной проблематики требует четкого плана действий. Такой план должен учитывать контекст, удовлетворять необходимым условиям, охватывать все соответствующие аспекты, предусматривать использование конкретных методов и инструментов, определять обязанности и обеспечивать наличие необходимых компетенций для достижения ожидаемых результатов в запланированные сроки.

Аспекты учета гендерной проблематики

Учет гендерной проблематики требует как включения гендерной проблематики в содержание различных стратегий, так и решения проблемы представительства женщин и мужчин в данной области политики. Оба аспекта – гендерная представленность и содержание, учитывающее гендерные аспекты, – необходимо учитывать на всех этапах процесса разработки политики.

Интеграция гендерной перспективы в политику означает, что равенство между женщинами и мужчинами как основополагающий принцип должно приниматься во внимание всеми заинтересованными сторонами во всех решениях на каждом этапе процесса разработки политики.

Учет гендерной проблематики

Процесс разработки политики понимается как многоступенчатый цикл, включающий определение, планирование, реализацию и проверку (мониторинг и оценку). Во многих случаях эти этапы превращаются в цикл, причем каждый шаг повторяется по мере возникновения изменений. Например, при оценке политики могут быть выявлены новые проблемы, которые необходимо решить для перепрограммирования.

Цикл учета гендерной проблематики, представленный здесь, может быть скорректирован с учетом различных процессов государственной политики. В приведенной ниже таблице указаны конкретные этапы цикла и необходимые элементы, которым необходимо уделять внимание на каждом этапе. Также включены методы и инструменты учета гендерной проблематики, которые следует использовать на каждом из этапов цикла. Некоторые методы и инструменты, такие как консультации с заинтересованными сторонами или организация обучения по вопросам гендерного равенства для заинтересованных сторон, могут быть полезны более чем на одном этапе. Кроме того, важно помнить, что при работе с данными они должны быть дезагрегированы по признаку пола.

Инструменты учета гендерной проблематики:

Инструмент планирования	Инструмент определения	Инструмент проверки
Гендерное бюджетирование	Гендерная статистика	Гендерный мониторинг
Гендерные закупки	Гендерный анализ	Гендерная оценка
Гендерные показатели	Оценка гендерного воздействия	
	Консультации с заинтересованными сторонами по гендерным вопросам	

С подборкой передового опыта Европейского института по вопросам гендерного равенства (EIGE) необходимо ознакомиться, поскольку данная подборка содержит примеры проверенных подходов, политики и практики, которые были эффективными в реализации стратегий учета гендерной проблематики в государствах-членах ЕС.

Следует напомнить, что учет гендерной проблематики относится к (повторной) организации обычных процедур и правил, (повторной) организации обязанностей и возможностей с целью интеграции гендерной проблематики во все эти процедуры, правила, обязанности, возможности и т.д. В нем также говорится об использовании гендерного анализа при разработке и планировании политики и мероприятий, а также о включении консультаций и участии соответствующих групп и организаций.

Учет гендерной проблематики может быть применен в нескольких локальных стратегиях / планах / программах: локальных стратегиях развития, общих городских планах населенных пунктов, лесохозяйственном-пастбищном планировании общинных пастбищ и т.д.

Документы стратегии/плана могут быть проанализированы с помощью гендерного анализа «МЕТОД 4R».

Задание 8: Гендерный аспект в местной политике

Цель: Анализ местных политических документов через призму гендерного равенства.

Необходимые материалы: *Документ о местной политике* (например, Программа социально-экономического развития конкретного муниципалитета;
Список вопросов контрольного списка по гендерным вопросам; флипчарты, маркеры.
Время: 40–50 мин.

Описание задачи: Участники анализируют предоставленный документ на основе вопросов из приведенного ниже списка, заполняя Контрольный список вопросов с гендерной точки зрения в таблице.

Размышления и выводы:

- Анализ любого типа документа на основе приведенных ниже вопросов через призму ответов «ДА» / «НЕТ» / «Частично» предоставляет информацию о его гендерной чувствительности.
- Чем больше утвердительных ответов мы найдем, тем более гендерно чувствительным будет документ.
- В то же время можно определить проблемные области и перспективы улучшения.

Перечень контрольных вопросов с гендерной точки зрения

№	Вопросы	Да	Нет	Частично
1	Существует мандат, видение или миссия с целями гендерного равенства, изложенными в Стратегии и/или Плане действий			
2	Данные/показатели в разбивке по полу используются для описания сектора/контекста/проблемы			
3	Цели гендерного равенства включены в Местную стратегию и/или План действий, согласованные с национальным законодательством/политикой, включая Цели устойчивого развития (ЦУР)			
4	В описании сектора/контекста/проблемы описываются проблемы, которые особенно актуальны для женщин или мужчин			
5	Стратегия/план включает по крайней мере один измеримый гендерный показатель для каждой цели в области развития			
6	Проблема, рассматриваемая в стратегии/плане, затрагивает женщин или мужчин (как отдельную группу) в большей степени, чем население в целом			
7	В документе прямо говорится о женщинах или мужчинах как о потенциальной группе бенефициаров			
8	Ожидаемые результаты, описанные в стратегии/плане, также относятся к результатам для женщин или мужчин			
9	Осуществление стратегии/плана предусматривает сокращение неравенства между женщинами и мужчинами			
10	Стратегия/план действий предусматривает конкретные мероприятия по достижению результатов в интересах женщин и/или мужчин			
11	Система мониторинга стратегии/плана предусматривает показатели, которые позволят оценить прогресс как для женщин, так и для мужчин			
12	Бюджет стратегии/плана предусматривает выделение финансовых средств для осуществления мероприятий, адресованных женщинам и/или мужчинам			
13	Местный план/стратегия согласованы с национальными документами по гендерному равенству			
14	Местный план/стратегия содержит четкие положения по предотвращению/борьбе с гендерной дискриминацией/поощрению гендерного равенства			
15	Имеются данные в разбивке по возрасту и полу			

УПРАЖНЕНИЕ: Гендерный анализ – МЕТОД 4R

Метод 4R предоставляет инструменты для конкретных дискуссий о том, как аспект равенства может быть интегрирован в осуществляемую деятельность, точно так же, как правила на практике направляют деятельность людей, ограничивают или укрепляют гендерное равенство.

1R и 2R являются количественными методами анализа и относятся к систематическому обзору распределения и использования ресурсов.

3R и 4R являются качественными методами и относятся к нормам и ценностям, используемым в общественной деятельности, и к тому, как вмешаться, чтобы изменить их.

1R – РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ. Ответьте на вопрос: Сколько женщин и сколько мужчин? Предоставьте информацию о доле женщин и мужчин на разных уровнях участия (участников) и принятия решений. Вопросы могут быть:

- Сколько женщин и сколько мужчин являются членами руководящих органов молодежных организаций, школьных советов, общественных инициативных групп?
- Со сколькими женщинами и сколькими мужчинами проводились консультации при принятии решений на общинном/региональном/национальном уровне?

- Сколько женщин и сколько мужчин получают поддержку/услуги от общественных проектов/инициатив?
- Сколько женщин и сколько мужчин входят в команду по реализации программы/проекта?
- Сколько женщин и сколько мужчин входят в целевую группу проектов, стратегий, программ?

2R – РЕСУРСЫ. Ответьте на вопрос: Как распределяются ресурсы между женщинами и мужчинами? Предоставьте информацию о том, как ресурсы распределяются на различные виды деятельности для женщин и мужчин (материалы, деньги, время, пространство и т.д.). Вопросы могут быть:

- Каковы расходы для женщин и мужчин на спортивные мероприятия, соглашения и т.д.; но также расходы на доступ (например, транспорт)?
- Каковы выгоды для женщин и мужчин от политики/программ/проектов?
- Сколько женщин и сколько мужчин были обеспечены необходимым оборудованием, обучены в рамках программ/проектов?
- Сколько времени девочки и мальчики тратят на доступ/пользование услугами образования, здравоохранения, транспорта и другими услугами?
- Как далеко женщины и мужчины добираются до необходимых услуг?
- Сколько времени женщины и мужчины тратят на домашние дела?
- Сколько времени женщины и мужчины тратят на общественную деятельность?

3R – РЕАЛЬНОСТЬ. Ответьте на вопрос: Каковы причины гендерного разделения и существующего распределения ресурсов между мальчиками и девочками? Это качественные вопросы, возникающие при изучении 1R и 2R. Вопросы могут быть:

- Какое значение придается опыту и знаниям женщин и мужчин в учебных заведениях, местных советах, молодежных организациях и т.д.?
- Имеют ли женщины и мужчины одинаковые или разные способы доступа к информации/программам? Если разные, то почему?
- Каково влияние гендерных стереотипов, социокультурных норм на девочек и мальчиков при реализации действий/проектов? И наоборот, как действия/политика смягчают гендерные стереотипы? Последствия?
- Как можно изменить методы работы, чтобы женщины и мужчины в равной степени участвовали в общественной деятельности, проектах развития?

4R – РЕАКЦИИ. Ответьте на вопрос: Как мы реагируем на выявленные проблемы?

- Какие действия необходимы для устранения выявленных гендерных различий?
- Каковы наилучшие способы расширения участия женщин и мужчин в равной степени в процессе принятия решений?
- Каковы наилучшие способы облегчить доступ к услугам для женщин и мужчин?
- Каковы приоритеты действий?

Таким образом, мы можем четко определить, где находятся критические области и потенциальные области вмешательства в области включения гендерной проблематики в местную политику/деятельность.

Часть 2: Гендерный аспект в общественных проектах

Местная власть, которая хочет реализовать общественные проекты в конкретном населенном пункте, должна знать, что ни один проект не будет успешным, если он не учитывает гендерный аспект при подготовке, планировании, запуске, продвижении, реализации, мониторинге и оценке проекта.

Независимо от области, проект всегда должен быть написан таким образом, чтобы избежать какой-либо дискриминации или негативного воздействия на принципы гендерного равенства и недискриминации.

Убедитесь, что проект является недискриминационным, и в то же время спросите себя, можно ли легко превратить вашу идею проекта в позитивный инструмент содействия гендерному равенству и недискриминации:

- Среди потребностей, которые вы хотите удовлетворить в рамках проекта, можете ли вы выделить вопросы, связанные с гендерными проблемами или положением конкретных групп людей, таких как инвалиды, меньшинства или пожилые люди?

- Проверяли ли вы, может ли ваша идея проекта оказать негативное влияние на гендерное равенство или на людей, принадлежащих к группам риска дискриминации? Если такой риск существует, попробуйте изменить проект таким образом, чтобы этот риск был устранен, или включите меры по снижению риска в список мероприятий.

- С другой стороны, оценили ли вы, может ли проект оказать положительное влияние на гендерное равенство или на людей, подверженных риску дискриминации? Попытайтесь представить, как ваш проект может принести пользу женщинам, меньшинствам, людям с ограниченными возможностями или пожилым людям, и, возможно, внесите небольшие коррективы в идею проекта. Затем, при необходимости, рассмотрите возможность корректировки целей проекта, чтобы включить этот компонент гендерного равенства или недискриминации.

- При написании черновиков подходите к содержанию о людях сбалансированно и недискриминационно, без использования стереотипов и предрассудков и не выражайте общих субъективных мнений о различных категориях людей.

Люди, находящиеся в социально и экономически неблагоприятном положении, живут в каждом сообществе. В то же время существует множество общественных групп, подверженных риску. Например, в странах ЕС сообщество оказывает реальную поддержку в решении проблем обездоленных групп населения. Участие добровольцев в решении общественных проблем позволяет молодым людям достигать множества целей, как альтруистических, так и прагматичных. Отдавая свое время на помощь другим, молодые люди также получают что-то для себя. Волонтерство помогает молодым людям развиваться личностно, социально и интеллектуально и поможет им в будущем, когда они будут искать работу и проходить собеседования при приеме на работу.

Независимо от сферы деятельности, хороший проект может легко стать инструментом позитивного продвижения принципов гендерного равенства и недискриминации. В случае инфраструктурных проектов, которые улучшают доступность в дополнение к строительным требованиям, касающимся доступности инвалидов для общественных объектов, необходимо рассмотреть возможность включения в проект, в дополнение к этим законодательным требованиям, мер по повышению доступности, таких как: специальные сооружения для обеспечения доступности людей с нарушениями зрения; различные виды транспорта; специальные зоны отдыха для пожилых людей и людей с инвалидностью, для родителей с детьми.

Для проектов по развитию туризма следует рассмотреть возможность того, что проект может быть даже частично нацелен на продвижение женского туризма, например, путем включения гидов/рекламных мероприятий/веб-сайтов/специальных информационных услуг для женщин, путешествующих в одиночку, родителей с детьми.

Ниже мы представляем некоторые рекомендации по учету гендерной проблематики в общественных проектах на разных этапах проекта:

- какие группы людей выиграют от решения выявленной проблемы и реализации проекта (только женщины, только мужчины, женщины и мужчины);
- какой набор информации существует о каждой группе бенефициаров проекта, как мужчин, так и женщин;
- были ли накопленные данные дезагрегированы по гендерному аспекту (женщины и мужчины);
- был ли проведен гендерный анализ на основе собранных статистических данных;
- была ли собрана информация от жителей общины о выявленной проблеме – отдельно от мужчин и женщин;
- были ли проведены консультации с гражданами, которые получат непосредственную выгоду от проекта;
- были ли местные женщины вовлечены в этот процесс консультаций;
- будут ли местные женщины участвовать во всех этапах планирования и реализации проекта;
- спрашивали ли мужчин и женщин, что они думают о цели проекта, и ясно ли граждане понимают, кто будет конечным бенефициаром проекта;
- определены ли роли граждан, отдельно для женщин и мужчин, в этом проекте;
- насколько этот проект удовлетворит потребности женщин и мужчин;
- как результаты проекта повлияют на жизнь местных женщин;
- насколько проект зависит от участия женщин;
- может ли проект иметь негативные последствия для женщин;
- сколько ресурсов, включая финансовые, выделено для удовлетворения потребностей женщин и сколько – для удовлетворения потребностей мужчин;
- могут ли стереотипы/предрассудки/патриархальный подход в нашем обществе помешать женщинам участвовать в проекте;
- предусмотрены ли проектом меры по предотвращению дискриминационных ситуаций в отношении женщин или мужчин;
- будет ли проект устойчивым с точки зрения улучшения качества жизни женщин;
- ознакомлены ли руководители и исполнители проектов с концепцией гендерного измерения.

Гендерно-чувствительные модели для общественных проектов: Обеспечение прозрачности процесса принятия решений

Европейская практика консультаций по бюджету

Страны ЕС, такие как Австрия, Албания, Бельгия, Франция, Ирландия, Великобритания, Шотландия, Испания, Швеция и другие, используют гендерное бюджетирование. Гендерный анализ государственного сектора, включая расходы и доходы государственного сектора, облегчает разработку политики и стратегическое планирование. Это также позволяет распределять ресурсы таким образом, чтобы они в

наибольшей степени отвечали реальным потребностям женщин и мужчин как граждан и пользователей.

В Германии, Австрии, Швеции и других странах местные бюджеты размещаются на веб-сайтах сообществ для проведения консультаций с общественностью перед утверждением. Представители женских организаций активно участвуют в дискуссиях по включению гендерного аспекта в местные бюджеты, чтобы направить ресурсы на необходимые услуги.

Закупки с учетом гендерных аспектов

Организация «ООН-женщины» хочет обеспечить, чтобы все операции, включая процессы закупок, выполняли свой мандат по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

Поэтому организация «ООН-женщины» поддерживает закупки с учетом гендерных аспектов как важнейшую часть решения проблемы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Закупки, учитывающие гендерные аспекты, – это выбор услуг, товаров и строительных работ с учетом их влияния на гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Организация «ООН-женщины» внедрила инструменты, способствующие увеличению доли компаний-поставщиков, принадлежащих женщинам, в закупках «ООН-женщины».

В рамках системы ООН организация «ООН-женщины» стремится поощрять и внедрять практику закупок, которая позволит повысить степень учета гендерных аспектов в процессах закупок ООН. ООН, а также государственный и частный сектор могут использовать государственные закупки для достижения важных социально-экономических изменений для женщин и девочек путем внедрения более инклюзивных процессов, поддерживающих разнообразие поставщиков.

Соответственно, положения о закупках, учитывающих гендерные аспекты, включены в тендерную документацию и форму поставщика и призывают поставщиков разрабатывать и поставлять товары/работы/услуги, соответствующие целям гендерного равенства.

Этот опыт также может быть распространен на местном уровне.

Часть 3: Содействие развитию предпринимательства среди женщин

Во всем мире женщины меньше участвуют в оплачиваемой экономической деятельности, чем мужчины. Гендерный разрыв в участии в рабочей силе составляет около 14 процентов в средней стране ОЭСР, 26 процентов в средней стране со средним уровнем дохода и 13 процентов в средней стране с низким уровнем дохода. Когда женщины все-таки участвуют, их часто призывают на другие, более низкооплачиваемые работы и в другие сектора. Это верно независимо от того, фокусируемся ли мы на наемной работе, сельском хозяйстве или предпринимательстве. Эти гендерные различия сопряжены со значительными экономическими издержками, варьирующимися от средней потери дохода в размере 10 процентов в Центральной Азии до 38 процентов на Ближнем Востоке и в Северной Африке.

Что действительно способствует развитию женского предпринимательства и росту фирм? Нуждаются ли женщины в такой же поддержке, как и мужчины-владельцы бизнеса, или они сталкиваются с уникальным набором ограничений, которые требуют дополнительных вмешательств?

Из-за нехватки хороших рабочих мест во многих развивающихся странах многие люди становятся предпринимателями по необходимости, управляя небольшими неформальными фирмами, в которых работает мало оплачиваемых работников. Другие, однако, управляют созданными малыми и средними предприятиями (МСП), которые стремятся к росту. Эти две группы практически не пересекаются; лишь немногие микропредприятия когда-либо вырастут и станут малыми и средними предприятиями. Микропредприятия доминируют на рынке в развивающихся странах, поэтому большинство мероприятий в области предпринимательства на сегодняшний день сосредоточено на этой группе.

Хотя потребности МСП отличаются от потребностей микропредприятий, между ними существует параллелизм. Оба они недостаточно обслуживаются традиционными финансовыми учреждениями в развивающихся странах и испытывают трудности с доступом к финансированию. Часто существует высокий барьер для входа новых предприятий в формальный сектор с точки зрения времени, административных ограничений и сборов, что удерживает большинство фирм в неформальном секторе. Деловые и управленческие навыки также являются препятствием для предприятий обоих размеров, равно как и рыночные и сетевые связи. Эти ограничения влияют на предприятия независимо от пола. Тем не менее, женщины-владельцы – руководители предприятия сталкиваются с дополнительными препятствиями, такими как неравенство в образовании, юридические барьеры на пути трудоустройства и обязанности по уходу за детьми. Женщины могут испытывать трудности с доступом к финансированию из-за ограниченной кредитной истории, входом в прибыльные сектора, традиционно считающиеся мужскими, и развитием деловых связей, чтобы обойти рыночные и нормативные препятствия. Для многих женщин-предпринимателей такие ограничения часто носят взаимоукрепляющий характер.

Факты показывают, что обучение плюс «что-то еще» – будь то финансы, техническая помощь или наставничество – имеет большее влияние на женщин-предпринимателей, чем только обучение или только финансы. Такие программы оказывают умеренное или существенное влияние на стимулирование женщин к предпринимательской деятельности, в то время как результаты более неоднозначны в отношении результатов, связанных с качеством предпринимательской деятельности и деятельностью предприятия. Тем не менее, существует широкий диапазон оценок размера для каждого типа вмешательства, что позволяет предположить, что разработка программы и контекст страны имеют большое значение для успеха вмешательства.

Учитывая множество препятствий, с которыми сталкиваются женщины в плане доступа к предпринимательству и участия в нем, неудивительно, что пакеты мер, которые решают более одного препятствия одновременно, скажем, посредством поддержки навыков и финансирования или посредством обучения навыкам плюс наставничество для улучшения информационных сетей и выбора сектора, работают лучше, чем меры, которые решают только один барьер. Результаты оценки показывают, что одного обучения недостаточно для улучшения результатов бизнеса для женщин, но скорее обучение + относительно недорогие вещи, такие как наставничество, более эффективны, чем обучение в одиночку, поэтому включение этого в существующую программу может быть простым способом улучшить результаты.

Однако существуют и другие ограничения, с которыми сталкиваются женщины, такие как уход за детьми, рыночное/нормативное бремя, выбор сектора и информационные сбои, которые нельзя преодолеть только с помощью профессиональной подготовки и финансовой поддержки. Здесь необходимы комплексные подходы и решения с участием многих заинтересованных сторон.

Приложение:

ЦУР 5: Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек

Цели в области устойчивого развития – универсальный призыв к действиям по искоренению нищеты, защите планеты и улучшению жизни и перспектив каждого человека во всем мире. 17 Целей были приняты всеми государствами-членами ООН в 2015 году в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой изложен 15-летний план достижения этих целей.

Гендерное равенство – это не только основополагающее право человека, но и необходимая основа для мирного, процветающего и устойчивого мира.

За последние десятилетия был достигнут прогресс: все больше девочек посещают школу, все меньше девочек принуждают к раннему браку, все больше женщин работают в парламенте и занимают руководящие должности, а законы реформируются в целях содействия гендерному равенству.

Несмотря на эти достижения, многие проблемы остаются нерешенными: дискриминационные законы и социальные нормы по-прежнему широко распространены, женщины по-прежнему недостаточно представлены на всех уровнях политического руководства, и 1 из 5 женщин и девочек в возрасте от 15 до 49 лет сообщают, что в течение 12 месяцев они подвергались физическому или сексуальному насилию со стороны интимного партнера.

ЦУР 5: Цели:

5.1 Покончить со всеми формами дискриминации в отношении всех женщин и девочек во всем мире.

5.2 Ликвидировать все формы насилия в отношении всех женщин и девочек в государственной и частной сферах, включая торговлю людьми, сексуальную и другие виды эксплуатации.

5.3 Искоренить все «вредные» виды практики, такие как детские, ранние и принудительные браки и калечение женских половых органов.

5.4 Признавать и ценить неоплачиваемый уход и работу по дому посредством предоставления государственных услуг, инфраструктуры и политики социальной защиты, а также поощрения совместной ответственности в домашнем хозяйстве и семье в соответствии с национальными требованиями.

5.5 Обеспечить полное и эффективное участие женщин и равные возможности для руководства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.

5.6 Обеспечить всеобщий доступ к сексуальному и репродуктивному здоровью и репродуктивным правам, как это согласовано в соответствии с Программой действий Международной конференции по народонаселению и развитию и Пекинской платформой действий, и итоговыми документами их обзорных конференций.

5.A Провести реформы для предоставления женщинам равных прав на экономические ресурсы, а также доступа к владению и контролю над землей и другими формами собственности, финансовыми услугами, наследством и природными ресурсами в соответствии с национальными законами.

5.B Расширять использование стимулирующих технологий, в частности информационно-коммуникационных технологий, для содействия расширению прав и возможностей женщин.

5.C Принять и укрепить разумную политику и действующее законодательство в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек на всех уровнях.

Список литературы:

1. ABOUT GENDER MAINSTREAMING IN PRACTICE. A toolkit. Methodology, Sector Analyses and Case Studies. UNDP RBEC, 3rd Edition, 2007
2. European Charter for equality between women and men in local life, drawn up by the Council of European Municipalities and Regions (CEMR)
3. Universal Declaration on Local Government – International Union of Local Authorities (IULA), art.9.
4. Equality and public finances. Study on gender-sensitive budgets.
5. Glossary in the field of gender equality.
6. Practical guide for policy makers. Chisinau, 2015
7. Be European: Promote and support gender equality. A civic education guide to support and promote equal opportunities for women and men, EPC, 2004
8. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms
9. The Global Gender Gap Report, 2018, the World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
10. European Institute for Gender Equality, 20.05.2021
11. Женщины и мужчины в Кыргызской Республики: Статистический сборник
12. Общенациональная медиакампания «100 лет — женское лидерство, изменившее эпоху» (истории женщин-лидеров)
13. Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в деятельность государственных органов и ОМСУ Кыргызской Республики
14. Раздел «Гендерная политика» сайта Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР

EMPATY