



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ПРЕЗИДЕНТИНИН
ЖАРЛЫГЫ

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

2030-жылга чейин аялдардын лидерлигин колдоо боюнча
Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасын жана
2024-2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча
Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасын ишке
ашыруу боюнча иш-аракеттер планын бекитүү жөнүндө

Өлкөнүн саясий жана коомдук турмушунда аялдар үчүн бирдей
укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү, мамлекеттик башкаруунун
бардык деңгээлдеринде чечимдерди кабыл алууга жана ресурстарга
бирдей жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу максатында, Кыргыз
Республикасынын Конституциясынын 24, 37, 66, 71-беренелерин
жетекчиликке алып, токтом кылам:

1. Төмөнкүлөр бекитилсин:

- 1) 2030-жылга чейин аялдардын лидерлигин колдоо боюнча
Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасы 1-тиркемеге
ылайык;
 - 2) 2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча
Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасын ишке ашыруу
боюнча иш-аракеттер планы 2-тиркемеге ылайык;
 - 3) 2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча
Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасынын бюджетти
3-тиркемеге ылайык;
 - 4) 2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча
Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасын ишке ашырууга
мониторинг жүргүзүү жана баалоо индикаторлорунун матрицасы
4-тиркемеге ылайык.
2. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети
2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча Кыргыз

005111*



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ПРЕЗИДЕНТИНИН
ЖАРЛЫГЫ

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Государственной программы
Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства
до 2030 года и Плана действий по реализации
Государственной программы Кыргызской Республики
по поддержке женского лидерства на 2024–2027 годы

В целях обеспечения равных прав и возможностей для женщин
в политической и общественной жизни страны, равного доступа
к ресурсам, принятию решений на всех уровнях государственного
управления, руководствуюсь статьями 24, 37, 66, 71 Конституции
Кыргызской Республики, постановляю:

1. Утвердить:

- 1) Государственную программу Кыргызской Республики по
поддержке женского лидерства до 2030 года согласно приложению 1;
 - 2) План действий по реализации Государственной программы
Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства на
2024–2027 годы согласно приложению 2;
 - 3) бюджет Государственной программы Кыргызской Республики
по поддержке женского лидерства на 2024–2027 годы согласно
приложению 3;
 - 4) матрицу индикаторов мониторинга и оценки по реализации
Государственной программы Кыргызской Республики по поддержке
женского лидерства на 2024–2027 годы согласно приложению 4.
2. Кабинету Министров Кыргызской Республики на постоянной
основе осуществлять координацию и мониторинг своевременного и
полного исполнения Плана действий по реализации Государственной
программы Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства

005109*

Республикасынын мамлекеттик программасын ишке ашыруу боюнча иш-аракеттер планын тартылган мамлекеттик жана муниципалдык органдар тарабынан өз убагында жана толук аткарууга туруктуу негизде координациялоо жана мониторинг жүргүзүл турсун.

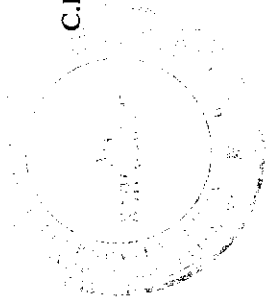
3. Бул Жарлык тартылган мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан бекитилген штаттык сандын жана тиешелүү жылга республикалык жана жергиликтүү бюджетте каралган каражаттардын чегинде ишке ашырылат.

4. Бул Жарлыктын аткарылышын контролдоо Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Президенттин жана Министрлер Кабинетинин чечимдерин аткарууну контролдоо башкармалыгына жүктөлсүн.

5. Бул Жарлык расмий жарыяланган күндөн тартып жети күн өткөндөн кийин күчүнө кирет.

**Кыргыз Республикасынын
Президенти**

С.Н. Жапаров



Бишкек ш.
2024-жылдын 7-марты
ИДЖ № 62

на 2024–2027 годы задействованными государственными и муниципальными органами.

3. Реализация настоящего Указа будет осуществляться задействованными государственными органами, органами местного самоуправления в пределах утвержденной штатной численности и средств, предусмотренных республиканским и местным бюджетами на соответствующий год.

4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на управление контроля исполнения решений Президента и Кабинета Министров Администрации Президента Кыргызской Республики.

5. Настоящий Указ вступает в силу по истечении семи дней со дня официального опубликования.

**Президент
Кыргызской Республики**

С.Н. Жапаров



г. Бишкек
7 марта 2024 года
УП № 62

2030-жылга чейин аялдар лидерлигин колдоо боюнча Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасы

1-глава. Киришүү

2030-жылга чейин аялдар лидерлигин колдоо боюнча Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасы (мындан ары – Программа) өлкөнүн саясий, коомдук жана экономикалык турмушунда аялдардын өкүлчүлүгүн жана активдүү катышуусун жогорулатууга багытталган стратегиялык жактан маанилүү демилгени аныктоо максатында иштелип чыккан. Аялдардын чечимдерди кабыл алууга катышуусу жана лидерлиги коомдун адилеттүү жана тен укуктуу өнүгүүсүн камсыз кылуунун ажырагыс компоненттери болуп саналат.

Кыргызстандын тарыхында аялдар ар дайым маанилүү ролду ойноп, анын прогрессине жана гүлдөшүнө салым кошуп келишкен. Бирок, олуттуу жетишкендиктерге карабастан, саясатта жана иштин башка чөйрөлөрүндө аялдардын потенциалы жетиштүү даражада таанылбай жана пайдаланылбай калууда.

Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын алдында аялдардын лидерлигине активдүү көмөк көрсөтүү, чечимдерди кабыл алууга аялдардын кыйла кеңири катышуусуна жана мамлекеттик башкарууда жетекчи кызмат орундарда алардын өкүлчүлүгүн кеңейтүүгө өбөлгө түзүүчү механизмдерди киргизүү зарылдыгы турат.

Бул Программа адилеттүү жана заманбап системаны түзүүгө багытталган, анда гендердик тенчилик жана аялдардын лидерлиги мамлекеттин жана коомдун өнүгүшүнүн жана ийгилигинин бекем пайдубалы болуп калат.

2-глава. Учурдагы кырдаалды талдоо

Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдары саясий чөйрөдө аялдар үчүн бирдей укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү, анын ичинде парламенттеги жана жергиликтүү кеңештердеги аялдар үчүн квоталарды берет. Ага карабастан, бул жоболорду ишке ашыруу татаал бойдон калууда жана аялдардын саясатта чечим кабыл алууга таасири дагы эле жетишсиз.

Улуттук программалык документтерде чечимдерди кабыл алууга катышуунун көрсөткүчү катары аялдардын шайлануучу кызмат орундарына жетүүсүнө көп көңүл бурулуп, мамлекеттик башкарууда гендердик тенчиликке өтө аз көңүл бурулууда. Ал эми акыркысы чечүүчү мааниге ээ болуп саналат, анткени мамлекеттик башкаруу саясий жана экономикалык чечимдерди ишке ашыруу, ошондой эле бюджеттерди пландоо жана чыгымдоо ыкмасын аныктайт.

Государственная программа Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства до 2030 года

Глава I. Введение

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

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

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

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

Глава 2. Анализ текущей ситуации

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

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

Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу органдарынын саясий жетекчи кызмат орундарында аялдардын катынуусунун томондугу, биринчи кезекте, тиешелүү тажрыйбага жана лидерлик сапаттарга ээ болгон аял жынысындагы даярдыгы бар жана компетенттүү кадрлардын санынын азайышы менен түшүндүрүлөт.

Мамлекеттик органдардын жетекчилигинде аялдар абдан аз: 2024-жылдын 1-январына карата Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин 21 мүчөсүнүн ичинен болгону 3 же 14,2 %ы гана – аялдар. Министрлердин орун басарларынын кызмат орундарында 69дун ичинен болгону 12 же 17 %ы – аялдар.

Аялдар облустук жана райондук мамлекеттик администрациялардын башчыларынын, шаар мэрлеринин кызмат орундарында көрсөтүлгөн эмес. Райондук акимдердин орун басарларынын кызмат орундарында 79дун ичинен болгону 28 же 35 %ы – аялдар. 409 айыл окмөт башчысынын ичинен болгону 12 же 2,9 %ы – аялдар (2022-жылы алардын саны 24 болгон).

Лидер-аялдарды окутуу үчүн тийиштүү түзүм жок.

Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешиндеги жана жергиликтүү кеңештердеги аялдардын өкүлчүлүгү тууралуу айрым жылдар боюнча салыштырмалуу маалыматтар Кыргызстандагы аялдардын лидерлик деңгээлин көрсөтүп турат. Алсак, 2016-жылы Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаттарынын курамында аялдар 26 %ды түзгөн, бирок кийин бул өкүлчүлүктүн деңгээли 17%га түшүп калган. Азыркы учурда аялдарга колдоо көрсөтүүнүн атайын чараларын (квоталарды) камтыган шайлоо мыйзамдарына ылайык Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешиндеги аялдардын үлүшү максаттуу 30 %дын ордуна 21 %ды түзүүдө.

2013-жылы жергиликтүү кеңештерде аялдардын өкүлчүлүгү 12 % түзгөн, бирок 2016-жылы бул сан 10 %га чейин төмөндөгөн, ал эми 86 айылдык кеңеште бир дагы аял депутат болгон эмес.

Бирок, 2021-жылы аялдарга колдоо көрсөтүү боюнча атайын чаралар киргизилген, мисалы, алар үчүн мандаттарды сактоо. Бул айылдык кеңештерде аялдардын үлүшүнүн 38 %га чейин кыйла көбөйүшүнө алып келди.

Аялдардын саясатка катышуу үлүшүнүн көбөйүүсүндөгү бул прогресс коомдук ан-сезимде акырындык менен өзгөрүүлөр болуп жатканын жана Кыргызстанда аялдардын лидерлигин колдоого багытталган атайын чараларды киргизүүнүн натыйжалуулугун көрсөтүп турат. Ошондой болсо дагы толук теңчиликке жетүү жана өлкөнүн саясий турмушуна аялдардын катышуусу үчүн аялдар озунун саясий карьерасында кабылган стереотиптерди жана тоскоолдуктарды жеңүү боюнча аракеттерди улантуу зарыл. Ошондой эле бул Туруктуу өнүктүрүү максаттарынын (мындан ары – ТӨМ) күн тартибин ишке

экономикалык решений, а также то, как бюджеты планируются и расходуются.

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

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

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

Отсутствует необходимая структура для обучения женщин-лидеров.

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

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

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

Этот прогресс в увеличении участия женщин в политике свидетельствует о постепенных изменениях в общественном сознании и результативности внедрения специальных мер, направленных на поддержку женского лидерства в Кыргызстане. Тем не менее для достижения полного равенства и участия женщин в политической жизни страны необходимо продолжать усилия по преодолению стереотипов и препятствий, с которыми сталкиваются женщины в своей политической карьере. Это также важно для выполнения Кыргызстаном международных обязательств по реализации повестки

ашыруу боюнча Кыргызстандын эл аралык милдеттенмелерин аткаруу үчүн маанилүү, атап айтканда ТӨМдүн 5.5-пунктуунда өлкөнүн саясий, экономикалык жана коомдук турмушунда четим кабыл алуунун бардык деңгээлдеринде аялдардын толук жана натыйжалуу катышуусу жана лидерлик үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу каралган. 2022-жылы Кыргызстанда гендердик ажырымдын глобалдуу индекси 0,700 көрсөткүчүнө жетип, дүйнөнүн 146 өлкөсүнүн ичинен 86-орунга чыгарды. Гендердик ажырым индекси кесиптен аялдардын саясий укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү субиндекси 0,124 түзүп, өлкөнү дүйнөнүн 146 өлкөсүнүн ичинен 111-орунга чыгарды.

Кыргыз Республикасынын укук коргоо органдарынын жетекчи кызмат орундарында аялдардын өкүлчүлүгүн камсыз кылуу маселеси өзгөчө көңүл бурууну талап кылат. Алсак, ички иштер органдарында жетекчи кызмат орундарында аялдардын үлүшү төмөндөдү: 2019-жылы – 5,7 %, 2020-жылы – 5,4 %, 2021-жылы аялдардын өкүлчүлүгү – 5,2 %га чейин, 2022-жылы – 4,6 %га чейин төмөндөдү. Ички иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын ички аскерлеринин жетекчи кызмат орундарында аял аскер кызматчыларынын өкүлчүлүгүнүн үлүшү – 2,1 %ды түзөт.

Башка укук коргоо органдарында аялдардын жетекчи кызмат орундарындагы өкүлчүлүгү туруктуу төмөн бойдон калууда. Маалыматтарга ылайык 2023-жылы:

- бажы органдарында – 5,6 %;
- прокуратура органдарында – 5 %;
- аскер прокуратурасынын органдарында аттестацияланган курамдын арасында аскер кызматчы аялдардын үлүшү 1,9 %, ошол эле учурда аскер прокуратурасынын органдарында жетекчи аялдар болгон эмес;

- улуттук коопсуздук органдарында – 7,6 %;
- мамлекеттик чек араны кайтаруу жана коргоо мамлекеттик органында – 6,7 %;

- Кыргыз Республикасынын Коргоо министрлигинде – 6 %.

Укук коргоо органдарынын арасында жетекчилик курамдагы аялдардын өкүлчүлүгү менен абагы жазаларды аткаруу ыйгарым укуктуу органында бир аз жакшыраак – 24,2 % жана Кыргыз Республикасынын Өзгөчө кырдаалдар министрлиги системасында – 21 %.

Демек Кыргыз Республикасынын укук коргоо органдарында, өзгөчө жетекчи кызмат орундарындагы аялдарга карата ачык гендердик дисбаланс байкалууда. Аялдардын жетекчилик айрым мамлекеттик органдарда аялдардын өкүлчүлүгүнүн көбөйгөнүнө карабастан бул процесс жай жүрүп жатат жана укук коргоо чөйрөсүндө

Целей устойчивого развития (далее – ЦУР), в частности пункт 5.5 ЦУР предусматривает обеспечение полного и эффективного участия женщин и равных возможностей для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни. В 2022 году глобальный индекс гендерного разрыва в Кыргызстане достиг значения 0,700, заняв 86-е место среди 146 стран мира. Субиндекс расширения политических прав и возможностей женщин, входящий в индекс гендерного разрыва, составил 0,124, что поставило страну на 111-е место из 146 стран мира.

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

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

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

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

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

тең укукутуулукка жетишүү жана аялдарга бирдей мүмкүнчүлүктөрдү берүү үчүн кошумча күч-аракеттер талап кылынууда.

Кыргыз Республикасынын сот системасында сот адилеттиги секторунун репрезентативдүүлүгүн камсыз кылуунун маанилүүлүгү таанылат, бул адилеттүү чечимдерге обөлгө түзөт жана сот системасына коомдун ишенимин жогорулатат. Бирок азыркы учурда гендердик өкүлчүлүктө теңсиздик бар, судья аялдардын үлүшү болгону 36,7 %ды түзөт, бул аталган чөйрөдөгү аялдардын катышуусун күчөтүү зарылдыгы тууралуу билдирет.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунда жана жергиликтүү соттордо жетекчи кызмат орундарында эркектер басымдуулук кылат, бул дагы сот адилеттигинин органдарында гендердик дисбалансты чагылдырат. Сот адилеттигинин органдарында аялдардын өкүлчүлүгүн жогорулатуу үчүн бир жыныстагы адамдардын өкүлчүлүгүнүн 70 %дан ашык эмес ченемин белгилөө зарыл, бул Кыргыз Республикасынын Конституциялык жана Жогорку сотторунда, ошондой эле Сот адилеттигинин иштери боюнча кеңешинде аялдардын өкүлчүлүгүнүн кыйла туруктуу болушуна обөлгө түзөт.

Топтолгон оң тажрыйбаны эске алуу менен жана Кыргызстандагы аялдардын саясий лидерлиги үчүн болгон чакырыктарды жеңүү максатында бул Программанын алкагында мамлекеттин күч-аракетин төмөнкү артыкчылыктуу багыттарга топтоо зарыл:

- 1) биринчи кезектеги чаралар;
- 2) аялдардын ичинен кадрлардын атайын резервин түзүү жана анын иштөөсү;
- 3) талапкер аялдарды жетекчи позицияларга даярдоо системасы, дайындалгандан кийин алардын квалификациясын жогорулатуу.

3-глава. Программанын стратегиялык максаты жана артыкчылыктуу багыттары

Программанын стратегиялык максаты өлкөнүн саясий жана коомдук турмушунда аялдар үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыздоо, аялдардын ресурстарга, мамлекеттик башкаруунун бардык деңгээлдеринде чечимдерди кабыл алууга бирдей жеткиликтүүлүгү үчүн шарттарды түзүү, ошондой эле алардын потенциалын жана Кыргызстандын өнүгүүсүнө кошкон салымын максималдуу пайдаланууга шарт түзүү болуп саналат.

Бул Программа мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу системасында гендердик багыттагы реформаларды жүргүзүү үчүн негизги стратегиялык колдонмо болуп калууга багытталган.

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

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

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

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

Глава 3. Стратегическая цель и приоритетные направления Программы

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

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

Глава 4. Первоочередные меры

Первоочередные меры направлены на мобилизацию и повышение потенциала женщин на уровне муниципальных и региональных управленческих структур, включая проведение

4-глава. Биринчи кезектеги чаралар

Биринчи кезектеги чаралар муниципалдык жана региондук башкаруу түзүмдөрүнүн деңгээлинде аялдардын потенциалын мобилизациялоого жана жогорулатууга, анын ичинде аялдарга басым жасоо менен кадрлардын резервине талапкерлерди киргизүү үчүн конкурс жөнүндө маалыматтык кампанияны жүргүзүүгө багытталган.

Аялдарды региондук жана муниципалдык кадрлар резервинде тартуу боюнча биринчи кезектеги чараларды киргизүү кыйла өкүлчүлүктүү жана жоопкерчиликтүү лидерликти калыптандырууга багытталган стратегиянын негизги этабы болот.

Аял талапкерлердин потенциалын жогорулатуу мамлекеттик башкарууга ийгиликтүү катышуу үчүн зарыл болгон көндүмдөрдү калыптандырууга багытталган адистештирилген окутуу программаларын иштеп чыгуу жана ишке киргизүү аркылуу ишке ашырылат. Ошондой эле аялдардын кесиптик өсүшү үчүн жатымдуу чөйрөнү түзүүгө көмөктөшүү жана алардын мүмкүнчүлүктөрүн чектеген мүмкүн болгон стереотиптерди жоюу боюнча чаралар каралууда.

Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервдерине аял талапкерлерди тандоо компетенттүүлүктүн, лидерлик сапаттардын жана социалдык жана экономикалык процесстерге таасир этүү потенциалынын негизинде ишке ашырылат, ал аялдардын потенциалын ачуу жана региондук жана муниципалдык башкаруунун чакырыктарын жана милдеттерин натыйжалуу чечүүгө жөндөмдүү көп түрдүү резервдерди түзүү үчүн шарттарды түзүүнү болжолдойт.

Бул артыкчылыктуу багыттын алкагында төмөнкү милдеттер ишке ашырылат:

- 1) региондук жана муниципалдык кадрлар резервине аялдарды көбүрөөк тартуу;
- 2) региондук жана муниципалдык кадрлар резервине киргизүү үчүн аял талапкерлердин потенциалын жогорулатуу;
- 3) региондук жана муниципалдык кадрлар резервине талапкерлерди тандоо.

5-глава. Аялдардын лидерлердин атайын кадрлар резервин түзүү жана анын иштөөсү

Аялдардын лидерлердин атайын кадрлар резервин түзүү жана анын иштөөсү аялдар үчүн атайын кадрлар резервин түзүүгө гана эмес, ошондой эле атайын кадрлар резервине тандоого лидер аялдарга зарыл болгон компетенцияларды аныктоого, атайын кадрлар резервине тандоо үчүн талапкерлердин потенциалын баалоо боюнча комплекстүү тести иштеп чыгууга, аялдарга карата карьералык пландоону ишке

информационной кампании о конкурсе для включения кандидатов в резервы кадров с акцентом на женщин.

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

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

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

В рамках данного приоритетного направления будут реализованы следующие задачи:

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

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

Формирование и функционирование специального резерва кадров женщин-лидеров направлено не только на создание специального резерва кадров для женщин, но также на определение компетенций, необходимых женщинам-лидерам при отборе в специальный резерв кадров, разработку комплексного теста по оценке потенциала женщин-кандидатов для отбора в специальный резерв кадров, проведение мониторинга реализации карьерного планирования в отношении женщин, исследование практики нарушений прав женщин в системе государственного управления, также на стимулирование активного участия женщин в ключевых сферах, где их опыт и компетенции могут внести значительный вклад в общественное

ашырууга мониторинг жүргүзүү, мамлекеттик башкаруу системасында аялдардын укуктарын бузуу практикасын изилдөө, ошондой эле аялдардын тажрыйбасы жана компетенциялары коомдук өнүгүүгө олуттуу салым кошо ала турган негизги чөйрөлөрдө алардын активдүү катышуусуна дем берүүгө багытталган. Аялдардын ичинен кадрлар резервдерин түзүү процесси аялдарды атайын чараларды, анын ичинде кеңири киргизүүгө багытталган атайын чараларды, анын ичинде колдоо көрсөтүү, окутуу жана өнүктүрүү программаларын иштеп чыгуу жана ишке ашыруу аркылуу жүзөгө ашырылат. Бул чаралар аялдардын лидерлигинин өсүшү үчүн жагымдуу чөйрөнү түзүүгө, тоскоолдуктарды жоюуга жана кадрлар резервдерин түзүүдө аялдар үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөрдү берүүгө багытталган.

Бул артыкчылыктуу багыттын алкагында төмөнкү милдеттер ишке ашырылат:

- 1) жетекчи кызмат орундары үчүн лидер аялдардын атайын кадрлар резервин түзүү;
- 2) аялдарга карата карьералык пландоону ишке ашырууга мониторинг жүргүзүү;
- 3) мамлекеттик башкаруу системасында аялдардын укуктарынын бузулушунун практикасына изилдөө жүргүзүү.

6-глава. Жетекчилик позицияга талапкер аялдарды даярдоо системасы, дайындалгандан кийин алардын квалификациясын жогорулатуу

Бул системанын максаты негизги кызматтарга дайындалган ар бир аялдын ийгиликтүү өнүгүүсү жана кесиптик өсүшү үчүн шарттарды түзүү болуп саналат. Бул система лидерлик көндүмдөрдү, команданы башкарууну, стратегиялык пландоону, жетекчилик милдеттерин ийгиликтүү аткаруу үчүн зарыл болгон коммуникацияларды окутууну камтыйт.

Артыкчылыктуу багыттын алкагында лидерлик көндүмдөрдү интенсивдүү өнүктүрүүгө багытталган билим берүү ресурстарына жеткиликтүүлүктү камсыз кылган стипендиялык программалар иштелип чыгат жана ишке киргизилет. Бул чаралар билим берүү мүмкүнчүлүктөрүндөгү гендердик тенсиздикти жоюуга гана эмес, аялдарга жетекчилик позицияларга умтулууда активдүү колдоо көрсөтүүгө да багытталган.

развитие. Процесс формирования резервов кадров из числа женщин будет осуществляться через разработку и внедрение специальных мер, направленных на более широкое включение женщин в специальный резерв кадров, включая программы поддержки, обучения и развития. Эти меры направлены на создание благоприятной среды для роста женского лидерства, устранения барьеров и предоставления равных возможностей для женщин в формировании кадровых резервов.

В рамках данного приоритетного направления будут реализованы следующие задачи:

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

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

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

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

Глава 7. Ожидаемые результаты реализации Программы

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

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

7-глава. Программаны ишке ашырууда
күтүлүүчү натыйжалар

Программаны ишке ашыруу мамлекеттик башкарууда аялдардын лидерлик системасын түзүүгө карата жаңы мамилени апробациялоого мүмкүндүк берет, ал өз кезегинде башкаруу ишинин жаңа лидерлигин мүнөзүн өздөртүүнү бекемдөөгө мүмкүндүк берет.

2024-2027-жылдарга жана 2028-2030-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик программасын ишке ашыруу боюнча орто мөөнөттүү иш-аракеттер планынын аткаруу аркылуу жетектөөчү кызматтарда гендердик өкүлчүлүктүн абаалын этап-этабы менен жакшыртуу пландалууда.

Ошентип 2027-жылдын аягына чейин төмөнкүдөй натыйжаларга жетүү пландалууда:

Күтүлүүчү натыйжа	Көрсөткүчтөр		
	Жыл сайын	2027-жылдын аягына карата	2030-жылдын аягына карата
1. Аялдардын мамлекетти башкарууга катышуусу жана лидерлиги институтташ-тырылды, аялдардын кызматы боюнча өсүүсү үчүн мүмкүнчүлүктөр түзүлдү. ТӨМ индикатору 5.1.1. Колдоо жаңа тендикти камсыз кылуу жаңа жыныстык белгиси боюнча басмырлабоо, бул жааттагы абаалга байкоо жүргүзүү үчүн ченемдик-укруктук базанын болушу	Лидер аялдардын атайын кадрлар резервине 50дөн кем эмес аял киргизилет	Лидер аялдардын атайын кадрлар резервине бардык мамлекеттик жана муниципалдык органдардагы жетектөөчү кызмат орундары үчүн тиешелүү квалификацияга ээ болгон 100дөн кем эмес аял кирет	Лидер аялдардын атайын кадрлар резервине бардык мамлекеттик жана муниципалдык органдарда жетектөөчү кызмат орундары үчүн тиешелүү квалификацияга ээ болгон 200дөн кем эмес аял кирет
		Кадрлар резервинен аялдары жетектөөчү кызмат ордуна дайындоонун максималдуу мөөнөтү 5	Кадрлар резервинен аялдары жетектөөчү кызмат ордуна дайындоонун максималдуу мөөнөтү 3

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

Ожидаемый результат	Показатели		
	Ежегодно	К концу 2027 года	К концу 2030 года
1. Участие и лидерство женщин в управлении государством институционализи-рованы, созданы возможности для продвижения женщин по службе. Индикатор ЦУР 5.1.1. Наличие нормативно-правовой базы для поощрения и обеспечения равенства и недискриминации по признаку пола и принадлежности за исключением в этой области	Не менее 50 женщин включается в специальный резерв кадров женщин-лидеров	Специальный резерв кадров женщин-лидеров включает не менее 100 женщин, имеющих соответствующую квалификацию для руководящих должностей во всех государственных и муниципальных органах	Специальный резерв кадров женщин-лидеров включает не менее 200 женщин, имеющих соответствующую квалификацию для руководящих должностей во всех государственных и муниципальных органах
	Не менее 50 женщин в год обучаются на различных курсах повышения	На курсах повышения квалификации обучено не менее 100 женщин	На курсах повышения квалификации обучено не менее 200 женщин

		жылдан ашык эмес	жылдан ашык эмес
		Магистратура программа-сында -- 20дан кем эмес аял	Магистратура программа-сында -- 60тан кем эмес аял
Жылына 50дөн кем эмес аял ар кандай квалификациясын жогорулатуу, лидерлик, насаатчылык курстарында окуйт	Квалификация-сын жогорулатуу курстарында 100дөн кем эмес аял окутулду	Квалификация-сын жогорулатуу курстарында 200дөн кем эмес аял окутулду	
2. Жогорку квалификацияга жана потенциалга ээ лидер аялдар мамлекеттик башкарууга активдүү катышат	Бардык башкаруу органдарында жетекчи кызмат орундарын ээлеген аялдар кеминде 20 %ды түзөт	Бардык башкаруу органдарында жетекчи кызмат орундарын ээлеген аялдар кеминде 30 %ды түзөт	
ТӨМ индикатору 5.5.1. Аялдар ээлеген орундардын үлүшү а) улуттук парламенттерде жана б) жергиликтүү бийлик органдарында ТӨМ индикатору 5.5.2. Жетекчи кызмат орундарында аялдардын үлүшү			

квалификации, лидерства, наставничества	Женщины на руководящих должностях во всех органах управления составляют не менее 20 %	Женщины на руководящих должностях во всех органах управления составляют не менее 30 %
2. Женщины лидеры с высокой квалификацией и потенциалом активно участвуют в государственном управлении		
Индикатор ЦУР 5.5.1. Доля мест, занимаемых женщинами в а) национальных парламентах и б) местных органах власти		
Индикатор ЦУР 5.5.2. Доля женщин на руководящих должностях		

Глава 8. Механизм реализации Программы

Программа будет реализовываться поэтапно через выполнение следующих планов действий:

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

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

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

8-глава. Программаны ишке ашыруунун механизми

Программа төмөнкүдөй иш-аракеттердин пландарын аткаруу аркылуу этап-этабы менен ишке ашырылат:

– 2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча программаны ишке ашыруу боюнча иш-аракеттер планы;

– 2028–2030-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча программаны ишке ашыруу боюнча иш-аракеттер планы.

Иш-аракеттер пландары артыкчылыктуу багыттар боюнча милдеттерди жана чараларды камтыйт, ошондой эле күтүлүүчү натыйжаларды, жооптуу аткаруучуларды жана өнөктөштөрдү, каржылоонун булактарын аныктайт.

Программаны ишке ашыруу жалпы мамлекеттик жана тармактар аралык мүнөзгө ээ. Программаны ишке ашыруу боюнча бардык катышуучулардын жана кызыкдар тараптардын макулдашуусу Кыргыз Республикасынын Президентинин жалпы координациясынын алдында жүзөгө ашырылат.

Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши Программанын милдеттерин жана чараларын ишке ашыруу үчүн зарыл болгон мыйзамдарды кабыл алууну камсыздайт.

Программаны ишке ашыруу үчүн мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жооптуу болуп саналат.

Программаны ишке ашыруу боюнча бекитилген Иш-аракеттер планынын негизинде жооптуу мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жогоруда аталган Иш-аракеттер планын аткаруу боюнча ведомстволук, жергиликтүү иш-аракеттер пландарын кабыл алат.

9-глава. Программаны ишке ашырууда тобокелдиктер

Программаны ишке ашырууда мүмкүн болгон тобокелдиктер:

– саясий туруксуздук. Саясий туруксуздук жана мамлекеттик артыкчылыктар өзгөргөн мезгилде Программаны ишке ашыруу татаалданышы же кечиктирилиши мүмкүн;

– Программаны ишке ашыруу коомдогу айрым топтор тарабынан каршылыкка же жетишсиз колдоого дуушар болушу мүмкүн, бул аны ишке киргизүүнү татаалдатат жана максаттарга жетүүгө тоскоол болот;

– жетишсиз каржылоо. Программаны ишке ашыруу үчүн ресурстардын чектелгенине жана анын натыйжалуулугунун төмөндөшүнө алып келиши мүмкүн. Бул окутуу иш-чараларын өткөрүүнү, аялдардын лидерлигинин маанилүүлүгү жөнүндө

Жогорку Кеңеш Кыргызской Республики обеспечивает принятие законов, необходимых для реализации задач и мер Программы. Ответственными за реализацию Программы являются государственные органы и органы местного самоуправления.

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

Глава 9. Риски при реализации Программы

Возможные риски при реализации Программы:

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

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

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

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

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

Глава 10. Финансовое обеспечение Программы

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

Глава 11. Мониторинг и оценка Программы

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

маалымдуулукту жогорулатуу боюнча колдоочу механизмдерди жана программаларды түзүүнү кыйындатат;

- маданий жана социалдык стереотиптер аялдардын саясатка жана башка чөйрөлөргө активдүү катышуусуна тоскоол болушу мүмкүн. Мындай тоскоолдуктар аялдардын лидерлигин кабыл алууда күмөн саноолорду жана каршылыктарды жаратышы мүмкүн;
- баалоонун жана мониторинг жүргүзүүнүн натыйжалуу механизмдеринин жоктугу Программанын аткарылышын жакшыртуу үчүн жетишилген натыйжаларды аныктоону жана иш-аракеттерди түзөтүүнү кыйындатат.

10-глава. Программаны финансылык камсыздоо

Программаны ишке ашыруу Программаны ишке ашыруу боюнча Иш-аракеттер планында көрсөтүлгөн мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, түзүмдөр тарабынан тиешелүү жылдарга мамлекеттик бюджетке каралган Кыргыз Республикасынын ишке тартылган министрликтеринин жана ведомстволорунун каражаттарынын чегинде жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган башка булактардан жүзөгө ашырылат.

11-глава. Программага мониторинг жүргүзүү жана баалоо

Мониторинг жүргүзүү жана баалоо системасы Программанын милдеттерин ишке ашырууда кыйынчылыктарга жана тоскоолдуктарга байкоо жүргүзүүгө мүмкүндүк берет. Бул Программаны аткаруу үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин, башка мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жарандык коомдун уюмдары менен конструктивдүү өз ара аракеттенүүдө тыгыз жана макулдашылган иш алып баруусу зарыл.

Программаны ишке ашырууга мониторинг жүргүзүү жана баалоо эксперттик, жарандык коомчулуктун катышуусунун алкагында, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин жыйналыштарында белгиленген пландарды аткаруу боюнча жооптуу адамдардын отчетторун жана Программаны ишке ашырууга мониторинг жүргүзүүнүн орто аралык натыйжаларын баалоону угуу менен жүргүзүлөт.

Мониторинг жүргүзүүнүн маалыматтар базасынын негизинде тиешелүү чечимдер, анын ичинде Программаны ишке ашыруу боюнча Иш-аракеттер планын түзөтүү боюнча чечимдер кабыл алынат.

Гендердик саясат чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган Программаны ишке ашыруунун жана баалоонун бардык

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

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

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

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

этаптарында жарандык коомдун активдүү катышуусун камсыз кылуу, ошондой эле өнүктүрүү боюнча кызыкдар эл аралык өнөктөштөрдү тартуу менен мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ортосундагы Программаны ишке ашырууну координациялоо боюнча функцияларды туруктуу негизде аткарууга тийиш.

2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасын ишке ашыруу боюнча иш-аракеттер планы

№	Милдеттер	Чаралар/аракеттер	Ишке ашыруу мөөнөтү	Күтүлүүчү натыйжалар	Жооптуу аткаруучулар	Каржылоо булагы
---	-----------	-------------------	---------------------	----------------------	----------------------	-----------------

1. Биринчи кезектеги иш-чаралар

1	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервдерине аялдарды көбүрөөк тартуу	1.1. Аялдарга басым жасоо менен таланткаерлерди кадрлардын резервдерине киргизүү боюнча конкурстутурулуу маалыматтык өнөктүк өткөрүү	2024-жылдын I жарым жылдыгы	Таланткаерлерди кадрлардын резервдерине киргизүү үчүн конкурсте өткөрүү жөнүндө биринчи маалыматтык өнөктүк өткөрүлүү	МКЖӨБМА, ММЖСМ, ЖМА, мамлекеттик жана ЖӨБОНун бекемделген бюджеттин чегинде	Мамлекеттик органдардын жана ЖӨБОНун бекемделген бюджеттин чегинде
		1.2. Кадрлардын резервдерине киргизүү резервдерине катышууга арыз берген жана кадрлардын резервдерине киргизилген адамдардын жынысы боюнча белгилүү болгон тизмелерин түзүү жана	Зарылдыгына жараша	Кадрлардын резервдерине киргизүү үчүн арыз берген аялдардын жана эркектердин саны жөнүндө маалымат коомчулук үчүн жарыяланып турууда	МКЖӨБМА	Мамлекеттик органдын бекемделген бюджеттин чегинде

План действий по реализации Государственной программы Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства на 2024–2027 годы

№	Задачи	Меры/действия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные исполнители	Источник финансирования
1. Первоочередные меры						
1	Привлечение большего числа женщин в региональный и муниципальный резервы кадров	1.1. Проведение информационной кампании о конкурсах для включения кандидатов в резервы кадров с фокусом на женщин	I полугодие 2024 года	Проведена первая информационная кампания о проведении конкурсов для включения кандидатов в резервы кадров	ТАГСМС, МКЖСМП, МГА, государственные СМН, ОМСУ (по согласованию)	В рамках утвержденного бюджета органов и ОМСУ
2	Повышение потенциала	1.2. Формирование и публикация на ведомственном сайте списков лиц, подавших заявления для участия в конкурсах для включения в резервы кадров и включенных в резервы кадров, с разбивкой по полу	По мере необходимости	Информация о количестве женщин и мужчин, подавших заявления для включения в резервы кадров, публикуется для общестественности	ТАГСМС	В рамках утвержденного бюджета органа
2	Повышение потенциала	2.1. Разработка и утверждение программы	I полугодие 2024 года	Наличие учебного плана магистратуры	АЛУПР, МОН	В рамках утвержденного

		ведомстволук сайтка жарыялоо				
2	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервдерине киргизүү үчүн аял талапкердин потенциалын жогорулатуу	2.1. Кадрлардын резервдерине киргизилген аялдар үчүн окутуу программасын иштеп чыгуу жана бекитүү	2024-жылдын I жарым жылдыгы	Аялдардын лидерлиги боюнча магистратуранын окуу планынын болушу	КРПМБА, БИМ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин бекитилген бюджеттеринин чегинде, бюджеттен тышкаркы каражаттар
		2.2. Кадрлардын резервдерине киргизилген аялдар үчүн кыска мөөнөттүү курстарды уюштуруу	2024-жылдын II жарым жылдыгы	Аялдардын мамлекеттик башкарууга катышуусу үчүн шарттар түзүлдү. Мамлекеттик башкаруу системасында турган аялдардын компетенцияларын өнүктүрүү үчүн шарттар түзүлдү	КРПМБА	Мамлекеттик мекеменин бекитилген бюджетинин чегинде, бюджеттен тышкаркы каражаттар
3	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервдерине аял	3.1. Кадрлардын резервдерине киргизүү үчүн талапкерлер гендердик балансты эске	2024-жылдын II жарым жылдыгы	Лидерлик потенциалы бар аялдар, кадрлар	МКЖӨБМА	Мамлекеттик органдын бекитилген

2

	женщин-кандидатов для включения в региональный и муниципальный резервы кадров	обучения для женщин, включенных в резервы кадров		по женскому лидерству		бюджета государственного органа, учреждения, внебюджетные средства
		2.2. Организация краткосрочных курсов для женщин, включенных в резервы кадров	II полугодие 2024 года	Созданы условия для участия женщин в государственном управлении. Созданы условия для наращивания компетенций женщин, находящихся в системе государственного управления	АГУПКР	В рамках утвержденного бюджета государственного учреждения, внебюджетные средства
3	Отбор женщин-кандидатов в региональный и муниципальный резервы кадров	3.1. Кандидаты для включения в резервы кадров рассматриваются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами с	II полугодие 2024 года	Женщины с лидерским потенциалом включены в резервы кадров	ГАГСМС	В рамках утвержденного бюджета государственного органа

2

4	Жетекчи кызмат	орундары үчүн лидер аялдарын атайын кадрлар резервин түзүү	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджеттин чегинде	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджеттин чегинде
2. Лидер аялдардын атайын кадрлар резервин түзүү жана иштетүү				
таалаккерлердин тандоо	алуу менен колдонууларга ченемдик укуктук актыларга ылайык каралат	3.2. Резервдегилердин тизмеси (сапаттык курамы) веб-сайтка жайгаштырылды	2024-жылы II жарым	Кадрлардын резервдерине киргизилген аялдардын жана эркектердин саны жөнүндө маалымат
таалаккерлердин тандоо	алуу менен колдонууларга ченемдик укуктук актыларга ылайык каралат	3.2. Резервдегилердин тизмеси (сапаттык курамы) веб-сайтка жайгаштырылды	2024-жылы II жарым	Кадрлардын резервдерине киргизилген аялдардын жана эркектердин саны жөнүндө маалымат
Жетекчи кызмат	орундары үчүн лидер аялдарын атайын кадрлар резервин атайын кадрлар резервин түзүү	4.1. Лидер аялдардын атайын кадрлар резервин жөнүндө ченемдик укуктук актынын жана башка ченемдик укуктук актыларга тиешелүү өзгөртүүлөрдү киргизүү боюнча долбоорун иштен чыгуучу ведомствонор аралык жумушчу топту түзүү жөнүндө Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин	2024-жылы I жарым	Ченемдик укуктук актынын долбоорун иштен чыгуу боюнча ведомствонор аралык жумушчу топ түзүлүшү
				Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджеттин чегинде
				Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджеттин чегинде

4	Формирование специального резерва кадров женщин-лидеров для руководящих должностей	4.1. Разработка проекта распоряжения Кабинета Министров Кыргызской Республики о создании межведомственной рабочей группы по разработке проекта нормативного правового акта о специальном резерве кадров женщин-лидеров и внесении соответствующих изменений и дополнений в другие нормативные правовые акты	4.2. Разработка и внесение на рассмотрение Кабинета Министров Кыргызской	В течение полугодия после утверждения	Создан СПК на специальные политические государственные	ТАТСМС, МБРТ и МТСОМ, МБРТ	В рамках утвержденного бюджета	В рамках утвержденного бюджета
2. Формирование и функционирование специального резерва кадров женщин-лидеров								
	учетом гендерного баланса	3.2. Список резервистов (качественный состав) размещен на веб-сайте	II полугодие 2024 года	Информация о количестве женщин и мужчин, включенных в резерв кадров	ТАТСМС	В рамках утвержденного бюджета	орган	орган
					Создана МБРТ по разработке проекта нормативного правового акта	ТАТСМС, МТСОМ	В рамках утвержденного бюджета	орган

		тескемесинин долбоорун иштеп чыгуу				
		4.2. Аял лидерлердин атайын кадрлар резерви (АКР) жөнүндө ченемдик укуктук актынын долбоорун иштеп чыгуу жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин кароосуна киргизүү, төмөнкүлөрдү караган башка ченемдик укуктук актыларга тиешелүү өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү: – саясий жана атайын мамлекеттик кызмат орундарына, ошондой эле саясий муниципалдык кызмат орундарына дайындоонун тартиби; – квалификацияны жогорулатуу укугу;	ВАЖТнын курамы бекитилгенден кийин жарым жылдын ичинде	Саясий жана атайын мамлекеттик кызмат орундарына, ошондой эле саясий муниципалдык кызмат орундарына аял лидерлердин АКР түзүлдү. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга АКР түзүү жана башкаруу тартиби белгиленди, ошондой эле көрсөтүлгөн иш-чараларды аткарбагандыгы үчүн жоопкерчилик каралган. АКР аялдарды бош жетекчи кызмат орундарына дайындоо	МКЖӨБМА, ЭСКММ, ВАЖТ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин бекитилген бюджетинин чегинде, бюджеттен тышкаркы каражаттар

		Республики проекта нормативного правового акта о специальном резерве кадров женщин-лидеров (СРК), внесение соответствующих изменений и дополнений в другие нормативные правовые акты, предусматривающие: – порядок назначения на политические и специальные государственные должности, а также на политические муниципальные должности; – право на повышение квалификации; – гарантии сохранения женских управленческих кадров при реорганизации или ликвидации органа управления;	состава МВРГ	должности, а также на политические муниципальные должности. Установлен порядок формирования и администрирования СРК на государственные и муниципальные должности, а также предусмотрена ответственность за невыполнение указанных мероприятий. Введены механизмы назначения женщин из СРК на вакантные руководящие должности. Установлены права женщин-руководителей на повышение квалификации, а также обеспечено		органов, учреждений, внебюджетные средства
--	--	---	---------------------	---	--	---

		болгон компетенцияларды аныктоо		зарыл болгон сапаттар аныкталды жана баяндалып жазылды		мекемелердин бекитилген бюджетинин чегинде
		4.4. АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн комплекстүү тестти иштеп чыгуу	2024-жылдын ичинде	Формалдуу тапшырмалардын системасы иштелип чыкты, аларды аткаруунун жыйынтыгы боюнча талапкерлердин белгилүү бир сапаттарынын өнүгүү деңгээлин, ошондой эле тигил же бул жетекчилик кызмат үчүн зарыл болгон билимдер, жөндөмдөр жана көндүмдөр жөнүндө аныктоого болот	МКЖӨБМА, ВАЖТ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин бекитилген бюджеттеринин чегинде, бюджеттен тышкаркы каражаттар
		4.5. АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын комплекстүү тестирлөө жана баалоо үчүн программалык	2025-жылдын I–II жарым жылдыгы	АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо боюнча комплекстүү	МКЖӨБМА, СӨМ, “Инфоком” МИ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин бекитилген бюджетинин чегинде

6

				которых можно определить уровень развития определенных качеств претендентов, а также об их знаниях, умениях и навыках, необходимых для той или иной руководящей должности		учреждений, внебюджетные средства
		4.5. Разработка программного обеспечения для комплексного тестирования и оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК	I–II полугодие 2025 года	Разработано программное обеспечение для комплексного тестирования и оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК на государственном и официальном языках с инклюзивными инструментами, также	ГАГСМС, МЦР, ГП «Инфоком»	В рамках утвержденного бюджета государственных органов, учреждений

6

камыздонун иштеп чыгуу	4.6. АКРди түзүү жөнүндө маалымдоо	Жарым жылылык боюнча, 2026-жылдын I жарым жылдыгынан баштап	АКРге киргизүү үчүн тандоо маалымат туюрачуу маалымат инклюзивдик керектөөлөрдү эске алуу менен мамлекеттик жана расмий тилдерде маалыматтарды берүү каналдарынын бардык түрлөрү боюнча (телевидение, интернет, социальдык медиа) кенири таркатылат.	МКЖӨБМА, ММСЖСМ, мамлекеттик органдар, мамлекеттик ЖМК, ЖӨБӨ (макулдашуу боюнча)	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекитилген бюджеттин чегинде
			тестирлөө үчүн инклюзивдик инструменттер, ошондой эле онлайн колдонуу мүмкүндүгү менен мамлекеттик жана расмий тилдердеги программалык камсыздоо иштелип чыкты		

камыздонун иштеп чыгуу	4.6. Информирование о формировании СРК	По полугодиям, I полугодия 2026 года	Информация об отборе для включения в СРК распространяется по всем видам каналов передачи информации (телевидение, пресса, интернет, социальные медиа) на государственном и официальном языках с учетом инклюзивных потребностей. Женщины-лидеры информированы	ТАГСМС, МКИСМП, государственные органы, государственные СМИ, ОМСУ (по согласованию)	В рамках утвержденного бюджета органов, учредителей
			возможностью использования онлайн		
	4.7. Организация консультаций (в том числе в онлайн-формате) по разъяснению процедуры комплексного	С I полугодия 2026 года (постоянно)	Созданы условия для получения информации женщинами, заинтересованными	ТАГСМС	В рамках утвержденного бюджета государственного органа

				Лидер аялдар маалымдалды		
		4.7. АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн комплекстүү тестирилөөнүн жол-жоболорун түшүндүрүү боюнча консультацияларды (анын ичинде онлайн-форматта) уюштуруу	2026-жылдын I жарым жылдыгынан тартып (дайыма)	АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн комплекстүү тестирилөөдөн өтүүгө кызыкдар аялдардын зарыл болгон маалыматты алуусу үчүн шарттар түзүлдү	МКЖӨБМА	Мамлекеттик органдын бекитилген бюджетинин чегинде
		4.8. Мамлекеттик жана расмий тилдерде АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн комплекстүү тестирилөөдөн өтүү боюнча нускаманы иштеп чыгуу	2026-жылдын I жарым жылдыгы	АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн комплекстүү тестирилөөдөн өтүү тартибин белгилеген нускама аныкталды	МКЖӨБМА	Мамлекеттик органдын бекитилген бюджетинин чегинде
		4.9. АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн	Жарым жылдык боюнча, 2026-жылдын II жарым	Тестирилөөгө өлкөнүн бардык региондорунан аялдар катышууда.	МКЖӨБМА	Мамлекеттик органдын бекитилген бюджетинин чегинде

8

		тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК		в прохождении комплексного тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК		
		4.8. Разработка инструкции по прохождению комплексного тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК на государственном и официальном языках	I полугодие 2026 года	Определена инструкция, устанавливающая порядок прохождения комплексного тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК	ГАГСМС	В рамках утвержденного бюджета государственного органа
		4.9. Организация комплексного тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК	По полугодиям, начинания со II полугодия 2026 года	Женщины из всех регионов страны принимают участие в тестировании. Женщины включаются по итогам тестирования в СРК	ГАГСМС	В рамках утвержденного бюджета государственного органа

8

5	Мониторинг реализации карьерного планирования в отношении женщин	4.10. Обеспечение прозрачности формирования СПК через публикацию данных о процессе тестирования и женщин, включенных в резерв кадров по итогам тестирования	По полугодиям, начиная с I полугодия 2026 года	Ежегодно, начиная с I полугодия 2026 года	Мониторинг реализации карьерного планирования в отношении женщин	ТАГМС, органы, ОМСУ (по согласованию)	В рамках утвержденного бюджета органа внебюджетные средства
			Процесс формирования резерва кадров прозрачен, информация о нем публикуется и обновляется ежегодно. Ответственность может удостовериться в высоком потенциале женщин, включенных в СПК			ТАГМС	В рамках утвержденного бюджета органа

5	Аяларга карата карьералык пландоону ишке ашырууга мониторинг жүргүзүү	5.1. Аяларга карата карьералык пландоону ишке ашырууга мониторинг жүргүзүү	Жыл сайын, 2026-жылдын I жарым баштап	Жыл сайын, 2026-жылдын I жарым баштап	Мониторинг жеке жана мамлекеттик органдар, ЖӨБ (макулдашуу боюнча)	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджетинин чегинде, тышкаркы каражаттар
	комплекттүү тестирууну уюштуруу	4.10. Тестируе процесси жана тестируенун жыйынтыгы боюнча кадрлар резервине киргизилген аялар жөнүндө маалыматтарды жарыялоо аркылуу АКРди түзүүнүн ачыктыгын камсыз кылуу	Жарым жылдыгынан баштап	Жарым жылдыгынан баштап	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджетинин чегинде	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджетинин чегинде
	Аялар тестируенун жыйынтыгы боюнча АКРге киргизилет	Кадрлар резервин түзүү процесси аякка чейин, ал жөнүндө маалымат жарыяланган жана сайын киргизилген аялардын жогорку потенциалына ынаа алат	Аялар тестируенун жыйынтыгы боюнча АКРге киргизилет	Аялар тестируенун жыйынтыгы боюнча АКРге киргизилет	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджетинин чегинде	Мамлекеттик органдардын бекитилген бюджетинин чегинде

				Республикасынын Президентинин Администрациясы- нын кароосуна киргизилет		
6	Мамлекеттик башкаруу системасында аялдардын укуктары бузулган учурларга изилдөө жүргүзүү	6.1. Методологияны иштеп чыгуу жана изилдөө жүргүзүү	2025-жылдын II жарым жылдыгы	Мамлекеттик башкаруу системасында аялдардын укуктарын бузуулардын терс учурлары аныкталды (карьералык өсүүдөгү тоскоолдуктар, ыдык көрсөтүү, синирген эмгегин тааныбоо, башкаруу органдарынан чыгаруу ж.б.). Алдын алуу, бөгөт коюу, даттанууларды кароо, аялдардын бузулган укуктарын	СИУИ	Мамлекеттик мекеменин бекитилген бюджетинин чегинде, бюджеттен тышкаркы каражаттар

10

				Президента Кыргызской Республики		
6	Проведение исследования случаев нарушений прав женщин в системе государственного управления	6.1. Разработка методологии и проведение исследования	II полугодие 2025 года	Выявлены негативные случаи нарушений прав женщин в системе государственного управления (препятствия в карьерном продвижении, домогательства, непризнание заслуг, выдавливание из органов управления и т.д.). Разработаны рекомендации по предупреждению, пресечению, рассмотрению жалоб, восстано- влению нарушенных прав женщин	НИСИ	В рамках утвержденного бюджета государственного учреждения, внебюджетные средства
		6.2. Организация обсуждения результатов и рекомендаций	I полугодие 2026 года	Результаты рекомендации исследования	НИСИ, ГАГСМС, МТСОМ	В рамках утвержденного бюджета

10

7	Создание системы поддержки женщин-лидеров в получении востребованных компетенций через образование, в том числе стипендиальной программы	7.1. Разработка специализированных учебных курсов для женщин-лидеров	7.2. Разработка проекта акта об утверждении программы обучения женщин-лидеров на 2025-2030 годы	II полугодие 2026 года	Проект нормативного правового акта предусматривает разные формы	В рамках утвержденного бюджета государственной, учреджений, органов,	В рамках утвержденного бюджета государственной, учреджений, органов,
3.	Система подготовки женщин-кандидатов на руководящие позиции, повышение их квалификации после назначения	исследования с	исследования с	I полугодие 2026 года	Разработаны 3-, 6-, 12-месячные учебные курсы для женщин-лидеров	В рамках утвержденного бюджета государственной, учреджений, органов,	В рамках утвержденного бюджета государственной, учреджений, органов,
7	Бизнес берүү, анын ичинде стипендиялык программа аркылуу талан кылынган компетенциялар-ды алууда лидер аялдарга колдоо көрсөтүү системасын түзүү	7.1. Лидер аялдар үчүн административтен окуу курстарын иштен чыгуу	2026-жылдын I жарым жылдыгы	Катышуучулардын кесиптик өсүшүнүн чечүүчү фактору катары алардын башкаруучулук жөндөмдүүлүгүн жогорулатууга багытталган ар кандай жана ошол эле учун 3, 6, 12 айлык квалификациялар	КРПМБА	Мамлекеттик мекеменин бекирилген бюджетинин аткарында, бюджеттен тышкары каражаттар	Мамлекеттик мекемелердин, органдарын, СЖБМА, ЭСКМ
3.	Жетекчилик позицияларга таланкер аялдарды даярдоо, дайындалган кийин алардын квалификациясын жогорулатуу системасы	6.2. Мамлекеттик органдардын, ЖӨБОНун, жарандык коомдун умдарынын өкүлдөрүн менен жыйынтыктарын жана сунуштарын талкуулоону уюштуруу	2026-жылдын I жарым жылдыгы	Изилдөөнүн жыйынтыктары жана сунуштары мамлекеттик органдарга, ЖӨБОНун коомдун умдарына жөнөтүлү	СИИ, СЖБМА, ЭСКМ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекирилген бюджетинин, чегинде, бюджеттен тышкары каражаттар	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекирилген бюджетинин, чегинде, бюджеттен тышкары каражаттар

				окуу курстары иштелип чыкты		
		7.2. 2025–2030-жылдарга лидер аялдарды окутуу программасын бекитүү жөнүндө ченемдик укуктук актынын долбоорун иштеп чыгуу	2026-жылдын II жарым жылдыгы	Ченемдик укуктук актынын долбоорунда лидер аялдарды окутуунун ар түрдүү формалары каралган	МКЖӨБМА, КРПМБА, БИМ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин бекитилген бюджеттеринин алкагында, бюджеттен тышкаркы каражаттар
		7.3. Лидер аялдар үчүн адистештирилген окуу курстарын уюштуруу	Туруктуу негизде, 2026-жылдын II жарым жылдыгынан баштап	Отчеттук жылдын ичинде адистештирилген окуу курстарынын алкагында АКРден 50дөн кем эмес лидер аялдар окуудан өттү. Лидер аялдардын мамлекеттик башкарууга катышуусу үчүн шарттар түзүлдү. Мамлекеттик башкаруу системасында	КРПМБА	Мамлекеттик мекеменин бекитилген бюджетинин алкагында, бюджеттен тышкаркы каражаттар

12

				обучения женщин-лидеров		внебюджетные средства
		7.3. Организация специализированных учебных курсов для женщин-лидеров	На постоянной основе, начиная со II полугодия 2026 года	Не менее 50 женщин-лидеров из СРК прошли обучение в рамках специализированных учебных курсов в течение отчетного года. Созданы условия для участия женщин-лидеров в государственном управлении. Созданы условия для наращивания компетенций женщин, находящихся в системе государственного управления	АГУПКР	В рамках утвержденного бюджета государственного учреждения, внебюджетные средства
		7.4. Разработка и утверждение учебного плана магистратуры по	I полугодие 2024 года	Разработан и утвержден учебный план магистратуры	АГУПКР, МОН	В рамках утвержденного бюджета

12

направлению и муниципальное управление», профиль и муниципальное управление и женское лидерство»	7.5. Открытие по направлению и магистерской программы и муниципальное управление», профиль и муниципальное управление и женское лидерство»	I полугодие 2024 года – II полугодие 2027 года	Не менее 50 женщин из СРК прошли обучение в течение отчетного года. Созданы в системе образования возможности для получения женщинами лидерских компетенций	АТУПР, МОН	В рамках утвержденного бюджета государственных органов, учреждений, внебюджетные средства
7.6. Повышение потенциала женщин- лидеров, в том числе женщин с инвалидностью	7.6. Повышение потенциала женщин- лидеров, в том числе женщин с инвалидностью	2026–2027 годы	Женщины-лидеры улучшили свои лидерские навыки	МТСОМ	В рамках внебюджетных средств

		турган аялдардын компетенцияларын өстүрүү үчүн	шарттар түзүлдү		
7.4. "Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу" багыты, мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу аялдардын лидерлиги" боюнча магистратуранын окутуу планын иштеп чыгуу жана бекитүү	2024-жылдын I жарым жылдыгы	"Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу" багыты, мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу аялдардын лидерлиги" боюнча магистратуранын окутуу планын иштеп чыгы чыкты жана бекитилди	КРПМБА, БИМ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекитилген бюджеттеринин алкагында, бюджеттен тышкаркы каражаттар	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекитилген бюджеттеринин алкагында, бюджеттен тышкаркы каражаттар
7.5. "Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу" багыты, мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу аялдардын лидерлиги" боюнча магистрдик программаны ачуу	2024-жылдын I жарым жылдыгы – 2027-жылдын II жарым жылдыгы	Отчеттук жылдын ичинде АКРден 50дөн кем эмес аял окуудан өттү. Билим берүү системасында аялдардын лидерлик компетенцияларын ачуу	КРПМБА, БИМ	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекитилген бюджеттеринин алкагында, бюджеттен тышкаркы каражаттар	Мамлекеттик органдардын, мекемелердин, бекитилген бюджеттеринин алкагында, бюджеттен тышкаркы каражаттар

				мүмкүнчүлүктөр түзүлдү		
		7.6. Лидер аялдардын, анын ичинде майыптыгы бар аялдардын потенциалын жогорулатуу	2026–2027- жылдар	Лидер аялдар лидерлик жөндөмдүүлүктөрүн жакшыртты	ЭСКММ	Бюджеттен тышкаркы каражаттардын алкагында

Кыскартуулардын тизмеси

ЭСКММ	– Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлиги
СӨМ	– Кыргыз Республикасынын Санариптик өнүктүрүү министрлиги
БИМ	– Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги
ММСЖСМ	– Кыргыз Республикасынын Маданият, маалымат, спорт жана жаштар саясаты министрлиги
МКЖӨБМА	– Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттик
КРПМБА	– Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы
СИУИ	– Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Стратегиялык изилдөөлөр улуттук институту
“Инфоком” МИ	– “Инфоком” мамлекеттик ишканасы
ЖӨБО	– жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары
ЖМА	– жергиликтүү мамлекеттик администрациялар
ВАЖТ	– ведомстволор аралык жумушчу топ
АКР	– лидер аялдардын атайын кадрлар резерви
ЖМК	– жалпыга маалымдоо каражаттары

14

Список сокращений

МТСОМ	– Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики
МЦР	– Министерство цифрового развития Кыргызской Республики
МОН	– Министерство образования и науки Кыргызской Республики
МКИСМП	– Министерство культуры, информации, спорта и молодежной политики Кыргызской Республики
ГАГСМС	– Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики
АГУПКР	– Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени Ж. Абдрахманова
НИСИ	– Национальный институт стратегических исследований при Президенте Кыргызской Республики
ГП «Инфоком»	– государственное предприятие «Инфоком»
ОМСУ	– органы местного самоуправления
МГА	– местные государственные администрации
МВРГ	– межведомственная рабочая группа
СРК	– специальный резерв кадров женщин-лидеров
СМИ	– средства массовой информации

[illegible]

№	Задача	Меры	Ответ-ственные исполнители	Сроки реализации	Единица измерения	1. Первоочередные меры																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
						Потребность						Возможность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
						ГБ	Гранты	Другие	Всего	ГБ	Гранты	Другие	Всего																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
						Финансовый разрыв	Гранты	Другие	Всего	ГБ	Гранты	Другие	Всего																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
1.	1. Привле-чение денег	1.1. Прове-дение большого числа мероприятий в муниципальной резервной фонд на жилищном рынке	ТАГСМС, МКЖСМТ, МГА, ОМСУ (по согласова-нию)	1 полугодие 2024 года	тыс.	12812,0	0,0	563,6	13375,6	12812,0	0,0	0,0	143,4	12812,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	16,9	0,0	0,0	16,9	1512,0	0,0	0,0	16,9	1512,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	1512,0	0,0	0,0	1512,0	0,0	0,0	0,0	1512,0	0,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	16,9	0,0	0,0	16,9	1512,0	0,0	0,0	16,9	1512,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	1512,0	0,0	0,0	1512,0	0,0	0,0	0,0	1512,0	0,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	16,9	0,0	0,0	16,9	1512,0	0,0	0,0	16,9	1512,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	1512,0	0,0	0,0	1512,0	0,0	0,0	0,0	1512,0	0,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	16,9	0,0	0,0	16,9	1512,0	0,0	0,0	16,9	1512,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	1512,0	0,0	0,0	1512,0	0,0	0,0	0,0	1512,0	0,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
					тыс.	16,9	0,0	0,0	16,9	1512,0	0,0	0,0	16,9	1512,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

		жана кадрлардын резервдерине киргизилген адамдардын жынысы боюнча бөлүштүрүлгөн тизмелерин түзүү жана ведомстволук сайтка жарыялоо															
2.	2. Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервдерине киргизүү үчүн аял талапкердин потенциалын жогорулатуу	2.1. Кадрлардын резервдерине киргизилген аялдар үчүн окутуу программасын иштеп чыгуу жана бекитүү	КРПМБА, БИМ	2024-жылдын I жарым жылдыгы	мин сом мин долл.	252,0 2,8	0,0 0,0	1123,5 12,6	1375,5 15,4	252,0 2,8	0,0 0,0	0,0 0,0	252,0 2,8	0,0 0,0	0,0 0,0	- 1123,5 - 12,6	- 1123,5 - 12,6
		2.2. Кадрлардын резервдерине киргизилген аялдар үчүн кыска мөөнөттүү	КРПМБА	2024-жылдын II жарым жылдыгы	мин сом мин долл.	96,0 1,1	0,0 0,0	3000,0 33,6	3096,0 34,7	96,0 1,1	0,0 0,0	0,0 0,0	96,0 1,1	0,0 0,0	0,0 0,0	- 3000,0 - 33,6	- 3000,0 - 33,6

2

		заявление на участие в конкурсе для включения в резервы кадров, и включенных в резервы кадров, с разбивкой по полу															
2.	2. Повышение потенциала женщин-кандидатов для включения в региональный и муниципальный резервы кадров	2.1. Разработка и утверждение программы обучения для женщин, включенных в резервы кадров	АГУПКР, МОН	I полугодие 2024 года	тыс. сом тыс. долл.	252,0 2,8	0,0 0,0	1123,5 12,6	1375,5 15,4	252,0 2,8	0,0 0,0	0,0 0,0	252,0 2,8	0,0 0,0	0,0 0,0	- 1123,5 - 12,6	- 1123,5 - 12,6
		2.2. Организация краткосрочных курсов для женщин, включенных в резервы кадров	АГУПКР	II полугодие 2024 года	тыс. сом тыс. долл.	96,0 1,1	0,0 0,0	3000,0 33,6	3096,0 34,7	96,0 1,1	0,0 0,0	0,0 0,0	96,0 1,1	0,0 0,0	0,0 0,0	- 3000,0 - 33,6	- 3000,0 - 33,6
3.	3. Отбор женщин-	3.1. Кандидаты для	ГАГСМС		тыс. сом	252,0	0,0	0,0	252,0	252,0	0,0	0,0	252,0	0,0	0,0	0,0	0,0

2

[illegible]

2. Лидер аялдардын атайын кадрлар резервин түзүү жана иштетүү

4.	4. Жетекчи кызмат орундары үчүн лидер аялдардын атайын кадрлар резервин (АКР) түзүү	4.1. АКР жөнүндө ЧУА жана башка ЧУАга тиешелүү өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү боюнча долбоорун иштеп чыгуучу ведомстволор аралык жумушчу топту түзүү жөнүндө Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин төскөмөсүнүн долбоорун иштеп чыгуу	МКЖӨБМА, ЭСКММ	2024-жылдын I жарым жылдыгы	мин сом	84,0	0,0	0,0	84,0	84,0	0,0	0,0	84,0	0,0	0,0	0,0	0,0
					мин долл.	0,9	0,0	0,0	0,9	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
		4.2. Лидер аялдардын	МКЖӨБМА, ЭСКММ,	ВАЖТнын курамы	мин сом	168,0	0,0	1287,5	1455,5	168,0	0,0	0,0	168,0	0,0	0,0	1287,5	1287,5

4

(СРК) для руководя- щих должностей	межведом- ственной рабочей группы по разработке проекта НПА о СРК и внесении соответст- вующих изменений и дополнений в другие НПА															
		ГАГСМС, МТСОМ, МВРГ	В течение полугода после утвержде- ния состава МВРГ	тыс. сом	168,0	0,0	1287,5	1455,5	168,0	0,0	0,0	168,0	0,0	0,0	- 1287,5	- 1287,5
				тыс. долл.	1,9	0,0	14,4	16,3	1,9	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	- 14,4	- 14,4
	4.2. Разработ- ка и внесение на рассмотре- ние: Кабинета Министров Кыргызской Республики проекта НПА о СРК, внесение соответствую- щих изменений и дополнений в другие НПА, предусматри- вающие:															

4

	саясий муниципал-дык кызмат срундарына дайындоо-ун тартиби; – квалификацияны жогорулатуу укугу; – башкаруу органын кайра уюштурууда же жоюуда аял башкаруучу кадрларды сактоонун кепилдиктери; – көрсөтүлгөн иш-чараларды аткарган-ды үчүн жоопкерчи-ликти белгилөө															
4.3. АКРге тандоодо лидер аялдар үчүн зарыл	МКЖӨБМА ЭСКММ, ВАЖТ	2024-жылдын ичинде	миң сом	84,0	0,0	941,0	1025,0	84,0	0,0	0,0	84,0	0,0	0,0	- 941,0	- 941,0	
			миң долл.	0,9	0,0	10,5	11,5	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	- 10,5	- 10,5	

6

	невыполнение указанных мероприятий 4.3. Определение компетенций необходимых женщинам-лидерам при отборе в СРК 4.4. Разработка комплексного теста для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК 4.5. Разработка программного обеспечения для комплексного тестирования и оценки для потенциала женщин-кандидатов	ГАГСМС, МТСОМ, МВРГ ГАГСМС, МВРГ ГАГСМС, МЦР ГП «Инфоком»	В течение 2024 года В течение 2024 года I–II полугодие 2025 года	тыс. сом тыс. долл. тыс. сом тыс. долл.	84,0 0,9 126,0 1,4 504,0 5,6	0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	941,0 10,5 6147,8 68,8 4660,0 52,2	1025,0 11,5 6273,8 70,2 5164,0 57,8	84,0 0,9 126,0 1,4 504,0 5,6	0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	0,0 0,0 126,0 1,4 504,0 5,6	0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	- 941,0 - 10,5 - 6147,8 - 68,8 - 4660,0 - 52,2	- 941,0 - 10,5 - 6147,8 - 68,8 - 4660,0 - 52,2
--	---	--	---	---	--	---	--	---	--	---	---	---	---	--	--

6

			ЖМК	I жарым жылдыгынан баштап													
		4.7. АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын баалоо үчүн комплекстүү тестирилөөнүн жол-жоболорун түшүндүрүү боюнча консультацияларды (анын ичинде онлайн-форматта) уюштуруу	МКЖӨБМА	2026-жылдын I жарым жылдыгынан баштап (дайыма)	мин сом	252,0	0,0	0,0	252,0	252,0	0,0	0,0	252,0	0,0	0,0	0,0	0,0
					мин долл.	2,8	0,0	0,0	2,8	2,8	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
		4.8. Мамлекеттик жана расмий тилдерде АКРге киргизүү үчүн талапкер аялдардын потенциалын	МКЖӨБМА	2026-жылдын I жарым жылдыгы	мин сом	126,0	0,0	430,5	556,5	126,0	0,0	0,0	126,0	0,0	0,0	-430,5	-430,5
					мин долл.	1,4	0,0	4,8	6,2	1,4	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	-4,8	-4,8

8

		комплексного тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК на государственном и официальном языках															
		4.9. Организация комплексного тестирования для оценки потенциала женщин-кандидатов для включения в СРК	ГАГСМС	По полугодиям, начиная со II полугодия 2026 года	тыс. сом	504,0	0,0	0,0	504,0	504,0	0,0	0,0	504,0	0,0	0,0	0,0	0,0
					тыс. долл.	5,6	0,0	0,0	5,6	5,6	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	0,0
		4.10. Обеспечение прозрачности формирования СРК через публикацию данных о	ГАГСМС	По полугодиям, начиная со II полугодия 2026 года	тыс. сом	126,0	0,0	0,0	126,0	126,0	0,0	0,0	126,0	0,0	0,0	0,0	0,0
					тыс. долл.	1,4	0,0	0,0	1,4	1,4	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0

8

		ачытыгын намсыз кылуу															
5.	5. Аялдарга карата карьералык пландоону ишке ашырууга мониторинг	5.1. Аялдарга карьералык пландоону ишке ашырууга мониторинг жүргүзүү	МКЖӨБМ, мамлекеттик органдар, ЖӨБО	Жыл сайын, 2026-жылдын I жарым жылдыгынан баштап	миң сом мин долл.	43928,0 491,8	0,0 0,0	3366,5 37,7	47294,5 529,5	43928,0 491,8	0,0 0,0	0,0 0,0	43928,0 491,8	0,0 0,0	0,0 0,0	3366,5 - 37,7	3366,5 - 37,7
6.	6. Мамлекеттик башкаруу системасында аялдардын укуктары бузулган учурларга изилдөө жүргүзүү	6.1. Методологияны иштеп чыгуу жана изилдөө жүргүзүү	СИУИ	2025-жылдын II жарым жылдыгы	миң сом мин долл.	126,0 1,4	0,0 0,0	2500,0 28,0	2626,0 29,4	126,0 1,4	0,0 0,0	0,0 0,0	126,0 1,4	0,0 0,0	0,0 0,0	2500,0 - 28,0	2500,0 - 28,0
		6.2. Мамлекеттик органдардын, ЖӨБОНун, жарандык коомдун уюмдарынын өкүлдөрү менен изилдөөнүн жыйынтыктарын жана сунуштарын талкуулоону уюштуруу	СИУИ, МКЖӨБМА, ЭСКММ	2026-жылдын I жарым жылдыгы	миң сом мин долл.	63,0 0,7	0,0 0,0	252,0 2,8	315,0 3,5	63,0 0,7	0,0 0,0	0,0 0,0	63,0 0,7	0,0 0,0	0,0 0,0	- 252,0 - 2,8	- 252,0 - 2,8

10

		ОМСУ, организаций гражданского общества															
2. Формирование и функционирование специального резерва кадров женщин-лидеров					тыс. сом	95676,0	0,0	21333,3	117009,3	95676,0	0,0	0,0	95676,0	0,0	0,0	- 21333,3	- 21333,3
					тыс. долл.	1071,2	0,0	238,8	1310,0	1071,2	0,0	0,0	1071,2	0,0	0,0	- 238,8	- 238,8
3. Система подготовки женщин-кандидатов на руководящие позиции, повышение их квалификации после назначения																	
7.	7. Создание системы поддержки женщин-лидеров в получении востребованных компетенций через образование, в том числе стипендиальной программы	7.1. Разработка специализированных учебных курсов для женщин-лидеров	АГУПР	I полугодие 2026 года	тыс. сом тыс. долл.	48,0 0,5	0,0 0,0	2178,8 24,4	2226,8 24,9	48,0 0,5	0,0 0,0	0,0 0,0	48,0 0,5	0,0 0,0	0,0 0,0	- 2178,8 - 24,4	- 2178,8 - 24,4
		7.2. Разработка проекта НПА об утверждении программы обучения женщин-лидеров на 2025–2030 годы	ГАГСМС АГУПР, МОН	II полугодие 2026 года	тыс. сом тыс. долл.	174,0 1,9	0,0 0,0	945,0 10,6	1119,0 12,5	174,0 1,2	0,0 0,0	0,0 0,0	111,0 1,9	0,0 0,0	0,0 0,0	- 945,0 - 10,6	- 945,0 - 10,6
		7.3. Организация специализированных учебных	АГУПР	На постоянной основе,	тыс. сом тыс. долл.	288,0 3,2	0,0 0,0	2140,0 24,0	2428,0 27,2	288,0 3,2	0,0 0,0	0,0 0,0	288,0 3,2	0,0 0,0	0,0 0,0	- 2140,0 - 24,0	- 2140,0 - 24,0

10

II11

	7.4. "Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу" багыты, "Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу жана аталдардын лидерлиги" профили буюнча магистратуранын окуу планын иштеп чыгуу жана бекитүү	КРПМБА, БИМ	2024-жылдын I жарым жылдыгы	мин сом мин долл.	135,0 1,5	0,0 0,0	792,8 8,9	927,8 10,4	135,0 1,5	0,0 0,0	0,0 0,0	135,0 1,5	0,0 0,0	0,0 0,0	- 792,8 - 8,9	- 792,8 - 8,9
	7.5. "Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу" багыты, "Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу жана	КРПМБА, БИМ	2024-жылдын I жарым жылдыгы, 2027-жылдын II жарым жылдыгы	мин сом мин долл.	702,0 7,9	0,0 0,0	1139,3 12,8	1841,3 20,6	702,0 7,9	0,0 0,0	0,0 0,0	702,0 7,9	0,0 0,0	0,0 0,0	1139,3 - 12,8	1139,3 - 12,8

12

	«Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственное и муниципальное управление и женское лидерство»															
	7.5. Повышение потенциала женщин-лидеров, в том числе женщин с инвалидностью	МТСОМ	2026–2027 годы	тыс. сом тыс. долл.	336,0 3,8	0,0 0,0	8106,0 90,8	8442,0 94,5	336,0 3,8	0,0 0,0	2026,5 22,7	2362,5 26,4	0,0 0,0	0,0 0,0	- 6079,5 - 68,1	- 6079,5 - 68,1
3. Система подготовки женщин-кандидатов на руководящие позиции, повышение их квалификации после назначения				тыс. сом тыс. долл.	1683,0 18,8	0,0 0,0	15301,8 171,3	16984,8 190,2	1683,0 18,8	0,0 0,0	2026,5 22,7	3709,5 41,5	0,0 0,0	0,0 0,0	- 13275,3 - 148,6	- 13275,3 - 148,6
Итого				тыс. сом тыс. долл.	112325,0 1257,6	0,0 0,0	41322,1 462,6	153647,1 1720,2	112325,0 1257,6	0,0 0,0	2026,5 22,7	114351,5 1280,2	0,0 0,0	0,0 0,0	39295,6 - 439,9	- 39295,6 - 439,9

12

аалардын лидерини профил боюча матрицник программа- сын ачуу	7.6-Лидер аялардын, анын ичинде майыптылы бар аялардын потенциалын жогорулатуу	ЭСКМ	2026-2027- жылдары	долл.	мин	ком	мин	долл.	мин	ком	мин	долл.	мин	ком	мин	долл.
					336,0	8442,0	336,0	0,0	8106,0	8442,0	336,0	0,0	2026,5	2362,5	0,0	6079,5
					3,8	90,8	94,5	3,8					22,7	26,4	0,0	-68,1
					1683,0	15301,8	16984,8	1683,0	0,0	2026,5	3709,5	0,0	13275,3	13275,3	0,0	-148,6
3. Жетекчи кызматтарга талапкер аялардын даярдоо системасы, дайындалгандан кийин аяларын квалификациясын жогорулатуу																
					18,8	0,0	171,3	190,2	18,8	0,0	22,7	41,5	0,0	-148,6	-148,6	
					112325,0	0,0	41322,1	153647,1	112325,0	0,0	2026,5	114351,5	0,0	-39295,6	-39295,6	
					1257,6	0,0	462,6	1720,2	1257,6	0,0	22,7	1280,2	0,0	-439,9	-439,9	

Кыскартуулардын тизмеси

- ЭСКМ Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлиги
- СӨМ Кыргыз Республикасынын Санариптик өнүктүрүү министрлиги
- БИМ Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги
- ММЖСЖМ Кыргыз Республикасынын Маданият, маалымат, спорт жана жаштар саясаты министрлиги

Список сокращений

- МТСМ Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики
- МЦР Министерство цифрового развития Кыргызской Республики
- МОН Министерство образования и науки Кыргызской Республики
- МКИСМП Министерство культуры, информации, спорта и молодежной политики Кыргызской Республики
- ТАСМС Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики
- АТУКР Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени Ж. Абрахаманова
- НИСИ Национальный институт стратегических исследований при Президенте Кыргызской Республики
- ТИ «Инфоком» Государственное предприятие «Инфоком» органы местного самоуправления
- ОМСУ Местные государственные администрации
- МТА Межведомственная рабочая группа
- МВР Специальный резерв кадров женщин-лидеров
- СРК Средства массовой информации
- СМИ Нормативный правовой акт

МКЖӨБМА	– Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттик
КРПМБА	– Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы
СИУИ	– Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Стратегиялык изилдөөлөр улуттук институту
“Инфоком” МИ	– “Инфоком” мамлекеттик ишканасы
ЖӨБО	– жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары
ЖМА	– жергиликтүү мамлекеттик администрациялар
ВАЖТ	– ведомстволор аралык жумушчу топ
АКР	– лидер аялдардын атайын кадрлар резерви
ЖМК	– жалпыга маалымдоо каражаттары
ЧУА	– ченемдик укуктук акт

2024–2027-жылдарга аялдардын лидерлигин колдоо боюнча Кыргыз Республикасынын мамлекеттик программасын ишке ашырууга мониторинг жүргүзүү жана баалоо индикаторлорунун матрицасы

№	Милдеттер	Индикатордун аталышы	Өлчөө бирдиги	2023-базалык жыл			Аралык индикаторлор (жылдык)	Аялдын индикатор-2027-жылга жеткен максаттуу көрсөткүч-жыл	Жооптуу орган
				2024-жыл	2025-жыл	2026-жыл			

1	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервиндеги аялдардын үлүшү	Региондук кадрлар	Пайыз	15,2 %	18 %	22 %	26 %	30	МКОЖБМА, МСЖСМ, ЖМА, мамлекеттик ЖМК, ЖӨБӨ (макулдашуу боюнча)	КРЛМБА, БИМ
	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервиндеги кыргыз аялдарынын саны	Окууларга, кыска мөөнөттүү курстарга ж.б. катышкан аялдардын саны	Адам	0	50	—	—	—	—	
2	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервиндеги кыргыз аялдарынын потенциалын жогорулатуу	Кадрлардын региондук жана муниципалдык резервиндеги кыргыз аялдарынын потенциалын жогорулатуу	Адам	0	50	—	—	—	—	КРЛМБА, БИМ

Приложение 4

Матрица индикаторов мониторинга и оценки по реализации Государственной программы Кыргызской Республики по поддержке женского лидерства на 2024–2027 годы

№	Задачи	Наименование индикатора	Единица измерения	Базовый год 2023	Промежуточные индикаторы (годовые)			Конечные индикаторы или целевые показатели в 2027 году	Ответственный орган
					2024 год	2025 год	2026 год		

1.	Привлечение большего числа женщин в региональный резерв	Доля женщин в региональном резерве	Процент	15,2 %	18 %	22 %	26 %	30	ТАСМС, МКЖСМ, МТА, государственные СМН, ОМСУ (по согласованию)	АЛҮПКАР, МОН	Повышение потенциала женщин-кандидатов для включения в региональный резерв	Число женщин, охваченных обучением, курсами и т.д.	Чел.	0	50	—	—	—	ТАСМС
	кадров	Доля женщин в муниципальном резерве	Процент	10,3 %	15 %	20 %	25 %	30											
2.											Число женщин, охваченных обучением, курсами и т.д.	Чел.	91	95	100	110	120	ТАСМС	
3.	Отбор кандидатов	Число женщин-кандидатов в региональный резерв	Число женщин, охваченных обучением, курсами и т.д.	Чел.	91	95	100	110	120	ТАСМС	кадров	Число женщин, охваченных обучением, курсами и т.д.	Чел.	91	95	100	110	120	ТАСМС

3	Кадрлартын региондук жана муниципалдык резервдерине аял талапкерлерди тандоо	Региондук кадрлар резервине киргизилген аялдардын саны	Адам	91	95	100	110	120	МКЖӨБМА
		Муниципалдык кадрлар резервине киргизилген аялдардын саны	Адам	123	200	250	300	350	
2. Лидер аялдардын атайын кадрлар резервин түзүү жана иштетүү									
4	Жетекчи кызмат орундары үчүн лидер аялдардын атайын кадрлар резервин түзүү	АКРдеги аялдардын саны	Адам	0	20	40	60	80	МКЖӨБМА, ЭСКММ
		АКРге аялдарды киргизүү мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө ЖМКда жана социалдык медиада жарыялоолордун, чыгып сүйлөөлөрдүн саны	Бирдик	0	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	МКЖӨБМА, ММСЖСМ, мамлекеттик органдар, мамлекеттик ЖМК, ЖӨБО (макулдашуу боюнча)
		Региондор, жаш курагы, майыптыгы боюнча тестирилөөгө катышкан аялдардын саны	Адам	0	0	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	МКЖӨБМА
5	Аялдарга карата карьералык пландоону	Аялдардын кесиптик жана карьералык өсүшүнүн жеке пландары	Бирдик	0	Накта саны	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	Иш жүзүндөгү саны	МКЖӨБМА,

2

	региональный и муниципальный резервы кадров	региональный резерв кадров							
		Число женщин, включенных в муниципальный резерв кадров	Чел.	123	200	250	300	350	
2. Формирование и функционирование специального резерва кадров женщин-лидеров									
4.	Формирование специального резерва кадров женщин-лидеров (СРК) для руководящих должностей	Число женщин в СРК	Чел.	0	20	40	60	80	ГАГСМС, МТСОМ
		Количество публикаций, выступлений в СМИ и социальных медиа с информацией о возможностях включения женщин в СРК	Ед.	0	Факт. кол-во	Факт. кол-во	Факт. кол-во	Фактическое количество	ГАГСМС, МКИСМП, государственные органы, государственные СМИ, ОМСУ (по согласованию)
		Число женщин, принявших участие в тестировании по регионам, возрасту, инвалидности	Чел.	0	0	Факт. кол-во	Факт. кол-во	Фактическое количество	ГАГСМС
5.	Мониторинг реализации карьерного планирования в отношении женщин	Количество государственных органов, имеющих индивидуальные планы	Ед.	0	Факт. кол-во	Факт. кол-во	Факт. кол-во	Фактическое количество	ГАГСМС, государственные органы, ОМСУ (по согласованию)

2

Кыскартуулардын тизмеси

ЭСКММ	– Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлиги
БИМ	– Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги
ММСЖСМ	– Кыргыз Республикасынын Маданият, маалымат, спорт жана жаштар саясаты министрлиги
МКЖӨБМА	– Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттик
КРПМБА	– Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы
СИУИ	– Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Стратегиялык изилдөөлөр улуттук институту
ЖӨБО	– жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары
ЖМА	– жергиликтүү мамлекеттик администрация
АКР	– лидер аялдардын атайын кадрлар резерви
ЖМК	– жалпыга маалымдоо каражаттары

Список сокращений

МТСОМ	– Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики
МОН	– Министерство образования и науки Кыргызской Республики
МКИСМП	– Министерство культуры, информации, спорта и молодежной политики Кыргызской Республики
ГАГСМС	– Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики
АГУПКР	– Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики имени Ж. Абдрахманова
НИСИ	– Национальный институт стратегических исследований при Президенте Кыргызской Республики
ОМСУ	– органы местного самоуправления
МГА	– местные государственные администрации
СРК	– специальный резерв кадров женщин-лидеров
СМИ	– средства массовой информации