



Проект финансируется
Европейским Союзом



**Кыргыз Республикасынын мамлекеттик бийлик
органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча
башкаруу органдарынын ишмердүүлүгүнө
комплексүү гендердик мамилени киргизүү
жөнүндө тренинг өтүү
КОЛДОНМОСУ**

Бишкек – 2022

УДК 351/354 (575.2)
ББК 66.3 (5 Кир), 1
К27

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишине комплекстүү гендердик мамилени киргизүү жөнүндө колдонмо. **М.А. Карыбаева М.А, З.И. Кочорбаева, Б.И. Исланбекова, редактору: З.И. Кочорбаева. –Б.:2025.-93 б.**

ISBN978-9967-11-817-1

Методологиялык колдонмо гендердик теңчиликке жетишүү, көп түрдүүлүктү башкаруу жана натыйжага багытталган башкаруу боюнча заманбап теориялык жана практикалык материалдардын негизинде, буга чейинки изилдөөлөрдүн, серептердин жана колдонмолордун материалдарын колдонуу менен иштелип чыккан.

Колдонмо министрликтердин жана ведомстволордун ишмердүүлүгүнө багытталган бардык тармактарга гендердик талдоо жүргүзүүнү максат кылбайт. Бул башка адистештирилген аналитикалык документтердин милдети. Сунушталган материалдар жана мисалдар мамлекеттик органдардын кызматкерлеринин өз ишмердүүлүгүн чыгармачылык менен кайра карап чыгуусуна жана алардын практикалык ишмердигинде комплекстүү гендердик мамилени ишке ашыруу үчүн мүмкүнчүлүктөрдү издөөгө түрткү берүүгө багытталган.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишине комплекстүү гендердик мамилени киргизүү жөнүндө колдонмосу “Социалдык технологиялар агенттиги” коомдук бирикмеси (Кыргыз Республикасы) жана “Данило Долчи” чыгармачыл өнүктүрүү борбору (Италия) тарабынан Европа Биримдигинин финансылык колдоосу менен ишке ашырылуучу “ДаткАйым – Гендердик теңчиликке жаңыча жетишүү” долбоорунун колдоосу менен иштелип чыккан.

Мазмуну

КИРИШ СӨЗҮ	3
КОЛДОНМОНУ КАНТИП КОЛДОНУУ КЕРЕК?	5
План-Программасы	6
Киришүү блогу	8
Киришүү блогунун толук баяндамасы	8
1 Сессия. «Теңдик жана басмырлоо: түшүнүү жана практика»	11
«Теңдик жана басмырлоо: түшүнүү жана практика» сессиянын толук баяндамасы...12	
2 Сессия. «Гендер социалдык конструкт катары»	19
2 сессиянын толук баяндамасы.....	20
3 Сессия. «Аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу механизмдери»	25
3 сессиянын толук баяндамасы.....	26
4 Сессия. «Гендердик анализ: түшүнүк жана инструменттер».....	32
4 сессиянын толук баяндамасы.....	33
Сессия 5. «Министрликтердин жана ведомстволордун практикалык ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү»	38
5 сессиянын толук баяндамасы.....	39
Министрликтердин жана ведомстволордун ишмердүүлүгүндө комплекстүү гендердик мамилени колдонуу менен кырдаалды баалоо боюнча практикум	42
практикумдун толук баяндамасы	42
Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатына комплекстүү гендердик мамилени киргизүү боюнча практикум	44
Практикумдун толук баяндамасы	44
ТРЕНИНГТИН ЖЫЙЫНТЫГЫН ЧЫГАРУУ.....	46
Таратма материалдар	47

КИРИШ СӨЗҮ

Кыргыз Республикасында аялдар менен эркектердин тең укуктуулугуна жетишүү өнүгүүнүн негизги максаттарынын бири катары таанылган. Бул таануу 2021-жылдын 5-майында күчүнө кирген Кыргыз Республикасынын Конституциясында аялдар менен эркектердин бирдей укуктары, эркиндиктери жана бирдей мүмкүнчүлүктөрү принциби түрүндө чагылдырылган. Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча эл аралык милдеттенмелерди аткаруу боюнча өлкөнүн күч-аракети, биринчи кезекте, аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө БУУнун Конвенциясынын жоболорун ишке ашыруу боюнча мезгилдүү отчетторду берүү механизминин алкагында (мындан ары CEDAW конвенциясы) жана 2030-жылга чейин Туруктуу өнүгүү максаттарына жетүү жөнүндө чаралар аны ишке ашырууга багытталган. Улуттук мыйзамдар, ошондой эле Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүүнүн Улуттук стратегиялары бул принципти иш жүзүндө ишке ашыруунун механизмдери болуп саналат.

“Комплекстүү гендердик мамиленин” (англ. – Gender mainstreaming) маңызы – гендердик аспект коомдун бардык чөйрөлөрүндө бар, демек, аны талдоодо, пландаштырууда, бюджетти түзүүдө жана бардык тармактарда жана бардык органдардын ишинде мамлекеттик бийликте жана башкарууда чечимдерди кабыл алууда эске алуу зарыл.

Мамлекеттик кызматкерлер өз ишинде гендердик аспектилерди аныктоодо кыйынчылыктарга дуушар болуп жаткан учурда тармактык саясатка, стратегияларга жана программаларга гендердик комплекстүү мамилени интеграциялоо оңой иш эмес. Гендердик маселелерге эң жакшы дегенде саясий катышуу маселелеринде гана, кандайдыр бир деңгээлде социалдык чөйрөдө да көңүл буруу практикага айланып калды. Ал эми экономикада, саясатта жана коопсуздук тармагында кабыл алынган ар кандай чечимдер аялдар менен эркектерге башкача таасир этет.

Бул кыйынчылыктар объективдүү да, субъективдүү да. Бир жагынан, аларды жеңүү үчүн маалыматтарды чогултуу системасын өзгөртүү, аларды талдоо, стратегиялык пландаштыруу жана долбоорлоо, мониторинг жана баалоо критерийлерин кайра карап чыгуу менен байланышкан системалуу күч-аракеттерди талап кылынат.

Акыркы жылдарда бул жаатта топтолгон тажрыйбаны сүрөттөөгө жана түзүүгө көптөгөн аракеттер жасалды. Чет өлкөлүк дагы, Кыргызстандын өзүндө дагы бир катар мамлекеттик органдардын ишмердүүлүгүнө гендердик мамилени киргизүү боюнча колдонмолор иштелип чыкты. Бул колдонмону иштеп чыгууда мурунку изилдөөлөрдүн жана колдонмолордун материалдарына негизделген.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик бийлик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү жөнүндө тренинг өтүү колдонмосу гендердик теңчиликке жетишүү, көп түрдүүлүктү башкаруу жана натыйжага багытталган башкаруу боюнча заманбап теориялык жана практикалык материалдардын негизинде, буга чейинки

изилдөөлөрдүн, рецензиялардын жана колдонмолордун материалдарын колдонуу менен иштелип чыккан.

Бул Колдонмонун максаты төмөнкү милдеттерди чечүү аркылуу министрликтердин жана ведомстволордун ишинин бардык чөйрөлөрүндө комплекстүү гендердик мамилени ишке ашырууга жана тармактык саясатта аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө көмөк көрсөтүү болуп саналат:

Мамлекеттик сектордук саясатта жана программаларда гендердик мамилени жайылтууда кызматкерлердин потенциалын жогорулатуу;

Конкреттүү мисалдар менен мамлекеттик саясатты жакшыртуу үчүн гендердик анализди колдонуунун мүмкүнчүлүктөрүн жана артыкчылыктарын көрсөтүү.

Сунушталган материал мамлекеттик кызматкерлердин өздөрүнүн ишмердүүлүгүн чыгармачылык менен кайра карап чыгууга жана алардын ишмердүүлүгүнө гендердик өлчөмдү киргизүү мүмкүнчүлүктөрүн издөөгө түрткү берүүгө багытталган.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик бийлик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү жөнүндө тренинг өтүү колдонмосу “Социалдык технологиялар агенттиги” коомдук бирикмеси (Кыргызстан) жана “Данило Долчи” чыгармачыл өнүктүрүү борбору (Италия) тарабынан Европа Биримдигинин каржылык колдоосу менен ишке ашырылган “ДаткАйым – Гендердик теңчиликке жаңыча жетишүү” долбоорунун колдоосу менен иштелип чыккан.

КОЛДОНМОНУ КАНТИП КОЛДОНУУ КЕРЕК?

Окутуунун программасы эки жумушчу күнгө арналган жана окутуунун интерактивдүү ыкмаларын (ролдук жана ишкердик оюндар, чакан топтордогу талкуулар, мини-лекциялар, панелдик жана жалпы талкуулар ж.б.) колдонууну камтыйт.

Методикалык колдонмо 5 негизги сессиядан жана практикумдан турат, ал төмөнкү түзүмгө ээ:

- тематикалык сессиялардын ырааттуулугун жана иш жүзүндөгү убактысын көрсөтүүчү план-программа;
- Ар бир сессия үчүн көнүгүүлөрдүн кадамдар менен баяндалышы, зарыл болгон техникалык жана таркатма материалдар, талкуулоо үчүн суроолор, мүмкүн болгон корутундулар жана тренерлер үчүн кошумча маалымат. Текстте төмөнкү шарттуу белгилер колдонулат:
 - ? - Талкуу үчүн мүмкүн болгон маселелер
 - Мүмкүн болгон корутундулар
 -  - X сессияга «Көнүгүүлөрдүн банкы».

Бул колдонмо эки күндүк тренингди өткөрүүгө арналган. Бирок практикада тренерлер жана катышуучулар кыскараак же узак мөөнөттөгү тренингдерди уюштуруу мүмкүнчүлүгүнө ээ болгон жагдайлар болушу мүмкүн. Ошондой эле аудитория сунуш кылынган изилдөө темасы боюнча ар кандай маалыматка ээ болушу мүмкүн. Дал ушундай учурлар үчүн "Көнүгүүлөрдүн банкы" берилет, бул тренерге машыгуу ыкмаларынын сунушталган арсеналынан көнүгүүлөрдү тандоого мүмкүндүк берет.

- Номерленген таратма материалдар (мисалы, С-1/М1 1-сеанс №1 таратма материалды билдирет)
- Power Point форматындагы презентациялар (С-1/М-1) жана электрондук алып жүрүүчүдөгү видеолорго шилтемелер.

**Мамлекеттик бийлик органдарынын ишмердүүлүгүнигине комплекстүү
гендердик мамилени киргизүү боюнча тренингдин**

ПЛАН-ПРОГРАММАСЫ

1 -күн

09.00 – 09.15 Каттышуучуларды каттоо

09.15 – 10.15 Киришүү блогу (1 саат):

- Ачылышы (10-15 мүн.)
- Алдын ала тестти толтуруу (5-10 мүн.)
- Таанышуу (20-25 мүн.)
- Күтүүлөрдү аныктоо (10 мүн.)
- Чогуу иштөө эрежелерин аныктоо (10 мүн.)
- Семинардын программасын презентациялоо (5 мүн.)

10.15 – 11.00 **1-Сессия. «Теңдик жана басмырлоо: түшүнүк жана практика»** (45 мүн.):

- Жаңылыш көз караштар жана стереотиптер
- Түз жана кыйыр дискриминация

11.00 – 11.30 *Тыныгуу*

11.30 – 13.00 **2-Сессия. «Гендер жыныстын социалдык конструкту катары»** (1 саат 30 мүн.)

- Жыныс жана гендер, гендердик ролдор жана стереотиптер
- Гендердик ролдорду кайра жаратуу
- Укуктардын теңдиги – мүмкүнчүлүктөрдүн теңдиги – натыйжанын теңдиги

13.00 – 14.00 *Түштөнүүгө тыныгуу*

14.00 – 15.40 **3-Сессия. «Аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу механизмдери»** (1 саат 40 мүн.)

- Теңчилик концепциясын өзгөртүү
- Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Кыргыз Республикасынын эл аралык милдеттенмелери
- БУУнун Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенциясы. Отчет даярдоо механизми
- Гендердик дискриминацияны жеңүүгө багытталган атайын мыйзамдар
- Улуттук өнүктүрүү программаларында гендердик өлчөм

15.40 – 16.10 *Тыныгуу*

16.10 – 17.45 **4-Сессия. «Гендердик талдоо: түшүнүк жана инструменттер»** (1 саат 35 мүн.)

- Гендердик муктаждыктар жана талаптар
- Гендердик анализдин ыкмалары жана концепциясы
- Министрликтин/ведомствонун гендердик режими

17.45 – 18.00 Күндү жыйынтыктоо (15 мүн.)

2-күн

09.00 – 09.15 **Өткөн күндүн жыйынтыктарын талкуулоо** (15 мүн.)

09.15 – 11.00 **5-Сессия. «Министрликтердин жана ведомстволордун практикалык ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү»** (1 саат 45 мүн.)

- Туруктуу өнүгүү максаттары жана ТӨМ боюнча Улуттук ыктыярдуу отчет
- Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегия жана аракеттер планы

11.00 – 11.30 *Тыныгуу*

11.30 – 13.00 **Министрликтердин жана ведомстволордун ишмердүүлүгүндө комплекстүү гендердик мамилени колдонуу менен кырдаалды баалоо боюнча практикум** (1 саат 30 мүн.)

- Ар бир бөлүмдө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү боюнча абалды баалоо («Радар» көнүгүүсү)
- Баалоонун жыйынтыктарын презентациялоо жана аларды талкуулоо

13.00 – 14.00 *Түштөнүүгө тыныгуу*

14.00 – 15.30 **Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатына комплекстүү гендердик мамилени киргизүү боюнча практикум** (1 саат 30 мүн.)

- Топтордо иштөө
- Жыйынтыктарын презентациялоо жана аларды талкуулоо

15.30 – 16.00 *Тыныгуу*

16.00 – 17.30 **Практикумдун жыйынтыктарын презентациялоо, жалпы талкуулоо** (1 саат 30 мүн.)

17.30 – 18.00 **Тренингдин жыйынтыгын чыгаруу** (30 мүн.)

- Күтүүлөрдүн акталышын талдоо
- Жыйынтыктоочу тест

КИРИШҮҮ БЛОГУ

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Достук кырдаалды түзүү • Катышуучулардын окууга болгон кабылдоолорун даярдоо
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Баштапкы анкеталарды толтуруу • Таанышуу • Тренингден күтүүлөрдү аныктоо • Биргелешкен иштердин эрежелерин координациялоо • Окутуунун программасы менен таанышуу
Таратма материалдар	Алдын ала тесттер Окутуунун программасы
Техникалык материалдар	Катышуучулардын санына жараша түрдүү түстөгү карталар
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • «Аттардын тарыхы» \ «Калкан» • «Күтүүлөр дарагы» • Жалпы талкуу
Убакыт	<p>Саламдашуу - 10-15 мүн.</p> <p>Алдын ала тестти толтуруу – 5-10 мүн.</p> <p>Таанышуу - 20 -25 мүн.</p> <p>Күтүүлөрдү аныктоо – 10 мүн.</p> <p>Эрежелер - 10 мүн.</p> <p>Программанын бет ачары – 5 мүн.</p> <p>Жалпы: 60 мүн.</p>

КИРИШҮҮ БЛОГУНУН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ

Ачылышы (10-15 мүн.)

Саламдашуу:

- Гендердик саясат чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын - Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык коргоо жана миграция министрлигинин өкүлү
- Европа Биримдигинин өкүлү
- “ДаткАйым – гендердик теңчиликке жаңыча жетишүү” долбоорунун өкүлдөрү

Алдын-ала тестти толтуруу (5-10 мүн.)

Катышуучуларга алдын ала тесттерди таратып (Тест таратуу материалдардар бөлүмүндө) тесттин суроолоруна жооптор катышуучулар эмнени мурунтан биле

турганын жана кайсы тармактарда жаңы маалыматтарга жана тренингдерге муктаж экендигин аныктоо үчүн зарыл экендигин түшүндүрүп бериңиз.

Андан кийин анкеталарды толтурууга убакыт бериңиз, анан аларды чогултунуз.

Таанышуу «Адамдын атынын/ысымынын тарыхы» (20-25 мүн.)

1 Кадам. Катышуучулар менен саламдашып, өзүңүздү тааныштырыңыз.

2 Кадам. Катышуучулардан өз ысымдарынын тарыхын айтып берүү аркылуу өзүн тааныштыруусун сураныңыз:

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Сиздин атыңызды/ысымыңызды ким койгон?
- Сиздин атыңыздын/ысымыңыздын мааниси кандай?
- Сиздин өз атыңызга/ысымыңызга карата мамилеңиз кандай?

Катышуучуларга өз окуяларын эстеп чыгууга 1-2 мүнөт, андан кийин жеке презентацияларга 1-2 мүнөт убакыт бериңиз. Ар бир катышуучу өзүнүн атынын тарыхы жөнүндө айтып берет.

Ага кошумча, ар бир катышуучу кайсы министрликтин же ведомствонун өкүлү экенин топто айтаат.

Ар бир баяндамадан кийин сөз сүйлөп жаткандарга кол чабуулар менен ыраазычылык билдириңиз.

Мүмкүн болгон корутундулар:

Көбүнчө бул аталыштагы окуялар гендердик контекстке ээ («эркек» жана «гүлдүү» ысымдар, үй-бүлөдө эркек баланын төрөлүшүн көпкө күткөн учурда кыздарга өзгөчө ат коюу салты ж.б.), бул материалга 1,2-сессиялардын жүрүшүндө кайтып келүүгө болот.

Күтүүлөрдү аныктоо (10 мүн.)

3 кадам. Күтүүлөрдү аныктоо процессин жүргүзүңүз жана катышуучулар менен биргеликте семинардын эрежелерин иштеп чыгыңыз.

Тренер түстүү фигуралык стикерлерди (баракчаларды) таркатат жана катышуучулардан аларга семинардан күтүүлөрүн жазууну суранат. Бардык стикерлер флипчартка алдын ала тартылган тамыры менен даракка илинет. Бардык күтүүлөр тренер тарабынан окулат жана топ менен чогуу талданат, талдоодон кийин аларды дарактын тамырына жайгаштыруу зарыл. Так акталбай турган күтүүлөр (темага тиешеси жок, өтө кенен тапшырмалар) эмне үчүн аткарылбай турганын тренер катышуучуларга түшүндүрүп берүүсү керек. Белгилей кетчү нерсе, топ тренингдин акыркы күнүнүн аягында күтүүлөр дарагына кайтып келип, жазылган күтүүлөр канчалык деңгээлде аткарылганын аныкташат.

Чогуу иштөө эрежелерин аныктоо (10 мүн.)

4 кадам. Семинардын жемиштүү болушуна жардам бере турган чогуу иштөө эрежелерин аныктоо үчүн мээ менен чабуулун жасоону колдонуңуз. Жана алардын аткарылышын көзөмөлдөө үчүн катышуучуларды атайын топ түзүүгө чакырыңыз.

Эреже катары, адатта, чогуу иштөө эрежелери төмөнкүлөрдү камтыйт:

- кечикпөө;
- активдүү болуу;
- башкалардын пикирин урматтоо;
- чыгып сүйлөө убактысы - 1-2 мүнөт;
- уюлдук телефондорду өчүрүү/үнсүз режимге коюу;
- программа боюнча иштөө...

Тренингдин программасын баяндоо (5 мүн.)

5 кадам. Тренингдин программасын кыскача баяндап, анын максаттарын жана милдеттерин талкуулап, график жана тыныгуу убактыларына көңүл буруңуз.

Кириш блогуна "Кошумча көнүгүүлөр банкы"

Катышуучуларды тааныштыруу процедурасынын варианты катары төмөндө баяндалган ыкма колдонулушу мүмкүн.

«Калкан» (30-40 мүн.)

1 кадам. Тренер түстүү барактарды таратат жана катышуучуларды аларга төмөндөгүлөрдү тартууга (схема боюнча) чакырат:

- Менин портретим/сүрөтүм
- Менин сыймыгым / менин жетишкендиктерим
- Кызыккан нерселерим, хоббилерим
- Менин кыялым

2 кадам. Бардык чиймелер доскага/дубалга илинип, андан соң катышуучулар өздөрүнүн чиймелерин көрсөтүп, алардын мааниси жөнүндө сүйлөшүшөт.

Ар бир баяндамадан кийин сөз сүйлөп жаткандарга кол чабуулар менен ыраазычылык билдириңиз.

1 СЕССИЯ. «ТЕҢДИК ЖАНА БАСМЫРЛОО: ТҮШҮНҮҮ ЖАНА ПРАКТИКА»

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Теңчилик жана басмырлоо жөнүндө жалпы түшүнүктү түзүү
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Керектүү түшүнүктөр, стереотиптер, басмырлоо • Гендердик ролдор жана аларды кайра жаратуу
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> • Божомолдор жана стереотиптер адамдар же жагдайлар жөнүндө жалган ойлорду калыптандырат; • Басмырлоонун ар кандай түрү адам укуктарын чектөөгө алып келет; • Гендердик ролдор тарбиялоо, билим берүү системасы тарабынан белгиленет, саясий курска, маданиятка, үрп-адаттарга жана салттарга көз каранды; • Биологиялык жана социалдык жыныс айырмаланат;
Таратма материалдар	<ul style="list-style-type: none"> • С-1 \ М 1 «Божомолдор. Стереотиптер» • С-1 \ М 2 «Басмырлоо»
Power Point форматтагы презентациялар	<ul style="list-style-type: none"> • С-1 \ П 1 «Божомолдор. Стереотиптер» презентациясы • С-1 \ П 2 «Басмырлоо» презентациясы
Техникалык материалдар	<ul style="list-style-type: none"> • Мультимедиа проектор, компьютер\экран • Презентациялар • Сөз айкаштары бар карточкалар («Сүйлөмдү бүтүрүү» көнүгүүсүнө 2-3 комплект) • Ролдору, суроолору бар карточкалар («Белгиленген пункт» көнүгүүсү үчүн) • Топтор үчүн тапшырмалары бар карталар (Гендердик ролдор көнүгүүсү үчүн)
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • "Сүйлөмдү бүтүр" көнүгүүсү <ul style="list-style-type: none"> – Чакан топтордо талкуулоо (1 өлчөм) – 2 (3) топ – Топтук презентациялар – Чакан топтордо талкуулоо (2 өлчөм) – Топтук презентациялар – Жалпы талкуулоо, корутундулар • Таратма материалдарды окуу жана талкуулоо • Божомолдор жана стереотиптер жөнүндө презентация • "Белгиленген пункт" көнүгүүсү (35-40 мүн.) <ul style="list-style-type: none"> – Ролдук оюн – Жалпы талкуулоо, корутундулар • Таратма материалдарды окуу жана талкуулоо • Басмырлоо жөнүндө презентация <ul style="list-style-type: none"> – Жалпы талкуулоо, корутундулар • Таратма материалдарды окуу жана талкуулоо

Убакыт	<ul style="list-style-type: none"> • “Сүйлөмдү бүтүр” көнүгүүсү – 15 мүн. • С 1 / М 1 таратма материалдарды окуу жана талкулоо – 5 мүн. • Божомолдор жана стереотиптер жөнүндө презентация – 10 мүн. • "Белгиленген пункт" көнүгүүсү – 15 мүн. • С 1 / М 1 таратма материалдарды окуу жана талкулоо – 5 мүн. • Басмырлоо жөнүндө презентация – 5 мүн. <p>Жалпы: 45 мин.</p>
---------------	--

«ТЕҢДИК ЖАНА БАСМЫРЛОО: ТҮШҮНҮҮ ЖАНА ПРАКТИКА» СЕССИЯНЫН ТОЛУК БАЯҢДАМАСЫ

"Сүйлөмдү бүтүр" көнүгүүсү (15 мүн.)

1 кадам. Катышуучуларды үстөлдөрдүн биринин тегерегине чогултуп, карточкаларды берүүгө жана тапшырманы түшүндүрүүгө чакырыңыз.

Тапшырма:

Эки түстүү карталарда сүйлөмдөр жазылган: бир түстөгү карталар – сүйлөмдүн башталышы, экинчи түстөгүсү - аягы. Бул сунуштарды бүт топ менен талкуулоо менен чогултууга аракет кылыңыз. Топтун көпчүлүк бөлүгү куралган сүйлөмдүн варианттары менен макул болуусуна аракет кылыңыз.

Карточкалардагы сүйлөмдөр кеңири таралган этникалык, кесиптик жана гендердик стереотиптер. Болжол менен, катышуучулар төмөнкү сүйлөмдөрдү түзөт:

Бардык артисттер	жеңил ойлуу
Бардык жүк ташуучу унаалардын айдоочулары	Тазалыкты сакташпайт
Бардык депутаттар	көп сүйлөшөт
Бардык базаркомдор	байлар
Бардык милиционерлер	паракорлор
Бардык япондор	эмгекчил болушат
Бардык цыгандар	куу болушат
Бардык италиялыктар	мафия мүчөлөрү
Бардык кыргыздар	жөнөкөй болушат

Бардык америкалыктар	бой көтөрүшөт
Бардык орустар	ичкенди жакшы көрүшөт
Бардык француздар	сүйүүгө жакын болушат
Бардык аялдар	жаман айдоочу болушат
Бардык аялдар	эмоционалдуу болушат
Бардык аялдар	балдарды жакшы тарбиялашат
Бардык эркектер	жубайларынын көзүнө чөп салышат
Бардык эркектер	жакшы жетекчилер
Бардык эркектер	күчтүү келишет
Бардык улгайгандар	окууга жөндөмсүз болушат
Бардык улгайгандар	эс тутуму начар болушат
Бардык улгайгандар	дайыма оорушат
Бардык инвалиддер	алсыз болушат
Бардык инвалиддер	таарынчаак болушат
Бардык инвалиддер	элге аралашууну жактырышпайт

2 кадам. Катышуучулар сүйлөмдөрдү түзүп бүткөндөн кийин, алардан алынган сөз айкаштарын окуп, аларга комментарий берүүсүн сураныңыз.

Жыйынтыктарды талкуулагыла.

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Сүйлөм түзүү процесси кандай өттү? Пикир келишпестиктер болдубу, бир пикирге келүү оңой болдубу? Эмнеге?
- Алынган билдирүүлөр канчалык деңгээлде чындыкка дал келет? Өзгөчө учурлар болушу мүмкүнбү? Мисалдарды келтиргиле.
- Жашооңузда бул топтордун өкүлдөрүн жолуктурдуңуз беле?
- Эгерде жок болсо, сиз эмненин негизинде мүнөздөдүңүз?
- Ооба болсо, бул мүнөздөмөлөр бул топтун бардык өкүлдөрүнө канчалык деңгээлде туура келет?

3 кадам. Катышуучулар менен «божомол» жана «стереотип» түшүнүктөрүн талкуулаңыз. Алар кээ бир жалпылоо гана болуп саналат жана белгилүү бир топтун бардык мүчөлөрү үчүн мүнөздөмө катары кызмат кыла албайт экенин белгилей кетүү керек. Ар бир адам уникалдуу жана стереотиптер чындыкка дал келбейт.

4 кадам. Катышуучуларды сүйлөмдөрдү стереотиптүү эмес, кадимкидей кылып карталарды кайра чогултууга аракет кылып, стереотиптерди “бузууга” чакырыңыз.

5 кадам. Жаңы картаны кайра бөлүштүрүүнүн жыйынтыгын сурап, жыйынтыгын талкуулаңыз.

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Азыр сүйлөмдөрдү түзүү процесси кандай өттү?
- Качан тапшырманы аткаруу кыйыныраак болду: биринчи жолубу же экинчи жолубу? Эмнеге?
- Стереотиптердин кандай топторун аныктоого болот? (этникалык, кесиптик, гендердик)
- Стереотиптер чыныгы жашоодо адамдардын жана топтордун ортосундагы мамилелерге таасирин тийгизеби?
- Оң жана терс стереотиптерди айырмалоого болобу?
- Ар кандай социалдык топтордун өкүлдөрүнө карата кандай стереотиптер бар? Алар иштин чыныгы абалын канчалык деңгээлде чагылдырат? Бул сиздин же алардын ишине тоскоол болобу?
- Терс стереотиптер этностор аралык/кесиптик/гендердик мамилелерге таасирин тийгизеби?
- Ар кандай социалдык топтордун өкүлдөрү менен болгон мамилелерге терс стереотиптердин таасирин жоюу үчүн эмне кылуу керек?

Мүмкүн болгон корутундулар:

- Адамдарда божомолдор/бейкалыс көз караштар пайда болот - кандайдыр бир нерсе, окуя, адам жөнүндө жетиштүү себепсиз, билимсиз же тажрыйбасыз алдын ала калыптанган пикирлер.
- Божомолдор/Бейкалыс көз караштар стереотиптөө үчүн негиз болуп саналат, ал белгилүү бир топко карата бейкалыс пикир ушунчалык жалпылангандыктан, топтун бардык мүчөлөрү бирдей сапаттарга ээ болуп көрүнгөндө пайда болот.
- Өзүңүздүн бейкалыс пикириңизди жана стереотиптериңизди билип, алардын оң же терс экенин аныктаңыз.
- Биздин стереотиптер (өзгөчө терс) биздин ишибизге таасирин тийгизбөөсү маанилүү.

7 кадам. «Божомолдор. Стереотиптер» жөнүндө материалдарды таратып, аларды катышуучулар менен талкуулайбыз. (5 мүн.)

8 кадам. «Божомолдор жана стереотиптер» жөнүндө презентация менен тааныштырыңыз, катышуучулар менен негизги түшүнүктөрдү талкуулаңыз. (10 мүн.)

"Белгиленген пункт" Көнүгүүсү (15 мүн.)

9 кадам. Катышуучулардын бир сапта турууларын сураныңыз (дубалга каршы же парад аянтында). Катышуучуларга ролдорду таратыңыз:

- Жүк жүктөгүч
- Фотомодель
- Коляскада отурган инвалид
- Борбордун мэри
- 2 жаштагы баласы бар кош бойлуу аял
- Жаш күрд улутундагы кызы
- Аялдардын коомдук уюмунун жетекчиси
- Ири саясий партиянын лидери
- Милицияда учетто (каттоодо) турган 12 жаштагы өспүрүм
- 8 баланын энеси, үй кожойкеси
- Базардагы сатуучу
- Мектепке барбаган 14 жаштагы кыз
- Жаш келечектүү спортчу
- Укук коргоочу уюмдун лидери, уйгур
- Патрулдук кызматтын милиция кызматкери
- Мамлекеттик тилди билбеген ишкер
- 60 жаштагы цыган аял
- 60 жаштагы аксакал
- Айылдык мугалим

10 кадам. Оюндун эрежелерин түшүндүрүңүз.

Эрежелер:

«Берилген ролго кириңиз, өзүңүздү ошол адам катары элестетиңиз, башкалар сиздин ким экениңизди көрүшү үчүн ролуңуздун картасын алдыңызга кармаңыз. Тренер суроолорду окуганда, өз ролуна ылайык тигил же бул суроого оң жооп берген катышуучулар алдыга кадам таштайт, аткара албагандар ордуларында калышат.

11 кадам. Катышуучуларга белгилүү бир кадамды жасоо же жасабоо чечимин кабыл алуу мүмкүнчүлүгүн берүү менен суроолорду ирети менен окуңуз. Кадамдардын максималдуу саны - 10.

Иш-аракеттердин тизмеси:

- 1) Тышкы жардамсыз башка жерге бара аласызбы?
- 2) Футбол ойной аласызбы?
- 3) Сапаттуу дарыланууга мүмкүнчүлүгүңүз жетеби?
- 4) Сизге мамлекеттик сыйлык берилиши мүмкүнбү?
- 5) Сиз казинодо көп ойной аласызбы?
- 6) Мамлекеттик кызматтын жогорку кызматтарына талапкер боло аласызбы?
- 7) Чет өлкөгө эс алууга чыга аласызбы?
- 8) Бийликтин аракеттерине каршы акцияларга катыша аласызбы?
- 9) Сизди ачык лекция окууга чакырса болобу?
- 10) Парламентке талапкер боло аласызбы?

12 кадам. Тапшырманын процесси жана натыйжалары жөнүндө талкуу уюштуруңуз. Эң көп кадам жасаган катышуучулардан баштап суроолорду бериңиз

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Бул жерге кантип келип калдыңыз? Өзүңүздү кандай сезип жатасыз?
- Кандай кадамдарды жасай алдыңыз жана кайсы кадамдарды жасай албадыңыз? Эмнеге?
- Эмне үчүн башында бирдей старттан баштап, аягында ар ким ар кандай аралыкта аяктады? Бул адилеттүүбү?
- Чыныгы турмушта бирдей укуктар бирдей мүмкүнчүлүктөр менен камсыз кылынбай, бирдей натыйжаларга алып келбеген учурлар барбы?
- Тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу үчүн кандай чараларды көрүүгө болот?

Мүмкүн болгон корутундулар:

- Ар кандай коомдордо ар кандай баалуулуктарга ээ болгон жана ыйгарылган ар кандай мүнөздөмөлөрдүн негизинде басмырлоо болушу мүмкүн.
- Көбүнчө начар абалда турган жана чечим кабыл алуу процессинен четтетилген азчылыктардын жана социалдык топтордун өкүлдөрү (балдар, майыптар, карылар, аялдар ж.б.) көбүрөөк басмырлоолорго дуушар болушат.
- Аялдар, сан жагынан азчылыкка кирбесе да, социалдык жактан азчылыктар катары классификацияланат, анткени гендердик дискриминациянын тарыхы узак тарыхка ээ жана алардын мүмкүнчүлүктөрүн чектөөгө алып келет.

13 кадам. «Басмырлоо» жөнүндө материалды кеңири таратып, талкуулоо жүргүзүңүз. (5 мүн.)

14 кадам. Басмырлоо жөнүндө презентацияны баяндап бериңиз, катышуучулар менен басмырлоонун негизги түшүнүктөрүн жана формаларын талкуулаңыз. (10 мүн.)

1-сессияга "Кошумча көнүгүүлөрдүн банкы"

«Аплодисменттер» көнүгүүсү (20 мүн.)

1 кадам. Катышуучуларга эрежелерди түшүндүрүңүз: тренер адамдардын категорияларын атайт. Катышуучу өзүн ушул категорияга/топко кирем деп эсептесе, ордунан түрүшү керек. Калгандары кол чабуулар менен тосуп алышат. Ар бир категориядан кийин түрүгүгү убакыт берип, категорияларды бирден окуп чыгыңыз: « ... ордуңуздардан түрүңуздөр».

Категориялардын тизмеси:

- *эрте турганды жакшы көргөндөр*
- *чачты кыска кыркууну жактыргандар*
- *детективдик аңгемелерди окуганды жакшы көргөндөр*
- *3 тилде сүйлөгөндөр*
- *жогорку юридикалык билими барлар*
- *шаардык болуп саналгандар*
- *айыл жеринде туулгандар*
- *адамзаттын кооз жарымынын өкүлдөрү*
- *адамзаттын күчтүү жарымынын өкүлдөрү*
- *наамы майордон жогору болгондор*
- *өзүн бай деп эсептегендер*
- *өзүн кедей деп эсептегендер*
- *кыргыздар*
- *башка улуттардын өкүлдөрү*
- *ак терилүү адамдар*
- *кара терилүү адамдар*
- *30 жашка чейинкилер*
- *50дөн ашкандар*
- *уруусунда (үй-бүлөсүндө) ар кандай улуттар менен никелер барлар*

2 кадам. Тапшырманы аткаруу процесси жөнүндө талкуу уюштуруңуз.

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Кайсы сапаттарыңыз сизди сыймыктандырды? Эмнеге?
- Кайсы учурларда тургуңуз келген жок, эмне үчүн?
- Эмне үчүн айрым категорияларга таандык болуу терс кабыл алынат?
- Тигил же бул категорияга таандык болуу бул топтордун өкүлдөрүнүн укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн чектей алабы?
- Тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу үчүн кандай чараларды көрүүгө болот?

- 3 кадам.** Катышуучулар менен басмырлоо түшүнүгүн жана түрлөрүн талкуулаңыз. Басмырлоо – белгилүү бир негиздер боюнча адам укуктарынын бузулушу экенин түшүндүрүңүз. Флипчартка дискриминациянын кеңири таралган түрлөрүн жазыңыз, ар бирин топ менен талкуулаңыз.
- 4 кадам.** Басмырлоо жөнүндө баракчаны таратыңыз (С-1/М2). Аны катышуучулар менен окуп, талкуулагыла.
- 5 кадам.** Гендердик басмырлоо реалдуу жашоодо кандайча көрсөтүлүшү мүмкүн экенин талкуулаңыз.

2 СЕССИЯ. «ГЕНДЕР СОЦИАЛДЫК КОНСТРУКТ КАТАРЫ»

Максат	<ul style="list-style-type: none"> Гендердик мамилелердин социалдык түзүм катары жалпы түшүнүгүн түзүү
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> Социалдык жана биологиялык жыныстын ортосундагы айырма Айырмачылыктарга болгон мамилени өзгөртүү Гендердик ролдор жана аларды кайра жаратуу Аялдардын үч ролу
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> Биологиялык жана социалдык жыныс айырмаланат; Гендердик ролдор тарбиялоо, билим берүү тутуму тарабынан белгиленет, саясий курска, маданиятка, үрп-адаттарга жана салттарга жараша болот; Каада-салттар, маданият, ЖМКлар гендердик стереотиптерди кайра жаратат жана гендердик ролдорду жана мамилелерди калыптандырат; Репродуктивдүү милдеттеринен улам аялдар үч эселенген жүктү көтөрүшөт, ошондуктан мүмкүнчүлүктөрү чектелүү; Горизонталдык жана вертикалдык кесиптик сегрегация жашыруун дискриминациянын көрүнүшү болуп саналат.
Таратма материалдар	<ul style="list-style-type: none"> С-2/М1 «Гендердик ролдордун кайра жаралышынын туюк тегереги» С-2/М 2 «Гендер: типтүү суроолор жана сунуш кылынган жооптор» С-2/М 3 «Аялдардын үч ролу»
Техникалык материалдар	<ul style="list-style-type: none"> Мультимедиа проектор, компьютер \ экран 2 бирдей гезит комплекттери, кайчы, клей
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> «Өз алдынча жүргөн мышык» мультфильмин көрүү жана талкуулоо \ «Билдирүүлөрдү ранжировкалоо» \ «Сүрөт сынагы» «Гендер менен жыныстын айырмасы» мини-лекция "Гендер социалдык конструкт катары" Power Point презентациясы «Жыныс, гендер жана гендердик ролдор деген эмне?», «Гендердик стереотиптер», «Аялдар менен эркектердин теңдиги эмнени билдирет?» мультфильмдерин көрүү жана талкуулоо
Убакыт	<ul style="list-style-type: none"> Гендер жана гендердик ролдор жөнүндө түшүнүк – 45 мүн. Гендердик ролдорду кайра жаратуу – 5 мүн. Горизонталдык жана вертикалдык гендердик сегрегация – 5 мүн. Аялдын үч ролу – 5 мүн. «Гендер социалдык конструкт катары» презентациясы - 30 мүн. <p>Жалпы: 1 саат 30 мүн.</p>

2 СЕССИЯНЫН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ.

Гендер жана гендердик ролдор жөнүндө түшүнүк (45 мүн)

1 кадам. Сессия "Өз алдынча жүргөн мышык" мультфильмин көрүү менен башталат.

Мультфильм бул шилтеме аркылуу жеткиликтүү:
<https://www.youtube.com/watch?v=hZsozHEKigQ>

Анда гендердик ролдордун жана мамилелер тутумун куруунун тарыхый процессинин версиясы берилген (17 мүн.)

2 кадам. Мультфильмди көргөндөн кийин жалпы талкууда тасманын башкы каармандарынын – аял менен эркектин, ролдорунун жана сапаттарынын тизмелерин түзүү жана талкуулоо зарыл (10 мүн.) Болжолдуу тизмелер:

Аял	Эркек
<input type="radio"/> Кожойке, аял	<input type="radio"/> Сатып алуучу, мергенчи
<input type="radio"/> Очок сакчысы	<input type="radio"/> Физикалык жактан өнүккөн, күчтүү
<input type="radio"/> Технологияларды ойлоп табуучу	<input type="radio"/> Жапайы, орой жана сезим талдуу эмес
<input type="radio"/> Ыңгайлуулукту жаратат, сырткы көрүнүшүнө көңүл бурат	<input type="radio"/> Акылсыз
<input type="radio"/> Эне	<input type="radio"/> Ата
<input type="radio"/> Акылдуу	<input type="radio"/> Кожоюн
<input type="radio"/> Камкор	<input type="radio"/> Курал ойлоп табуучу
<input type="radio"/> Стратег жана дипломат	<input type="radio"/> Чыдамкай
<input type="radio"/> Маданият алып жүрүүчү	<input type="radio"/> Начар тарбиялоочу
<input type="radio"/> Демилгелүү	<input type="radio"/> Диктатор
<input type="radio"/> Сыйкырчы	<input type="radio"/> Өзүмчүл
<input type="radio"/> Физикалык жактан алсыз	<input type="radio"/> Агрессивдүү
<input type="radio"/> Тарбиялоого, үйрөтүүгө жөндөмдүү	<input type="radio"/> Коммуникабелсиз
<input type="radio"/> Тынчтык технологияларын, эмгек каражаттарын ойлоп табуучу	<input type="radio"/> Сырткы келбетине, сулуулугуна көңүл бурбайт

3 кадам. Жалпы талкуулоо (10 мүн.)

Катышуучулар менен биргелешип талкуулоодо алынган тизмеге баа бериңиз. Ошол эле учурда катышуучулардын көңүлүн мультфильмдин

каармандарынын актуалдуу жана азыркы эркектер менен аялдарга мүнөздүү болгон сапаттарына буруңуз.

☑ Мүмкүн болгон корутундулар:

- Аялдар үчүн бала төрөө жөндөмдүүлүгү, ал эми эркектер үчүн ата болуу өзгөрүүсүз калат (биологиялык ролдор өзгөрүүсүз), башка ролдор салыштырмалуу жана ар кандай социалдык факторлорго көз каранды, алар (гендердик ролдор) өзгөрүшү мүмкүн;
- Мультфильмдеги ролдор “салттуу” жана бүгүнкү күндө алардын көбү күтүлгөн гендердик ролдор тууралуу стереотиптер түрүндө гана сакталып келет;
- Бүгүнкү күндө реалдуу турмуштук шарттар дайыма эле «чыныгы эркектин» жана «чыныгы аялдын» стереотиптик образдарына ылайык келүүгө мүмкүндүк бербейт;
- Жалпысынан алганда, бул «жаратылыштан» болбогонуна карабастан, эркектер бардык чөйрөдө үстөмдүк кылууну улантууда;
- Гендердик айырмачылыктар социалдык жактан аныкталат, убакыттын өтүшү менен өзгөрүп турат жана биологиялык айырмачылыктарга эмес, тарбиялоо жана билим берүү тутумуна көз каранды;
- Гендердик ролдор горизонталдуу жана вертикалдуу сегрегацияны шарттайт.

5 кадам. С-2\М1 «Гендердик ролдордун кайра жаралышынын туюк тегереги» таратма материалын таратыңыз жана кеңири талкуулаңыз. (10 мүн.)

Аялдын үч ролу (15 мүн.)

9 кадам. Төмөнкү мультфильмдерди көрүү жана талкуулоо:

«Жыныс, гендер жана гендердик ролдор деген эмне?» -

<https://hero-datkayim.kg/videolor/zhynys-gender-zhana-genderdik-roldor-2/>

Гендердик стереотиптер» -

<https://hero-datkayim.kg/videolor/genderdik-stereotipter-degen-emne/>

«Аялдар менен эркектердин теңдиги эмнени билдирет?» -

<https://hero-datkayim.kg/videolor/ayaldar-menen-erkekterdin-te%20a3digi-t%20afsh%20afn%20afg%20af-emneni-bildiret-3/>

10 кадам. С-1\М 2 «Гендер: типтүү суроолор жана сунуш кылынган жооптор», С-1\М 3 «Аялдардын үч ролу».

2-сессияга "Кошумча көнүгүүлөрдүн банкы"

Гендердик ролдорду кайра жаратуу (40 мүн.)

Катышуучуларды 4 топко бөлүп, тапшырма бериңиз.

Тапшырма:

15 мүнөттүн ичинде:

1 жана 2-топтор - кыздар жана балдар үчүн оюнчуктардын тизмесин түзүшөт, алардын жардамы менен иштелип чыккан көндүмдөрдү санашат;

3 жана 4-топтор - статистикалык маалыматтарды пайдалануу менен эркектер жана аялдар тарабынан басымдуу түрдө аткарылуучу экономикалык ишмердүүлүктүн түрлөрүн санап, бул бөлүнүүнүн себептерин түшүндүрөт.

17 кадам. мүн.)

Топтун иши боюнча презентацияларды жана талкууларды уюштуруу (20

1 жана 2 топтордун мүмкүн болуучу натыйжалары:

- Курал-жарактын (тапанча, танк, кылыч ж.б.) жана жоокерлердин сыяктуу оюнчуктар эркек балдарга гана берилет;
- Машиналар жана башка техникалык каражаттар эркек балдарга гана берилет;
- Кыздар үчүн гана - куурчактар, коляскалар, доктур комплекттери, идиш-аяктар, тиричилик техникалары берилет;
- Кыздар үчүн гана - косметикалык баштыктар, зер буюмдар берилет;
- Балдардын жумшак оюнчуктары - күчтүү жаныбарлар (арстан, аюу ж.б.), ал эми кыздардын жумшак оюнчуктары - алсыз жаныбарлар (коён, чычкан, мышык ж.б.);
- Спорттук оюнчуктар: кыздар үчүн азыраак варианттар жана жеке оюндарга, ырайымдуулукту, эпчилдикти өнүктүрүүгө (обруч, аркан ж.б.у.с.);
- Балдардын оюнчуктары кененирээк жана алар командалык оюндарга ылайыкталган, мисалы, футбол тобу.

3 жана 4-топтордун мүмкүн болуучу натыйжалары:

- Аялдарга мүнөздүү ишмердүүлүктүн түрлөрүнүн арасында кам көрүү жана тарбиялоо функцияларын ишке ашыруу менен байланышкан кесиптер басымдуулук кылат – мугалимдер, дарыгерлер, социалдык кызматкерлер ж.б.;
- Эркектер курулушта, тоо-кен тармагында, энергетикада, транспортто жана мамлекеттик башкарууда топтолгон;

- Экономикалык ишмердүүлүктүн бардык түрлөрүндө аялдардын эмгек акысы алар үстөмдүк кылган тармактарда да эркектердикинен төмөн;
- Бул жагдайдын себептери аялдар менен эркектер үчүн ар башка болгон стереотиптер жана күтүлгөн жүрүм-турум стандарттары.

☑ Мүмкүн болгон корутундулар:

- Эркектер менен аялдардын күтүлгөн социалдык ролдору алгач “табигый боюнча” белгиленбестен, айлана-чөйрөнүн таасиринин натыйжасында калыптанат, убакыттын өтүшү менен өзгөрөт жана коомдун жана маданияттын түрүнө жараша болот;

- Коомдогу гендердик мамилелер табиятта түзүлөт, гендердик стереотиптердин таасирине жана турмуштун ар кандай чөйрөлөрүндө аялдар менен эркектердин мүмкүнчүлүктөрүнө гендердик ролдордун салттуу бөлүштүрүлүшүнө көз каранды;

- Аялдар үчүн алмаштырылгыс ролдор бала төрөө, ал эми эркектер үчүн - ата болуу жөндөмдүүлүгү бойдон калууда, башка ролдор салыштырмалуу жана ар кандай социалдык факторлорго көз каранды;

- Гендердин түзүлгөн табиятын таануу менен, репродуктивдүү функциянын айырмачылыгы менен байланышкан эркектер менен аялдардын ортосундагы объективдүү айырмачылыктарды теңдөө мүмкүн эмес;

- Салттуу гендердик стереотиптерден баш тартуу керек.

«Билдирүүлөрдү ранжировкалоо» (30 мүн.)

1 кадам. «Макулмун» жана «Макул эмесмин» эмесмин карталарын бөлмөнүн карама-каршы дубалдарына илиңиз. Катышуучулар бөлмөнүн ичинде эркин кыймылдай алышы керек.

Сүйлөмдөрдү кезеги менен окуп, катышуучуларды ар бир билдирүү боюнча өз позициясын аныктоого жана алардын пикирине ылайык келген картанын астынан орун алууга чакырыңыз.

2 кадам. 1.«Эркектер табигыйдан аялдарга караганда акылдуураак.» билдирүүсүн окуңуз:

Суроолор боюнча талкуу уюштуруңуз. Суроолор ар бир топко өзүнчө берилиши керек:

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Эмне үчүн сиз бул билдирүүгө макулсуз/макул эмессиз?
- Башка тараптын аргументтерин уккандан кийин оюңузду (жайгашкан жериңизди) өзгөртүүгө даярсызбы?

3 кадам. 2. «Аялдын негизги максаты – үй-бүлө» билдирүүсүн окуңуз:

Талкууну ошол эле алгоритм боюнча уюштуруңуз.

4 кадам. 3: «Гендер бул чет элдик мода, ал жакында өтүп кетет, баары мурункудай болот» билдирүүсүн окуңуз:

Талкууну ошол эле алгоритм боюнча уюштуруңуз.

5 кадам. Жалпы талкулоо.

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Сизге тандоо жасоо оңой болдубу? Эмнеге?
- Сизге позицияңызды коргоо оңой болдубу же кыйын болдубу? Эмнеге?
- Башка пикирди тандагандардын арасынан сиз макул боло турган аргументтери болдубу? Аргументтер кандай болду?

**3 СЕССИЯ. «АЯЛДАР МЕНЕН ЭРКЕКТЕРДИН ТЕҢ УКУКТУУЛУГУН ЖАНА БИРДЕЙ
МҮМКҮНЧҮЛҮКТӨРҮН КАМСЫЗ КЫЛУУ МЕХАНИЗМДЕРИ»**

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Катмышуучулардын аялдар менен эркектер үчүн бирдей укуктарды жана бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуунун эл аралык жана улуттук механизмдери жөнүндө маалымдуулугун жогорулатуу
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Маселенин тарыхы: теңчилик концепциясын өзгөртүү • Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Кыргыз Республикасынын эл аралык милдеттенмелери • БУУнун Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенциясы. Отчет даярдоо механизми • Гендердик дискриминацияны жеңүүгө багытталган атайын мыйзамдар • Улуттук өнүктүрүү программаларында гендердик өлчөм
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> • Гендердик теңчиликтин концепциясы узак мезгил ичинде калыптанган жана азыркы учурда жыныстардын формалдуу тең укуктуулугун орнотуу үчүн күрөштөн чыныгы жашоодогу гендердик теңчилик үчүн күрөшкө айланды; • БУУнун тутумунда гендердик теңчиликти орнотуу өнүгүүнүн негизги максаттарынын бири болуп саналат; • «Өнүгүүдөгү аялдар» ыкмасы сын пикирге алып карап чыгуунун натыйжасында «Gender Mainstreaming» жана «Women’s empowerment» аркылуу ишке ашырылуучу «Гендер жана Өнүгүү» ыкмасы кабыл алынган; • Тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу жана иш жүзүндө гендердик теңчиликке жетишүү үчүн убактылуу атайын чаралар/позитивдүү аракеттер колдонулушу керек; • Кыргыз Республикасынын мыйзамдары гендердик теңчиликти камсыз кылуу боюнча мамлекеттин милдеттерин чагылдырат.
Раздаточные материалы	<ul style="list-style-type: none"> • С-3 \ М 2 «Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенция» • С-3 \ М 3 «Кыргызстандын бешинчи мезгилдүү баяндамасы боюнча жыйынтыктоочу эскертүүлөр»
Технические материалы	<ul style="list-style-type: none"> • Мульти-медиа проектор, компьютер, экран • Ролдор жазылган карталар
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • Power Point презентация, "Бирдей укуктар жана мүмкүнчүлүктөр" жөнүндө мультфильмин көрүү жана талкуулоо • Жалпы талкуулоо

Убакыт	<ul style="list-style-type: none"> • Укуктардын теңдиги – тең мүмкүнчүлүктөр – тең натыйжалар – 30 мүн. • Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча БУУнун механизмдери жана саясаты – 60 мүн. <p>Жалпы: 1 саат 30 мүн.</p>
--------	--

3 СЕССИЯНЫН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ.

1 кадам. «Аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу механизмдери» Power Point презентациясын баяндап бериңиз жана талкуулаңыз (30 мүн.)

Презентациянын негизги мазмуну:

- Укуктук теңчиликтин формалдуу көрсөткүчү болуп добуш берүү укугу саналат, биринчи жолу аялдарга добуш берүү укугу Жаңы Зеландияда (1898) жана шайлануу укугу Финляндияда (1906) берилген. 20-кылымдын 1-жарымында юридикалык укуктук теңдикке жетишүү үчүн күрөш негизинен аяктаса, экинчи жарымында жашоодогу жыныстык тең укуктуулук үчүн күрөш башталган.
- Адам укуктарынын эл аралык системасы тең укуктарды жеке укук катары түшүнүүдөн («Бардык адамдар бирдей, бул Конституцияда чагылдырылган жана бул жетиштүү») кошумча укуктар («Аялдар эркектердей эле функцияларды аткарышат, бирок кошумча репродуктивдүү ролу бар. Бул аларга кошумча коргоо чаралары керек дегенди билдирет. ») түшүнүгүнө чейин эволюция жолу менен өнүккөн.
- Мындай мамиле адам укуктарын эл аралык коргоо системасында чагылдырылган. Мисалы, бүгүнкү күндө БУУнун системасында гана гендердик теңчиликке жетишүүгө багытталган 100гө жакын документ бар.
- Ключевыми этапами становления международных норм по обеспечению гендерного равенства явились Гендердик теңчиликте камсыз кылуу боюнча эл аралык ченемдердин калыптануусунун негизги этаптары болуп төмөнкүлөр эсептелинет:
 - 1975 - БУУнун аялдардын абалы боюнча I Дүйнөлүк конференциясы (Мехико)
 - 1976-1985 – БУУ Аялдардын он жылдыгын жарыялады
 - 1979-1981 – Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенция
 - 1980 – Аялдардын абалы боюнча II Дүйнөлүк конференциясы, Копенгаген
 - 1985 – Аялдардын абалы боюнча III Дүйнөлүк конференциясы, Найроби
 - Аялдардын абалы боюнча III Дүйнөлүк конференциясында **"Теңдик"** түшүнүгүнө тактоо киргизилген: укуктардын теңдигине жетүүгө гана эмес, **мүмкүнчүлүктөрдүн** да теңдигине жетүүгө аракеттенүү керек.
- Аялдардын абалы боюнча Пекинде болуп өткөн IV-Дүйнөлүк конференцияда «Паритеттик демократия» концепциясы иштелип чыккан. Негизги өзгөрүү –

теңсиздиктин структуралык негиздерине көңүл буруу зарылдыгын түшүнүү. Ошондой эле «Гендердик теңчилик көйгөйүнө комплекстүү мамиле» иштелип чыккан: бардык мамлекеттик институттарга, пландаштырууга жана чечимдерди кабыл алууга гендердик аспектилерди эффективдүү киргизүү, социалдык чөйрөдө гендердик маселелерди бөлбөө. Укуктардын теңдиги мүмкүнчүлүктөрдүн теңдигине жана натыйжанын теңдигине өтүү болду.

- Европа Биримдиги “Паритеттик демократия” концепциясын, аялдар менен эркектердин бийлик структураларындагы өкүлчүлүгү “50x50” формуласы боюнча болуусу такталган, бул төмөнкү нерселерди билдирет:
 - Башкаруу процессинде аялдар менен эркектердин муктаждыктарын бирдей эсепке алуу
 - Чечим кабыл алуу органдарында гендердик тең өкүлчүлүк
 - Ресурстарга бирдей жеткиликтүүлүк, алардын тең бөлүштүрүлүшүн көзөмөлдөө
 - Башкаруу программаларынын натыйжасында жеңилдиктерге бирдей жетүү
- Катышуучу мамлекеттер де-факто теңдикке жетишүү боюнча өз милдеттенмелерин аткарышын камсыз кылуу үчүн иштелип чыккан негизги документтердин бири – “Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенция”. Конвенциянын негизги пункттары:
 - Конституцияларга аялдар менен эркектердин тең укуктуулук принцибин киргизүү жана аны иш жүзүндө ишке ашыруу багытында иш алып баруу
 - Аялдарга карата басмырлоого тыюу салган конкреттүү санкцияларды колдонуу
 - Аялдарды басмырлаган мыйзамдарды, каада-салттарды, тажрыйбаларды өзгөртүү
 - Эркектер менен аялдардын бардык экономикалык, социалдык, маданий, жарандык жана саясий укуктарды пайдаланууда теңдикти камсыз кылуу
- Конвенциянын 4-беренесинин 1-пунктунда мындай деп айтылат: «Катышуучу мамлекеттердин эркектер менен аялдардын ортосунда иш жүзүндө тең укуктуулукту орнотууну тездетүүгө багытталган убактылуу атайын чараларды кабыл алуусу, ушул Конвенцияда аныкталгандай, басмырлоо деп эсептелбейт; тең укуктуулук жана мүмкүнчүлүктөрдү пайдаланууда теңдикке жеткенде бул чаралар алынып салынышы керек».
- "Өнүгүүдөгү аялдар" жана "Өнүгүүдөгү гендер" ыкмаларындагы айырмачылыктар:
 - "Өнүгүүдөгү аялдар" ыкмасы:
 - Аялдар коргоонун жана жардамдын бенефициарлары катары каралат. Саясат мамилени өзгөртүү максатын көздөбөйт жана гендердик теңчиликке эмес, эркектердин үстөмдүгүн жогорулатууга алып келиши мүмкүн;
 - "Жөн эле аялды кошуп коюу" принциби.
 - «Өнүгүүдөгү гендер» ыкмасы:

- Өнүктүрүүнүн маанилүү максаттарынын бири катары гендердик теңчиликке жетишүү болуп саналат;
- Бул мамиленин негизин коомдогу бийлик мамилелерин, аялдар менен эркектердин ортосундагы мамилелерди талдоо түзөт. Гендердик мамилелер так берилгендей эмес, социалдык жактан курулган жана өзгөрүлүүчү катары каралат.
 - «Өнүгүүдөгү гендер» ыкмасы бири-бирин толуктаган 2 саясат аркылуу ишке ашырылат:
 - «gender mainstreaming»
- Гендердик теңчиликке жетишүү бардык өнүгүү программаларында жана стратегияларда негизги элемент болуп киргизиле баштайт;
- Бардык чөйрөлөрдө жана саясий ишмердүүлүктүн бардык деңгээлдеринде аялдар менен эркектердин тең укуктуулугуна байланыштуу аспектилерди киргизүү;
- Аялдар менен эркектердин бири-биринен айырмалануучу муктаждыктарын жана тажрыйбаларын изилдөөгө негизделет.
 - «women’s empowerment»
- Өнүктүрүүнүн негизги максаты болгон гендердик теңчиликке жетишүүнү аялдардын ар кандай деңгээлдеги бийлик ресурстарына жеткиликтүүлүгүн кеңейтпейинче ишке ашыруу мүмкүн эмес;
- Бийликке жетүү жана чечимдерди кабыл алууга катышуу аялдарды бенефициарлардан социалдык жана экономикалык өнүгүүнүн тең укуктуу агенттерине айландыруунун маанилүү шарттары болуп саналат.
 - Кыргыз Республикасы эгемендүүлүккө ээ болгондон бери 30дан ашык эл аралык конвенцияларды жана протоколдорду ратификациялады, анын ичинде “Аялдардын саясий укуктары жөнүндө”, “Никелүү аялдын жарандыгы жөнүндө”, “Никеге макулдук берүү, нике курагы жана никени каттоо жөнүндө”, «Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө». Эл аралык милдеттенмелерди кабыл алуу, анын ичинде БУУнун келишим органдарына отчет берүү аркылуу. 2021-жылы БУУнун комитети бешинчи мезгилдик отчетту карады.

Кыргыз Республикасы ошондой эле Туруктуу өнүктүрүү максаттарын (ТӨМ) улутташтыруу аркылуу БУУнун 2030-жылга чейин Туруктуу өнүктүрүү күн тартибине ылайык эл аралык милдеттенмелерди аткарууну ырастады. 2020-жылы ТӨМ боюнча Кыргыз Республикасынын Улуттук ыктыярдүү баяндамасы БУУга берилген..

- 2010-жылдагы конституциялык реформанын жүрүшүндө өлкөнүн негизги мыйзамынын долбоору биринчи жолу гендердик экспертизадан өтүп, Конституциянын текстинде гендердик теңчилик маселелерине байланыштуу жаңылыктар киргизилген. Бул жоболор 2021-жылдагы конституциялык реформанын жүрүшүндө да сакталып калган:

- Басмырлоого жол бербөө принциби Конституциянын 24-беренесинде берилген:

1. Кыргыз Республикасы өз аймагынын чегинде жана өзүнүн юрисдикциясында турган бардык адамдардын укуктарын жана эркиндиктерин камсыз кылат.

Эч ким жынысы, расасы, тили, майыптуулугу, этностук таандыктыгы, туткан дини, курагы, саясий же башка ынанымдары, билими, теги, мүлктүк же башка абалы, ошондой эле башка жагдайлары боюнча басмырланышы мүмкүн эмес.

Басмырлоого жол берген адамдар мыйзамга ылайык жоопкерчилик тартат.

Эл аралык милдеттенмелерге ылайык ар кандай социалдык топтор үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга багытталган жана мыйзамда белгиленген атайын чаралар басмырлоо болуп саналбайт.

3. Кыргыз Республикасында эркектер жана аялдар бирдей укуктарга жана эркиндиктерге, аларды ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ.

- 2003-жылы «Гендердик теңчиликте камсыз кылуунун мамлекеттик кепилдиктеринин негиздери жөнүндө» жана «Үй-бүлөдөгү зомбулуктан социалдык-укуктук коргоо жөнүндө» мыйзамдар кабыл алынган. 2008-жылы «Эркектер менен аялдар үчүн бирдей укуктар жана бирдей мүмкүнчүлүктөр жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы жаңыланып (жаңыртылган ишке ашыруу механизминде ылайык) кабыл алынган. 2017-жылы “Үй-бүлөлүк зомбулуктан сактоо жана коргоо жөнүндө” Кыргыз Республикасынын жаңы Мыйзамы кабыл алынган.
- Кыргыз Республикасынын Президентинин № 136 Жарлыгы (2006-жылдын 20-марты): «Мамлекеттик органдарда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында, анын ичинде чечимдерди кабыл алуу деңгээлинде Кыргыз Республикасынын аялдарынын 30 пайыздан кем эмес өкүлчүлүгүн камсыз кылуу максатка ылайыктуу деп табылсын. Мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчилери тарабынан мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын бош кызмат ордун ээлөөгө жарыялоодо жана конкурска катышууда ар кандай жыныстагы адамдардын аларга катышуусу үчүн бирдей шарттар жана бирдей мүмкүнчүлүктөр камсыз кылынсын.
- Кыргыз Республикасынын Президентинин 2007-жылдын 5-февралындагы № 24 «Ченемдик укуктук актылардын долбоорлоруна гендердик экспертиза жүргүзүүнүн жана тиешелүү корутундуларды даярдоонун тартиби жөнүндө жобону бекитүү тууралуу» Жарлыгы, Кыргыз Республикасынын Президентинин 2007-жылдын 20-августундагы «2007-2010-жылдарга гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук иш-аракеттер планы жөнүндө» Жарлыгы.
- Улуттук программалар жана стратегиялар:
 - 1996-2000жж. "Аялзат" улуттук программасы;
 - 2000-2006жж. Гендердик теңчилик боюнча иш-аракеттердин улуттук планы - I;

- 2007-2010 жж. Гендердик теңчилик боюнча иш-аракеттердин улуттук планы - II;
- Кыргыз Республикасынын 2020-жылга чейин гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы
- Кыргыз Республикасынын 2030-жылга чейин гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы
- 2030-жылга чейин гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Кыргыз Республикасынын Улуттук стратегиясы

2018-2040-жылдарга Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясында “Кыргызстан саясий, экономикалык жана коомдук турмушта чечимдерди кабыл алуунун бардык деңгээлдеринде аялдардын башкарууга толук жана бирдей катышуусун камсыз кылынган” деп белгиленген.

- 2018-2022-жылдарга Кыргыз Республикасын. «Биримдик, ишеним, жаратмандык» өнүктүрүү программасында бир катар кайчылаш артыкчылыктар белгиленген – гендердик, экологиялык жана технологиялык чен-өлчөмдөр аныкталган, алар программанын ар бир багытына интеграцияланууга тийиш. Программа комплекстүү гендердик мамиленин маңызын деталдуу түшүндүрүүнү камтышы маанилүү.

2 кадам. Презентацияны талкуулоону уюштуруңуз (10 мүн.)

3 кадам. Катышуучуларга С-3\М2 "Аялдарга карата дискриминациянын бардык формаларын жоюу боюнча БУУнун Конвенциясы" жана С-2\М3 "Кыргызстандын бешинчи мезгилдүү баяндамасына корутунду байкоолор" материалдарын таратыңыз. Топто бир эле бөлүмдүн бир нече өкүлдөрү болсо, аларды ведомстволук таандуулугуна жараша топторго бөлүштүрүңуз. Топторго/жеке адамдарга тапшырма бериңиз:

20 мүнөттүн ичинде эки документти тең окуп чыгып, алардагы сиз өкүл болгон мамлекеттик органдын ыйгарым укуктарына тиешелүү жоболорду флипчартка жазыңыз.

4 кадам. Презентация жана иштин жыйынтыгын талкуулоону уюштуруу (30 мүн.).

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- CEDAW Конвенциясынын кандай жоболору сиздин ведомствонун мандатына кирди?
- Кыргызстандын мезгилдүү баяндамасынын тиешелүү бөлүмдөрүн жазууга жеке өзүңүз катыштыңыз беле?
- Сиз Кыргызстандын бешинчи мезгилдик баяндамасы боюнча корутундунун мазмуну менен макулсузбу?
- Сиздин ведомство CEDAW Конвенциясында көтөрүлгөн көйгөйлөрдү кыскартуу үчүн эмне кыла алат?

☑ Мүмкүн болгон корутундулар:

- Эл аралык милдеттенмелер өлкөнүн укуктук системасынын бир бөлүгү болуп саналат;
- БУУ тарабынан кабыл алынган мезгил-мезгили менен берилүүчү отчеттордун системасы катышуучу өлкөлөргө адам укуктарын сактоо жана аялуу топтордун укуктарын кеңейтүү боюнча ишти системалаштырууга жардам берет;
- Мезгил-мезгили менен отчет берүү системасына тартылган ар бир мамлекеттик орган берилген маалыматтын сапаты жана өз убагында берилиши үчүн жооптуу.
- Бул үчүн кызматкерлер статистикалык маалыматтар менен иштөө көндүмдөрүн жана гендердик анализди жана экспертизаны жүргүзүүнүн негизги ыкмаларын билиши керек.

4 СЕССИЯ. «ГЕНДЕРДИК АНАЛИЗ: ТҮШҮНҮК ЖАНА ИНСТРУМЕНТТЕР»

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Катышуучулардын гендердик анализдин концепциясы жана методологиясы боюнча маалымдуулугун жогорулатуу • Министрликтердин жана ведомстволордун ишмердигинде гендердик анализди колдонуу көндүмдөрүн берүү
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Гендердик муктаждыктар жана талаптар • Гендердик талдоонун концепциясы, түшүнүгү жана гендердик талдоону колдонуунун мисалдары • Министрликтер жана ведомстволор чечкен көйгөйлөргө гендердик талдоо жүргүзүү
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> • Гендердик талдоо – социалдык-экономикалык талдоонун түрлөрүнүн бири жана коомдук процесстерди жакшыраак түшүнүүгө жана түшүндүрүүгө мүмкүндүк берет. • Гендердик талдоо мамлекеттик программалардын, мыйзамдардын жана саясаттын натыйжалуулугун жана максаттуулугун жогорулатат • Гендердик талдоону саясатты иштеп чыгуу стадиясында, аны ишке ашырууда жана эркектер менен аялдарга болгон таасирин баалоо үчүн колдонулушу керек • Ар бир министрликтин/ведомствонун ишмердүүлүгүндө гендердик өлчөм бар
Таратма материалдар	<ul style="list-style-type: none"> • С-4 \ М 1 «Гендердик талдоо суроо-жооптордо» • С-4 \ М 2 «Гендердик режимди талдоо схемасы» • С-4 \ М 3 «Практикалык жана стратегиялык гендердик муктаждыктар» • С-4 \ М 4 «Гендердик тилди колдонуу боюнча колдонмо»
Техникалык материалдар	<ul style="list-style-type: none"> • Мульти-медиа проектор, компьютер, экран • Ролдор жазылган карталар
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • Ролдук оюн • Power Point презентация • Чакан топтордо талкулоо • Жалпы талкулоо
Убакыт	<ul style="list-style-type: none"> • Гендердик муктаждыктар жана талаптар (30 мүн.) • Гендердик талдоонун концепциясы жана ыкмалары (20 мүн.) • Министрликтердин жана ведомстволордун гендердик режими (50 мүн.) <p>Жалпы: 1 саат 30 мүн.</p>

4 СЕССИЯНЫН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ

Гендердик муктаждыктар жана талаптар (30 мүн.)

1 кадам. Катышуучуларды механикалык түрдө үч топко бөлүңүз – “эркектер”, “аялдар” жана “бийликтер”. Ар бир топко ролу менен картаны таратыңыз.

2 кадам. Ролдордун жагдайын баяндап берип, тапшырма бериңиз

Тапшырма:

Бүгүнкү оюндагы бардык топтордун бүгүн туулган күнү. Ар бир топ калган эки топко – туулган күнгө белектерди даярдайт. Белектерди тандоодо сиз эч кандай чектелбейсиз, абстрактуу сапаттардан жана дүйнөнүн кайталангыс кереметтеринен баштап, конкреттүү материалдык объектилерге чейин баарын бере аласыз. Оюндун шартына ылайык, белек алуучу топ өз каалоосу боюнча белекти кабыл алуу же четке кагуу мүмкүнчүлүгүнө ээ. Бирок, бул оюнда топторго эң маанилүү жана пайдалуу деп эсептелген нерселерди берүү сунушталат.

Сиздин милдет - 10 мүнөттүн ичинде калган эки топко белектерди аныктоо.

3 кадам. Топтор белектерди "тандап" бүткөндөн кийин - катышуучулар белектерди тапшыруу процедурасына өтүшөт. Натыйжалар плакатка төмөнкү формада жазылууга тийиш:

	Аялдар	Эркектер	Бийликтер
Аялдар	×		
Эркектер		×	
Бийликтер			×

Эскертүү: Туурасынан - ким эмне бергенин жана узунуна - ким эмне алганын жазуу керек.

«+» - белек кабыл алынды, «-» - белек кабыл алынган жок.

4 кадам. Оюндун жүрүшү жана жыйынтыгы боюнча жалпы талкуулоону уюштуруңуз.

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Эркектер менен аялдардын белектеринде айырмачылыктар барбы?
- Белектердин ортосунда кандай айырмачылыктар жана окшоштуктар бар? Бул белектер эмне үчүн керек? Аларды кантип колдонсо болот?
- Бул айырмачылыктарды кантип түшүндүрүүгө болот?
- Берилген белектер канчалык мүнөздүү? Атайын эркектер үчүн же аялдар үчүн деп берилген белектер барбы?

☑ Мүмкүн болгон корутундулар:

- Белек алмашуу гендердик стереотиптердин бар экендигин көрсөттү жана аларды талкуулоо аркылуу алардын түпкүлүгүн түшүнүүгө мүмкүндүк берди;
- Бардык белектер символикалык түрдө, көңүл буруунун белгиси;
- Аялдардын белектери абдан конкреттүү;
- Эркектердин аялдарга берген белектери көбүнчө абстракттуу, «чыгымдуу» эмес;
- Эркектерге жана бийликтерге белектер көбүнчө окшош болгон, бул «бийлик – эркектин иши» деген туруктуу ойду көрсөтүп турат;
- Белектер бирдей эмес жана гендердик белгилерге ээ болгон;
- Аялдар үчүн белектер көбүнчө аялдын үй-бүлөлүк ролуна байланыштуу болгон;
- Эркектер үчүн белектер, тескерисинче, стратегиялык мааниге ээ жана кошумча статус берет.

Гендердик талдоонун концепциясы, ыкмасы (20 мүн.)

5 кадам. «Гендердик талдоонун концепциясы жана методдору» Power Point презентациясын баяндаңыз жана талкуулоо жүргүзүңүз, презентациянын негизги мазмуну төмөнкүлөрдү камтыйт.:

- Гендердик талдоо - бул коомдун жана мамлекеттин бардык чөйрөлөрүндө колдонулуп жаткан же сунушталып жаткан программалардын, мыйзамдардын, мамлекеттик саясаттын аялдарга жана эркектерге ар кандай таасирин баалоо процесси.
- Гендердик талдоо:
 - Сапаттуу маалыматты чогултуу жана экономикадагы жана коомдогу гендердик тенденцияларды түшүнүү, бул билимдерди көйгөйлөрдү (болуп жаткан жана потенциалдуу) аныктоо жана чечүү жолдорун табуу үчүн колдонуу;
 - Ошол эле учурда ал коомдук процесстерди түшүнүүнүн куралы болуп саналат. Бул көрүүгө жана салыштырууга мүмкүндүк берет: кандай жана эмне үчүн саясий, экономикалык, социалдык жана башка факторлор аялдарга жана эркектерге белгилүү бир түрдө таасир этет?
- Гендердик талдоонун маңызы:

- Тараптардын биринин позициясын илгерилетүү же алсыраттуу эмес, эки жыныс үчүн ар кандай натыйжаларды толук ачып берүү.;
- Жалпысынан алганда, гендердик талдоо универсалдуу социалдык-экономикалык талдоонун маанилүү бөлүгү болуп саналат;
- Гендердик айырмачылыктарды эске алуу менен иштелип чыккан социалдык-экономикалык маалыматтар, мисалы, эркектердин орточо кирешеси аялдарга караганда жогору экендигин, ал эми аялдар өздөрүнүн социалдык ролдорунан жана коомдогу бул ролдорго адекваттуу баа бербегендиктен начар абалда калганын көрсөтөт;
- Ошону менен бирге, эркектер социалдык-экономикалык жактан начар абалда болгон учурларда (мисалы, эркектердин эрте өлүмү) - гендердик талдоо мындай фактыларды дагы баса белгилейт.
- Гендердик талдоо төмөнкүлөрдү камтыйт («Гендердик тең салмактуулукту ишке ашыруунун стратегиялары жана жолдору», Эл аралык эмгек уюму):
 - жынысы боюнча бөлүштүрүлгөн маалыматтарды чогултуу
 - эмгекти бөлүштүрүүнү, ошондой эле ресурстарга жана пайдаларга жетүү даражасын аныктоо жана аларга көзөмөл кылуу
 - эркектер менен аялдардын практикалык муктаждыктарын, чектөөлөрүн жана мүмкүнчүлүктөрүн түшүнүү
 - эркектер менен аялдардын стратегиялык кызыкчылыктарына байланыштуу кеңири чектөөлөрдү жана мүмкүнчүлүктөрдү аныктоо
 - гендердик теңчиликти илгерилетүү боюнча иштеген уюмдардын потенциалын жана мүмкүнчүлүктөрүн өнүктүрүү
- Практикалык жана стратегиялык гендердик муктаждыктар (Каролин Мозер боюнча):
 - Практикалык муктаждыктар аялдардын жана эркектердин жашоо шарттарына жана алардын учурдагы иш жүгүнө байланыштуу. Практикалык муктаждыктарды канааттандыруу эмгек жана жашоо шарттарын жакшыртууга багытталган:
 - Мисалы, таза суу менен камсыздоо муктаждыгы,
 - тамак бышыруучу жабдуулар менен камсыздоо,
 - кредиттер же эгин уруктар менен камсыздоо ж.б.
 - Стратегиялык муктаждыктар аялдардын абалынын өзгөрүшүнө байланыштуу. Узак мөөнөттүү өзгөртүүгө жана натыйжасында практикалык муктаждыктарды канааттандырууга багытталган:
 - чечим кабыл алууларга жетүү мүмкүнчүлүгү;
 - эмгек чөйрөсүндө институттук басмырлоону жоюу;

- жерге ээлик кылуу жана билим берүү;
- балдарды тарбиялоо боюнча жоопкерчиликти эркектер менен аялдардын ортосунда бөлүштүрүү;
- бирдей эмгек акы
- үй-бүлөлүк зомбулуктан жана сексуалдык эксплуатациянын ар кандай формаларынан коргоо.
- Стратегиялык гендердик муктаждыктарды канааттандыруу узак мөөнөттүү пландаштырууну жана аялдар/эркектер үчүн жаңы иш-чараларга карата мамилени өзгөртүүнү талап кылат;
 - Олуттуу дисбаланс болгон учурларда, гендердик теңсиздикти жоюу үчүн гендердик спецификалык чараларды көрүү керек;
 - Практикалык жана стратегиялык гендердик муктаждыктарга көңүл бурулушу керек.
- Уюмдун гендердик талдоосу (Роберт Коннелл боюнча) үч чөйрөнү талдоону камтыйт: жумуш/эмгек чөйрөсү, бийлик жана катексис (эмоционалдык чөйрө).
- Эмгек чөйрөсүнө гендердик талдоо:

Эркек жана аял эмгегине бөлүнүүнүн болушу жана аларды баалоодогу/эмгек акы төлөөдөгү айырмачылыктар;

 - Бул айырмачылыктарды жумуш ордунда пайда менен байланыштыруу;
 - Капиталга ээ болуу мүмкүнчүлүгүн (көбүнчө аялдар үчүн) же олуттуу суммадагы капиталга ээ болууга/көзөмөлгө алып келе турган карьера мүмкүнчүлүгүн жокко чыгарган айырмачылыктардын иштөө режими;
 - Аялдардын “үч ролунун” түбөлүктүү болушуна алып келген эмгек бөлүштүрүлүшүнүн жана кирешелердин айырмачылыгынын туруктуулугу.
- Бийлик чөйрөсүнө гендердик талдоо:
 - Бийликтин иерархиясын аныктоо жана бийликти бөлүштүрүүнүн “эрежелерин” аныктоо;
 - Мамлекеттик түзүмдөрдү пландаштыруу жана көзөмөлдөө;
 - Ресурстарга, анын ичинде маалыматка жетүү жана чечимдерди кабыл алуу механизмдери;
 - Жазаларды көзөмөлдөө жана аткаруу системалары («кош стандарттар»).
- Катексис чөйрөсүнө гендердик талдоо:
 - Гендердик көз караштардын болушу жана алардын коллективдеги мамилелерге тийгизген таасири;
 - Гендердик тилектештикти колдогон маанилүү практикалардын болушу;
 - Ар түрдүү жыныстагы адамдардын ортосундагы расмий эмес мамилелер;

- Сексуалдык асылуу жана өз бийлигин кыянаттык менен пайдалануу

6 кадам. Катышуучуларга С-4 \ М 1 «Гендердик талдоо суроо-жооптордо», С-4 \ М 2 «Гендердик режимди талдоо схемасы», С-4 \ М 3 «Практикалык жана стратегиялык гендердик муктаждыктар», С-4 \ М 4 «Гендердик тилди колдонуу боюнча колдонмо» материалдарын таратыңыз жана катышуучулар менен талкулоо уюштуруңуз.

Министрликтин /ведомствонун гендердик режими (40 мүн.)

7 кадам. Катышуучуларды 3 топко бөлүп, тапшырма бериңиз.

Тапшырма:

20 минөттүн ичинде сиз эмгектенген ведомствонун гендердик режимин талдаңыз:

1 топ – эмгек чөйрөсүндө

2 топ – бийлик чөйрөсүндө,

3 топ – катексис чөйрөсүндө

Жыйынтыктарды флипчарттарга жазыңыз.

8 кадам. Топтордун иштеринин натыйжалары боюнча презентацияларды жана талкууларды уюштуруңуз.

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Сиздин ведомствонун гендердик режимине талдоо жүргүзүү кыйынга турдубу?
- Кандай жаңы аспектилерди ачтыңыз?
- Толук кандуу гендердик талдоо үчүн маалыматтар жетиштүү болдубу? Кайсы көрсөткүчтөр боюнча маалымат жетишсиз болду?
- Кайсы тармактарда (эмгек чөйрөсү, бийлик жана катексис) эң чоң дисбаланс бар экен? Ал эмне менен байланыштуу?
- Бул тапшырма пайдалуу болдубу? Эмне так пайдалуу болду?
- Сиздин ведомствонун гендердик режимине келечекте талдоо жүргүзүү керек деп эсептейсизби?

**СЕССИЯ 5. «МИНИСТРЛИКТЕРДИН ЖАНА ВЕДОМСТВОЛОРДУН
ПРАКТИКАЛЫК ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНӨ КОМПЛЕКСТҮҮ ГЕНДЕРДИК
МАМИЛЕНИ КИРГИЗҮҮ»**

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Министрликтердин жана ведомстволордун ишмердүүлүгүндө гендердик амилени киргизүү потенциалын баалоого көмөк көрсөтүү
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Туруктуу өнүгүү максаттарынын гендердик аспектилери жана ТӨМ боюнча Улуттук ыктыярдуу отчет менен тааныштыруу. • Гендердик дезагрегацияланган статистикалык маалыматтар менен иштөө көндүмдөрүн жайылтуу • Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы менен таанышуу • Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча иш-аракеттер планы менен иштөө боюнча практикум
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> • ТӨМ 2030-жылга чейин глобалдык өнүгүүнүн негизги эталону болуп саналат • Бардык ТӨМдөрдө гендердик өлчөмдөр бар • ТӨМдүн гендердик аспектилери гендердик бөлүштүрүлгөн статистиканы изилдөөдө ачык көрүнүп турат. • 2030-жылга чейин гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук иш-аракеттер планы бардык министрликтер жана ведомстволор үчүн чараларды камтыйт.
Таратма материалдар	<ul style="list-style-type: none"> • С-5 / М 1. “Кыргыз Республикасынын аялдары жана эркектери” статистикалык жыйнагы • С-5/М 2. Туруктуу өнүгүү максаттарына жетүү үчүн көрсөткүчтөрдүн тизмеси • С-5 / М 3. Гендердик теңчилик боюнча 2022-2024-жылдарга карата Улуттук иш-аракеттер планы
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • Статистика менен иштөө боюнча чакан топтордо талкуулоолор • «ТӨМ жана гендер» Презентациясы • Улуттук иш-аракеттер планы менен иштөө боюнча чакан топтордо талкуулоолор • Жалпы талкулоо
Убакыт	<p>Топторго бөлүү жана тапшырманы түшүндүрүү – 5 мүн. Чакан топтордо талкуулоолорду уюштуруу – 20 мүн. Топтордун презентациялары, жалпы талкулоо – 30 мүн.</p>

	<p>«ТӨМ жана гендер» Презентациясы - 20 мүн.</p> <p>Жеке/топто Улуттук иш-аракеттер планы менен иштөө – 15 мүн.</p> <p>Топтордун презентациялары, жалпы талкуулоо– 15 мүн.</p> <p>Жалпы: 1 саат 45 мүн.</p>
--	--

5 СЕССИЯНЫН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ.

Туруктуу өнүгүү максаттарынын гендердик өлчөмү (1 саат 45 мүн.)

1 кадам. Катышуучуларды алар эмгектенген ведомстволордун ыйгарым укуктары боюнча 3 топко бөлүңүз:

1. Социалдык блокко кирген ведомстволор
2. Экономикалык блокко кирген ведомстволор
3. Коопсуздук секторуна тиешелүү ведомстволор

2 кадам. Катышуучуларга «Кыргыз Республикасынын аялдары жана эркектери» статистикалык жыйнагын таратыңыз жана тапшырма бериңиз (5 мүн.):

Биринчиден, Статистикалык жыйнактын бөлүмдөрүн жекече карап чыгып, сиз үчүн кызыктуу көрүнгөн, сизди таң калтырган жана сиздин секторго тиешелүү маалыматтарды белгилеп коюңуз, секторуңузга тиешелүү маалыматтар. Андан соң өзүңүз тапкан «кызыктуу нерселериңизди» топто талкуулаңыз жана флипчарт маалыматтарына бүт топ кызыктуу деп белгилеген маалыматтарды жазыңыз.

3 кадам. Топтордун презентацияларын жана талкуулоолорду уюштуруңуз (30 мүн.)

? Талкуулоо үчүн суроолор:

- Статистикалык маалыматтар менен иштөө кыйын болдубу?
- Кандай жаңы маалымат ачтыңыз?
- Толук кандуу гендердикталдоо үчүн маалыматтар жетиштүүбү? Кайсы көрсөткүчтөр боюнча маалымат жетишсиз?
- Бул тапшырма пайдалуу болдубу? Эмнеси так пайдалуу болду?
- ТӨМ жөнүндө эмне билесиз?
- Сиз талдаган маалыматтар ТӨМ менен кандай байланышы бар?

4 кадам. «Туруктуу өнүгүү максаттарын ишке ашыруунун гендердик аспектилери: министрликтердин жана ведомстволордун ролу» презентациясын баяндап бериңиз (30 мүн.)

- Миң жылдыктын өнүгүү максаттары (МӨМ) БУУнун Башкы Ассамблеясы тарабынан 2000-жылы, 2015-жылга чейин кабыл алынган.

- 2015-жылдын 25-сентябрында БУУга мүчө мамлекеттер 2030-жылга чейин Туруктуу өнүгүүнүн Күн тартибин (ТӨМ) кабыл алышкан.
- ТӨМ - 2030-жылга чейинки келечектеги эл аралык кызматташуунун максаттарынын жыйындысы

Туруктуу өнүгүүнүн концепциясы:

- Үч көз карашты бириктирет: экономикалык, социалдык жана экологиялык.
- Ресурстарды оптималдуу пайдалануу жана жаратылышты, энергияны жана материалды үнөмдөөчү технологияларды колдонуу
- Социалдык жана маданий системалардын туруктуулугун сактоо
- Биологиялык жана физикалык табигый тутумдардын бүтүндүгүн камсыз кылуу.
- Кыргызстан – 2020-жылы ТӨМгө жетишүү боюнча өзүнүн биринчи Улуттук ыктыярдуу баяндамасын коргоду
- Улуттук, аймактык жана глобалдык деңгээлде иш алып баруучу бекем, эффективдүү, инклюзивдик жана ачык-айкын байкоо жана ишмердүүлүктү жүргүзүү системасы
- Бардык адамдар жана кызыкдар тараптар үчүн ачык, инклюзивдүү, калың катмарлардын катышуусуна багытталган жана айкын
- Учурдагы платформалардын жана процесстердин негизинде, башка процесстерди кайталабастан жана улуттук шарттарга ылайыкташтырылган
- Далилдерге негизделген, жогорку сапаттагы, жеткиликтүү, өз убагында берилген, ишенимдүү жана бөлүштүрүлгөн маалыматтарды колдонуу
- Глобалдык, региондук жана өлкөнүн деңгээлинде тартылган тараптардын ортосундагы координация
- Улуттук мамлекеттик органдар негизги органдар болуп саналат
- Жарандык коомдун маанилүү ролу

4 кадам. Төмөнкү шилтеме аркылуу Кыргыз республикасында туруктуу өнүктүрүүнүн максаттарына жетүүнүн биринчи Улуттук ыктыярдуу серебин көрсөтүңүз:

<https://kyrgyzstan.un.org/ru/53961-nacionalnyy-dobrovolnyy-obzor-dostizheniya-celey-ustoychivogo-razvitiya-v-kyrgyzskoy>

5 кадам. C5/M2«Туруктуу өнүгүү чөйрөсүндөгү максаттарга жетүүнүн көрсөткүчтөрүнүн тизмеси» таратма материалдарын таратыңыз жана катышуучулар менен талкуулаңыз. (5 мүн.)

6 кадам. С5/М3 “2024-жылга чейин гендердик теңчиликке жетишүү боюнча иш-аракеттердин улуттук планы” таратма материалдарын таратыңыз жана тапшырма бериңиз (20 мүн.):

Улуттук иш-аракеттер планын окуп чыгыңыз. "Жооптуу аткаруучулар" графасында сиздин ведомствоңуз көрсөтүлгөн абзацтарды белгилеңиз. Аларды флипчартка жазыңыз жана учурда аткарылышын 5 баллдык система боюнча баалаңыз.

7 кадам. Топтордун презентацияларын жана талкулоолорду уюштуруңуз. (15 мүн.)

? Талкуулоо үчүн мүмкүн болгон суроолор:

- Улуттук иш-аракеттер планы менен мурда тааныш белеңиз?
- Эмнени жаңы нерсени ачтыңыз?
- Улуттук иш-аракеттер планын ишке ашыруу боюнча сиздин ведомствого кандай баа бересиз?
- Бул тапшырма пайдалуу болдубу? Эмнеси так пайдалуу болду?

**МИНИСТРЛИКТЕРДИН ЖАНА ВЕДОМСТВОЛОРДУН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНДӨ
КОМПЛЕКСТҮҮ ГЕНДЕРДИК МАМИЛЕНИ КОЛДОНУУ МЕНЕН КЫРДААЛДЫ
БААЛОО БОЮНЧА ПРАКТИКУМ**

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Министрликтердин жана ведомстволордун ишмердүүлүгүндө гендердик мамилени киргизүү потенциалын баалоого көмөк көрсөтүү
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Гендердик ыкмаларды киргизүү үчүн институционалдык камсыз кылууга гендердик баа берүү • Адамдык потенциалга гендердик баа берүү • Кадр саясатына гендердик баа берүү • Бюджеттик саясатка гендердик баа берүү
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> • Эгерде институционалдык жактан камсыздоо болсо, адам потенциалы бар болсо жана керектүү каражаттар жана ресурстар бөлүнсө гана гендердик мамилени киргизүү натыйжалуу болот.
Таратма материалдар	<ul style="list-style-type: none"> • П / М 1 «Радар» Схемасы • П / М 2 «Радарга» баалоо критерийлери
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • «Радар» ыкмасы • Чакан топтордо талкулоолор • Жалпы талкулоо
Убакыт	<p>Радар ыкмасын түшүндүрүү жана топторго тапшырмаларды берүү – 10 мүн.</p> <p>Чакан топтордо талкулоолор – 20 мүн.</p> <p>Топтордун презентациялары, жалпы талкулоо – 30 мүн.</p> <p>Жалпы: 60 мүнөт</p>

ПРАКТИКУМДУН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ

Министрликтин, ведомствонун потенциалын баалоо (60 мүн.)

1 кадам. «Радар» талдоо куралын баяндап бериңиз, министрликтин ишмердүүлүгүнө гендердик өлчөмдү интеграциялоо боюнча потенциалын баалоо критерийлерин бериңиз (10 мүн.):

A. Сектор статистикасы гендердик дезагрегацияланган/бөлүштүрүлгөн

- Б. Министрликтин/ведомствонун жана анын бөлүмдөрүнүн ишмердүүлүгү боюнча ченемдик укуктук документтер (жоболору) гендердик багытталган
- В. Министрликтин/ведомствонун жетекчилигинин курамы гендердик баланста түзүлгөн (жетекчилик кызматтарда бир жыныстагы адамдардын 70%дан ашпаганы, сектордун/бөлүмдүн жетекчисинен баштап жана андан жогору)
- Г. Министрликтин/ведомствонун бардык негизги түзүмдөрүндө гендердик маселелер боюнча ченемдик жактан бекитилген, компетенттүү жооптуу адамдардын болушу
- Д. Министрликтин/ведомствонун гендердик программалык бюджеттик линияларынын болушу (программалык каржылоо)

2 кадам. Предложите участникам объединиться в группы по своим министерствам/ведомствам и в течение 20 минут оценить по данным критериям положение в своих организациях. Раздайте материалы Т-2\С-1\№1 «Схема «Радар», Т-2\С-1\№2 Критерии оценки к «Радару» Катывуучуларды министрликтер/ведомстволор боюнча топторго биригүүгө жана 20 мүнөттүн ичинде бул критерийлер боюнча өз уюмдарындагы абалга баа берүүгө чакырыңыз. Материалдарды таратыңыз Т-2\С-1\№1 «Радар» схемасы, Т-2\С-1\№2 Радар үчүн баалоо критерийлери.

3 кадам. Топтордун иши. Катывуучуларга пайда болгон суроолор боюнча консультация/кеңеш берип турууга тийиш.

**МИНИСТРЛИКТЕРДИН ЖАНА ВЕДОМСТВОЛОРДУН ТАРМАКТЫК
САЯСАТЫНА КОМПЛЕКСТҮҮ ГЕНДЕРДИК МАМИЛЕНИ КИРГИЗҮҮ БОЮНЧА
ПРАКТИКУМ**

Максат	<ul style="list-style-type: none"> • Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатына гендердик мамилени киргизүүнү баалоого көмөк көрсөтүү
Мазмуну	<ul style="list-style-type: none"> • Учурдагы кырдаалды жана негизги артыкчылыктарды изилдөө • Министрликтердин жана ведомстволордун артыкчылыктуу ишинин гендердик аспектилерин аныктоо • Тармактык саясатка гендердик аспектилерди киргизүү үчүн мүмкүнчүлүктөрдү аныктоо
Негизги билдирүүлөр	<ul style="list-style-type: none"> • Министрликтин, ведомствонун тармактык саясатынын кайсы гана багыты болбосун гендердик аспектилерге ээ • Тармактык саясатта гендердик аспектилерди натыйжалуу интеграциялоо үчүн гендердик дезагрегацияланган сектордук статистиканы түрүктүү негизде чогултууну жана талдоону камсыз кылуу зарыл
Таратма материалдар	П / 1 «Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатында гендердик мамилелерди ишке ашырууга талдоо жүргүзүү боюнча тапшырма»
Формат \ Ыкма	<ul style="list-style-type: none"> • Чакан топтордо талкуулоолор • Жалпы талкулоо
Убакыт	Чакан топтордо талкуулоолор – 60 мүн. Топтордун презентациялары, жалпы талкулоо – 30 мүн. Жалпы: 1 саат 30 мүнөт

ПРАКТИКУМДУН ТОЛУК БАЯНДАМАСЫ.

Чакан топтордо талкуулоолор (60 мүн.)

1 кадам. 60 мүнөттүн ичинде катышуучуларды министрликтер/ведомстволор боюнча топторго биригип өздөрүнүн министрликтеринин жана ведомстволорунун тармактык саясаттарына саясатына гендердик мамилени киргизүүгө талдоо жүргүзүүнү сунуштаңыз.

Топтор үчүн тапшырма:

- Сиздин ведомствонун учурдагы абалы жана учурдагы негизги артыкчылыктары
- Кайсы артыкчылыктарда гендердик аспектилер бар?
- Бул гендердик аспектилерди төмөндөгүлөр аркылуу кантип интеграциялоого болот:
 - жынысы боюнча бөлүштүрүлгөн статистикалык маалыматтарды чогултуу
 - уюштуруу иш-чаралары
 - башка аракеттер?

Катышуучуларга Т-2\С-3\№1 «Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатында гендердик мамилелерди ишке ашырууга талдоо жүргүзүү боюнча тапшырма» таратма материалды таратыңыз

2 кадам. Топтук иш учурунда катышуучуларга пайда болгон суроолор боюнча консультация/кеңеш берип турууга тийиш.

Топтордун презентациялары, жалпы талкулоо (30 мүн)

3 кадам. Презентацияларды жана топтук иштин натыйжалары боюнча жалпы талкулоону уюштуруңуз (30 мүн.).

ТРЕНИНГТИН ЖЫЙЫНТЫГЫН ЧЫГАРУУ

Таратма материалдар:

- Жыйынтыктоочу тест

Күтүүлөрдүн акталышын талдоо (15 мүн.)

1 кадам. Катышуучулардын көңүлүн күтүүлөр дарагына буруңуз. Катышуучуларды семинардын башталышында өз күтүүлөрүн жазган баракчаларын (стиерлерин) табууга чакырыңыз, алар күтүүлөр аткарылганына же аткарылбаганына жараша, баракчаларын дарактын белгилүү бир бөлүгүнө жайгаштыруусун сураныңыз:

- Күтүүлөр толугу менен аткарылды - дарактын таажысына
- Күтүүлөр жарым-жартылай аткарылды –дарактын ортосуна
- Күтүүлөр таптакыр аткарылган жок – дарактын тамырына

2 кадам. Бардык катышуучулар күтүү баракчаларын жайгаштырышкандан кийин, натыйжада пайда болгон дарактын сүрөтүн талкуулагыла.

Катышуучуларга кандай күтүүлөр аткарылганын же аткарылбаганын жана эмне үчүн андай болгону жөнүндө ойлору менен бөлүшүүгө мүмкүнчүлүк бериңиз.

Жыйынтыктоочу тестти толтуруу (15 мүн.)

3 кадам. Катышуучуларга жыйынтыктоочу тестти таратыңыз жана алардан тесттин суроолоруна жооп берүүсүн жана тренинг боюнча өз комментарийлерин берүүсүн сураныңыз

ТАРАТМА МАТЕРИАЛДАР



ЭМГЕК, СОЦИАЛДЫК КАМСЫЗДОО ЖАНА МИГРАЦИЯ МИНИСТРЛИГИ

**«Мамлекеттик бийлик органдарынын ишмердүүлүгүнө комплекстүү
гендердик мамилени киргизүү»
тренинги**

Алдын-ала тест

1. Сиздин атыңыз жана фамилияңыз: _____
2. Жашыңыз/курагыңыз: _____
3. Иштеген жериңиз, кесибиңиз: _____

4. **Жынысыңыз:**

- Ооба Жок

5. Сиз буга чейин бул тема боюнча тренингдерден өттүңүз беле?

- Ооба Жок

6. Семинардын темасы боюнча билимиңизди тренинге чейин баалаңыз (керектүү вариантты белгилеңиз):

<i>Эң жакшы</i>	<i>Жакшы</i>	<i>Канааттандырарл ык</i>	<i>Начар</i>

7. **Гендер – бул** (туура вариантты белгилеңиз):

- а) ар башка жыныстагы адамдардын ээ болгон, социалдык жактан бекемделген жүрүм-туруму; турмуштун бардык чөйрөлөрүндө: саясатта, экономикада, укукта, идеологияда жана маданиятта, билим берүүдө жана илимде эркектер менен аялдардын ортосундагы мамилелердин социалдык аспектиси
- б) ушул мезгилде ушул коом үчүн эркектер менен аялдардын ортосундагы айырмачылыктары жөнүндө туруктуу түшүнүктөр
- в) эркек жана аял жыныстагы адамдардын мыйзамдарда каралган укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей шарттарды түзүүгө багытталган укуктук, уюштуруучулук, экономикалык ж.б.тутуму
- г) Билбейм

8. Адамдардын тубаса анатомиялык, биологиялык жана физиологиялык өзгөчөлүктөрү, анын негизинде алар эркек же аял деп аныкталганы - бул:

- а) Гендердик ролдор
- б) Жыныс
- в) Гендер
- г) Билбейм

9. Гендердик стереотиптер – бул:

- а) Белгилүү бир убакыттын ичинде белгилүү бир коом үчүн эркектер менен аялдардын ортосундагы айырмачылыктар жөнүндөгү идеялардын туруктуулугу
- б) Аялдар менен эркектердин мыйзамда бекитилген ар кандай милдеттери
- в) Эки вариант тең
- г) Туура жооп берилген эмес
- д) Билбейм

10. Төмөнкүлөрдүн кайсынысы гендердик стереотип ЭМЕС?

- а) Эркектер-күчтүү жыныс, алар эч качан оорубайт
- б) Кыргызстандын Парламенти эркек жүздүү
- в) Энеси гана балдар үчүн кам көрүүгө тийиш
- г) Билбейм

11. Сунушталган сүйлөмдөрдөн сексисттик мүнөздөгү сүйлөмдү тандагыла:

- а) Алсыз, ыйлаба! Сен- баласын да, келечектеги жигитсин
- б) Программист болуш – бул аялдын иши эмес
- в) Эки сүйлөм тең сексисттик эмес
- г) Эки сүйлөм тең сексисттик
- г) Билбейм

12. Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жок кылуу боюнча БУУнун Конвенциясы:

- а) Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган эмес
- б) Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган
- в) Тактоолор менен ратификацияланган
- г) Билбейм

13. Гендердик Комплекстүү мамиле деген эмне? (отметьте правильный вариант)

- а) Гендердик маселелерге комплекстүү мамиле - аялдар менен эркектердин кызыкчылыктары жана тажрыйбасы бардык саясий, экономикалык, эмгектик, социалдык жана башка тармактарда мыйзамдарды, саясаттарды жана программаларды иштеп чыгууда, ишке ашырууда, мониторингде жана баалоодо эркектер менен аялдардын ортосундагы теңсиздикти жоюу максатында кабыл алынган жана ажырагыс аспект болуп кала турган стратегия;
- б) Бул Саясаттын жана башкаруунун бардык чөйрөлөрүндө аялдардын кызыкчылыктарын эсепке алуу;
- в) "Артта калган" жыныс үчүн колдоо чараларынын пакетин колдонууга багытталган атайын саясат
- г) Билбейм

14. Определите, какой тип политики описан в этом примере:

«Гендердик теңсиздиктин кесепеттерин жумшартуу үчүн негизинен аялдардын жана эркектердин практикалык муктаждыктары эске алынат. Гендердик теңчиликке жетишүү артыкчылыктан максаттар катары каралбайт, бирок мүмкүн болсо, аялдар кызмат алуучулардын топторунун бири болгон ар кандай чөйрөлөрдө милдеттерди жана чараларды ишке ашырууда гендердик аспектилер эске алынат».

- а) Гендердик позитивдүү саясат
- б) Гендердик багытталган саясат
- в) Гендердик сокур саясат
- г) Билбейм

Жоопторуңуз үчүн рахмат!

Иш-чара “ДаткаЙым – Гендердик теңчиликке жаңыча жетишүү” долбоорунун колдоосу менен өткөрүлүүдө. Долбоор “Социалдык технологиялар агенттиги” коомдук уюму жана “Данило Долчи” чыгармачыл өнүктүрүү борбору (Италия) тарабынан Европа Союзунун финансылык колдоосу менен ишке ашырылууда.



1. «Теңдик жана басмырлоо: түшүнүк жана практика» сессиясына

таратма материалдар

С 1 / М 1

АЛДЫН АЛА БОЖОМОЛДОО - бир буюм, окуя, адам же адамдардын тобу тууралуу эч кандай себеби, маалыматы же тажрыйбасы жоктугунан алдын ала түзүлгөн божомолу. Турмуш ушунчалык татаал болгондуктан, адамдар андагы болуп жактан окуялар же айрым адамдар жөнүндө толук маалымат алууга убактылары да, күч-аракеттери да жетишпей калат.

Ошондуктан, биз аларды кабыл алуубузду алдынала божомол кылуу менен жеңилдете алабыз. Алдынала божомолдоонун анча деле зыяны жок, тетирисинче, дүйнөнү башкарууну жеңилдетип койгондой туюлат. Бирок, ал айрым бир топтордун же адамдардын мамилелеринин ортосунда пайда болсо, андай алдынала божомол жакшы нерсеге алып барбайт.

Алдын ала божомолго баруу, негизинен сезимге ишенип алууга таянат.

Биздин ишенимибиз өзүбүздүн болуп жаткан окуяларды кабыл алуубузга жараша негизделет. Чындыгында, божомол биз эмнени көрүп жатканыбыздан эмес, андагы адамдардын жана окуяларга болгон алдын ала ишенүүгө таасир берет.

Анын калыптанышына үй-бүлө жана социалдык тарбия, ошондой эле, кандайдыр топтун керектөөлөрү чоң таасирин тийгизет. Бала кездеги кабыл алган сезим менен ишеним бара-бара көндүм мүнөзгө айланып кетиши мүмкүн. Баарынан мурда, алдын ала ишенимге авторитардуу чөйрөдө тарбияланган адам көп таасирленет, айталы, бир нерсени догма катары кабыл албай, анын айлана-чөйрөсүндөгү өзүн-өзү урматтаган адамдардын дагы жолугарына көзү жетпегендигине болгон ишенимди негиз кылып алышат.

Ошондой эле, айрым бир топко болгон божомолго ишенимин экинчи бир топко да билдиришерин аныктоого болот. Айрым бир диний топторго болгон көз караштын ишеними, рассалык жактагы топторго да сөзсүз түрдө билдирилет. Андай алдынала өз көз караштарына ишенип алган адамдар, алардын туура эмес экендигин далилдеген учурда, ал тургай ар бир адамдын же топтун ичинде көз-көрүнө окуя болуп өтсө дагы өз ойлорунан, ишенимдеринен баш тартышпайт. Мамлекет өзүнүн жүргүзүп жаткан саясатына жараша мындай алдын ала божомолдоону, дайыма колдоого алат. Буга мисал катары СССРде, АКШда америкалык же советтик саясатка каршы жүргүзүлгөн иш чаралар, же болбосо апартеид мезгилиндеги Түштүк Африкада газеталарга жалаң гана негр калкынын зордук-золбулукка туш келип жаткандыгы тууралуу репортаждарды басуу гана керектигине мамлекет тарабынан көрсөтмө берилгендигин келтирсек болот.

СТЕРЕОТИПТЕР - айрым бир топтор жөнүндө алдын-ала божомолдоолор жалпыланып мүнөздүү жалпылыгы жөнүндө пикирге ишенимдерди пайда кылат. Маселен, аялдардын бардыгы эң эле эмоционалдуу, баардык эркектер - агрессивдуу, д.у.с..

ММК жана саясатчылар дагы аларды колдоого алгандыктан стереотиптен качуу кыйын. Эң алды менен өзүңдүн алдын ала ишениминдин канчалык деңгээлде

экендигин сезүү өтө керек. өзүңдүн аракетинде, жүрүш-турушуңда коңул абалыңда муну эске алуу абдан зарыл. Эң башкысы коомдук түзүлүштү оңдоого же кимдир бирөөгө каршы ошол биздин божомол ишенибиз жардам бере алабы ошону сезе билишибиз зарыл.

С 1 / М2

ДИСКРИМИНАЦИЯ – бул адам укугун чектөөгө алып келген ар кандай бөлүү, чектөө, адаттан тыш деп эсептөө же өйдөсүнтүү.

Дискриминация (басмырлоо) үчүн төмөнкү белгилер негиз боло алат: теринин түсү, теги, жынысы, диний ишеними, сексуалдык ориентациясы, курагы ж.б. Эреже катары, дискриминация шектенүү менен стереотиптерге негизделген.

Адам аң-сезимдүү жана аң-сезимсиз дискриминация жасоосу мүмкүн.

Сиздин күчтүү тайпага тийешелүү экендигиңиз сиздин билип-билбей дискриминацияга барышыңызды шарттап коюшу ыктымал, сиз аны атайын жасабасаңыз да, анын акыбети ошондой болуп калышы мүмкүн.

Андыктан киши башка кишиге же тайпага карата атайын жасаган түз дискриминация менен сырткы калыс кырдаал же чара иш жүзүндө бир кишини\тайпаны өйдөсүнткөн кыйыр дискриминацияны айрымалоо абзел.

Демейде басымдуу тайпа таасири аз же аз сандуу тайпага карата дискриминация жасайт.

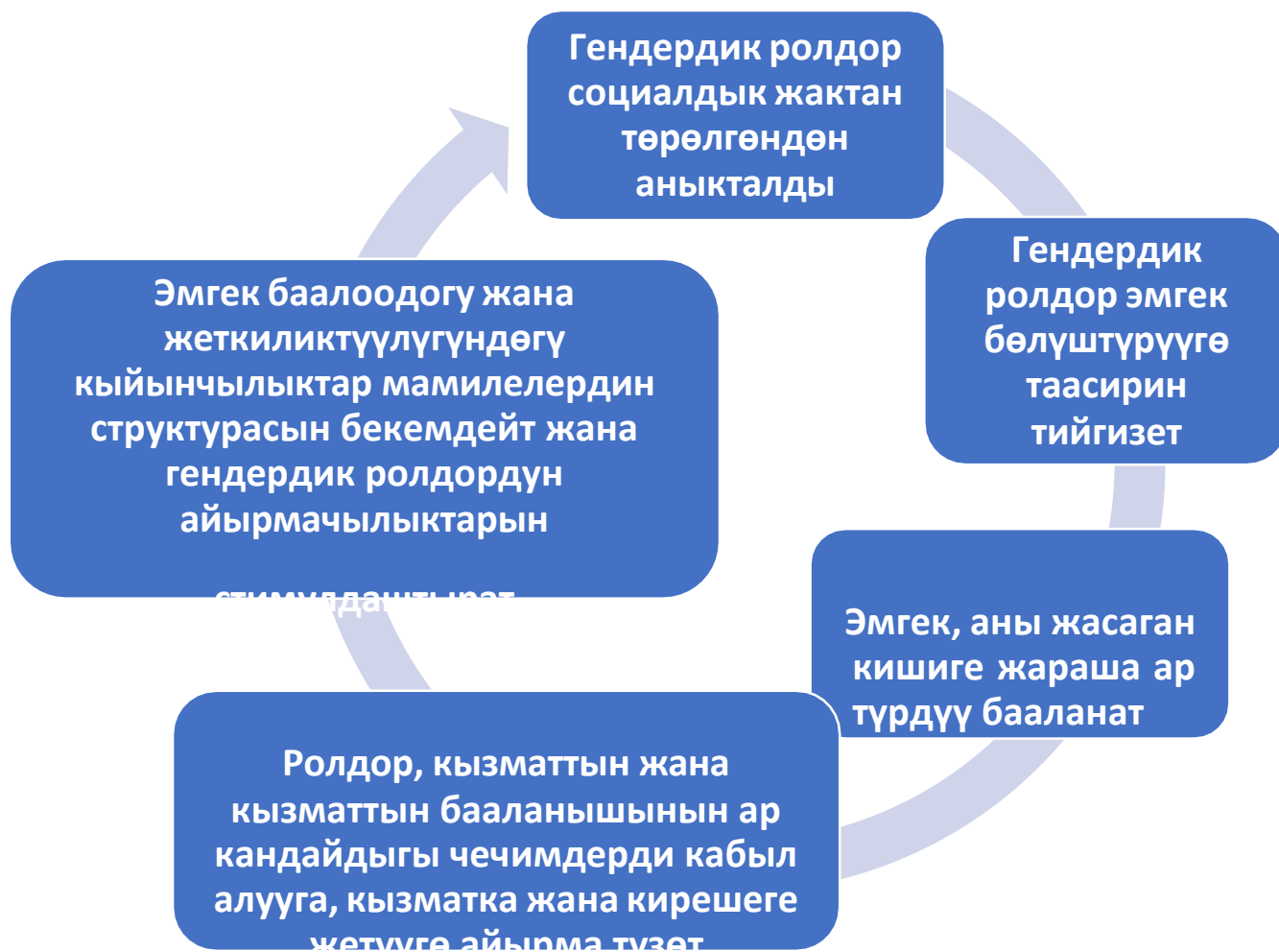
Дискриминация айрым адамдардын арасында да болушу мүмкүн, ошондой эле андан жогорку деңгээлде да болушу ыктымал, айталы, коомдун түзүмүндө бир тайпага башка тайпага салыштырмалуу бир топ утуштуу кырдаал түзүлгөндө же башка тайпаларды дискриминациялоо тенденциясына жол коюлганда. Мындай институционализациялаштырылган дискриминация мыйзамдарда, саясат менен каада-салтта болушу мүмкүн, бул системалуу түрдө коомдогу, уюмдагы тенсиздикке алып келет. Эгерде дискриминация идеологияга кийирилсе, анда ал расизмге, улутчулдукка ж.б. алып келет. Мындай дискриминацияны жоюу үчүн демократиялык мамлекеттер чыныгы теңдикке жетүүгө багытталган убактылуу атайын чараларды (позитивдүү аракеттер) колдонушат. Мындай чаралар мурдагы теңсиздиктин ордун толтуруу үчүн белгилүү тайпаларды башка тайпаларга салыштырмалуу убактылуу өйдөсүнтүүнү жана береги тайпаларга (маселен, аялдарга, этникалык азчылыктарга, майыптарга ж.б.) учур чакта бирдей мүмкүнчүлүк жаратууну түшүнтөт. Позитивдүү аракеттер дискриминация болуп эсептелбейт, а дискриминация менен күрөшүү чаралары болуп эсептелет. Менчик шектенүүсүн тааныган адам аз, демейде биз өз жүрүш-турушубузду жана сезимдерибизди ар кандай түшүнтүү аркылуу алардын бар экендигин таануудан баш тартабыз. Ошондой эле мамлекеттер менен уюмдар алардын аракети атайын болбогонун жана алардын көзөмөлүнөн чыкпаганын айтышып, өздөрүнүн дискриминация саясатын таануудан баш тартышат.

Шектенүү, стереотип жана дискриминацияга каршы эле күрөшпөстөн, аларды жараткан маданиятка каршы күрөшүүбүз керек. Дискриминацияны жоюунун мүмкүн болгон кадамдары: «Адам укугун» толук таануу, атайын убактылуу чараларды кийирүү, диалог менен толеранттуулуктун абалын түзүү, ар кыл тайпалардын жолугушууларын уюштуруу.

2. «Гендер жыныстын социалдык конструкту катары» сессиясына
таратма материалдар

C-2/M1

«Гендердик ролдордун кайра жаралышынын туюк тегереги»



ГЕНДЕР: ТИПТҮҮ СУРООЛОР ЖАНА СУНУШ КЫЛЫНГАН ЖООПТОР**1. Жыныс, гендер жана гендердик ролдор деген эмне?**

Жыныс аялдар менен эркектердин универсалдуу биологиялык айырмалчылыктарына кирет. Ролдордогу болор-болбос айырмачылыктар гана биологиялык айырмачылыктарга кириши мүмкүн (мисалы, аялдар гана бала төрөй алат).

Гендер (gender-тек) – аялдар менен эркектердин социалдык жүрүш-турушун, алардын ортосундагы өзара мамилелерди аныктаган маданий мүнөздөмөлөрдүн спецификалык топтому. Ошентип, гендер аялдарга же эркектерге гана эмес, алардын ортосундагы мамилелерге жана бул мамилелерди социалдык жактан түзүү ыкмаларына, башкача айтканда социумда жыныстардын өзара аракетинин ушул мамилелерин коом кандай “түзө” тургандыгына тиешелүү. “Гендер” – бул өзара мамилелерди өзүнө камтыган түшүнүк болгондуктан, “гендер” деген термин социалдык процесстерди түшүнүү үчүн талдоо шайманы болуп саналат. Гендер – социалдык-саясий процесстин интегралдык бөлүгү, бирок анын кошумчасы эмес.

Гендердик ролдор - өздөштүрүлгөн жүрүш-туруш, ал эркектерге жана аялдарга таандык катары кабылданган ишти, милдеттерди жана жоопкерчиликти шарттайт. Гендердик ролдор бир маданияттын, ошондой эле ар кандай маданияттардын чектеринде туруктуу эмес, өзгөрүлмө, көп түрдүү. Башка сөз менен айтканда, коомдогу ролдор жыныс тарабынан белгиленбейт – алар социалдык түзүлүштөн келип чыгат, ал гендердик адилеттүүлүк проблемасын колдойт, же, тескерисинче, аны тереңдетет.

Дүйнө гендердик ролдордун, анын ичинде бизде, гендердик ролдордун эбегейсиз өзгөрүүлөрүнүн күбөсү болуп калды. Бирок бизде жыныстардын табигый “милдеттеринин” идеясы өзгөчө байымдуу. Аялдар сыяктуу эле, эркектердин үйбүлөсү жана балдары бар, бирок мында алардын мансабы жана эмгек акысы аялдардыкы сыяктуу зыянга учурабайт, аялдардын “жаратылышынан берилген” “үйдүн куту” катары гендердик ролу адам төрөлгөн учурдагы берилген укуктардын ээсине эмес, анын күңүнө айландырган.

Эмне үчүн аял олуттуу социалдык жана адамдык функцияны аткаруу-балдарды төрөө жана аларды тарбиялоо менен ыңгайсыз экономикалык, социалдык-

¹ **Надежда Шведова** - Россия Федерациясынын Илимдер Академиясынын АКШ жана Канада институтунун жетектөөчү илимий кызматкери, саясий илимдердин доктору, гендер маселеси боюнча адис

психологиялык абалда калат, эмне үчүн көп өлкөлөрдө балдарды тарбиялоо жана аларды багуу эркектер үчүн татыксыз иш деп эсептелет деген мыйзамченемдүү суроо келип чыгат. Гендердик ролдордун “милдеттеринин” башка аспекти болуп кесиптик бөлүп-жаруу саналат. Он жыл мурда эле банктар аялдар үчүн иш менен камсыз болуунун анча көп акы төлөнбөгөн эмгек чөйрөсү болгондугу баарына белгилүү, бүгүнкү күндө болсо аялдар ал жактан куулуп жатат.

Демейде мугалим, медициналык мээрман, дагы азырынча врач сыяктуу “аялдардын” кесиби кеңири билимди, тажрыйбаны жана квалификацияны талап кылган иштерге кирет. Мындан тышкары, бул кесиптердеги иш үлкүнүн экономикасы үчүн жана, бүтүндүй алганда, коом үчүн объективдүү түрдө зарыл жана өтө олуттуу. Бирок ал өтө төмөн бааланат. Мисалы, эмне үчүн слесардын иши, медициналык кызматкердин ишине караганда, “кымбат турат”? Аларды баалоодо коомдун критерийлери кайсылар?

2. “Аялдар менен эркектердин ортосундагы теңдештик” деген түшүнүк эмнени билдирет?

Эң башкысы аялдар менен эркектердин турмуш шарты бири-биринен кыйла айырмалана тургандыгын, айрым даражада аялдардын репродуктивдүү функциясынан улам айырмалана тургандыгын түшүнүү керек.

Маселе **бул айырмалардын өкүм сүрүшүндө эмес**, алар аялдар менен эркектердин турмуш шартында **терс таасир этпешинде**, кысым жасоого алып келбешинде², тескерисинче, тиешелүү түрдө эске алынышында турат, бул экономикалык, социалдык жана саясий мүмкүнчүлүктөрдү тең бөлүштүрүүдөн байкалат.

Жыныстардын теңдештиги аларды **бири бирине окшоштурууну же окшоштугун** билдирбейт, бул теңдештик **эркектерге** мүнөздүү болгон шарттарын жана **ыңгайын** норма катарында белгилөөгө тийиш эмес.

Аялдар менен эркектердин ортосундагы теңдештиктин маңызын аныктоо үчүн төмөнкүдөй эки компонент биринчи даражадагы мааниге ээ.

1. Жыныстын (эркектин же аялдын) социалдык структурасы
2. жыныстардын ортосундагы мамилелер.

Кеп **саясат жана коомдук-саясий структуралар турмуш шарттарын моделдөөдө биринчи даражадагы ролду ойногондугунда** жана буга байланыштуу тиешелүү коомдун шарттарына белгиленген тигил же бул жыныстын статусун күчүндү калтырууну жана кайрадан калыбына келтирүүнү **институтташтырууда** турат. Башка сөз менен

² Алсак, 1979-жылы ООНдун Башкы Ассамблеясы кабыл алган аялдарга карата кодулоонун бардык түрлөрүн жоюу Жогорку Кеңеш Конвенциянын биринчи статьясы кодулоону кеңири маанисинде «саясий, экономикалык, социалдык, маданий, жарандык же кандайдыр бир башка жактарда... жыныстын негизинде ар кандай бөлүү, ажыратуу же чектөө» катары аныктайт.

айтканда, **айрым саясат жана коомдук-саясий структуралар мамлекеттик, ошондой эле саясий бийликтин компоненттеринин реалдуу системасында “иштин тартибин бекитет”** (мисалы, айрым өлкөлөрдө мамлекеттик кызматта, ошондой эле партияларда коомдук саясий блоктордо чечимдерди кабыл алуу деңгээлинде кескин гендердик дисбаланс бар).

Эки жыныс ойногон ролдордун ар бири менен байланышкан кысымга алуулардын жана чектөлөрдүн башка көрүнүшү индивиддин ар күндөгү аракеттерине жана чечимдерине байкалбастан жана аргасыздан таасир этет.

Мындан тышкары **эркектер же аялдар тобунда таандык болуу аялдар менен эркектердин социалдык окшоштугунан** гана эмес, ошондой эле аларды бириктирген мамилелерден улам келип чыгат.

Тигил же бул жыныска тиешелүүлүк түшүнүгү өзүнө иерархиялык элементти камтыйт, ага ылайык эркектер, аялдарга караганда, жогорку жан болуп саналат жана тиешелүү түрдө эркектерге таандык болгон функциялар менен дөөлөттөр өзүнүн мааниси боюнча аялдарга таандык болгондордон жогорку турат. **Бул болсо эркектерге мүнөздүү болгон “норма” бүткүл коом үчүн норма (стандарт) болуп саналат, коом аны өзүнүн саясий чечимдеринде жана структураларында чагылдырат дегендикти билдирет.** Кийинкиси атайылап эмес, бирок көп учурда жыныстардын ортосундагы көзкөрүнө теңдешсиздикти түзүп жана чагылдырып турат.

Теңдештик принциби өзүнө айырмалоого укукту, башкача айтканда, эркектер менен аялдардын тигил же бул социалдык тапка таандык болушуна, алардын саясий көзкараштарына, динине, этностук тобуна, расасына же сексуалдык багытына байланыштуу аларга мүнөздүү болгон айырмалоочу белгилерди да **эске алуу зарылчылыгын болжолдой** тургандыгын аңдап-түшүнүү зарыл.

Бир сөз менен айтканда, бул принципти **“Белоснежка принциби”** деп атоого болот, анын негизинде белгилүү жомоктун кейипкеринин ыкмасы турат, ал ар бир Гномдун **“таламдарынын өзгөчөлүктөрүн”** эске алат жана алардын ар бирине ичине ар башка даам салынган май токок берет.

3. “Гендердик теңдештик” жана гендердик адилеттүүлүк” деген эмне?

Гендердик теңдештик – бул аялдар менен эркектердин ортосундагы окшоштуктарды жана айырмачылыктарды, алар ойногон ар кандай социалдык ролдорду коом теңдеш баалоосу.

Гендердик теңдештик – бул аялдар менен эркектер адамдын укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн турмушка ашыруу үчүн теңдеш шарттар аркылуу теңдеш статуска ээ болушу.

Гендердик адилеттүүлүк – бул аялдарга жана эркектерге карата адилеттүү мамиле кылуу процесси, бул тарыхый жана социалдык кемчилкерди, аялдарга жана эркектерге теңдеш позицияларды ээлөөгө тоскоолдук кылган оңтойсуз абалды

компенсациялоо үчүн социалдык чараларды талап кылат. Ошон үчүн биз гендердик адилеттүүлүк теңдештикке алып барат деп жатабыз.

Ошону менен бирге бардык эле аялдар жана бардык эле эркектер бирдей эместигин, аялдар топторунун ортосундагы айырмачылык, аялдар менен эркектердин ортосундагы айырмага караганда, алда канча көп экендигин аңдап-түшүнүү өтө маанилүү. Мында гендердик стереотиптерди жөн гана пайдалануу эмес, гендердик тенденциялар олуттуу.

4. Социалдык теңдештик гендердик теңдештиктен эмнеси менен айырмаланат?

Эгерде социалдык теңдештик бул ар кандай таптарга, социалдык топторго жана катмарларга таандык болгон, мыйзам алдында теңдеш болгон индивиддердин бирдей укуктары жана эркиндиктери мүнөздүү болгон социалдык мамилелердин формасы (түрү) болсо, гендердик теңдештик-бул аялдар жана эркектер адамдын укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн турмушка ашыруу үчүн теңдеш шарттар аркылуу теңдеш статуска ээ болушу. Башка сөз менен айтканда, гендердик теңдештик-бул коомдо социалдык жыныстардын өзара мамилелеринин спецификасын жана статусун эске алуу менен социалдык теңдештиги.

5. Эмне үчүн биз демократия жана гендердик агартуу жөнүндө кеп кылабыз— бул түшүнүктөрдүн ортосунда кандай байланыш бар?

Демократия (грек сөзүнөн **demos** – эл жана **kratos** – бийлик) – элдин бийлиги, элдик бийлик. Алда канча алгылыктуу болуп өкүлчүлүктүү демократия саналат, мында жарандардын фундаменталдык – юридикалык, саясий, социалдык–экономикалык укуктары жана эркиндиктерди жүзөгө ашырылат. Укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн теңдештиги – демократиянын жана улуттук мамлекеттин эң маанилүү принциби. Бул – биздин мамлекет умтулуп жаткан демократиянын идеалы, нормативдик модели.

Теңдештик укугуна төмөндөгүдөй максаттарды турмушка ашыруу аркылуу жетишүүгө болот:

- жыныстардын демократиялык өкүлчүлүгү (теңдештиктин өзөктүү элементи). Бардык деңгээлдерде жана бардык жактарда чечимдерди кабыл алуу процессинде аялдардын жетишсиз өкүлчүлүгү, катышпагандыгы – эң башкы проблема;
- жыныстардын теңдештигинин проблемасы менен камыр–жумур байланышкан экономикалык көз карандысыздык;
- аялдар үчүн, ошондой эле эркектер үчүн кесиптик иш менен үйбүлөлүк турмушту шайкеш келтирүү же натыйжалуу айкалыштыруу;
- билим берүү, анын аркасында коом гендердик ролдор, маданий нормалар, билимдер жөнүндө түшүнүктү муундан муунга өткөрүп берет;
- социалдык диспропорцияларды жана эки жыныс тарабынан тең жоопкерчиликти кайра бөлүштүрүү зарылчылыгын таануу;
- аялдардын укуктарын инсандын укуктарынын ажыралгыс бөлүгү катары толук таануу жана урматтоо.

Эгерде биз демократиялык коомду жана цивилизациялуу мамлекетти куруу жөнүндө кеп кыла турган болсок, анда гендердик мамиле же гендердик өлчөм принциби – жигердүү өкүлчүлүктүү демократияга мүнөздүү болгон саясий маданияттын объективдүү негиздүү белгиси. **Коомдун социалдык–жыныстык эки тобунун кызыкчылыктарын эске алуу – гендердик мамиленин маңызы, аны турмушка ашыруу аялдар менен эркектердин – коомдун жарандарынын ортосундагы теңдештикти камсыз кылат.** Жыныстардын теңдештиги – демократиянын негизи – турмуштун сапатын жогорулатуу. Ошондуктан гендердик агартуусуз чыныгы өкүлчүлүктүү демократияны аңдап-түшүнүү менен куруу да, бардык жарандардын – аялдар менен эркектердин-таламдарын эске алган демократиялык укуктук мамлекеттин өкүм сүрүшү да ойго келбеген нерсе.

Гендердик агартуунун кандай пайдасы бар?

Объективдүү түрдө гендердик агартуу өлкө үчүн зор пайда алып келүүгө кудуреттүү, анткени ал төмөнкүдөй максаттарга жетишүү үчүн зарыл шайман:

- инсандын укуктарынын артыкчылыгынын принциптеринде демократиялык коомду куруу демократия жыныстын өзгөчөлүктөрүн “аңдап-түшүнүшүн жана сезишин” талап кылат;
- мамлекеттин чыныгы улуттук коопсуздугун сактоо: өлкө ар кандай жыныстын, атап айтканда, өлкөдөгү аялдардын турмуштун бардык чөйрөлөрүндөгү потенциалын этибарга албай коюуну же пайдаланбай коюуну уланта албайт;
- эларалык деңгээлде өлкөнүн атаандаштыкка кудуреттүүлүгүн күчөтүү;
- алган эларалык, ошондой эле ички милдеттенмелерди (кол коюлган эларалык документтерди жана өлкөдө аялдардын статусун жакшыртуу жөнүндү чыгарылган өкмөттүн токтомдорун жана Президенттин Жарлыктарын) аткарган бийликтин аброюн колдоо.

Саясатчылар жана башкаруучулар үчүн гендердик агартуунун пайдасын төмөнкүдөй багыттардан көрүүгө болот:

- чечимдерди кеңири маалымат базасы менен камсыз кылуу-чечим кабыл алуучулар кыйла социалдык жана экономикалык факторлорду эске алат, антпеген учурда булар колдон чыгарылышы мүмкүн;
- турмушка ашырылып жаткан программаларга социалдык жактан жетишүү жана адилеттүү мүнөздү камсыз кылуу, бул башкаруучу структураларды жарандык коомдон обочолонтууну четтетүүгө мүмкүндүк берип, мамлекетте социалдык стабилдүүлүктү түзүүгө көмөктөшөт.

Өкмөттүк эмес уюмдар үчүн гендердик агартуунун пайдасы төмөнкүдөй багыттар боюнча айдан ачык:

- ар кыл социалдык топторду, анын ичинде эң оболу, ири социалдык-жыныстык жамаат катары аялдар калкын билимдер менен куралдандырат жана алардын таламдарын социалдык жана экономикалык жактан терең түшүнүүгө көмөктөшөт;
- базалык билимдерди жана тажрыйбаны кеңейтет;

- коомдук таламдарды, атап айтканда, өзгөчө басымдуулук кылган топ катары аялдардын гендердик таламдардын иштиктүү коргоого жана алга илгерилетүүгө жардам берет.

Аналитиктерге жана изилдөөчүлөргө тийген пайдасы:

- калктын ар кандай топторунун таламдарын изилдөөнү терең талдоого, таламдардын социалдык жана экономикалык мазмунун түшүнүүгө көмөктөшөт;
- саясий багыттар, программалар жана чаралар менен өзара аракетте бул таламдардын макулдашылгандыгын ачып көрсөтүүгө мүмкүндүк берет;
- өнүгүүнүн мүмкүн болгон сценарийлерин жана болжол-сунуштарды комплекстүү түшүнүү мүмкүнчүлүгүн берет.

6. Аялдар салт болуп калган гендердик ролдорду, аз акы төлөнүүчү кызмат орундарын ж.б. тандашпайбы?

Гендердик ролдор миңдеген жылдар бою тегеренип жана өзгөрүп турган, биздин коомдо гендердик ролдордун «табигый милдети» деген идея өзгөчө жандуу; сексизм (жыныс принциби боюнча үстөмдүк жөнүндө идеология) адаттагы аң-сезимде кеңири таркаган. Жалпысынан алганда коом жана аялдардын өздөрү өз күткөндөрүн, жана бекем орноп калган көндүктөр боюнча жүрүм-турумун репродукциялоо менен ошол идеологиянын күчтүү таасири астында турат.

Бирок үйдө да, иште да аялдар да, эркектер да өздөрүнүн оор эмгеги кем бааланышын каалабай тургандыгын баса белгилей кетүү керек. Аялдар сыяктуу эле эркектер үйбүлөгө жана балдарга муктаж жана аларды күтөт, бирок мында алардын мансабы жана эмгек акысы жапа чекпейт. Эгерде аялдар да ушундай болсо, алар адилетсиз тарыхый жана социалдык-саясий өнүгүүнүн натыйжаларын башынан өткөрөт, тагыраак айтканда, аялдардын жеке маңызы менен социумдагы анын ролуна коомдук идеалдын «өнүкпөгөндүгүнүн» ортосундагы карама-каршылыктардын туткунунда калынышы улантылат. Эмгек рыногуна кошулган аялдар чындыгында көп учурда өздөрүнө үйбүлөлүк жана энелик милдеттерди аткаруу үчүн мүмкүнчүлүк берүүгө кудуреттүү болгон ишти тандоого умтулат, б.а. ал өз күчүн жана убактысын негизинен аялдын парзы жана милдети болуп саналган «экинчи нөөмөт» үчүн калтырат. Эгерде аял демейдегиден башка ишке же кесипке киришсе, анда ал көп учурда кысымга алууга, анын ичинде ар кандай тармакта – «аялдардын» же «эркектердин» кесибинде кызмат боюнча көтөрүлүүдө кысымга алууга дуушарланат.

7. Эгерде айрым аялдар ийгиликке жана лидерлик позицияларга жетишсе, эмне үчүн буга башкалар, бардык аялдар жетише албайт?

Ар кандай аялдын же эркектин ийгилигинде, мүнөздүн жана жөндөмдүн жеке белгилеринен тышкары көптөгөө тутумдук себептер бар экендиги белгилүү. Көпчүлүк аялдар менен эркектердин тоскоолдуктарга дуушар болгондугунун фактысы алар курмандыкка айланат дегенди билдирбейт. Алардын айрымдары болуп көрбөгөндөй бөгөөттөрдөн тапкычтык, чыгармачылык, кубаттуулук жана эрдик

менен өтөт. Бирок бир ууч аялдар гана ийгиликке жетише тургандыгынын фактысына көңүл буруу керек. Эгерде «бирин-серин» гана аялдар ийгиликке жетишпесе, көпчүлүгү социалдык-экономикалык теңсиздиктин реалдуулугуна жана турмуштун (коомдук – саясий, мамлекеттик бийликтин жана башкалардын) ар кандай чөйрөлөрүндөгү гендердик теңсиздикти калыбына келтирген системалык тоскоолдуктарга дуушарланат, демек: маселе – ар бир өзүнчө турган аялда эмес, маселе бүткүл коомдун жана мамлекеттик масштабында өкүм сүрүүдө, ал улуттук, жалпы мамлекеттик мамилени талап кылат.

8. Сиздер социалдык жыныстардын өзгөчөлүктөрүн эске алуу зарылчылыгы жөнүндө айтып жатасыздар, демек, бирөөлөр бир нерсе алат, ал эми калгандары албайт деп болжолдонууда. Бул демократиялык көз караштан алганда бардык жарандардын теңдештик принциптерине карама-каршы келбейби?

Адеп башталганда аялдар менен эркектерге бирдей мүмкүнчүлүктөр берилсе, бул бирдей натыйжаларды алып келет деген негизде ал аркылуу теңдештикке жетишүүгө болот деп эсептелген. Бирок, бир эле мамиле (кайрылуу) сөзсүз эле тең натыйжаларга алып келбей тургандыгы айкын болду. Мындай позиция теңдештик жөнүндө классикалык либерализм түшүнүгүнө (көз караштар системасына) негизделген, ал «теңдеш мүмкүнчүлүк» же «атаандаштык (атаандашууга жөндөмдүүлүк) теңдештиги» деген түшүнүктү камтыгат.

Аялдарга добуш берүү укугун берүү жападан жалгыз олуттуу нерсе катары каралган. Калгандары жеке аялга (индивидуалдуу) жүктөлгөн болучу. Башкача айтканда, булак аркылуу формалдуу бөгөттөр гана жок кылынган. Бирок турмуш айдан ачык көрсөткөндөй, теңдеш мүмкүнчүлүктөр формалдуу бөгөттөрдүн жоюлушу менен гана пайда боло калбайт, анткени, жаап-жашырылган бөгөттөрдүн комплекси тике кысымга алуу сыяктуу эле аялдарга коомдо саясий, социалдык-экономикалык жана башка таасир тийгизүүнүн өзүнө тиешелүү адилеттүү үлүшүнө ээ болуу, ошондой эле социумда жана мамлекетте татыктуу адилеттүү абалды ээлөө мүмкүнчүлүгүн бербейт.

Теңдештиктин учурдагы концепциясынын маңызы – «натыйжанын теңдештигин» таанууда турат, б.а. бүгүнкү күндө теңдештик түшүнүгү ар башка шарттар орун алгандыктан аялдар менен эркектерге ар башкача мамиле теңдеш (бирдей) натыйжаларга жетишүү үчүн, ошондой эле өткөндөгү кысымга алуунун ордун толтуруу үчүн зарыл экендигине таянат.

Ошентип, теңдештик жынысына, улутуна, дин тутумуна же жөндөмүнө карабастан бардык адамдарга өлкөдө жүргүзүлүп жаткан саясий, экономикалык, маданий жана башка багыттардын оң натыйжаларына жетишүүнүн бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу дегенди билдирет.

Канадалык тажрыйбадан алынган жөнөкөй жана түшүнүктүү мисалда мындай деп айтылган: «Сиз эки адамдын ар бирине бир себеттен кулпунай бергенде эмне болоорун кара көрөлү. Эгерде алардын биринин кулпунайга аллергиясы бар болсо, экинчисиники жок болсо, анда алар мындай мамилеледен теңдеш пайда албайт. Сиз алардын ар бишка кызыкчылыгын эске алган жоксуз. Аларга теңдеш мамилери өз-өзүнчө алганда алардын ар бири ыракаттануу менен жей турган жемиштин ар башка түрүн тандоону же аларга экөө тең ыраазы боло турган сунуш кылууну билдирер эле³. Буга биз жогоруда кеп кылып кеткен «ар бир май тококчо, кандай даамды кошуу керек экендигин» билген «Белоснежка принцибин» сактоо зарылчылыгын кошуу керек.

9. Теңдештик–бул аялдардын проблемасыбы?

Теңдештик узак мезгил бою негизинен аялдардын проблемасы деп эсептелинген. Иш жүзүндө–бул **эркектердин проблемасы**. Кеп эркектерди көпчүлүгү өзүн эркектер түрүнүн өкүлү катары эмес, **адамзат түрүнүн өкүлү катары** карагандыгында. **Гендердик же эркектер шовинизми демократияга, цивилизациялуу коомго жана мамлекетке шайкеш келбейт**. Иш жүзүндө теңдештик проблемасы–бул биз кандай коомду куруп жаткандыгыбыз жөнүндөгү негиздүү маселе.

Коомубуздун гендердик ыкманы эске алуу менен курулган структуралары аялдардын экономикалык жана социалдык толук катышуусу үчүн **бөгөттөрдүн системасынан** бошотулгандыгына карабастан, аялдар жыныска таандыктыгы боюнча кысымга алууну башынан өткөрүп турат. (Алсак, Кыргызстандын Конституциясында аялдар менен эркектерге теңдеш укуктар берилип гана тим болбостон, ошондой эле теңдеш мүмкүнчүлүктөр жана башкалар жөнүндө айтылат).

Бирок реалдуу турмушта аялдардын жөндөмү жана турмуштагы аялдардын ролдук функциялары жөнүндө стереотиптер иш менен камсыз кылуунун демейдегиден башкача, ошондой эле демейки чөйрөлөрүндө аялдар алга илгерилешине тоскоолдук кылып жатат. Бир мисал: Бир өлкөнүн Илимдер академиясынын мүмкүн болгон бардык илимий даражаларга ээ болгон бир илим-изилдөө институтунун жетекчиси өлкөдө гендердик изилдөөлөр зыяндуу, аялдардын саясаттагы теңдеш өкүлчүлүгү жөнүндө кеп кылгандан көрө “мыкты төрөт үйлөрүн куруу керек” деп ачык эле билдирип жатат.

10. Мындай абалдан чыгуунун жолдору кайда?

³ Марика Морис. Гендердик талдоо боюнча окуу куралы. Оттава, Канаданын адам ресурстарын өнүктүрүү министрлиги. (HRDC): 2000, 7-бет.

Эркектердин ролу кайра каралып чыкмайынча, эч кандай маанилүү өзгөрүүлөр мүмкүн эмес. Бул үчүн коомдук идеалды, ошондой эле күндөлүк аң-сезимди өзгөртүү зарыл, бул болсо татаал милдет болуп саналат, аны аялдар менен эркектердин бошотуу үчүн кыймылынын биргелешкен күчаракетинин аркасында гана аткарууга болот. Ошондуктан **эркектерди эмансипациялоо**, башкача айтканда, **коомдо руханийликти жана кесипкөйлүктү** бузган артыкчылык идеясынан, ашкере артыкчылыктардан эркектерди жана коомду бошотуу үчүн кыймылды баштоо зарыл.

Эң ириде эрдикти оройлук, туйбастык жана каардуулук менен чаташтырууга болбой тургандыгын түшүнүү керек. Бул белгилер бала куракта дуушарланган жан кейүүлөрдүн социалдык кемчиликтердин жана чыныгы эрдик жөнүндө бурмаланган элестетүүнүн айынан келип чыгат. Ошол эле учурда чыныгы эрдик бул иш жүзүндө түшүндүрүү мүмкүн болбогон эротикалык категория. Бул-турмушка эргүү, кубануу, мээрим төгүү жана күч кубат берүү жагынан эркектердин касиети.

Жаалдануу эркектерди мүнөздөгөн сапат болуп калууда жана ошонун өзү менен ал эркектер үчүн коомдук идеалдын функциясында атаандаштык кылууда, ал эми экинчи жарымы-аялдар аны эркекке баа берүү үчүн критерий кылып алууда. Мындай элестетүү инсандын жана коомдун бузулуу коркунучун камтыйт жана өзүнүн адашуусу жагынан “мээримдүүлүк” түшүнүгүн баш ийүүчүлүк, пассивдүүлүк, тил алуучулук жана сарамдалсыздык сыяктуу стереотиптик сапаттар менен аныктоо сыяктуу эле коркунучтуу.

11. Кимдир бирөөдөн, атап айтканда, эркектерден реалдуу артыкчылыктардан баш тартышына жетишүү утопия эмеспи?

Жок, бул утопия эмес, анткени азыркы дүйнөлүк тарыхта цивилизациялуу коомдордо, турмуштун бардык чөйрөлөрүндө аялдар менен эркектердин идеалдуу паритетинде болбосо да, ошого жакын абалга жетишилген мисалдар белгилүү (мисалы, Түндүк Европа өлкөлөрү, Канада, АКШ жана башкалар). Албетте, бул өзүнүн өзү боло калбайт. Бошотуу үчүн эркектер кыймылы-бул жынысы боюнча кысымга алуунун бардык формаларынан бошотуу үчүн аялдар кыймылынын натыйжалуулугунун жана таасирдүүлүгүнүн башка тарабы.

Албетте, бошотуу (эмансипация) үчүн эркектер кыймылынын милдети жынысы боюнча кысымга алуунун бардык формаларынан бошотуу үчүн аялдар кыймылына караганда, татаал, анкени:

- кңрүнүп турган **артыкчылыктардан** баш тартуу жана алда канча жогорку баскычтан төмөн түшүү үчүн, адеп-ахлактык жаткан өзүн урматтоо жетишүү үчүн батылдык керек;
- **инсандын басылып жаткан жактарын ойготуу** жана алда канча жогорку **адамдык потенциалды** өнүктүрүү керек;

- аялдарга теңдеш катары мамиле кыла билүү;
- балдар менен баарлашууда ачык жана мээримдүү болуу жана алар үчүн үлгү болуу.

12. Көндүм болуп калган жагдайды өзгөтүүнүн кажети барбы – мындан ким оңолуп кетет?

Кажети бар. Анткени бошотуу үчүн эркектердин кыймылы сөзсүз түрдө

төмөнкүдөй оң натыйжаларга алып келмек:

- согушу жок келечек мүмкүн болор эле;
- эркектер алда канча узак жашамак;
- көп балдар денебою, психологиясы жана руху жагынан алда канча шайкеш өсмөк;
- аялдар денсоолукта жана алда канча бактылуу болмок, алар көп коркмок эмес жана мыкты эне боло алмак;
- ушулардын бардыгы адамзат эволюциясынын алда канча жогорку баскычына жетишүүнү билдирмек.

13. Эмне үчүн түрмүштүн бардык чөйрөсүндө аялдардын статусун жакшыртуу прогресси реалдуулукка айланбай жатат?

Себептер көп, алардын ичинен эң башкылары болуп төмөнкүлөр саналат:

- аялдардын абалы боюнча Төртүнчү үйнөлүк конференцияда (Пекин, 1995-ж.) кабыл алынган жана Бириккен Улуттар Уюмунун Башкы Ассамблеясынын «Аялдар 2000-жылда: XXI кылымда эркектер менен аялдардын ортосундагы теңдештик, өнүгүү жана тынчтык» деген атайын сессиясында (Нью-Йорк, 2000-ж.) ырасталган документтерде белгиленген максаттарды жүзөгө ашыруу боюнча саясий жана мамлекеттик эрктин жоктугу;
- аялдар кыймылынын салыштырмалуу чабалдыгы;
- эркектердин эмансипациясы үчүн, башкача айтканда, эркектерди жана коомду бир жыныстын башкасынан артыкчылык кылуу идеясынан, коомдогу рухий дөөлөттөрдү жана кесипкөйлүктү бузган артыкчылыктардан бошотуу үчүн кыймылдын жоктугу;
- жыныстардын ортосундагы теңдештик идеясын алга илгерилетүү ыкмаларында маселелердин келип чыгышы: көрүлүп жаткан чаралардын көпчүлүгү эркектер факторун эске албайт;
- гендердик жактан кодулануучу жамаат катары аялдардын таламдарын алга илгерилетүү маселелери боюнча реалдуу улуттук механизмдин жоктугу;
- чечимдерди кабыл алуу деңгээлиндеги өкүлчүлүктөгү кескин гендердик теңдешсиздик: чечимдерди кабыл алууга аялдардын жарым-жартылай катышуусу.

14. Жыныстардын проблемасына комплекстүү мамиле эмнени билдирет жана анын булактары кайсылар?

Комплекстүү мамиленин жаңы концепциясы ООНдун Аялдардын проблемалары боюнча үчүнчү конференциясынан кийин ар кандай эларалык документтерде пайда болду (Найроби, 1985). ООНдун Аялдардын проблемалары боюнча дүйнөлүк түртүнчү конференциясынын (Пекин, 1995) жүрүшүндө комплекстүү мамиле концепциясы колдоого алынды жана конференциянын иши аяктагандан кийин кабыл алынган Ишаракеттердин программасында жактырылды. Анда мындай деп айтылат:

“Комплекстүү мамиле аялдар менен эркектердин ортосундагы теңдештиктин проблематикасын бардык жактарга жана бардык деңгээлдерге киргизүү үчүн негизинен саясатты жүзөгө ашырууга тартылган адамдар чечимдерди кабыл алышынын процесстерин уюштурууда (кайра уюштурууда), жакшыртууда, өркүндөтүүдө жана ага баа берүүдө турат”.

Ишаракеттердин программасы жыныстардын теңдештигинин проблемасын чечип, турмушка комплекстүү мамиле кылуу принцибин өздөштүрүүгө чакырат жана төмөнкүлөрдү көрсөтөт:

- “Өкмөттөр жана мамлекеттик-коомдук турмуштун башка катышуучулары жигердүү жана ачык саясатка жагымдуу шарт түзүүгө тийиш, анын максаты бардык саясий стратегияларда жана программаларда жыныстардын ортосундагы теңдештикти чыңдоого багытталган ишаракеттерди интеграциялоо, зарылчылык болгон учурда ар кандай чечимдердин тиешелүү түрдө аялдар жана эркектер үчүн мүмкүн болгон кесепеттерин алар кабыл алынганга чейин талдоо».
- «комплекстүү мамиле өзүнүн маңызы боюнча коомдо жыныстардын теңдештигине жетишүүнүн дал келген стратегиялары экендиги айдан ачык.

15. Жыныстардын теңдештигинин максаттарына жетишүү үчүн гендердик (комплекстүү) мамилени колдонуу учурунда кимдер потенциалдуу аракеттенүүчү адамдар болуп саналат жана алар кандай роль ойнойт?

Гендердик мамилени турмушка ашыруунун маанилүү субъекттери болуп төмөнкүлөр саналат:

- жыныстардын теңдештигинин проблемасына карата комплекстүү мамиледе биринчи даражадагы ролду ойногон саясатчылар, анткени алардын функциялык милдеттери болуп саясий артыкчылыктарды аныктоо жана программаларды козгоо саналат. Ошондуктан алардын саясий эрки жана реалдуу маанайы өтө маанилүү;
- гендердик (комплекстүү) мамилени практикада колдонгон мамлекеттик структуралар;

- аялдар менен эркектердин ортосундагы теңдештикти кубаттоо жана чыңдоо үчүн түзүлгөн улуттук механизм;
- тиешелүү программаларды жана концепцияларды иштеп чыгуучу илим-изилдөө кызматкерлери жана эксперттер;
- саясий процеске таасир эткен өкмөттүк эмес уюмдар жана лобби топтору;
- коомдук пикирге жана аң-сезимге таасир эткен жалпыга маалымдоо каражаттары;
- жаңы идеяларды колдоо, стимулдаштыруу жана көтөрүп чыгуу жагынан ролу өскөн эларалык институттар.

16. Гендердик талдоо аялдарды калкалай албайбы?

Жок, реалдуулук талдоого алынган жерде калкалай албайт жана ал ар кандай саясий багыттардын стратегиясын иштеп чыгууда эске алынат.

C-2/М 3

АЯЛДЫН ҮЧ РОЛУ

Жумушту үч категорияга бөлүүгө болот. Аялдардын ролу бул категориялардын баарында жумушту камтыйт жана бул "аялдардын үч ролу" катары аныкталат.

Өндүрүмдүү/жемиштүү (продуктивдүү) ишмердүүлүгү керектөө жана соода үчүн товарларды жана кызмат көрсөтүүлөрдү өндүрүүнү камтыйт (айыл чарба өндүрүшү, балык уулоо, иш менен камсыз кылуу жана өз алдынча иш жүргүзүү). Адамдан анын иши жөнүндө суралганда, жооп көбүнчө жемиштүү ишмердүүлүккө, өзгөчө акы төлөнүүчү же киреше алып келүүчү жумушка тиешелүү. Аялдар да, эркектер да жемиштүү иш-аракеттер менен алектене алышат, бирок көпчүлүк үчүн алардын функциялары жана милдеттери эмгектин гендердик бөлүнүшүнө жараша айырмаланат. Аялдардын өндүрүмдүү иш-аракеттери көбүнчө эркектердикине караганда азыраак байкалат жана азыраак бааланат.

Репродуктивдүү ишмердүүлүгү үй-бүлө мүчөлөрүн багуу жана кам көрүү, анын ичинде боюна бүтүп, бала төрөп, тарбиялоо, тамак жасоо, үйдү суу жана отун менен камсыздоо, керектүү сатуп алууларды жасоо, үй-бүлө мүчөлөрүнүн ден соолугуна кам көрүү. Адамдын жашап кетүүсү үчүн репродуктивдүү ишмердүүлүк өтө маанилүү, бирок ал "чыныгы иш" деп сейрек эсептелет. Жакыр жамааттарда репродуктивдүү ишмердүүлүк көбүнчө көп убакытты талап кылуучу кол эмгеги деп эсептелет. Бул дээрлик дайыма аялдардын жана кыздардын жоопкерчилиги.

Коомдук ишмердүүлүк – бул коомдук иш-чараларды жамааттык уюштуруу: салтанаттарды жана майрамдарды, конуштагы/айылдагы шарттарды жакшыртуу

боюнча иш, бул топторго жана уюмдарга, жергиликтүү саясий иш-чараларга ж.б. катышуу. Социалдык звенонун экономикалык талдоосунда иштин бул туру сейрек эске алынат. Бирок, ал ишке ыктыярдуу түрдө берилген убакыттын олуттуу көлөмү жумшалат жана коомдук бирдикти уюштуруунун жана өз алдынча аныктоонун кыймылдаткыч күчү болуп, жамааттардын руханий жана маданий өнүгүшү үчүн абдан маанилүү. Жергиликтүү коомдук иштерге аялдар да, эркектер да тартылат, бирок бул жерде да эмгекти гендердик бөлүштүрүү басымдуулук кылат.

Аялдар, эркектер, балдар жана кыздар иш-аракеттердин бардык үч тармагына тең тартылышат. Бирок, көптөгөн коомдордо аялдар репродуктивдүү иштердин дээрлик бардыгын жана продуктивдүү иштердин көбүн аткарышат. Бир чөйрөдөгү ар кандай жоболор жана өзгөртүүлөр башкаларга да таасирин тийгизет. Аялдардын иш жүгү алардын өнүгүү долбоорлоруна катышуусуна тоскоол болушу мүмкүн. Бул долбоорлорго катышууда талаада иштөөгө, өндүрүшкө, окууга же жыйындарга катышууга бөлүнгөн кошумча убакыт аялдын башка иштерге, мисалы, балдарды кароого жана тамак жасоого азыраак убактысы калаарын билдирет.

(Маалымат булагы: *Oxfam Gender Training Manual, 1994*)

3. «Аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу механизмдери» сессиясына таратма материалдар

С 3 / М 1

Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенция 1979-жылдын 18-декабрынан 27(1)-статьясына ылайык 1981 жылдын 3-сентябрында күчүнө кирди.

Ушул Конвенциянын мүчө-мамлекеттери Бириккен Улуттар Уюмунун Уставы адамдын негизги укуктарына, адам инсанынын кадыр-баркына, аялдар менен эркектердин тең укуктуулугуна ишенүүнү кайрадан бекемдегендигин эске алышып, адам укуктарынын жалпы декларациясы дискриминациялабоо принцибин ырастаарын жана бардык адамдар өздөрүнүн кадыр-баркы, укуктары боюнча эркин, тең укуктуу болуп төрөлө тургандыгын жана ар бир адам эч кандай айырмалоосуз, ошонун ичинде жынысы боюнча да, анда жарыяланган бардык укуктар менен эркиндиктерге ээ болууга тийиш экендигин жарыялаганын эске алышып, адам укуктары жөнүндөгү Эл аралык келишимдердин (пакттардын) мүчө-мамлекеттерине эркектер менен аялдар үчүн бардык экономикалык, социалдык, маданий, жарандык жана саясий укуктарды колдонуунун теңдигин камсыз кылуу милдети жүктөөлөрүн эске алышып, эркектер менен аялдардын тең укуктуулугуна салым кошуу максатында Бириккен Улуттар Уюму жана адистештирилген мекемелердин эгидасынын астында кабыл алынган Эл аралык конвенцияларды эске алып, ошондой эле Бириккен Улуттар Уюму жана адистештирилген мекемелер аркылуу кабыл алынган резолюцияларды, декларацияларды жана сунуштарды эске алышып, бирок ушул ар кыл документтерге карабастан мурдагыдай эле аялдарга карата басымдуу дискриминациянын орун алып келишине азыртадан кабатырланышып, аялдарды дискриминациялоо тең

укуктуулуктун жана адамдык кадыр-баркты урматтоонун принциптерин буза тургандыгын, өз өлкөсүнүн саясий, социалдык, экономикалык жана маданий өнүгүшүндө аялдын эркек менен тең тайлашып катышуусуна тоскоол боло тургандыгын өз өлкөсүнүн, жана адамзаттын өсүп-өнүгүшү үчүн аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн толук ачууну кыйындыкка тургузаарын эскертишип, жакырчылыктын шартында аялдардын азык-түлүк, ден-соолукту сактоо, билим берүү, профессионалдык даярдоо чөйрөлөрүндө жана ишке орношуу, ошондой эле башка муктаждыктар боюнча мүмкүнчүлүктөрүнүн чектелип калышына азыртадан кабатырланышып, теңдикке жана акыйкаттуулукка негизделген жаңы эл аралык экономикалык тартиптин орнотулушу эркектер менен аялдардын ортосунда теңдикти камсыз кылууга зор көмөк көрсөтөөрүнө азыртадан ынанышып, апартеидди, расизимдин бардык түрлөрүн, расалык дискриминацияны, колониализмди, неоколониализмди, агрессияны, чет элдик басып алуучулукту жана ээлик кылууну, мамлекеттердин ички иштерине кийлигишүүнү жоюу, эркектер менен аялдардын укуктарын толугу менен ишке ашырыш үчүн зарыл экендигин баса белгилешип, эл аралык тынчтыкты жана коопсуздукту бекемдөө, эл аралык чыңалуунун басаңдашы, өздөрүнүн социалдык жана экономикалык системаларына карабастан бардык мамлекеттердин ортосундагы өз ара кызматташтык, жалпы жана толугу менен куралсыздандыруу, өзгөчө катуу жана эффективдүү эл аралык көзөмөлдө турган ядролук куралсыздандыруу, өлкөлөрдүн ортосундагы мамилелерде акыйкаттуулуктун, теңдиктин, өз ара пайданын принциптерин орнотуу, чет элдик жана колониалдык ээлик кылуунун, басып алуучулуктун астында болгон элдердин өз алдынча жана көз карандысыз болуу укуктарын ишке ашыруу, ошондой эле мамлекеттердин улуттук эгемендүүлүгүн, территориялык бүтүндүгүн урматтоо, социалдык прогреске, өнүгүүгө салым кошоорун жана ошонун натыйжасы катары эркектер менен аялдардын ортосунда толук теңдикке жетишүүгө көмөк көрсөтөөрүн ырасташып, өлкөнүн толук өнүгүшү, бүткүл дүйнөнүн бакубатчылыкта жашашы жана тынчтыкты сактоо иштеринде бардык тармактарда аялдардын эркектер менен тең катышуусун талап кыла тургандыгына азыртадан ишенип, үй-бүлөнүн бакубатчылыкта жашашына жана коомдук өнүгүшүнө ушу кезге чейин жалпы таанууга ээ болбогон үчүн аялдардын киргизген салымынын мааниси, энеликтин, ата-эненин үй-бүлөдөгү жана балдарды тарбиялоодогу ролунун социалдык маанисин эске алышып, тукумду улантуудагы аялдын ролу, балдарды тарбиялоо эркектер менен аялдардын жана жалпы эле коомдук биргелешкен жоопкерчилигин талап кылгандыктан, дискриминациянын себеби болбоого тийиш экендигин моюнга алышып, эркектер менен аялдардын ортосунда толук теңдикке жетишүү үчүн коомдо, үй-бүлөдө эркектердин жана аялдардын салттуу ролун өзгөртүү зарылдыгын моюнга алышып, аялдарга карата дискриминацияны жоюу жөнүндөгү Декларацияда жарыяланган принциптерди ишке ашырууга жана ушул максатта мындай дискриминациялоонун бардык түрлөрү менен жолдорун жоюу үчүн зарыл чараларды колдонууга чечкиндүүлүктү билдиришип, төмөндөгүлөр жөнүндө макулдашышты:

I БӨЛҮК

1-статья

Ушул Конвенциянын максаттарын эске алганда «аялдарга карата дискриминация» түшүнүгү аялдардын өздөрүнүн үй-бүлөлүк абалына карабастан, эркектер менен аялдардын тең укуктуулугунун негизинде саясий, экономикалык, социалдык, маданий, жарандык же ар кандай башка тармактардагы адам укуктарын жана негизги эркиндиктерин таанышын, колдонушун же жүзөгө ашырышын басаңдатууга же жокко

чыгарууга багытталган, жынысы боюнча бардык айырмалоону, эске албоону же чектөөнү билдирет.

2-статья

Конвенцияга мүчө болуп кирген мамлекеттер аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн айыпташат, аялдарга карата дискриминацияны жоюу саясатын токтоосуз бардык тийиштүү ыкмалар менен жүргүзүүгө макул болушат жана ушул максатта төмөнкүлөргө милдеттемелерди мойнуна алышат:

а) эркектер менен аялдардын тең укуктуулук принцибин өздөрүнүн улуттук конституциясына же башка тиешелүү мыйзамына киргизүү, эгерде бул мурда жасалбаса, мыйзамдын жана башка тийиштүү каражаттардын жардамы менен ал принциптин практикалык жүзөгө ашырылышын камсыз кылуу;

б) аялдарга карата болгон ар кандай дискриминацияга тыюу салуучу, зарыл болгон учурда санкцияларды ичине камтыган тийиштүү мыйзамдык жана башка чараларды колдонуу;

в) эркектер менен бирдей негизде аялдардын укуктарын юридикалык жактан коргоону орнотуу, компетенттүү улуттук соттордун жана башка мамлекеттик мекемелердин жардамы менен дискриминациянын актыларынын каалагандай түрүнө каршы аялдарды натыйжалуу коргоону камсыз кылуу;

г) аялдарга карата кандайдыр бир дискриминациялоочу актыларды же аракеттерди жасоодон тыйуу салуу жолу менен кармануу жана мамлекеттик органдар менен мекемелер ушул милдеттенмеге ылайык аракеттене тургандыгын гарантиялоо;

д) кандайдыр адам, уюм же ишкана тарабынан жасалган аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн бардык тиешелүү чараларды көрүү;

е) аялдарга карата дискриминацияны камтыган колдонулуп жаткан мыйзамдарды, токтомдорду, үрп-адаттарды жана практиканы өзгөртүү же жокко чыгаруу үчүн бардык тийиштүү чараларды, анын ичинде мыйзамдык чараларды дагы колдонуу;

ж) аялдарга карата дискриминацияны камтыган өзүнүн кылмыш боюнча мыйзамынын бардык жоболорун жокко чыгаруу.

3-статья

Мүчө-мамлекеттер бардык тармактарда, атап айтканда саясий, социалдык, экономикалык жана маданий тармактарда аялдардын ар тараптуу өнүгүшү менен прогрессин камсыз кылуу үчүн, эркектер менен бирдей негизде адам укуктары менен негизги эркиндиктерин ишке ашырууну, колдонууну аларга гарантиялоо үчүн бардык тийиштүү чараларды, ошонун ичинде мыйзамдык чараларды колдонушат.

4-статья

1. Мүчө-мамлекеттердин эркектер менен аялдардын ортосунда чыныгы теңдикти орнотууну күчөтүүгө багытталган убактылуу атайын чараларды колдонуш ушул Конвенцияда аныкталгандай дискриминациялоочу болуп саналбайт. Бирок алар эч кандай тең укуктуу эмес же дифференциацияланган стандарттарды сактоону пайда кылбаш керек. Качан гана мүмкүнчүлүктөрдүн теңдигинин жана тең укуктуу карым-катыштын максаттарына жетишилгенде, бул чаралар алып ташталууга тийиш;

2. Мүчө-мамлекеттердин энеликти коргоого багытталган атайын жана ушул Конвенцияда камтылган чараларды колдонушу дискриминациялооболуп эсептелбейт.

5- статья

Мүчө-мамлекеттер төмөнкү максаттарда бардык тийиштүү чараларды колдонушат:

а) ырым-жырымдарды түп-тамырынан жоюуга жана жыныстардын биринин сапатынын начардыгына же артыкчылыгына же эркектер менен аялдардын ролунун стереотиптүү болуп калгандыгына негизделген адаттар менен бардык башка практиканы жок кылууга жетишүү максатында эркектер менен аялдардын жүрүм-турумунун социалдык жана маданий моделин өзгөртүү;

б) үй-бүлөлүк тарбиялоо энеликти социалдык функция катары туура түшүнүүнү өзүнө камтышын жана бардык учурларда балдардын таламдары басымдуу болгон шарттарда өз балдарын тарбиялоо жана жетилтүү үчүн эркектер менен аялдардын жалпы жоопкерчилигин таанууну камсыз кылуу.

6- статья

Мүчө-мамлекеттер аялдарды сатып-соодалоонун бардык түрлөрүн жана алардын сойкучулугунан пайда табууну тыйуу үчүн бардык тийиштүү чараларды, ошонун ичинде мыйзамдык чараларды колдонушат.

II БӨЛҮК

7- статья

Мүчө-мамлекеттер өлкөнүн саясий жана коомдук чөйрөсүндө аялдарга карата дискриминацияны жоюу боюнча бардык тийиштүү чараларды колдонушат. Ошону менен бирге эркектер менен бирдей шартта төмөнкү укуктарды камсыз кылышат:

а) бардык шайлоолордо, жалпы элдик референдумдарда добуш берүү, бардык жалпы эл тарабынан шайлануучу органдарга шайлануу;

б) өкмөттүн саясатын туюндурүүдө жана ишке ашырууда катышуу жана мамлекеттик бийликтин кызмат орундарын ээлөө, ошондой эле мамлекеттик башкаруунун бардык деңгээлдеринде мамлекеттик функцияларды жүзөгө ашыруу;

в) өлкөнүн коомдук жана саясий чөйрөсүнүн маселелери менен иштеген бейөкмөт уюмдар менен ассоциациялардын иш-аракеттерине катышуу.

8- статья

Мүчө-мамлекеттер аялдарга эркектер менен бирдей шарттарда жана эч кандай дискриминациялоосуз эл аралык деңгээлде өз өкмөттөрүнүн өкүлү болуу жана эл аралык уюмдардын иштерине катышуу мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу үчүн бардык тийиштүү чараларды колдонушат.

9- статья

1. Мүчө-мамлекеттер өз жарандуулугун алуу, өзгөртүү же сактоо жаатында аялдарга эркектер менен бирдей укуктарды беришет. Алар, атап айтканда, чет элдик адамга күйөөгө чыкканда да, никеде жашап турган кезде күйөөсүнүн жарандыгынын өзгөрүшү да аялдын жарандыгынын автоматтык түрдө өзгөрүшүнө алып келбей тургандыгын, анын жарандыгы жок адамга айланып калбай тургандыгын жана аны күйөөсүнүн жарандыгын алууга мажбурлай албай тургандыгын камсыз кылышат.

2. Мүчө-мамлекеттер аялдарга алардын балдарынын жарандуулугу жаатында эркектер менен бирдей укуктарды беришет.

III БӨЛҮК

10- статья

Мүчө-мамлекеттер билим берүү тармагында аялдарга эркектер менен бирдей укуктарды камсыз кылуу, атап айтканда, эркектер менен аялдардын теңдигинин негизинде төмөндөгүлөрдү камсыз кылуу максатында аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн бардык тийиштүү чараларды колдонушат:

а) айылдык, ошондой эле шаардык райондордо кесипти же адистикти тандоодо багыт берүү үчүн бардык категориялардагы окуу жайларында билим алууга жана дипломдорду алууга бирдей шарттар; бул теңдик мектепке чейинки, жалпы, атайын жана жогорку техникалык билим берүүдө, ошондой эле профессионалдык даярдыктын бардык түрлөрүндө камсыз кылынат;

б) бирдей окутуу программаларына, бирдей экзамендерге, бирдей квалификациядагы окутуучулардын курамына, бирдей сапаттагы мектеп шарттарына жана жабдууларына ээ болууну;

в) ушул максатка жетишүүгө көмөктөшө турган биргелешкен окутууну жана окутуунун башка түрлөрүн кубаттоо жолу менен, атап айтканда, окуу куралдарын жана мектеп программаларын кайрадан карап чыгуу, окутуу ыкмаларын адаптациялоо жолу менен окутуунун бардык деңгээлдеринде жана бардык түрлөрүндө эркектер менен аялдардын ролунун каалагандай стереотиптүү концепциясын четтетүүнү;

г) билим алуу үчүн стипендияларды жана башка жөлөкпүлдөрдү алуунун бирдей мүмкүнчүлүктөрүн;

д) билимин улантуучу программаларына, анын ичинде, улуулардын арасында сабаттуулукту жайылтуу программаларына, атап айтканда, эркектер менен аялдардын билим деңгээлиндеги айырманы мүмкүн болушунча тезиреек жоюуга багытталган жана функционалдык сабаттуулуктун программаларына ээ болуунун бирдей мүмкүнчүлүктөрүн;

е) мектепти аяктабаган кыздардын санын кыскартуу жана мөөнөтүнөн мурда мектептен чыгып кеткендер менен аялдар үчүн программаларды иштеп чыгууну;

ж) спорт жана дене тарбиясы менен машыгууга активдүү катышууга бирдей мүмкүнчүлүктөрдү;

з) үй-бүлөлөрдүн ден соолугун жана бакубат турмушун камсыз кылууга көмөк көрсөтүү максатында билим берүү мүнөзүндөгү атайын маалыматка, анын ичинде, үй-бүлөнүн өлчөмүн пландаштыруу тууралуу маалыматтар менен консультацияларга ээ болууну.

11- статья

1. Мүчө-мамлекеттер иш менен камсыз кылуу чөйрөсүндө аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн эркектер менен аялдардын теңдигинин негизинде бирдей укуктарды, атап айтканда, төмөнкү иштерди, камсыз кылуу максатында тийиштүү чаралардын баарын колдонушат:

а) бардык адамдардын ажырагыс укугу катары эмгектенүү укугун;

б) жумушка жалдоодо бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ болуу укугун, анын ичинде, жалдоодо тандап алуунун бирдей критерийлерин колдонуу;

в) кесиптин же жумуштун түрүн эркин тандап алуу, кызматы боюнча көтөрүлүүгө жана иш менен камсыз болуу кепилдигине, ошондой эле жумуштун бардык жеңилдиктери жана иш шарттарын пайдаланууга кесиптик даярдыктан жана кайра даярдоодон өтүү,

анын ичинде, окуучулук, өркүндөтүлгөн деңгээлдеги кесиптик даярдык жана регулардуу кайра даярдоого ээ болуу укугун;

г) бирдей акыга ээ болуу, анын ичинде, жеңилдиктерди алуу, ошондой эле баалуулугу бирдей болгон эмгек жаатында бирдей шарттарга жана иштин сапатын баалоого бирдей ыкма колдонуу укугун;

д) социалдык камсыз кылуу укугун, атап айтканда, пенсияга чыккан, ишсиз, ооруп, майып болгон, улгайып калган кезде жана эмгекке жарамсыздыктын башка учурларында, ошондой эле төлөнүүчү отпускага ээ болуу укугун;

е) ден соолукту сактоого жана эмгектин коопсуздук шарттарына ээ болуу, анын ичинде, репродуктивдик функцияны сактоо укугуна.

2. Күйөөдө болгондугунун же энелигинин себеби боюнча аялдарга карата дискриминацияны алдын алуу үчүн жана аларга эмгектенүүнүн натыйжалуу укугун гарантиялоо максатында мүчө–мамлекеттер төмөнкүлөрдү аткарыш үчүн тийиштүү чараларды колдонушат:

а) аялдарды кош бойлуу болушунун же кош бойлуулугу же төрөт боюнча отпусканын негизинде санкцияларды колдонуу коркунучуна таянып иштен бошотуп салууга же иштен бошогондо үй-бүлөлүк абалы боюнча дискриминацияга тыйуу салуу;

б) мурдагы иштеген ордун, кызмат абалын же социалдык жөлөкпулдарын жоготпостон, төлөнүүчү отпускаларды же кош бойлуулугу менен төрөгөндүгү боюнча берилген жөлөкпулдар менен салыштырууга мүмкүн болгон социалдык жөлөкпулдар төлөнүп туруучу отпусканы киргизүү;

в) ата-энелердин үй-бүлөлүк милдеттерин эмгек менен айкалыштырышына жана коомдук жашоого дагы катышышына жол берүү максатында зарыл болгон кошумча социалдык кызматтарды көрсөтүүнү колдоо, атап айтканда, балдарды кароо боюнча мекемелердин тармагын түзүү жана кеңейтүү аркылуу;

г) кош бойлуулук учурунда аялдарды, алардын ден-соолугу үчүн зыяндуулугу далилденген иштерден өзгөчө коргоону камсыз кылуу.

3. Ушул статьяда козголгон укуктарды коргоого тийиштүү мыйзам мезгил-мезгили менен илимийтехникалык билимдерде каралат, ошондой эле мүмкүн болушунча кайрадан иштелип, же алынып ташталат, же кеңейтилет.12-статья

1. Мүчө-мамлекеттер эркектер менен аялдардын теңдигинин негизинде медициналык тейлөөгө ээ болууну, атап айтканда, үй-бүлөнүн өлчөмүн пландаштырууга тийиштүү маселелерде, камсыз кылуу үчүн саламаттыкты сактоо тармагында аялдарга карата дискриминацияны жоюу максатында бардык тийиштүү чараларды колдонушат.

2. Ушул статьянын 1-пунктунун жоболору менен катар мүчө-мамлекеттер аялдарга кош бойлуулук, төрөт жана төрөгөндөн кийинки мезгилдерде тиешелүү тейлөөнү, зарыл болгон учурларда акысыз кызматтарды, ошондой эле кош бойлуулук жана бала эмизүү учурунда тиешелүү тамактанууну камсыз кылышат.

13- статья

Мүчө-мамлекеттер эркектер менен аялдардын теңдигинин негизинде тең укуктарды камсыз кылуу максатында экономикалык жана социалдык чөйрөнүн башка тармактарында аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн бардык тийиштүү чараларды көрөт, атап айтканда:

- а) үй-бүлөлүк жөлөкпүлдарга ээ болуу укугун;
- б) кыймылсыз мүлккө, ссудаларды, насыяларды жана финансылык кредиттин башка түрлөрүн алуу укугун;
- в) эс алууга байланыштуу чараларда, спорт менен машыгууда жана маданий жашоонун бардык чөйрөлөрүндөгү катышуу укугун.

14-статья

1. Мүчө-мамлекеттер элет жергесинде жашаган аялдар туш болгон өзгөчө көйгөйлөрүн жана өз үй-бүлөлөрүнүн экономикалык бакубатуулугун камсыз кылууда аялдардын аткарган маанилүү ролун, ошонун ичинде, чарбанын товардык эмес чөйрөсүндөгү алардын аракеттерин көңүлгө алышат жана ушул Конвенциянын жоболорун айыл жергесинде жашаган аялдарга карата колдонулушун камсыз кылуу үчүн бардык тийиштүү чараларды колдонушат.

2. Мүчө-мамлекеттер эркектер менен аялдардын теңдигинин негизинде айыл райондорун өнүктүрүүгө, андай өнүгүүдөн пайда алууга, аялдардын катышуусун камсыз кылуу максатында айыл райондорунда аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн бардык тийиштүү чараларды колдонушат, атап айтканда, андай аялдарга төмөнкүдөй укуктарды камсыз кылышат:

а) бардык деңгээлдерде өнүктүрүү пландарын иштеп чыгууга жана ишке ашырууга катышуу;

б) тийиштүү медициналык тейлөөгө, анын ичинде, үй-бүлөнүн өлчөмүн пландаштыруу маселелери боюнча маалыматтарга, консультацияларга жана тейлөөгө ээ болуу;

в) социалдык камсыздандыруу программалары берген ийгиликтерин түздөн-түз колдонуу;

г) формалдык да, формалдык эмес да билим берүүнүн көрсөткөн даярдыктарынын бардык түрлөрүнө ээ болуу, анын ичинде функционалдык сабаттуулукка ээ болуу, ошондой эле жамааттык тейлөөнүн бардык каражаттарынын кызматтарын, айыл-чарба маселелери боюнча консультативдик кызматтардын, атап айтканда, алардын техникалык деңгээлин жогорулатуу үчүн консультациялык кызматтарды алуу;

д) жалданып иштөө же көз карандысыз эмгек ишкердиги аркылуу экономикалык мүмкүнчүлүктөргө бирдей ээ болууну камсыз кылуу максатында өз-ара жардам топторун жана кооперативдерди түзүү;

е) жамааттык иштердин бардык түрлөрүнө катышуу;

ж) айыл чарба кредиттерине жана насыяларына, сатуу системасына тийиштүү технологиясына ээ болуу, жер жана агрардык реформаларда, ошондой эле жерлерди кайрадан жайлаштыруу, бөлүштүрүү планында тең статуска ээ болуу;

з) жашоонун тийиштүү шарттарын, өзгөчө турак-жай шарттарын, санитардык тейлөөнү, электр жана суу менен жабдуунун, ошондой эле транспорт менен байланыш каражаттарын колдонуу.

IV БӨЛҮК

15-статья

1. Мүчө-мамлекеттер аялдардын эркектер менен мыйзам алдындагы теңдигин таанышат.

2. Мүчө-мамлекеттер аялдарга эркектер менен бирдей жарандык укук жөндөмдүүлүгүн жана аны ишке ашыруунун бирдей мүмкүнчүлүктөрүн беришет. Алар, ошону менен бирге, келишимдерди түзүүдө жана мүлктү башкарууда аларга бирдей укуктарды, ошондой эле соттордо жана трибуналдарда териштирүүнүн бардык этаптарында бирдей мамилени камсыз кылышат.

3. Мүчө-мамлекеттер укуктук натыйжасы аялдардын укук жөндөмдүүлүгүн чектөөгө алып келген бардык келишимдер жана башка бардык ар кандай түрдөгү жеке документтер жараксыз деп санала тургандыгына макулдашышат.

4. Мүчө-мамлекеттер эркектер менен аялдарга орун которуусуна, убактылуу жашаган жерин жана туруктуу жашаган жерин тандоо эркиндигине тиешелүү мыйзамдар жагынан бирдей укуктарды беришет.

16-статья

1. Мүчө-мамлекеттер нике жана үй-бүлөлүк мамилелерге тийиштүү бардык маселелерде аялдарга карата дискриминацияны жоюу үчүн бардык тийиштүү чараларды колдонушат, ошону менен бирге, эркектер менен аялдардын теңдигинин негизинде төмөнкүлөрдү камсыз кылышат:

а) никеге турууга бирдей укуктарды;

б) жубайын эркин тандап алууга, никеге өзүнүн толук жана эркин макулдугу менен гана турууга бирдей укуктарды;

в) никеде туруу учурунда, аны бузууда бирдей укуктарды жана милдеттерди;

г) ата-эне катары эркектер менен аялдардын, алардын үй-бүлөдөгү абалына карабастан, балдарына тийиштүү маселелерде бирдей укуктарын, милдеттерин; бардык учурларда балдардын таламдары басымдуулук кылуучу болуп эсептелет;

д) балдардын саны жана алардын төрөлүшүнүн ортосундагы аралыктар тууралуу маселени эркин, жоопкерчиликти чечүүгө жана аларга бул укуктарды ишке ашырууга мүмкүндүк берген маалыматка, билимге, ошондой эле каражаттарга ээ болууга бирдей укуктарды;

е) балдарды асырап алуучу, балдардын ишенимдүү адамы, аларга ата-эне болуу укугуна же ушуга окшош функцияларды аткарууга, эгерде алар улуттук мыйзамда каралган болсо, бирдей укуктарды жана милдеттерди; бардык учурларда балдардын таламдары басымдуулук кылуучу болуп эсептелет;

ж) күйөөсү менен аялынын бирдей өздүк укуктарын, анын ичинде фамилиясын, кесибин, жана ишин тандап алуу укугун;

з) акысыз жана акы төлөөнүүчү мүлккө ээ болуу, мүлктү алуу, башкаруу, колдонуу жана бөлүштүрүү жаатында жубайлардын бирдей укуктарын.

2. Жаш балага шакек салып кудалап жана никеге тургузуу юридикалык күчкө ээ эмес жана никелешүү жаш курагын аныктоо жана граждандык абал актыларында никелердин сөзсүз катталышы максатында бардык зарыл мыйзамдык чаралар колдонулат.

V БӨЛҮК

17-статья

1. Ушул Конвенциянын ишке ашырылышынын жүрүшүн кароо үчүн аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу боюнча Комитет (мындан ары «Комитет» деп аталуучу) түзүлөт. Ал Конвенция күчүнө кирген учурда он сегиз, ал эми ратификациялоодон же ага отуз бешинчи мамлекет кошулгандан кийин жыйырма үч эксперттен турат, алар жогорку моралдык сапаттарга жана ушул Конвенцияга тийиштүү тармактарда компетенттүүлүккө ээ. Буларды мүчө-мамлекеттер өздөрүнүн жарандарынын ичинен тандап шайлашат жана өзүнүн инсандык сапатын да карашат, анда акыйкаттуу географиялык бөлүштүрүү жана цивилизациянын ар кайсы формаларынын, ошондой эле негизги укуктук системаларынын өкүлчүлүгү эске алынат.

2. Комитеттин мүчөлөрү мүчө-мамлекеттер көрсөткөн адамдардын тизмесине киргизилген адамдардын ичинен жашыруун добуш менен шайланышат. Ар бир мүчө-мамлекет өз жарандарынын ичинен бир өкүлдү көрсөтө алат.

3. Алгачкы шайлоолор ушул Конвенция күчүнө кирген күндөн тартып алты айдан кийин өткөрүлөт.

Ар бир шайлоону өткөрүүнүн мөөнөтүнө чейин эң аз дегенде үч ай мурун Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретары мүчө-мамлекеттерге эки айдын ичинде өздөрүнүн талапкерин көрсөтүшүн өтүнгөн кат жиберет. Генералдык секретарь тизмени даярдайт. Бул тизмеге көрсөтүлгөн бардык тарап аларды сунуш кылган мүчө-мамлекеттерди көрсөтүү менен алфавиттик тартипте киргизилет, мүчө-мамлекеттерге тааныштырылат.

4. Комитеттин мүчөлөрүн шайлоо Бириккен Улуттар Уюмунун борбордук мекемелеринде Генералдык секретарь аркылуу чакырылуучу мүчө-мамлекеттердин кеңешмесинде өткөрүлөт.

Мүчө-мамлекеттердин үчтөн эки бөлүгү кворумду түзгөн бул жыйналышта Комитетке шайланган болуп эң көп сандагы добуштарга ээ болгон жана катышып отурган, добуш берүүгө катышкан мүчө-мамлекеттердин өкүлдөрүнүн басымдуу көпчүлүк добушун топтогон талапкерлер Комитетке шайланган адам болуп эсептелет.

5. Комитеттин мүчөлөрү төрт жылдык мөөнөткө шайланат. Бирок, биринчи шайлоодо шайланган тогуз мүчөнүн ыйгарым укукка ээ болуу мөөнөтү эки жыл өткөндөн кийин бүтөт; биринчи шайлоо өткөрүүлөр замат ушул тогуз мүчөнүн фамилиялары Комитеттин төрагасы аркылуу чучукулак кармашуу боюнча тандалып алынат.

6. Комитеттин кошумча беш мүчөсүн тандап алуу ушул статьянын 2-, 3- жана 4-пункттарынын жоболоруна ылайык отуз бешинчи мамлекеттин ушул Конвенцияны ратификациялашынан же ага биригишинен кийин өткөрүлөт. Ушинтип шайланган эки кошумча ыйгарым укукка ээ болуу мөөнөтү эки жылдан кийин бүтөт; ушул эки мүчөнүн фамилиялары Комитеттин төрагасы аркылуу чучукулак боюнча тандалып алынат.

7. Күтүлбөгөн бош кызмат орундарын толтуруу үчүн анын эксперти Комитеттин мүчөсү катары кызматын токтоткон мүчө-мамлекет Комитет тарабынан жактырылган өзүнүн жарандарынын ичинен башка экспертти дайындайт.

8. Комитеттин мүчөлөрү Комитеттин милдеттеринин маанилүүлүгүн эске алуу менен Ассамблея аркылуу бекитилген тартипте жана шарттарда Бириккен Улуттар Уюмунун каражаттарынан эмгек акы алышат.

9. Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретары Комитеттин функцияларынын натыйжалуу аткарылышы үчүн ушул Конвенцияга ылайык зарыл болгон персоналды жана материалдык каражаттарды берет.

18-статья

1. Мүчө-мамлекеттер ушул Конвенциянын жоболорунун аткарылышы үчүн кабыл алынган мыйзамдык, соттук, административдик же башка чаралар тууралуу жана ушуга байланыштуу жетишилген прогресс тууралуу докладды Комитет аркылуу кароо үчүн Бириккен улуттар уюмунун Генералдык секретарына берүүгө милдеттенет:

а) таламдаш мамлекет үчүн ушул Конвенция күчүнө кирген күндөн тартып бир жылдын ичинде,

б) мындан кийин жок дегенде ар бир төрт жыл сайын, андан соң качан бул жөнүндө Комитет сураганда.

2. Докладдарда ушул Конвенция боюнча милдеттемелерди аткаруу даражасына таасир эткен факторлор менен кыйынчылыктар көрсөтүлөт.

19-статья

1. Комитет өзүнүн аткарууга киргизген тартибинин эрежелерин бекитет.

2. Комитет өзүнүн кызматчыларын эки жылдык мөөнөткө шайлайт.

20-статья

1. Комитет жыл сайын ушул Конвенциянын 18-статьясына ылайык көрсөтүлгөн докладдарды кароо максатында, эреже боюнча эки жумадан ашпаган мөөнөттүн ичинде кеңешме өткөрөт.

2. Комитеттин кеңешмелери, эреже боюнча Бириккен Улуттар Уюмунун борбордук мекемелеринде же Комитет аркылуу аныкталган бардык башка ылайыктуу жерде өткөрүлөт.

21-статья

1. Комитет жыл сайын Экономикалык жана Социалдык Кеңеш аркылуу Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык Ассамблеясына өзүнүн ишкердиги тууралуу доклад жасайт жана мүчө – мамлекеттерден алынган докладдар менен маалыматтарды талдоого негизделген жалпы мүнөздөгү сунуштар менен көрсөтмөлөрдү сунуш кылат. Андай жалпы мүнөздөгү сунуштар, көрсөтмөлөр мүчө-мамлекеттердин пикирлери менен бирге, эгерде андайлар бар болсо, Комитеттин докладына киргизилет.

2. Генералдык секретарь Комитеттин докладдарын кабарлоо үчүн Аялдардын абалы боюнча Комиссияга жиберет.

22-статья

Адистештирилген мекемелер алардын ишкердигинин чөйрөсүнө кирүүчү ушул Конвенциянын жоболорун ишке ашыруу тууралуу маселелерди караган учурда көрсөтүлүүгө укуктуу. Комитет адистештирилген мекемелерге алардын ишкердигинин чөйрөсүнө кирүүчү тармактарда Конвенциянын ишке ашырылышы тууралуу докладдарды көрсөтүшүн сунуш кыла алат.

VI-БӨЛҮК

23-статья

Ушул Конвенцияда эч нерсе:

а) мүчө-мамлекеттин мыйзамында; же

б) мындай мамлекет үчүн күчүнө ээ болгон кандайдыр бир башка эл аралык конвенцияда, келишимде же макулдашууда камтылышы мүмкүн болгон эркектер менен аялдардын ортосундагы тең укуктуулукка жетишүүгө көбүрөөк салым кошо турган кайсы-бир жоболорду козгобойт.

24-статья

Мүчө-мамлекеттер ушул Конвенцияда таанылган укуктарды толук ишке ашырууга жетишүү үчүн улуттук деңгээлдеги бардык чараларды колдонууга милдеттенишет.

25-статья

1. Ушул Конвенция баардык мамлекеттердин кол коюшу үчүн ачык.
2. Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретары ушул Конвенциянын сактоочусу болуп дайындалат.
3. Ушул Конвенция ратификацияланууга тийиш. Ратификациялоо грамоталары болсо Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретарына сактоого берилген.
4. Бул Конвенция ага бардык мамлекеттердин биригиши үчүн ачык. Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретарына биригүү тууралуу документти сактоого берүү жолу менен жүргүзүлөт.

26-статья

1. Бул Конвенция кайрадан карап чыгуу жөнүндө өтүнүч бардык убакытта баардык мүчөмамлекет аркылуу Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретарына жазуу жүзүндөгү билдирүү жолу менен берилет.
2. Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык Ассамблеясы, эгерде ал кандайдыр бир чаралардын колдонулушун зарыл деп тапса, анда өтүнүч жаатында кайсы чараларды колдонуу керектиги тууралуу чечим кабыл алынат.

27-статья

1. Ушул Конвенцияны Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретарына жыйырманчы ратификациялоо грамотасы же биригүү тууралуу документ сактоого берилгенден тартып отузунчу күнү күчүнө кирет.
2. Бул Конвенция ратификациялоочу же жыйырманчы ратификациялоо грамотасы же биригүү тууралуу документ сактоого берилгенден кийин ага кошулуучу ар бир мамлекет үчүн ушул Конвенция анын ратификациялоо грамотасы же биригүү тууралуу документ сактоого берилгенден тартып отузунчу күнү күчүнө кирет.

28-статья

1. Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретары ратификациялоо же биригүү учурунда мамлекеттер аркылуу жасаган эскертүүлөрдүн текстин алат жана бардык мамлекеттерге таратат.
2. Бул Конвенциянын максаттары жана маселелери менен шайкеш келбеген эскертүүгө жол берилбейт.

3. Эскертүүлөр Генералдык секретардын наамына багытталган тийиштүү билдирүү жол менен бардык убакта алынып ташталат. Генералдык секретарь бул тууралуу бардык мүчө-мамлекеттерге кабарлайт. Ал алынган күндөн тартып күчүнө кирет. 29-статья

1. Сүйлөшүүлөр жолу менен чечилбеген ушул конвенцияны түшүнүү же колдонуу боюнча эки же бир нече мүчө-мамлекеттердин ортосундагы бардык талашкан тараптардын биринин өтүнүчү боюнча арбитраждык чечмелөөгө берилет. Эгерде ал арыз берилген мөөнөттөн тартып алты айдын ичинде бир бүтүмгө келишпесе, эки тараптын кайсынысы гана болбосун ал талаш-тартыш соттун

Статусуна ылайык арыз берүү жолу менен аталган талашты Эл аралык сотко бере алат.

2. Ар бир мүчө-мамлекет ушул Конвенцияга кол коюп же ратификациялаган, же болбосо ага биригип жаткан учурда өзүн ушул статьянын 1-пунктунда камтылган милдеттерге байланыштуу эместиги жөнүндө билдире алат. Башка мүчө-мамлекеттер мындай эскертүү жасаган кайсы бир мүчө-мамлекетке карата ушул статьянын көрсөтүлгөн пунктунан келип чыгуучу милдеттенмелерди мойнуна алышпайт.

3. Бул статьянын 2-пунктуна ылайык эскертүү жасаган баардык мүчө-мамлекет каалаган убактысында Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретарына билдирүү жолу менен өзүнүн эскертүүсүн алып сала алат.

30-статья

Англис, араб, испан, кытай, орус жана француз тилдериндеги тексттери бирдей болуп саналган бул Конвенция Бириккен Улуттар Уюмунун Генералдык секретарына сактоого берилет.

Муну күбөлөндүрүш үчүн, буга тийиштүү түрдө ыйгарым укуктуу жактар бул Конвенцияга кол коюшту.

ГЕНДЕРДИК ТАЛДОО СУРОО-ЖООПТОРДО

Төмөнкө материалдан ыңгайлаштырылган:

Шведова Н.А. ГЕНДЕР: типтүү суроолор жана сунушталган жооптор. www.owl.ru

Эмне үчүн биз гендердик талдоонун “процесси” жөнүндө айтып жатабыз жана процесстин өзүнүн функциясы кандай ?

Процесс гендерного анализа предназначен:

Гендердик талдоо процесси төмөнкүлөргө арналган:

- саясатты иштеп чыгууга комплекстүү мамиленин аспектинин бири болууга жана заманбап анализдин сапатын жогорулатууга;
- саясатты иштеп чыгуу процессинин ар бир кадамына гендердик мамилени интеграциялоо;
- көйгөйлөрдү жана факторлорду чечүү жана андан ары изилдөөгө түрткү берүү;
- буга чейин иштелип чыккан экспертизаны колдонуу жана талдоо жана саясатты иштеп чыгууга катышкан адамдардын болгон тажрыйбасын жана жөндөмдүүлүгүн колдонуу;
- окуялардын өнүгүүсүнүн ар кандай этаптарында гендердик талдоо методологиясын колдонуу.

Сиздин практикаңызда гендердик анализди кантип колдонсо болот?

Существуют различные способы применения гендерного анализа на практике. На международном уровне Организация Объединенных Наций, Мировой Банк, Международная Организация Труда подготовили *руководства* по гендерному анализу или опубликовали *заявления по гендерному анализу*. Правительства многих стран (например, Новой Зеландии, Норвегии, Канады и др.) также выпустили *руководства* (инструкции) по гендерному анализу. Данная публикация содержит «Гендерный анализ: Стратегияны иштеп чыгуу боюнча колдонмо. Кызыккандар үчүн окууга пайдалуу болгон Канаданын Аялдардын иштери боюнча Практикалык колдонмо. Акыркысы гендердик талдоо процессинде сегиз этапты же «кадамдарды» сунуштайт, анын ичинде:

- Көйгөйдү аныктоо жана чечүү жолдору
- Каалаган/күтүлгөн жыйынтыктарды аныктоо
- Маалыматтык жана консультациялык ресурстарды аныктоо
- Изилдөө жүргүзүү
- Иштеп чыгуу жана талдоо жолдору
- Сунуштарды иштеп чыгуу/чечим издөө
- Коммуникация саясаты
- Талдоонун сапатын баалоо

Бири-биринен айырмаланышы мүмкүн болгон башка рецепттер бар экенин дагы белгилей кетүү керек. Бирок, алардын жалпылыгы гендердик анализдин субъекттеринин баалуулук багыттарынын ролуна жана маанисине көңүл бурганында.

Башкача айтканда, ар кандай варианттар саясатты иштеп чыгуучулар жана ойчулдар процесстин таасирдүү катышуучулары катары өз иштерине эмне алып келерин билиши керек экендигин баса белгилейт. Бул инсандардын турмуштук тажрыйбанын таасири астында калыптанган жеке баалуулуктары – алардын иштөө ыкмасы, билим базасы, маалымат ресурстары, байланыштары, маданияты – алардын саясий көйгөйлөрдү жана мамилелерди кабыл алуу ыкмасына таасир этет.

Ошол сыяктуу эле, алар иштеп жаткан система тарабынан иштелип чыккан баалуулуктардын масштабы таасир этет. Бюрократиялык жана саясий процесстер чечимдерди кабыл алууга таасир этүүчү баалуулук багыттарынын натыйжасы болуп саналат.

Гендердик чен-өлчөмдөр өнүкпөгөн саясий маданияттарда гендердик сезимтал саясат коомду уюштуруунун жана жашоонун эрежелерин аныктаган үстөмдүк кылуучу баалуулуктарга карама-каршы келет. Аялдардын тажрыйбасы жана аялдардын салымы эркек менен аялдын инсандык баалуулугунун ченем-стандарты боюнча эмес, эркек стандарты боюнча өлчөнөт, демек, алардын өнүгүү субъекти катары реалдуу салымы боюнча эмес.

Саясатты иштеп чыгуу жана талдоо үчүн жооптуу адамдар бул карама-каршы жана атаандаш баалуулуктар менен күрөшүүсү керек деп болжолдонууда. Бул учурда алардан көп нерсе көз каранды: алар же белгилүү бир анализге тең салмактуулукту жана универсалдуулукту берип, адилеттүү жыйынтыкка алып келе турган варианттарды сунушташы мүмкүн, же акыр аягында цивилизациялык эмес мамилени бекемдеген мындай вариантты иштеп чыгууга салым кошо алат.

Ошентип, өз баалуулуктарын жана иш-аракет жүргүзүлүп жаткан чөйрөнүн баалуулуктарын билүү, алардын чечимдерди кабыл алуудагы таасирин түшүнүү жана жалпысынан гендердик маселелерге сезимталдык гендердик методологиянын зарыл компоненттери болуп саналат. Баалуулуктарды изилдөө жана аларды кабыл алуу талдоо процесси үчүн маанилүү факторлордун аң-сезимин күчөтөт. Ошондуктан, баалуулуктарды тактоо талдоо процессинин бир бөлүгү болуп саналат.

Саясатты иштеп чыгуу жана талдоо менен алектенгендер үчүн төмөнкү суроолорду берүү туура көрүнөт:

- Баалуулуктар жана тажрыйбалар түшүнүүнү кантип тереңдетет жана көйгөйдү изилдөөгө болгон каалоону арттырат?
- Баалуулуктар жана тажрыйбалар көрүү мүмкүнчүлүгүн кантип чектейт же суроо берип, жоопторду угууга тоскоол болот?
- Өзүн-өзү, системаны жана коомдун баалуулуктары сунуш кылынган саясат варианттарынын спектрин кантип чектейт?
- Сунушталган чечимдерде баалуулуктардын кагылышуусу бар экендигин аныктоо үчүн эмне кылса болот?

Дагы бир маанилүү эскертүү: көйгөйдү аныктоо стадиясында иштелип чыккан саясий курс, мыйзам долбоору, программа, б.а. кандайдыр бир чара башка "гендердик таасирге" ээ эмес.

Чындыгында тигил же бул чаранын гендердик өзгөчөлүгү дайыма эле так көрүнбөйт. Бирок, ал азыр көрүнбөсө, кийинчерээк пайда болушу мүмкүн экенин эстен

чыгарбоо керек. Ушуга байланыштуу гендердик индикаторлорго өзгөчө маани берилет, алар белгилүү бир функцияны аткарышат - убакыттын өтүшү менен гендерге карата коомдогу өзгөрүүлөрдү аныктоо.

Индикаторлордун маанилүүлүгү алардын убакыттын өтүшү менен аялдардын жана эркектердин статусунун жана ролунун өзгөрүшүн көрсөтүү жөндөмдүүлүгүнөн келип чыгат жана ошону менен гендердик теңчиликтин максатына жетип жатканын өлчөй алат. Индикаторлорду жана башка тиешелүү баалоо методологияларын колдонуу натыйжаларга кантип жетишилгенин жакшыраак түшүнүүгө өбөлгө түзөрүн эске алуу менен, гендердик сезимтал индикаторлорду колдонуу келечекте жакшыраак пландаштырууга жана программаны ишке ашырууга көмөктөшөт.

Гендердик талдоо талдоонун башка түрлөрүн жокко чыгарабы?

Гендердик талдоо талдоонун башка түрлөрүн жокко чыгарбайт. Кадимки карап чыгуу процессин алмаштыруунун кереги жок, бирок гендер анын бир бөлүгү болушу керек. Гендердик талдоо төмөнкүлөрдү билдирет:

- саясаттын башка факторлордон тышкары жана алардын ордуна эмес, эркектер менен аялдарга тийгизген потенциалдуу таасирин изилдөө;
- талдоону кеңейтет жана тереңдетет, бирок аны чектебейт;
- гендердик, ошондой эле социалдык-экономикалык статусу, расасы, жөндөмдүүлүгү, географиялык жайгашуусу ж.б. социалдык-экономикалык түзүлүштүн маанилүү фактору экенин түшүнөт.

Гендердик талдоо саясий жана экономикалык чечимдердин жана окуялардын салыштырмалуу тар чөйрөсүндө гана колдонулабы?

Гендердик талдоо саясаттын, программалык жана илимий иштеп чыгуулардын кеңири спектрине карата колдонулат, анткени кубулуштарды сандык да, сапаттык да көрсөткүчтөр, гендердик айырмачылыктарды эске алуу менен иштетүүгө мүмкүндүк берүүчү көрсөткүчтөр боюнча кароо маанилүү.

Жабыр тарткан калктын “гендердик бөлүнүшү” эмнени билдирет? Бул төмөнкү суроолорго жооп издөө дегенди билдирет:

- Кабыл алынган чара аялдар үчүн маанилүүбү же эркектер үчүнбү?

Аялдар менен эркектердин социалдык-экономикалык абалы кандай?

- Бул чара жакырларга же орточо кирешелүүлөргө кандай таасир этет?

Ушул суроолор берилгенде гана программанын же саясаттын эркектерге да, аялдарга да бирдей таасир этеби, аны аныктоого болот.

Талдоонун сапатын баалоо процессинде гендердик мамилени кантип камсыз кылуу керек?

Талдоонун сапатын баалоо процессинде гендердик мамилени камсыз кылуу үчүн төмөнкүлөр зарыл:

- талдоо процессинде гендердик маселелерди интеграциялоону көзөмөлдөө;
- саясаттын контекстинде жана мамлекеттик саясаттын артыкчылыктарынын контекстинде гендердик натыйжаларды жана корутундуларды түшүндүрүү (тактоо);
- ар бир варианттын гендердик кесепеттери жөнүндө ачык-айкын болуңуз жана сунушталган вариант гендердик теңчиликти жана теңчиликти кантип

илгерилетээрин жана аялдардын өз алдынчалыгын, мүмкүнчүлүктөрүн жана жашоонун ар кандай чөйрөлөрүндө катышуусун чектебей турганын түшүндүрүңүз;

- бул билдирүүлөрдү тиешелүү, ишенимдүү гендердик маалыматтар жана/же авторитеттүү информаторлордун ишенимдүү маалыматы менен негиздөө;
- Тарыхый маалыматтарды, учурдагы саясий контекстти, башка булактардан алынган салыштырма маалыматтарды, ошондой эле жер-жерлерден алынган маалыматтарды, маалыматтар менен изилдөөлөрдүн жыйынтыктарын эске алуу менен бул маалыматты кылдат жана кылдаттык менен саясий чөйрө менен баланстаңыз;
- практикалык жана гендердик теңчиликке жетишүү максаттары менен башка мамлекеттик артыкчылыктардын ортосундагы тең салмактуулукту көрсөткөн авторитеттүү сунуштарды берүү.

ПРАКТИКАЛЫК ЖАНА СТРАТЕГИЯЛЫК ГЕНДЕРДИК МУКТАЖДЫКТАР

ИШ-ЧАРАЛАР МИСАЛДАРЫ

ПРАКТИКАЛЫК ГЕНДЕРДИК МУКТАЖДЫКТАРГА БАГЫТТАЛГАН ИШ-ЧАРАЛАР	СТРАТЕГИЯЛЫК ГЕНДЕРДИК МУКТАЖДЫКТАРГА БАГЫТТАЛГАН ИШ-ЧАРАЛАР
<ul style="list-style-type: none"> • СУУ АЛУУЧУ КОЛОНКАЛАРДЫН БИҢГАЙЛУУ ЖАЙГАСУУСУНА, НАТЫЙЖАЛУУ ТИРИЧИЛИК ТЕХНИКАСЫ МЕНЕН КАМСЫЗДООГО БАЙЛАНЫШТУУ АЯЛДАРДЫН ЖУМУШ ЖҮГҮН АЗАЙТУУ 	<ul style="list-style-type: none"> • ЖЕРГЕ ЭЭЛИК КЫЛУУ, КООМДУК МҮЛКТҮ ПАЙДАЛАНУУ, МУРАСТОО, КАРЖЫЛЫК КЫЗМАТТАРДЫ КАМСЫЗ КЫЛУУ
<ul style="list-style-type: none"> • ДЕН-СОЛУКТУ ЧЫҢДОО, МИСАЛЫ, БАШТАПКИ МЕДИЦИНАЛЫК БОРБОРЛОР АРКЫЛУУ, ҮЙ-БҮЛӨНҮ ПЛАНДАШТЫРУУГА ҮЙРӨТҮҮ, ТАЗА СУУ МЕНЕН КАМСЫЗ КЫЛУУ 	<ul style="list-style-type: none"> • ЖЕРГИЛИКТҮҮ КЕҢЕШТЕРГЕ МҮЧӨЛҮК, ШАЙЛООГО КАТЫШУУ, АЯЛДАРДЫН УКУКТАРЫН КОРГОО ҮЧҮН ШАЙЛОО ТОПТОРУН ТҮЗҮҮ АРКЫЛУУ АЯЛДАРДЫН ЧЕЧИМ КАБЫЛ АЛУУ ПРОЦЕССИНЕ КАТЫШУУСУН ЖОГОРУЛАТУУ
<ul style="list-style-type: none"> • ИШКЕРДИКТИ ӨНҮКТҮРҮҮ БОЮНЧА КЫЗМАТ КӨРСӨТҮҮЛӨРГӨ ЖЕТКИЛИКТҮҮЛҮКТҮ ЖОГОРУЛАТУУ: ОКУТУУ, КРЕДИТТИК ТОПТОР, РЫНОКТОРГО ЖЕТКИЛИКТҮҮЛҮК 	<ul style="list-style-type: none"> • САЛТТУУ ТҮРДӨ ЭРКЕКТЕР АТКАРГАН ЖУМУШКА БИРДЕЙ ЭМГЕК АКЫ АЛУУ АРКЫЛУУ БИРДЕЙ ЖУМУШКА ОРНОШУУ МҮМКҮНЧҮЛҮКТӨРҮН КОЛДОО
<ul style="list-style-type: none"> • КЫЗМАТТЫ ЖАКШЫРТУУ, АЙРЫКЧА БАШТАЛГЫЧ МЕКТЕПТЕРДЕ, ТРАНСПОРТТО, КОММУНАЛДЫК ЖАНА ҮЙ ЧАРБАЛАРЫНДА 	<ul style="list-style-type: none"> • БИЛИМ БЕРҮҮ ТУТУМУН ӨРКҮНДӨТҮҮ, МИСАЛЫ, АЯЛДАРДЫН ТАРЫХКА, ИЛИМГЕ ЖАНА КООМГО КОШКОН САЛЫМЫН ЧАГЫЛДЫРГАН ОКУУ ПЛАҢДАРЫ, ГЕНДЕРДИК СЕЗИМДҮ КИТЕП ТЕКСТТЕРИ АРКЫЛУУ

ПРАКТИКАЛЫК ЖАНА СТРАТЕГИЯЛЫК ГЕНДЕРДИК МУКТАЖДЫКТАР.

АЙЫРМАЧЫЛЫКТАР.

ПРАКТИКАЛЫК ГЕНДЕРДИК МУКТАЖДЫКТАР	СТРАТЕГИЯЛЫК ГЕНДЕРДИК МУКТАЖДЫКТАР
Гендердик ролдорду оңой жана натыйжалуу ишке ашыруу үчүн адамдар ала турган же ээ болушу керек болгон нерселер менен камсыздоо	Эркектер менен аялдар бири-бирине карата абалын жана позициясын тегиздөө үчүн талап кылынган нерселерди билдирет
Гендердик ролдорду өзгөртүүнү талап кылбайт, гендердик ролдорду жана маданий үлгүлөрдү байланыштырат. Мисалы, "жакшы эне" ролун аткаруу үчүн, аял балдарына кам көрүү үчүн белгилүү бир ресурстарга (тамак-аш, турак-жай ж. б.) муктаж	Эркектер менен аялдардын ортосундагы социалдык мамилелерге таянат: стратегиялык муктаждыктарды канааттандыруу эркектер менен аялдар өзүлөрүнүн ролун жана жоопкерчилик чарасын аныктоого жөндөмдүү жана эркин экендигин, бири - бирин баалуулуктарды жана укуктарды укуктук жана социалдык мааниде алып жүрүүчү катары тааный тургандыгын билдирет
Эркектер менен аялдардын гендердик ролдору жөнүндө так коомдук түшүнүк болгондуктан, оңой эле аныкталат. Мисалы, эркектер, балдар, жамааттар аялдан "жакшы эне" ролун аткарууну талап кылышат	Практикалык муктаждыктарга караганда анча ачык жана аныкталуучу эмес: аларды чечүү узак мөөнөттөрдү талап кылат, анткени мамилелерде, жүрүм-турумдарда жана күч структураларында өзгөрүүлөр керек
Практикалык гендердик муктаждыктарды чечүү кээ бир учурларда стратегиялык маселелерди чечүүдө прогреске алып келиши мүмкүн, бирок туруктуу натыйжага кепилдик бербейт	Стратегиялык муктаждыктарды чечүү практикалык муктаждыктарды толук канааттандырууга өбөлгө түзөт

С-4 \ М 3

ГЕНДЕРДИК РЕЖИМДИ ТАЛДОО СХЕМАСЫ

Гендердик тартип - эркектер менен аялдардын ортосундагы бийлик мамилелеринин тарыхый курулган үлгүсүн жана аялдык жана эркектик тиешелүү аныктамаларын билдирет.

Гендердик режим – эркектер менен аялдардын ортосундагы бийлик мамилелери боюнча конкреттүү институттардын структуралык сүрөттөлүшү.

Ар кандай гендердик тартиптин же гендердик режимдин негизги элементтери:

- ЭМГЕКТИ БӨЛҮШҮҮ,
- БИЙЛИКТИН ТҮЗҮМҮ,
- КАТЕКСИЗДИН ТҮЗҮЛҮШҮ.

ЭМГЕКТИ БӨЛҮШҮҮ чөйрөсүндөгү гендердик режимди талдоо беш негизги пункту камтыйт:

- Эркек жана аял эмгегине так бөлүнүүнүн болушу жана аларды баалоодогу айырмачылыктар;
- Бул айырмачылыктарды жумуш ордунда жеңилдиктер менен байланыштыруу (мисалы, эмгекти көзөмөлдөө түрүндө);
- Айырмачылыктар аялдардын капиталга ээ болуусунан же мансапка ээ болуу мүмкүнчүлүгүнөн четтетүүчү ыкма;
- Ар дайым класстык/статустук айырмачылыктарга көз каранды эмес, эркектердин тилектештигин колдогон маанилүү практикалардын болушу;
- Эмгектин жана кирешенин диспропорциясы балдарды багууну аялдарга, өзгөчө жаш аялдарга жүктөөгө алып келүүчү практиканын сакталышы.

БИЙЛИКТИН ТҮЗҮМҮНДӨГҮ гендердик режимди талдоо төмөнкү аспектилерди камтыйт:

- Коомдогу институттардын иерархиясы жана институтташтырылган зомбулуктун кадрларынын ролу – аскердик жана аскерлештирилген күчтөр, полиция, жазаларды аткаруу тутуму;
- Оор өнөр жайынын жана жогорку технологиялык өнөр жайынын кадрларынын ролу
- Борбордук мамлекеттик түзүмдөрдү пландаштыруу жана контролдоо
- Физикалык туруктуулук өзгөчө роль ойногон жана адамдар машиналар менен байланышкан жумуш чөйрөсү.

КАТЕКСИСА чөйрөсүндөгү гендердик режимдин талдоосу төмөнкүлөргө негизделген:

бир адамдын экинчи (башка) менен эмоционалдык байланышы менен аныкталган коомдук мамилелер чөйрөсүн изилдөө.

ГЕНДЕРДИК СЕЗИМТАЛ ТИЛДИ КОЛДОНУУ БОЮНЧА СУНУШТАР

- Сүйлөмдөгү сөздөрдүн иретин аялдар да, эркектер да дайыма биринчи орунда турбашы үчүн өзгөртүңүз. "Эркектер жана аялдар", "балдар жана кыздар", "эркек жана аял" сыяктуу сөз айкаштарында эркек дайыма биринчи орунга коюлганда, аялдар анча маанилүү эмес нерсе катары акыркы кезекте эскерилет деген ой пайда болот.
- Аялды бирөөнүн аялы, энеси же эжеси эмес, контекст талап кылган учурларды же эркектер ушул сыяктуу терминдер менен сүрөттөлгөндө эске алынбаганда, инсан катары сапаттап баяндап жазыңыз,
- Эркектер үчүн да, аялдар үчүн да жалпы терминдерди колдонуңуз (дарыгер, катчы ж.б.).
- Сиздин тилиңиз аялдар менен эркектерге бирдей сый-урматты чагылдырышы керек. Аялдардын кадыр-баркын төмөндөтүүчү же жөнөкөйлөштүргөн терминдерден же сөз айкаштарынан алыс болуу керек. Мындан тышкары, тилдеги аялдарды сыйлабоо окурманды чаташтырышы же көңүлүнө тийиши мүмкүн.
- Эркектерди жөн гана эркек деп атаганда эч качан аялдарды "кыздар" же "айымдар" деп атабаңыз.
- Эгерде жыныстык мүчөлүктү көрсөтүү зарыл болсо "аял юрист", "аял айдоочу" же "аял министр" сыяктуу сөздөрдү колдонбоңуз. Эркектерге карата да мындай сөз айкалыштарды ("эркек дарыгер") колдонгондон алыс болуңуз.
- Зарыл болбосо, стереотиптердин жүгүн көтөргөн сөздөрдү колдонуудан алыс болуңуз. Мисалы, "үй кожойкеси" дегендин ордуна, контекстке жараша "үй-бүлөнүн энеси" же башка сөздөрдү колдонууга аракет кылыңыз
- Жыныстык мүчөлүктү ("конференциянын делегаттары аялдары менен"), аялдардын ой жүгүртүүсүн же сырткы көрүнүшүн ("аялдык логика", "назык жыныс") чагылдырган сөздөрдөн баш тарткыла. Ошондой эле аялдар менен эркектердин жүрүм — турумун (мисалы, бир эле жагдайда эркекти агрессивдүү же туруктуу, ал эми аялды ачуулу, чырлуу же кыйкырчак дегенден) баса белгилеген сөздөрдөн жана элдин арасына таралып кеткен сөздөрдөн ("экинчи жарымым", "аялдын иши" — "аялдын иши эмес", "эркекче"- "аялча") алыс болгула.

5. «Министрликтердин жана ведомстволордун практикалык ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү» сессиясына таратма материалдар

С-5 / М 1

Туруктуу өнүгүү максаттары

- 1- Максат. Жакырчылыктын бардык түрүн биргеликте жоюу.
- 2- Максат. Ачкачылыкты жеңүү, тамак-аш коопсуздугун камсыздоо, тамактанууну жакшыртуу жана айыл чарбасын туруктуу өнүгүүгө көмөктөшүү.
- 3- Максат. Дени сак жашоо мүнөзү камсыздоо жана бардык курактагы ар бир адамдын бакубаттуулугу үчүн көмөктөшүү.
- 4- Максат. Ар тараптуу жана адилеттүү, сапаттуу билим берүүнү камсыздоо жана бардыгы үчүн окуу мүмкүнчүлүгүн түзүү.
- 5- Максат. Гендердик теңдүүлүккө жетүү жана бардык аялдардын жана кыздардын укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү.
- 6- Максат. Суу ресурстарын сарамжалдуу пайдаланууну жана бардыгы үчүн санитарияны камсыз кылуу.
- 7- Максат. Ишеничтүү, арзан, туруктуу жана заманбап электр энергиясына болгон жалпы жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу.
- 8- Максат. Туруктуу, ар тараптуу экономикалык өсүшкө, бардыгы үчүн татыктуу жумуш жана өндүрүштүк иш менен камсыз кылууга көмөктөшүү.
- 9- Максат. Ийилме инфраструктураны түзүү, ар тараптуу жана туруктуу индустриализацияга көмөктөшүү жана инновацияга түрткү болуу.
- 10- Максат. Өлкө ичинде жана алардын ортосунда теңсиздикти азайтуу.
- 11- Максат. Шаарларды жана калктуу конуштарды ачык, коопсуз, тиричиликке туруктуу жана экологиялык туруктуулугун камсыз кылуу.
- 12- Максат. Өндүрүштүн жана керектөөлөрдүн туруктуу моделин камсыз кылуу.
- 13- Максат. Климаттын өзгөрүшү жана анын кесепеттери боюнча күрөшүүнүн шашылыш чараларын кабыл алуу.
- 14- Максат. Туруктуу өнүгүүнүн кызыкчылыгында океандарды, деңиздерди жана деңиз ресурстарын сарамжалдуу пайдалануу жана сактоо.

15- Максат. Кургактыктагы экосистеманы калыбынка келтирүү жана сактоо жана аларды сарамжалдуу пайдаланууга көмөктөшүү, токойлорду сарамжалдуу пайдалануу, чөлгө айланып калуу менен күрөшүү, жердин деградация процессин артка кайтаруу жана биоартүрдүүлүктүн жоголуу процессин токтотуу.

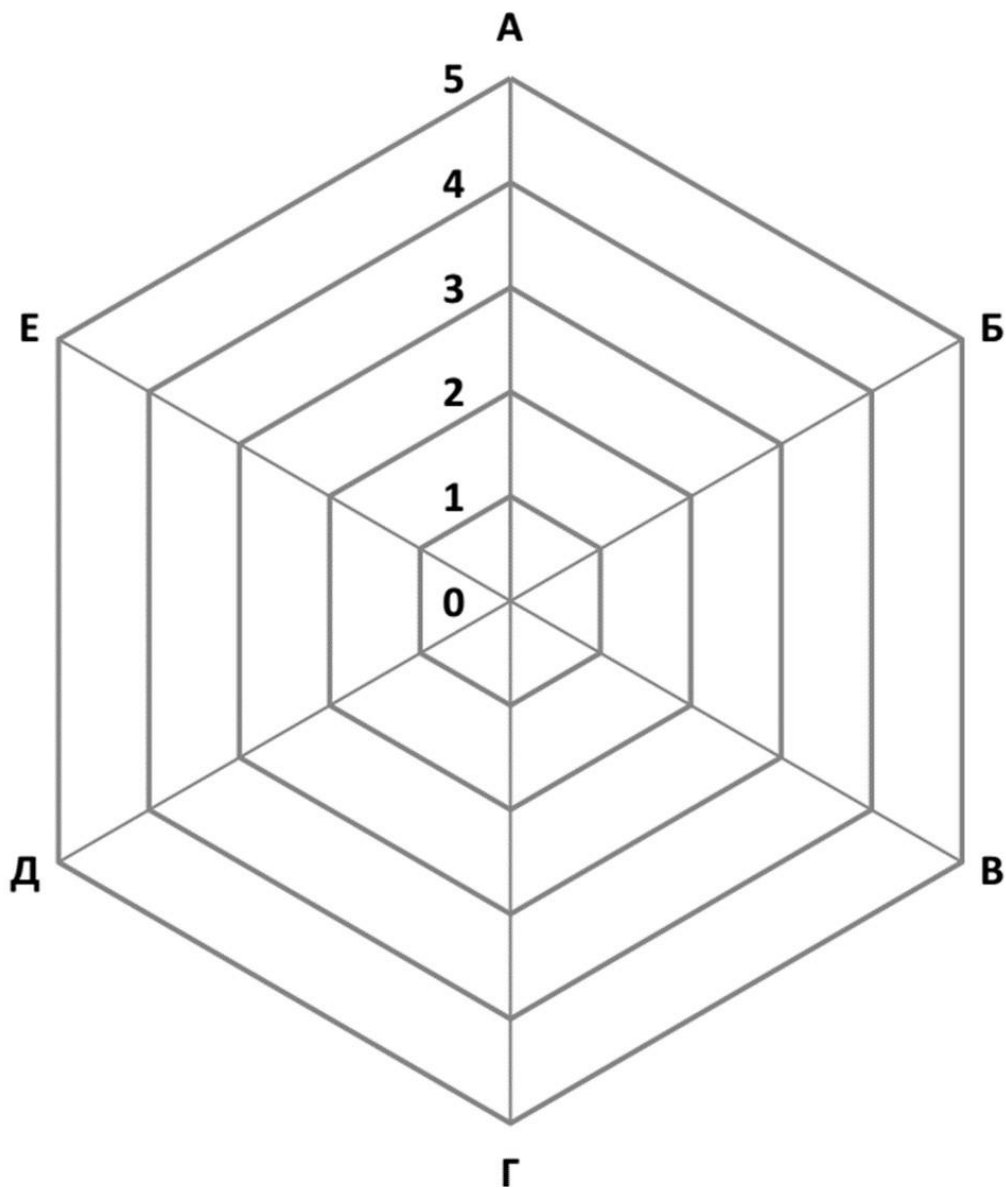
16- Максат. Туруктуу өнүгүүнүн кызыкчылыктарында социалдык тоскоолдуктардан тынчтыкка умтулган жана эркин коомду түзүүгө көмөктөшүү, бардыгы үчүн адилеттүү сотко болгон жеткиликтүүлүгүн камсыздоо жана бардык деңгээлдерде натыйжалуу, отчеттуу мекемелерди түзүү.

17- Максат. Туруктуу өнүгүүгө жетүүнүн каражаттарын бекемдөө жана туруктуу өнүгүүнүн кызыкчылыктарында глобалдуу өнөктөштүк механизм иштерин активдештирүү.

2022-2024-жылдарга гендердик теңчилик боюнча иш-аракеттердин Улуттук Планы

*Министрликтердин жана ведомстволордун ишмердүүлүгүндө
комплектүү гендердик мамилени колдонуу менен кырдаалды баалоо
боюнча практикумуна таратма материалдар*

II / M 1 «Радар» схемасы



II / 1 «Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатында гендердик мамилелерди ишке ашырууга талдоо жүргүзүү тапшырмасы»

1 кадам . Тармактык саясаттын гендердик өзгөчөлүгүн аныктоо

- Ведомствонун ишмердүүлүгү кандай көйгөйлөрдү чечүүгө багытталган?
- Бул маселелердин гендердик аспектилери кандай?
- Кайсылары актуалдуу бойдон калууда?

2 кадам. Милдеттенмелерди талдоо

- Кыргызстанда максаттуу секторлордо кандай гендердик милдеттенмелер бар?:
 - CEDAW
 - Пекин иш-аракет платформасы
 - ТӨМ
 - Кыргыз Республикасынын мыйзамдары
 - Гендердик теңчиликти камсыз кылуу боюнча Улуттук иш-аракет планы
 - Өнөр жай стратегиялары жана программалары
 - Башкалар.

3 кадам. Пландоо

- Министрликтин/ведомствонун ишмердүүлүгүнө гендердик мамилени интеграциялоо боюнча кырдаалды жакшыртуу боюнча мындан аркы кандай иш-аракеттер болушу мүмкүн жана аларды таблица түрүндө жайгаштырууга болот:

№	Маселе / Натыйжа	Аракеттер	Аткаруу убактысы	Көрсөткүчтөр	Аткаруучулар
<i>Компонент. Иституционалдык камсыздоо</i>					
<i>Компонент. Гендердик саясатты тармактык саясатка интеграциялоо</i>					

--	--	--	--	--	--



ЭМГЕК, СОЦИАЛДЫК КАМСЫЗДОО ЖАНА МИГРАЦИЯ МИНИСТРЛИГИ

**«Мамлекеттик бийлик органдарынын ишмердүүлүгүнө комплекстүү
гендердик мамилени киргизүү»
тренинги**

Жыйынтыктоочу тест

1. Сиздин атыңыз жана фамилияңыз:

2. **Гендер – бул** (туура варианты белгилеңиз):

- а) ар башка жыныстагы адамдардын ээ болгон, социалдык жактан бекемделген жүрүм-туруму; турмуштун бардык чөйрөлөрүндө: саясатта, экономикада, укукта, идеологияда жана маданиятта, билим берүүдө жана илимде эркектер менен аялдардын ортосундагы мамилелердин социалдык аспектиси
- б) ушул мезгилде ушул коом үчүн эркектер менен аялдардын ортосундагы айырмачылыктары жөнүндө туруктуу түшүнүктөр
- в) эркек жана аял жыныстагы адамдардын мыйзамдарда каралган укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей шарттарды түзүүгө багытталган укуктук, уюштуруучулук, экономикалык ж.б.тутуму
- г) Билбейм

3. **Адамдардын тубаса анатомиялык, биологиялык жана физиологиялык өзгөчөлүктөрү, анын негизинде алар эркек же аял деп аныкталганы - бул:**

- а) Гендердик ролдор
- б) Жыныс
- в) Гендер
- г) Билбейм

4. **Гендердик стереотиптер – бул:**

- а) Белгилүү бир убакыттын ичинде белгилүү бир коом үчүн эркектер менен аялдардын ортосундагы айырмачылыктар жөнүндөгү идеялардын туруктуулугу
- б) Аялдар менен эркектердин мыйзамда бекитилген ар кандай милдеттери
- в) Эки вариант тең
- г) Туура жооп берилген эмес

д) Билбейм

5. Төмөнкүлөрдүн кайсынысы гендердик стереотип ЭМЕС?

а) Эркектер-күчтүү жыныс, алар эч качан оорубайт

б) Кыргызстандын Парламенти эркек жүздүү

с) Энеси гана балдар үчүн кам көрүүгө тийиш

г) Билбейм

6. Сунушталган сүйлөмдөрдөн сексисттик мүнөздөгү сүйлөмдү тандагыла:

а) Алсыз, ыйлаба! Сен- баласын да, келечектеги жигитсин

б) Программист болуш – бул аялдын иши эмес

в) Эки сүйлөм тең сексисттик эмес

г) Эки сүйлөм тең сексисттик

г) Билбейм

7. Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жок кылуу боюнча

БУУнун Конвенциясы:

а) Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган эмес

б) Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган

в) Тактоолор менен ратификацияланган

г) Билбейм

8. Гендердик Комплекстүү мамиле деген эмне? (отметьте правильный вариант)

а) Гендердик маселелерге комплекстүү мамиле - аялдар менен эркектердин кызыкчылыктары жана тажрыйбасы бардык саясий, экономикалык, эмгектик, социалдык жана башка тармактарда мыйзамдарды, саясаттарды жана программаларды иштеп чыгууда, ишке ашырууда, мониторингде жана баалоодо эркектер менен аялдардын ортосундагы теңсиздикти жоюу максатында кабыл алынган жана ажырагыс аспект болуп кала турган стратегия;

б) Бул Саясаттын жана башкаруунун бардык чөйрөлөрүндө аялдардын кызыкчылыктарын эсепке алуу;

в) "Артта калган" жыныс үчүн колдоо чараларынын пакетин колдонууга багытталган атайын саясат

г) Билбейм

9. Бул мисалда саясаттын кандай түрү баяндалганын аныктаңыз:

«Гендердик теңсиздиктин кесепеттерин жумшартуу үчүн негизинен аялдардын жана эркектердин практикалык муктаждыктары эске алынат.

Гендердик теңчиликке жетишүү артыкчылыктануу максаттар катары каралбайт, бирок мүмкүн болсо, аялдар кызмат алуучулардын топторунун бири болгон ар кандай чөйрөлөрдө милдеттерди жана чараларды ишке ашырууда гендердик аспектилер эске алынат».

- а) Гендердик позитивдүү саясат
- б) Гендердик багытталган саясат
- в) Гендердик сокур саясат
- г) Билбейм

10. Бул тренинг сиз үчүн пайдалуу болдубу?:

пайдалуулугу аз жетишерлик пайдалуу пайдалуу абдан пайдалуу

11. Бул семинардан күтүүлөрүңүз канааттандырылдыбы??

канааттандырылган жок жарым-жартылай канааттандырылды
канааттандырылды толугу менен канааттандырылды

12. Колдонулган окутуу ыкмалары жөнүндө сиздин пикириңиз:

начар канааттандыралык жакшы абдан жакшы

13. Тренингдин кайсы темасы сиз үчүн эң кызыктуу жана пайдалуу болду?

- Сессия 1. «Теңдик жана басмырлоо: түшүнүк жана практика»
- Сессия 2. «Гендер жыныстын социалдык конструкту катары»
- Сессия 3. «Аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу механизмдери»
- Сессия 4. «Гендердик талдоо: түшүнүк жана инструменттер»
- Сессия 5. «Министрликтердин жана ведомстволордун практикалык ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү»
- Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатына комплекстүү гендердик мамилени киргизүү боюнча практикум

14. Тренингдин кайсы темасы сиз үчүн эң кыйын болду?

- Сессия 1. «Теңдик жана басмырлоо: түшүнүк жана практика»
- Сессия 2. «Гендер жыныстын социалдык конструкту катары»
- Сессия 3. «Аялдар менен эркектердин тең укуктуулугун жана бирдей мүмкүнчүлүктөрүн камсыз кылуу механизмдери»
- Сессия 4. «Гендердик талдоо: түшүнүк жана инструменттер»

Сессия 5. «Министрликтердин жана ведомстволордун практикалык ишмердүүлүгүнө комплекстүү гендердик мамилени киргизүү»

Министрликтердин жана ведомстволордун тармактык саясатына комплекстүү гендердик мамилени киргизүү боюнча практикум

15. Уюштуруучуларга башка сын-пикирлер жана сунуштар

Жоопторуңуз үчүн рахмат!

Иш-чара “ДаткаЙым – Гендердик теңчиликке жасаңча жетишүү” долбоорунун колдоосу менен өткөрүлүүдө. Долбоор “Социалдык технологиялар агенттиги” коомдук уюму жана “Данило Долчи” чыгармачыл өнүктүрүү борбору (Италия) тарабынан Европа Союзунун финансылык колдоосу менен ишке ашырылууда.

