

УДК 32+351/354

DOI 10.58649/1694-9099-2025-4-441-449

САТЫБАЛДИЕВА А.К., АРАПОВА Э.Б., АКУНОВА А.М.

Жусуп Баласагын атындагы КУУ,

Кыргызстан эл аралык университети

САТЫБАЛДИЕВА А.К.¹, АРАПОВА Э.Б.², АКУНОВА А.М.¹КНУ имени Жусупа Баласагына¹,Международный университет Кыргызстана²

SATYBALDIEVA A.K., ARAPOVA E.B., AKUNOVA A.M.

KNU Jusup Balasagyn,

International University of Kyrgyzstan

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЖЕРГИЛИКТҮҮ ӨЗ АЛДЫНЧА БАШКАРУУ ОРГАНДАРЫНДАГЫ ГЕНДЕРДИК ТЕҢЧИЛИК МАСЕЛЕЛЕРИ

ВОПРОСЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

GENDER EQUALITY ISSUES IN LOCAL GOVERNMENT BODIES OF THE KYRGYZ REPUBLIC

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада Кыргызстандагы жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы гендердик теңчиликтин бүгүнкү күндөгү көйгөйлөрү, факторлору жана укуктук нормалары изилденди. Аялдардын жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында жетекчилик кызматта аз санда болуусунун себептери аныкталды.

Аннотация: В статье рассматриваются современные проблемы, факторы и правовые нормы обеспечения гендерного равенства в органах местного самоуправления Кыргызстана. Выявляются причины низкой представленности женщин на руководящих должностях в органах местного самоуправления.

Abstract: This article examines current issues, factors, and legal norms for ensuring gender equality in local government in Kyrgyzstan. It identifies the reasons for the low representation of women in leadership positions in local government.

Негизги сөздөр: гендердик аспект; аял; эркек; жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары; стратегия; укуктук нормалар; мэрия; жергиликтүү кеңеш; айыл өкмөтү.

Ключевые слова: гендерный аспект; женщина; мужчина; органы местного самоуправления; стратегия; правовые нормы; мэрия; местный кеңеш; айыл окмоту.

Keywords: gender aspect; woman; man; local self-government body; strategy; legal norms; municipality.

Кыргызстанда мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында гендердик теңчиликке жетишүү үчүн ар кандай стратегияларды жана программаларды кабыл алганы менен, иш жүзүндө бийлик органдарында аялдар менен эркектердин балансы сакталган эмес, айрыкча жетекчилик кызматтарда аялдардын өкүлчүлүгү төмөн бойдон калууда. Акыркы жылдарда эксперттер белгилегендей Кыргызстанда гендердик теңчилик маселеси жакшырбастан, тескерисинче артка кеткен.

2008-жылдын 4-августундагы №184 “Эркектер менен аялдар үчүн бирдей укуктар менен бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик

кепилдиктери жөнүндө”[4] Кыргыз Республикасынын мыйзамы кабыл алынганынан бери 17-жыл өтсө да эмнегедир жыйынтыктар төмөн болууда. Улуттук статистика боюнча аялдардын саны эркектерден көбүрөөк экендиги белгилүү, демек кызматтарда аял, эркек жок дегенде 50/50 көрсөткүчтө болушу керек эле. Демек, бул маселе кыргыз коомчулугунда актуалдуу бойдон калууда.

Ар бир өлкөдө гендердик маселелер башка мамлекеттерден айырмаланып, өздөрүнө гана таандык өзгөчөлүктөрү болот. Мисалы алдыңкы өнүккөн мамлекеттерде (Европа өлкөлөрү, АКШ, Япония, Түштүк Корея ж.б.)

коомчулукта аялдардын укуктары эркектерден төмөн болбогондуктан, аялдар баардык чөйрөдө ишенимдүү роль аткарышат. Ал эми Африка, Азия континенттеринде, өзгөчө чыгыш өлкөлөрүндөгү мусулман дүйнөсүндө (Афганистан, Ирак, Сирия ж.б.) аялдардын укуктары кандай тепселенип жатканы баарына эле белгилүү, ошондой эле Борбордук Азиянын бир катар постсоветтик өлкөлөрүндө гендердик саясат советтик системада калыптанып, аялдардын тең укуктуулугу жакшы жолго коюлганы менен, чыгыш элдеринин салттуулугуна жараша баары бир патриархалдык үстөмдүк сакталып калган. Кыргыз элинде да көчмөндүк спецификасына байланыштуу мурунтан эле эркектерди биринчи орунга коюусу кадыресе көрүнүш, буга мисал “Алтын баштуу аялдан, бака баштуу эр артык” деген философиясы айдан ачык эле айтып турат. Андыктан ушул сыяктуу континенталдык, регионалдык, улуттук, этно-конфессионалдык аспектинде Кыргызстанда да эгемендүүлүк мезгилден бери мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу процесстеринде гендердик мамиленин өнүгүшүнүн өз тарыхы, өз спецификасы калыптанган.

Кыргыз Республикасынын Конституциясында аялдар жана эркектер үчүн укуктардын жана мүмкүнчүлүктөрдүн бирдейлигинин принциби, эл аралык милдеттенмелерге ылайык киргизилген атайын чаралар жөнүндө жоболор сакталган. [1] Кыргызстан демократиялык, укуктук мамлекет катары 1995-жылы аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү үчүн Пекин иш-аракеттер платформасына кошулган. Платформанын кабыл алынышы Кыргызстанда аялдардын абалын жакшыртуу жана гендердик теңчиликке жетишүү боюнча улуттук саясатты иштеп чыгуу үчүн алгачкы кадамдары болуп калды. [2] 1995-1998-жылдары Кыргызстан “Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө” (CEDAW), “Аялдардын саясий укуктары жөнүндө”, “Никелүү аялдардын жарандыгы жөнүндө” ж.б. сыяктуу эл аралык конвенцияларды ратификациялаган.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу үй-бүлө, аялдар жана жаштар иштери боюнча биринчи мамлекеттик комиссия түзүлүп (1996-ж.), облустук деңгээлдеги вертикалдуу түзүмдөрү кирген. Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Гендердик саясат боюнча Улуттук кеңеш түзүлөт (1998-ж.), анын курамына мамлекеттик

жана аялдардын өкмөттүк эмес уюмдарынын өкүлдөрү кирген. Бардык мамлекеттик органдарда, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында гендердик саясатты ишке ашыруу үчүн жооптуу адамдар дайындалган. Кийинчерээк Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик комиссия жоюлуп (2000-ж.), Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Гендердик саясат боюнча Улуттук кеңеш аялдар, үй-бүлө жана гендердик өнүктүрүү деп өзгөртүлүп, Кыргыз Республикасынын Президентинин Аппаратынын түзүмүндө жумушчу органы – секретариат болуп кайра түзүлгөн. 2004-жылы Кыргыз Республикасынын Премьер-министринин Аппаратынын социалдык-маданий өнүктүрүү бөлүмүнүн алдында үй-бүлө жана аялдар маселелери боюнча атайын сектор түзүлгөн. 2009-жылы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн түзүмүндөгү өзгөрүүлөргө байланыштуу гендердик саясат маселелери Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Аппаратынан Кыргыз Республикасынын Эмгек, ишке орноштуруу жана миграция министрлигине өткөрүлүп берилген. [5]

1996-жылдан тартып гендердик теңчиликке жетишүүгө багытталган бир катар Улуттук программалар кабыл алынган жана ишке ашырылган: “Аялзат” Улуттук программасы (1996-2000-жылдар), КРде гендердик теңчиликти ишке ашыруу үчүн Улуттук иш-аракеттер планы 2002-2006 жж., 2007-2010-жж., 2012-2014- жж.

2012-жылы биринчи жолу 2020-жылга чейин гендердик теңчиликке жетүү боюнча узак мөөнөттүү стратегия иштелип чыккан [6] Мындан тышкары, атайын программалар кабыл алынган. Тактап айтканда, 2013-жылы БУУнун Коопсуздук Кеңешинин 1325-резолюциясын ишке ашыруу боюнча Улуттук иш-аракеттер планы (УИП) бекитилип, анда аялдардын чырчатактарды болтурбоо жана чечүү, тынчтыкты орнотуу жана тынчтыкты сактоо иштерине бирдей, ар тараптуу жана активдүү катышуусун камсыз кылуунун маанилүүлүгү баса белгиленген. Эл аралык өнүктүрүү агенттиктеринин жана жарандык коомдун колдоосу менен улуттук гендердик статистиканы, гендердик баалоо механизмдерин жана аялдардын саясатка жана башкарууга катышуусун камсыз кылуу боюнча атайын чараларды иштеп чыгуу УИПтин негизги жыйынтыктарынын бири болду.

2000-жылдары аялдардын статусу, алардын саясатка жана экономикага катышуусу

жана гендердик зомбулук тууралуу маалыматтар фрагментардуу эле болгон.

Бирок 2010-жылдардын ортосунан тартып гендердик саясатка көңүл буруу күчөтүлгөндүгү байкалат. Гендердик саясатты жөнгө салуудагы маанилүү документтердин бири 2017-жылга чейин “Туруктуу өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы” жана 2013-2017-жылдарга Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Туруктуу өнүгүүгө өтүү программасы болуп саналат. Анда артыкчылыктуу багыттардын катарына аялдардын, үй-бүлөнүн жана гендердик өнүгүүнүн ролун камтыган жана өлкөнүн туруктуу өнүгүүсүнө гендердик өлчөмдү киргизүүгө багытталган максаттардын жана чаралардын кеңири спектри сунушталган. [5]

2018-2020-жылдар аралыгында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук иш-аракеттер планы бекитилген. 2021-жылы “Кыргыз Республикасынын 2030-жылга карата гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы” иштелип чыгып кабыл алынган. Ошону менен катар гендердик индикаторлорду статистика системасына киргизүү боюнча иштер жасалып жатты. [8]

Кыргызстанда гендердик саясаттын өнүгүшүнө эл аралык фонддор абдан көп

жардам кылгандыгын эч ким тана албайт. Ошолордун бири Швейцария өкмөтү тарабынан каржыланган долбоор ГГПОМСУ (“Голос граждан и подотчетность органов МСУ: бюджетный процесс”) өз ишмердүүлүгү мезгилинде жергиликтүү өз алдынча башкаруудагы гендердик теңчилик боюнча изилдөөлөрүн жүргүзүп, алгылыктуу жыйынтыктарга келген. [7, 43-б.] Алдын ала айта кетчү нерсе, 2020-жылдарга чейин аймактардагы аялдар коомдук иштерге кандайдыр бир деңгээлде активдүү катышып жүрүшүп, кийинки мезгилде солгундоолор байкалган.

Жергиликтүү өз алдынча башкарууда аялдардын катышуусун аныкташ үчүн айылдык чогулуш, көчө чогулуштары, бюджет боюнча коомдук угуулар, курултай жана жергиликтүү кеңештер сыяктуу коомдук иш-чараларга алардын ролу изилденген. Белгилей кетчү нерсе, аялдар майда-барат чогулуштарга катышат экен да, курултай, жергиликтүү кеңеш сыяктуу расмий иш-чараларда өз активдүүлүгүн көрсөтө алышпайт. Мисалы, жарандардын демилгелерин илгерилетүүгө көмөктөшүүчү факторлорун аныктаганда, көрсөткүч төмөндөгүдөй болгон (1-таб.):

1-таблица

Аялдардын демилгелүү тобуна активдүү катышуусу	эркек	2,6 %
	аял	14,5 %
Коомдук угууларга, иш-чараларга катышуунун активдүүлүгү	эркек	14,2%
	аял	14,2%
Тренинг, семинарларга катышуудан алган билимдер	эркек	13,8%
	аял	12,5%
Көйгөйлөр жана жеке кызыкчылыктар	эркек	11,2%
	аял	10,1%
Эмгек тажрыйбасы (мектеп, училище, техникум, институт ж.б.)	эркек	9,2%
	аял	8,1%
Менин лидерлик сапатым	эркек	5,1%
	аял	6,4%
Гранттык долбоорлорду ишке ашырууда чоң тажрыйба	эркек	8,7%
	аял	5,4%
Элге абдан жардам бергиси келгендер	эркек	7,7%
	аял	4,4%

Коомдук статус жана жоопкерчилик (мисалы, профсоюзга шайлоо ж.б.)	эркек	4,1%
	аял	4,1%

Белгилүү болгондой бардык позицияда эркектердин басымдуулугу жогору турат, ал эми аялдар көбүнчө лидер жана демилгечи болуп өз кыялдарында эле калып калат экен. Аялдар кандай маселелерди чечкиси келет жана алардын демилгесин ишке ашырууда эмне жолто болорун төмөндөгү диаграммадан байкаса болот (сүрөт).

Аялдардын артыкчылыктуу маселелерин чечүүгө тоскоол болгон факторлордун ичинен үчөө баса белгиленген. Биринчиси, жергиликтүү бюджетте каражаттын жетишсиздигин респонденттердин дээрлик ар бир үчүнчүсү белгилеген. Экинчиси, чиновниктердин кызыктар болбогондугун ар бир бешинчи респондент белгилеген. Үчүнчү фактор мыйзамдарга тиешелүү, ар бир тогузунчу респонденттин пикири боюнча, приоритеттүү маселелерге карата гендердик аспекти эске алышпайт (2-таб.).



2-таблица

Мамлекеттик органдар көйгөйлөрдү уккулары келбейт	эркек	6,5 %
	аял	5,2 %
Мэрия менен айыл өкмөтүнүн колдоосунун жоктугу	эркек	4,3 %
	аял	0,7%
Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын колдоосунун жоктугу	эркек	3,5 %
	аял	4,5 %
Жергиликтүү кеңештин колдоосу жок	эркек	7,8 %
	аял	3,0 %
Жамааттардын колдоосу жок	эркек	8,1 %
	аял	10,4 %
Мыйзамдар реалдуу шартты эске албагандыгы	эркек	11,6 %
	аял	13,4 %
Маанилүү маселелерди чечүүнү каалабагандар	эркек	20,9 %
	аял	23,1 %
бюджеттин жетишсиздигинен улам аракет кылса да	эркек	27,1 %

чечилбегендиги	аял	30,6 %
----------------	-----	--------

Ошентип, Кыргызстанда гендердик саясат эки этапта өнүккөндүгүн көрүүгө болот:

1) гендердик маселелердин институционалдык негиздерин куруу жана калыптандыруу;

2) 2030-жылга чейин багытталган стратегиялык, системалуу мамилеге өтүү.

Жогорудагы маалыматтарга таянсак, канчалаган иш-чаралар, укуктук нормалар кабыл алынса да мамлекеттик башкаруу жана муниципалдык башкаруу органдарында, дегеле жогорку бийликтин жетекчилигинде аялдардын аз болуп атканы кандайдыр бир суроону туудурат. Бизди кызыктырганы 2020-жылдан кийинки көрсөткүчтөр кандай деңгээлде болгондугу. Жакынкы эле мезгилде кабыл алынган “Кыргыз Республикасынын 2030-жылга карата гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясында” төмөнкүлөр айтылган:

- мамлекеттик жана административдик органдарда эркектердин пайдасына дисбаланс олуттуу бойдон калууда;

- аялдар үчүн экономикалык мүмкүнчүлүктөрдү ишке ашырууга тоскоолдуктар сакталууда;

- жумуш берүүчүлөр аялдардын репродуктивдүү функциясы үчүн социалдык жоопкерчиликтен качып эркектерди жумушка алууну жактырышат;

- жумуш берүүчүлөр гендердик стереотиптерден жана дискриминациядан улам эркектер аялдарга караганда жумушту жакшы аткарышат деп эсептешет;

- аялдардын карьералык өсүүсүнө гендердик стереотиптер тоскоол болууда;

- үй-тиричилик милдеттеринин оордугу аялдардын карьералык өсүүсүнө таасирин тийгизүүдө.[8]

Стратегияда ошондой эле “аялдар менен эркектердин мамлекеттик жана административдик органдарга катышуусу үчүн бирдей укуктар жана мүмкүнчүлүктөр бир катар атайын чараларды колдонуу аркылуу

ишке ашырылат” деп белгиленген. Мисалы, “Эркектер менен аялдар үчүн бирдей укуктар менен бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” КР мыйзамында “мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кадрдык курамында бир жыныстагы кызматкерлер басымдуулук кылбашы керек” деп жазылган.

Документте эгерде бош кызмат ордуна сынакта ар башка жыныстагы эки талапкер утуп чыкса, ошол мамлекеттик органда азыраак өкүлчүлүгү бар жыныстагы талапкер ишке алынышы керектиги белгиленген.

Бирок, ошол стратегияда “мамлекеттик органдарда эркектердин басымдуулугу ачык байкалууда” деп айтылган, андыктан бул мыйзам ченемдери ишке ашпай жатканын түшүндүрөт. Мисалы, 2021-жылдын октябрына карата Министрлер кабинетинин 21 мүчөсүнүн 4,7 пайызын гана аялдар түзгөн. Кыргыз Республикасынын “Жаратылыш ресурстары, экология жана техникалык көзөмөл” министрлигин жетектеген бир гана аял болгон.

Министрлер кабинетинде 20 эркек жана бир аялдан турган – ал Агартуу министри Догдургүл Кендирбаева. Министрлер кабинетинин жетекчиси болуп бир дагы аял иштеген эмес, мурунку Премьер-министр кызматы кезинде да болгон эмес, бирок вице-премьер-министрлердин арасында социалдык тармакты жетектеген бир аял болгон; азыр ал кызматты да эркек адам жетектейт. Кээ бир министерстволордо, ведомстволордо аял жетекчилер жок. Президенттин облустардагы ыйгарым укуктуу өкүлдөрүнүн жана шаарлардын мэрлеринин кызматтарын дагы эле эркектер ээлейт, ошондой эле район акимдеринин арасында аялдар жок. Укук коргоо органдарындагы жетекчилик кызматтарга дагы аялдар дайындалган эмес.

Атайын чараларга карабастан, шайланган аялдар Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин жана жергиликтүү кеңештердин депутаттарынын санынан сүрүлүп чыгып калган. Мандаттарын тапшырууга мажбур болгон же өз ыктыяры менен тапшырган аялдардын ордуна эркек депутаттар келип, натыйжасында белгиленген квоталар нивелирленген. Жыйынтыгында, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешиндеги аял депутаттардын үлүшү 2014-жылдагы 21,7%дан 2020-жылы 16,7%га чейин кыскарган. Аялдардын жергиликтүү кеңештердеги

өкүлчүлүгү 2016-жылдагы 19%дан 2018-жылы 11%га кыскарган. [8]

Айта кетчү нерсе, бийлик парламенттик да, жергиликтүү кеңештерге да шайлоо үчүн 30 пайыздык квотанын киргизилишин гендердик теңчиликке жетишүүдөгү олуттуу ийгилик деп эсептейт. 2024-жылдын аягында жергиликтүү кеңештерге шайлоонун жыйынтыгы боюнча Борбордук шайлоо комиссиясы шайланган депутаттардын жалпы санынын 42 пайызын аялдар түзөрүн билдирди. Бирок, Жогорку Кеңештеги көрсөткүч анчейин көңүл жылытарлык эмес. 90 депутаттын 20сы гана аялдар. Кээ бир фракцияларда аялдар башкаларына караганда көбүрөөк, ал эми бир мандаттуу депутаттык топтордо аялдар таптакыр жок.

Жогорку Кеңештин 7 чакырылышынын депутаты Айсулуу Мамашова, аялдардын укугу боюнча көп маселелерди көтөрүп келген эл өкүлү катары төмөндөгүлөрдү айтат: “Жылдан жылга аялдар мамлекеттик аппараттан, өзгөчө саясий жана жетекчилик кызматтардан сүрүлүп жаткандай сезилет. Биз аялдардын өкүлчүлүгүнө көбүрөөк көңүл бурулушу керектигин ар дайым айтып келебиз. Стратегия жакшы жазылган, бирок ал азырынча иштебей жатат. Эгерде Жогорку Кеңеште ар бир райондон шайланган үч депутаттын бири аял болсун деген жаңы мыйзам кабыл алышса, аялдардын парламенттеги өкүлчүлүгүнүн абалы жакшырат”, – деп эсептейт ал. [9]

Жер-жерлерде 17 жетекчи кызмат болсо, анын ичинен акыркы беш жылда бир-экөө гана

кыз-келиндер иштеген. Бүгүнкү күндө көңүл жылытарлык нерсе Бишкек шаарынын мэринин орун басары Виктория Мозгачева эркек адистерден кем калышпай кызматын аркалап келе жатат. Венера Рыскулова да 2021-жылдын сентябрынан 2023-жылдын февраль айына чейин Ош шаарынын мэриясында ушул эле кызматты аркалаган. Ал вице-мэрдин милдетин аткаруучу болуп иштегендиктен, Мамлекеттик кадр кызматынын жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы аялдардын саны боюнча маалыматына кирген эмес. Бишкек, Ош шаарларына эч качан аялдар мэр болгон эмес. Кыргызстанда мындай көрсөткүчтөр эч кимди деле таң калтырбайт.

Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитетинин “Кыргыз Республикасынын аялдары жана эркектери” аттуу статистикалык жыйнагы 2019-2023-жылдарга карата калктын саны, аялдар менен эркектердин мамлекеттик органдардагы өкүлчүлүгү, ишке орношуу жана жумушсуздук, жашоо деңгээли, билим берүү, саламаттыкты сактоо, кылмыштуулук, үй-бүлөлүк зомбулук боюнча маалыматтар камтылган. Андагы маалыматтарга таянсак, мурункудай эле жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында аялдардын саны аз бойдон калууда, ал эмес жергиликтүү бийлик органдарынын муниципалдык кызматтарында аялдар таптакыр жок десе болот. Андыктан муниципалдык башкарууда гендердик тең салмактуулук азыркы учурда чечилбей жатат. [10, 60-70-бб.]

3-таблица. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында иштеген кызматкерлер (2024-жылдын башында)

	Бардыгы		Алардын муницип. кызматчылары		Саясий муницип.кызмат орду		Административдик муницип. кызмат орду	
	аял	эркек	аял	эркек	аял	эркек	аял	эркек
КР	3711	6254	2996	5443	16	471	2980	4972
Области								

Баткен.	252	744	177	657	1	43	176	614
Жалал-Абад.	678	1378	552	1223	2	96	550	1127
Ысык-Көл.	483	586	398	516	2	56	396	460
Нарын.	253	458	183	396	0	29	183	367
Ошск.	578	1675	473	1527	1	91	472	1436
Талас.	263	354	211	260	5	34	206	226
Чүй.	985	796	839	657	5	108	834	549
Бишкек ш.	173	187	136	157	0	9	136	148
Ош ш.	46	56	27	50	0	5	27	45

4-таблица. Мамлекеттик башкаруу органдарында иштеген мамлекеттик кызматчылар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын муниципалдык кызматкерлери жынысы боюнча (процент менен)

	2021		2022		2023	
	аял	эркек	аял	эркек	аял	эркек
Бардыгы	40,7	59,3	41,4	58,6	42,1	57,9
Мыйзам чыгаруу ишмердүүлүгү	20,5	79,5	21,1	78,9	21,1	78,9
Аткаруу ишмердүүлүгү	40,6	59,4	43,1	56,9	42,2	57,8
Салык ишмердүүлүгү	34,0	66,0	29,0	71,0	34,2	65,8
Бажы ишмердүүлүгү	16,1	83,9	16,0	84,0	16,7	83,3
Социальдык-экономикалык ишмердүүлүгү	48,4	51,6	49,6	50,4	45,9	54,1
юстиция органдары	35,4	66,6	36,7	63,3	37,4	62,6
Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары	35,6	64,4	35,7	64,3	35,5	64,5

Жогорудагы айтылгандардын баарын анализдеп, айрым изилдөөлөргө таянып, төмөнкүдөй тыянакка келдик: Аялдардын жергиликтүү жамааттардагы коомдук жашоого жигердүү катышуусуна тоскоол болгон негизги көйгөй – бул төлөнбөгөн үй жумуштарынын түйшүгү болуп саналат. Дагы бир себеби, аялдар маанилүү маселелерди талкуулоого да чакырылбайт. Чыгыш менталитетинен улам көптөгөн аялдар коомдук активдүүлүгү же коомдук демилгелерди көтөргөнү үчүн уяткарышы мүмкүн деп эсептешет.

Аялдардын жергиликтүү өз алдынча башкарууга катышуусундагы гендердик теңчиликке баа берүү аялдардын коомдук турмуштагы ролу азыркыдан алда канча жогору болушу мүмкүн эле. Аялдар көбүнчө үй

чарбасын башкарууга жана балдарга кам көрүү менен байланышкан маселелерде активдүү болушат, бул биздин өлкөдө салттуу түрдө аялдардын милдеттери деп эсептелген негизги аспект. Бул тууралуу улуттук стратегияда да айтылган: “Аялдардын акы төлөнбөгөн үй эмгеги татыктуу деңгээлде бааланбайт жана коомдо кыйынчылыгы жок милдет катары кабыл алынат. Маалыматтар боюнча аялдар үй чарбасын жүргүзүүгө орточо эсеп менен күн сайын 4,5 саат, ал эми эркектер – 1 саатка жакын убакыт кетирет. Жалпысынан, Кыргызстан үчүн балдарды тарбиялоонун жана улгайган туугандарга кам көрүүнүн дээрлик бардык аспекттерин аялдарга жүктөө мүнөздүү. Ошондуктан, көптөгөн үй-бүлөлөрдө убакыт жетишпегенинен улам жана үй-бүлөнүн башка

мүчөлөрү милдеттерди моюнга алууну каалабаганынан улам аялдардын акы төлөнүүчү жумушта иштөөсүн колдошпойт. Убакыттын жетишсиздиги жана үй жумуштарынын көптүгү уйку сыяктуу физиологиялык муктаждыктарды канааттандыруу үчүн убакыттын азайышына алып келет[.]. Стратегия?

Соңку жылдарда жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетектөөчү кызматтарында аялдардын аз болгону же болбосо кыскарып баратканы сөзсүз ар кандай маселелерге барып такалат, ал маселелерди жалпы эле аялдардын укуктук абалынан, коомдогу этикалык-моралдык ролунан ажыратып кароого болбойт. Бул көйгөйлөрдүн себептери социалдык-экономикалык, маданий, руханий, диний маселелер менен байланыштуу, алар төмөнкүлөр болуп саналат:

- кыргыз коомчулугунда, айыл жерлеринде аялдардын лидерлигине карата ишенбөөчүлүк, саясат эркектердин чөйрөсү, ал эми аялдар үй жумуштары менен алектениши керек деген туруктуу стереотиптердин орун алышы;

- кийинки мезгилде кыргыз коомчулугундагы ислам дининин баалуулуктарын туура эмес бурмалап, аялдардын укуктарын басмырлаган учурлар көбөйгөн: эрте жашында никеге туруу, мектептен чыгарып, медреселерге окутуу (бул нерсенин жаман жери жок, бирок жеткинчек кыздардын болочокто бийлик органдарына барып иштешине шек жаратат), никаб маселеси ж.б.

- Кыргызстанда соңку мезгилде жарандык коомдун, бейөкмөт уюмдардын ишмердүүлүгү солгундап, дайыма аялдардын көйгөйлөрү менен иштеп келген активисттердин азайгандыгы;

- айылдарда эрте никеге туруу кыз-келиндердин жогорку билим алуусуна тоскоол жаратуусу (бала төрөө, кайын журтка кызмат кылуу ж.б.)

- региондордо дагы эле эмгек миграциясы токтобондуктан, канчалаган ишке жөндөмдүү, билимдүү, активдүү аялдар финансылык көйгөйлөрдөн улам борборлорго же чет жактарга чыгып кетүүдө, анын ичинде өзгөчө Турцияга, Россияга, Түштүк Кореяга кеткен агымдар көп;

- жылдан жылга эл арасындагы ашыкча аш-тойлордун, үлпөттөрдүн көбөйүшү менен аялдардын көп убактылары текке кетип жатат; аялдардын өздөрү

- аймактарда аялдардын өнөкөт ооруларынын көбөйүшү, ден соолукка байланыштуу көйгөйлөрдүн күч алышы аялдардын лидерликке умтулуусун басандатып жатат;

- кыз-келиндерге мектептен эле баштап лидерлик сапаттарды, жөндөмдөрдү үйрөтүү үчүн билим берүүнүн программаларынын аздыгы.

Мына ушундай чоң-кичине себептер жалпы коомдо кандайдыр бир тенденцияны калыптандырып, ал бара-бара жашоо образына кирип калат.¹

Ошентип, экинчи узак мөөнөттүү стратегияда айтылгандай, аялдардын саясатка аралашуусу жана лидерлиги, улуттук жана жергиликтүү деңгээлде бийлик жана башкаруу органдарына, саясий партиялардын ишине гендердик күн тартибин илгерилетүү үчүн, саясатчы аялдардын, аялдардын жарандык активдүүлүгүн консолидация жана өз ара колдоо тармагын активдүү иштетүү үчүн төмөндөгүдөй сунуштарды берсе болот:

1. Бардык мамлекеттик жана муниципалдык органдарда гендердик саясаты өнүктүрүү үчүн алардын сектордук пландарына киргизилиши керек жана пландалган иш-чараларды, аракеттерди жүзөгө ашыруу үчүн бюджеттик каражаттар жумшалышы керек;

2. Саясий муниципалдык кызматтарда (*жергиликтүү кеңештин төрагасы, жергиликтүү кеңештин төрагасынын орун басары, жергиликтүү кеңештин депутаты, шаардын мэри, айыл өкмөтүнүн башчысы*) жана административдик муниципалдык кызматтарда (*мэрдин орун басары, аппарат жетекчиси*) гендердик өкүлчүлүктү камсыз кылуунун атайын иш-чараларын иштеп чыгып, аны жөнгө салуу керек;

3. Аялдардын саясатта кызматташуусуна, жергиликтүү деңгээлде жогорку кызмат орундарына умтулуусуна уюштуруучулук, маалыматтык, методикалык колдоо көрсөтүлүп турушу керек;

¹ Автордун жеке байкоосунда айылдагы кыз-келиндер бош убактысында көңүл ача турган, пикир алмаша турган же эс ала турган площадка жок болгондуктан, бир гана мектепке барып балдарынын чогулуштарына, иш-чараларына, концерттерине катышуу менен чектелет.

4. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында гендердик көрсөткүчтөр, статистика иштери тынымсыз жүргүзүлүп турушу керек;

5. Элдик Курултайга делегаттарды жер-жерлерде шайлоодо аялдардын катышуусун 50% кем кылбаш керек;

Жергиликтүү бийлик органдарында гендердик саясатты өнүктүрүү үчүн иштеген аялдар жана иштебеген аялдар деп бөлүп кароого болбойт, ошон үчүн жалпы эле аялдар менен иш алып баруу керек, буга байланыштуу айыл өкмөттөрү үчүн сунуштар:

- айыл жерлеринде кыз-келиндерге гендердик сабаттуулук жана лидерлик сапаттарды өнүктүрүү боюнча тренингдерди өткөрүү; менторлордун жардамын сунуштоо;

- жогорку билими бар, бирок үй бүлөлүк шартка байланыштуу акы төлөнүүчү кызматтарга иштебей отурган кыз-келиндер менен тыгыз иш алып баруу, алардын потенциалын ачыш үчүн чаралардын комплексин иштеп чыгуу;

- айыл жерлеринде кыз-келиндер пикир алмашуу үчүн жана күнүмдүк турмуш - тиричиликтен эс алуу үчүн площадка уюштуруу, мисалы, поэзия кечелери, спортзал, йога, бий үйрөнүү, чыгармачылык өнөр, киноклуб, китепкана, кулинардык чеберчилик сыяктуу алектенүүлөр.

Кыргызстан – бул эркин өлкө, демократия аралчасы. Кыргызстандын аялдары демократиялык коомдо өз ордун татыктуу алып жүрүшөт, алар мыкты юристтер, дарыгерлер, саясатчылар, үй кожойкелери, мугалимдер, ишкерлер, мамлекеттик кызматчылар. Кыргызстандын келечекке карай ийгиликтүү өнүгүүсүн аялдарсыз элестетүү мүмкүн эмес. Элибиз калк энеси Каныкейдей, Курманжан даткадай, Кыз Сайкалдай, Уркуядай, Кулийпа Кондучаловадай кызмат кылып келе жаткан аялдары менен сыймыктанат.

Колдонулган адабияттар

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы. 2021-жылдын 11-апрелинде Референдумда (бүткүл элдик добуш берүүдө) кабыл алынган.
2. Пекин декларациясы жана Пекин иш-аракеттер платформасы. 1995-жылдын 4-сентябрынан 15-сентябрына чейин Пекинде өткөн Аялдардын IV Дүйнөлүк конференциясында кабыл алынган.
3. 2012-жылдын 27-июнундагы No 443 «Кыргыз Республикасынын 2020-жылга карата гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы жана Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук иш-аракеттер планы жөнүндө» Токтом
4. 2008-жылдын 4-августундагы №184 “Эркектер менен аялдар үчүн бирдей укуктар менен бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” мыйзамы
5. Гендерная политика в Кыргызской Республике. – Режим доступа: <https://bicis.kg/events/view/24>
6. 2012-жылдын 27-июнундагы No 443 “Кыргыз Республикасынын 2020-жылга карата гендердик теңчиликке жетишүүнүн Улуттук стратегиясы жана Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук иш-аракеттер планы жөнүндө” токтому
7. Чем может вдохновить граждан местное самоуправление Кыргызской Республики? (Результаты исследования уровня доверия граждан КР к органам местного самоуправления и удовлетворенности качеством местных услуг и условиями участия граждан в процессе принятия решений) (При помощи проекта “Голос граждан и подотчетность органов МСУ: бюджетный процесс (Швейцария)). – Бишкек, 2020.
8. “Кыргыз Республикасынын 2030-жылга карата гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы (Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин 2022-жылдын 16-сентябрындагы № 513 токтомуна).
9. Гендерное (не)равенство. Почему в КР мало женщин на руководящих должностях? https://24.kg/vlast/322126_gendernoe_neravenstvo_pochemu_vkr_malo_jenschin_narukovodyas_chih_doljnostyah/
10. Мужчины и женщины Кыргызской Республики (2019-2024). – Бишкек, 2024.

Рецензент: канд. социологич. наук Жолдошева А.Ш.