Аялдардын лидерлиги

2025

Кириш иш чаралары

Сиздин ысмыңыз ким?

Сиздин ысмыңыз эмнени билдирет?

Сиздин ысмыңыз боюнча оюңуз кандай? ?

ТААНЫШУУ

ТРЕНИНГДИН ПРОГРАММАСЫ

№	Убакыт	Сессия	Максат (сессиянын аягына катышуучулар жасай алуусу керек)
1	9-00-9-30	Киришүү иш чаралары	• Тренингдин максатын тушунүү • Тренингдин темасы жана программасы менен тааныштыруу • Катышуучулар өз ара жана тренер менен ыңгайлуу сезиши • Негизги эрежелер
2	9-30-10-00	Катышуучуларга Коомдоштуктардын демилгеси боюнча улуттук долбоору ж-дө Жөнүндө кыска маалымат берүү	• Долбоордун максаты • Ишке ашыруу механизмдери • WhatsApp топторунун иштеши жана ага жардам берүү
			Кофе/чайга тыныгуу
3	10-15-13-00	Дискриминация, бас мырлоо, четтетүү жана теңсиздик түшүнүктөрү	• Дискриминация, четтетүү жана теңсиздик түшүнүктөрүн түшүндүрүү • Алардын жамаатындагы дискриминация, четтетүү жана теңсиздик мамилелери жана алардын келип чыгуу себептерин талдоо • “Жыныс” жана “гендер” тушүнүктөрүн түшүндүрүү • Гендердик нормалардын жана алардын жамааттарга тийгизген таасирин түшүнүү • Теңсиздикти жайылткан жана жамааттын өнүгүүсүнө зыян келтирген социалдык нормалар жөнүндө сынчыл ой жүгүртүү • Гендердик нормалардын өзгөрүшүн анализдөө
	13-00 14-00		Түшкү тамактануу •
4	14-00 14-45	Лидерлик түшүнүгү	*Лидерликтин аныктамасын түшүнүү *Лидерди жакшы кылган сапаттарды жана көндүмдөрдү түшүнүү * Лидерлик стилди аныктай билүү
5	14-45 15-20	Лидерлик жана коомчулуктун демилгеси боюнча өнүгүү(CDD, РИС) КДӨ)	* Коомчулуктагы баалуулуктар жана принциптер * аларды коомчулуктун демилгеси менен өнүгүүдөгү лидерликте кантип колдонууну түшүндүрүү
6	15-20 16-20	Өзүнө ишенүү	*Лидерлик потенциалы жана аны өнүктүрүү жолдору үчүн өзүн-өзү сыйлоонун маанилүүлүгүн түшүнүү * Аял лидерлердин мисалдарынан шыктануу * Өзүңүзгө карата позитивдүү сезүү
7	16-20- 17-00	Коомдогу аялдардын муктаждыктарын аныктоо	* Аялдарга карата басмырлоонун бардык түрлөрүн жоюу жөнүндө Конвенция *Пекин платформасынын алкагында 12 маанилүү көйгөй *Зомбулуктун түрлөрү *Кризистик борборлордун дареги

Тренингден болгон күтүүлөрүм

- ________________________________
- ________________________________
- ________________________________
- ________________________________

Бөлүшөлү

КҮТҮҮЛӨР

Тренингдеги негизги эрежелер жана сунуштар

Окууда кечикпегиле. Сиздин так жүргөнүңүз - бул курста толук материалдын кабыл алынышынын кепилдиги.

Мүмкүн болушунча окууга көңүл буруңуз. Сессия учурунда байланыш каражаттарын (телефон, планшет ж.б.) колдонбоңуз. Эгер сизге чалуу же билдирүүлөрүңүздү текшерүү керек болсо, тыныгуу учурунда жасаңыз.

Курсташтарыңыздын пикирин жана көз карашын сыйлаңыз.

Бири-бириңиздин сөзүңүздү бөлбөй, кезек-кезегиңиз менен сүйлөшүңүз керек.

Бардык катышуучулар окуудагы иш-аракеттерге катышууга жана ой бөлүшүүгө укуктуу.

Башкаларды кунт коюп угуңуз

ПРЕД-тест

5 минут

designed by freepik

https://rep.aris.kg/NPIS/Anketa105

Дискриминация,теңсиздик жана четтетүү

Сессия 1:Дискриминация, басмырлоо теңсиздик жана четтетүү

Сессия 2: Лидер деген ким, лидерлик сапат

Сессия 3: Лидерлик жана коомчулуктун демилгеси менен өнүгүү

Сессия 4: Өзүнө ишенүү, өзүн сыйлоо

Сессия 5: Коомдогу аялдардын муктаждыктарын аныктоо.

Гендердик зомбулук фактыларына маалымат менен жардам берүү

Сессия :

Дискриминация, басмырлоо теңсиздик жана четтетүү

Максат: Дискриминация,басмырлоо , теңсиздик,чететтүү түшүнүгү.
Жыныс жана Гендер түшүнүктөрү, айрымасы

Дискриминация деген эмне?

- Адамга, мисалы, жынысына же терисинин түсүнө, жумушуна, жашоо абалына байланыштуу башкага караганда жаман мамиле жасалганда, ал дискриминация деп аталат. Кимдир-бирөөнү басмырлоо – бул адам укуктарын бузуу. Бул кандайдыр бир башка адамды басмырлоого тыюу салынат дегенди билдирет

Дискриминация

бул адам укуктарын чектөөгө алып келген ар кандай бөлүнүү, чектөө, четтетүү. Дискриминациянын негиздери төмөнкү белгилер болушу мүмкүн: тери түсү, этникалык теги, жынысы, дини, жаш курагы ж.б. Эреже катары дискриминация бейкалыс пикирлерге жана стереотиптерге негизделет.

Адам аң-сезимдүү же аң-сезимсиз дискриминацияга кабылышы мүмкүн. Күчтүү топко таандык болгонуңар аны аң-сезимсиз көрсөтүүгө себеп болушу мүмкүн жана сиздин иш-аракеттериңиз дискриминациялык болушу мүмкүн, эгерде ниетиңерде болбосо да, алардын кесепеттери көрүнөт.

Дискриминация кийинки белгилердин негизинен пайда болот:

- жашы;
- биологиялык жынысы;
- гендердик иденттүүлүк;
- расса боюнча;
- теринин түсү;
- улуту боюнча;
- социалдык абалы боюнча;
- ден соолугу боюнча;
- үй-бүлөлүк абалы боюнча;
- саясий ишенимдер ;
- жарандардын бирикмесине же белгилүү бир социалдык топко таандык болуу;
- жашаган жери; мүлктүк абалы;
- кесип боюнча;
- динге болгон мамиле (диний ишенимдер);
- баарлашуу тили;
- адамдын сырткы көрүнүшү (анын ичинде бою жана салмагы);
- жана адамдар башкалардан айырмаланышы мүмкүн болгон башка өзгөчөлүктөр

Дискриминация пирамидасы

Басмырлоо, үй-бүлөдө, коомдо басмырлоо, сексуалдык асылуу ж.б.

Сабырсыздык аракеттери. Мазактоо, социалдык четтетүү, маргиналдаштыруу

Стереотиптер, тамашалар, ушак-айыңдар, пикирлештер менен сезимдерди талкуулоо, терс маалыматты кабыл алуу, позитивдүү маалыматка көңүл бурбоо, кайдыгерликти көрсөтүү

ГЕНДЕР ЖАНА ГЕНДЕРДИК СТЕРЕОТИПТЕР

Гендердик роль

↓

Гендердик стереотиптер

Аял же эркек өзүн кандай алып жүрөт, же кандай алып жүрүш керек деген коомдогу калыптанган ой-пикирлер

Жыныс

Бул биологиялык жана генетикалык аспектилерден улам пайда болот – адам төрөлгөндөгү эркектер менен аялдардын организмдеринин ортосундагы физикалык айырмачылыктар (репродуктивдүү органдарда). Аялдар гана төрөй алышат. Эркектер гана ата боло алышат.

Гендер

бул социалдык роль- айлана-чөйрөнүн таасиринин натыйжасынан калыптанат, убакыттын өтүшү менен өзгөрөт жана коомдун жана маданияттын түрүнө жараша болот

Сиздердин жамаатыңыздын өнүгүшүнө гендердик теңсиздик кандай таасир этет?

- Эгерде аялдар жамаатты өнүктүрүү үчүн пландаштырууга жана чечимдерди кабыл алууга катышпаса, биз алардын идеяларын жана тажрыйбасын колдонуу мүмкүнчүлүгүн жоготобуз, ал эми долбоор алардын жашоосун жакшырта албагандыгына байланыштуу теңсиздиктин күчөшүнө алып келет;
- Эгер кыздарды мектепке барбоого үндөсө, алар коомдук турмушка катыша албайт, чоңоюп аял болушканда алар жакшы жумушка ээ боло албайт жана биз калктын жарымынын потенциалын жоготуп алабыз;
- Эгерде аялдар киреше алып келүүчү мүмкүнчүлүктөрдү пайдалана албаса, анда биз жумушчу күчүбүздүн жарымын жоготобуз жана бул биздин экономикалык өнүгүүгө терс таасирин тийгизет;
- Маселе эркек менен аялдын ортосундагы айырмачылыкта эмес; аялдарга жана эркектерге тигил же бул жүрүм-турум таңылоодон улам аялдар өзүн алып жүрүүсүнө жана жасаган жумуштарга караганда эркектердин өзүн алып жүрүүсү жана жасаган нерселер көбүрөөк бааланат жана сыйланат.

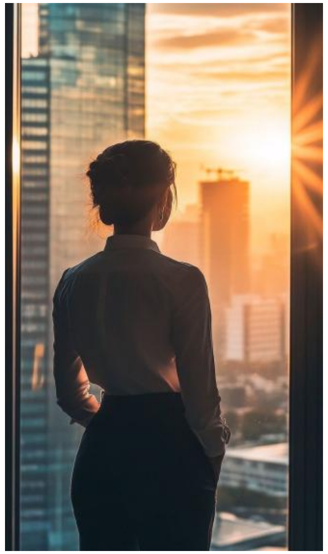
Мүмкүн болгон корутундулар:

- Эркектер менен аялдардын күтүлгөн социалдык ролдору “жаратылыштан” алгач берилбейт,
- коомдогу гендердик мамилелер, гендердик стереотиптердин таасирине жана турмуштун ар кандай чөйрөлөрүндө аялдар менен эркектердин мүмкүнчүлүктөрүнө гендердик ролдордун салттуу бөлүштүрүлүшүнө көз каранды;
- Аялдар үчүн алмаштырылгыс ролдор төрөт жөндөмү, кош бойлуулук, баланы эмгизип бага алуу, ал эми эркектер үчүн - ата болу ролу. Калган ролдор салыштырмалуу жана ар кандай социалдык факторлорго көз каранды;
- Жыйынтык катары :
- ***Үй-бүлөдө аял эркек куштун эки канатындай эки канаты бар куш бийик эркин уча алат, экөө биригип акыл менен турмуш курган үй-бүлө жакшы көтөрүлөт.***
-
- ***Коомдо да аялдын жана эркектин чогуу катышкан чогулушу, кабыл алган чечими, аял эркекке тийгизген пайдасы бирдей болгон коом айылдык аймак жакшы өсөт өнүгөт.***

Сиздин жашаган жамаатта гендердик нормалар кандай өзгөрдү?

- *3 топто иштөө*
- *2005/2025 акыркы 20 жыл ортосунда сиздин айылда гендердик нормалардын өзгөрүшү барбы ?*
- *- спорт*
- *- саясат*
- *- кесип тандоо*
- *- тейлөө*
- *- медицина*
- *- билим берүү*
- *- мурас калтыруу*
- *- курулуш иштери*
- *- косметика пайдалануу*
- *- жеңил өнөр жай: тигүүчүлүк,бычмачылык ж.б*
- *- айыл чарба жумушутары*
- *- жетектөөчү кызматтар*
- *- үйдөгү жумуштардын бөлүнүшү*
- *- бизнес*
- *- каада-салт*

EVERLAST



СЕССИЯ :

Лидерлик

Максат: Лидерликтин аныктамасын түшүнүү. Лидерди жакшы кылган сапаттарды жана көндүмдөрдү түшүнүү Лидерлик стилдер

Жалпы талкулоо

- Лидер деген ким?
- Лидер кандай сапаттарга ээ болушу керек?

Мисалдарды келтиргиле

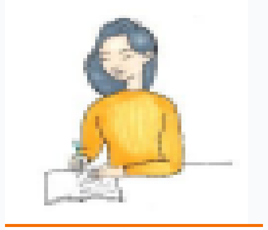
Лидер - бул

биринчи кезекте – алдыда турган инсан; сиз ээрчүүнү каалаган адам; курчап турган чөйрөгө эң чоң таасирин тийгизет; кырдаалды өзүнүн жана башкалардын пайдасына өзгөртүүгө жөндөмдүү адам; башкаруучу, уюштуруучу сапаттары башкаларга караганда көбүрөөк көрүнгөн адам.

Лидерлик – бул таасир этүүнүн жана көзөмөлдөөнүн бир жолу. Көптөр үчүн лидер алдыга карай көз чаптырган, элди жетектеп, максатка жетелеген лидер.

Лидерлик сапаттар

Демилгени көрсөтөт, мүмкүнчүлүктөрдү издейт



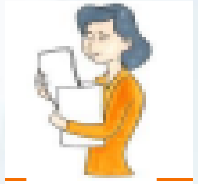
Максаттарды аныктайт, аларга жетүү үчүн пландарды түзөт жана туруктуу бойдон калат

Дымактуу, сапатты талап кылган, бардыгын мүмкүн болушунча мыкты жасаганга аракет кылган

Кызыккан, ойлонулган тобокелге барууга даяр

Башкалардын күчтүү жактарын аныктайт жана тааныйт

өзүнүн ниетин жашырбайт.



Чынчыл, башкаларга отчет берүүгө даяр

Ишти уюштура билет, байланыштары бар

Башкаларды шыктандырат

Кантип баарлашууну, сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү жана чечим кабыл алууну билет

Өзүнө ишенет

Лидерлик жөндөм/ көндүмдөр

- ** Алдын ала ойлонуу, пландаштыруу жана башкаруу жөндөмү болушу керек*
- ** Чечим кабыл алуу көндүмдөрү; варианттарды жана алардын кесепеттерин түшүнүү*
- ** Коммуникация көндүмдөрү*
- ** Инсандар аралык көндүмдөр*
- ** Тармактык көндүмдөр*
- ** Сүйлөшүү көндүмдөрү*
- ** Маалыматтык-түшүндүрүү иштери боюнча көндүмдөр*
- ** Ресурстарды мобилизациялоо көндүмдөрү*
- ** Конфликттерди чечүү көндүмдөрү*
- ** Маселелерди чечүү көндүмдөрү*

Лидерлик стилдер

- биз лидерлик стилдерин 4 негизги категорияга топтой алабыз:
- ** Авторитардык: бардык чечимдерди жалгыз кабыл алган жана эч кимге отчет бербеген, эмне кылуу керектигин айткан жана башкалардын буйруктарын аткарышы керек деп эсептеген, башкалардын пикирин укпаган жана ар кандай көз караштарды карабаган, бийлик алардын авторитеттүү абалынан келип чыккан, ачык маалымат же билим менен бөлүшпөгөн лидерлер.*
- * Коллегиалдуу: идеяларды издөөдө жана чечим кабыл алууда башка адамдарды үндөгөн, кызыктырган жана кызматташкан лидерлер.
- ** Пассивдүү: чоң таасирге ээ болбогон лидерлер; көп жумуш жасабайт жана көптөгөн идеяларды же багыттарды сунуштабайт; аларда чеберчилик жана ишеним жок; алар чечкинсиз жана кош көңүл.*
- * Трансформациялык: олуттуу өзгөрүүлөрдү көргөн жана иштөөнүн, жүрүм-турумдун жана бийликти колдонуунун жаңы жолдорун издеген лидерлер; көбүрөөк теңчиликке жана адилеттүүлүккө жетүү үчүн түшүнүктөрдү жана баалуулуктарды өзгөртүүнү, жамааттагы бардык топтордун инклюзивдүүгүн эң жакшы колдойт

СЕССИЯ

Лидерлик жана коомчулуктун демилгеси менен өнүгүү(CDD, РИС) КДӨ)

Максат: Жамааттын көз карашын жана социалдык өзгөрүүгө багытталган максаттарды түшүнүү.

Максат коюу, стратегия жана пландаштыруу

Жамааттын принциптери жана баалуулуктары

- * Жашоодо биз маанилүү жана баалуу деп эсептеген нерсе
- * Алар биздин жүрүм-турумубузга жана ой жүгүртүүбүзгө стандарт коюшат, адамдардын ой жүгүртүүсүн жана иш-аракеттерин аныкташат
- * Алар биздин жашообузду жана бири-бирибизге кандай мамиле кыларыбызды аныкташат
- * Алар биздин кызыкчылыктарыбызды жана ишенимдерибизди чагылдырат
- * Биз аларды үй-бүлөдөгү, мектептеги, жамааттагы жана бүтүндөй коомдогу тажрыйбабыздан үйрөнөбүз
- • Биз аны башка адамдарга, айрыкча жаш муундарга машыктырабыз жана үйрөтөбүз

Жамааттын принциптери жана баалуулуктары

- * Улууларды урматтоо
- * Адилеттүүлүк
- * Башканын оюн сыйлай билүү
- * Эмгекчилдик
- * Кызматташуу
- * Меймандостук
- * Эркиндик
- * Берилгендик
- * Ак ниеттүүлүк
- * Ишеним
- * Тилектештик
- * Инклюзивдүүлүк (Инклюзив – өнүгүүсүндө кыйынчылыктары бар адамдарды, анын ичинде ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген же психикалык жактан өзгөчө адамдарды коомдун жашоосуна иш жүзүндө киргизүү-тартуу процесси).

Лидерлик жана коомчулуктун демилгеси боюнча өнүгүү (CDD, РИС) КДӨ)

- Жоопкерчилик -Чыныгы лидер ар дайым өзүнүн чечимдери, өз командасынын иш-аракеттери жана акыркы натыйжа үчүн жоопкерчилик алат. ...
- Чынчылдык...
- Шыктандыруу жөндөмдүүлүгү ...
- Ийкемдүүлүк...
- Өткөрүп берүү мүмкүнчүлүгү(делегирование)..
- Стратегиялык ой жүгүртүү...
- Коммуникация көндүмдөрү…

Жамааттардын демилгеси менен өнүгүүнүн баалуулуктары жана принциптери

Жамааттарга таянуу менен өнүгүү принциптери:	Баяндоо
Инклюзивдүүлүк	-Бардык топтор, айрыкча, жынысына, расасына, динине, жашына, физикалык мүмкүнчүлүктөрүнө, улутуна, классына, кастасына, улутуна же сексуалдык ориентациясына карабастан, алардын муктаждыктарын аныктоо, өнүгүү процессине катышуу, жана алардын муктаждыктарын канааттандыруу
Катышуу	жамааттын бардык мүчөлөрү жамааттын өнүгүү процессине бирдей деңгээлде жана мазмундуу катыша алышат
Укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүү	Бардык адамдардын добуш берүү укугу бар жана алар өз оюн айта алышат; алар таасир эткен чечимдерди калыптандырып, катыша алышат
Отчеттуулук	Институттар жана мамлекеттик кызмат көрсөтүү үчүн жоопту адамдар (милдеттерди алып жүрүүчүлөр) ресурстарды туура колдонушат; алар жоопкерчиликти алууга жана өз иш-аракеттери жана чечимдери жөнүндө отчет берүүгө милдеттүү, ошону менен бирге жамааттар алардан маалымат жана жооп талап кылууга укуктуу
Ачыктык	Чечимдер макулдашылган эрежелерге жана стандарттарга ылайык кабыл алынат жана ишке ашырылат; маалымат эркин, оңой жана жеткиликтүү

СЕССИЯ :

ӨЗҮНӨ ИШЕНҮҮ

Максат: Лидерлик потенциалы үчүн өзүн-өзү сыйлоонун маанилүүлүгүн жана аны кантип өнүктүрүү керектигин түшүнүү.

Өзүн-өзү баалоо жана өзүнө болгон ишеним. Лидер аядар.

Натыйжалуу лидер болуу үчүн өзүн-өзү баалоо эмне үчүн маанилүү?

- Өзүн-өзү жогорку деңгээлде баалоо жана өзүнө болгон ишеним натыйжалуу лидер болуу үчүн чечүүчү ролду ойнойт.

- Өзүнө ишенген лидерлер башка адамдары шыктандырат, аларга таасир этет жана алар менен оңой тил табыша алат. Бул лидерлерге туш болгон көптөгөн кыйынчылыктарды жеңүүгө жана көйгөйлөрду чечүүгө жардам берет, ошондой эле эч качан багынбай, башкаларга өз максаттарына жетүүгө дагы жардамын берет.

- Эгер сиз өзүңүзгө анча ишене бербеген абалда лидерлик иш-аракеттерди аткарабаштасаңыз, жаңы нерселерди үйрөнүп, аларды практика жүзүндө колдонуу ошол ишенимге ээ болууга жардам берет. Баштоо үчүн өзүңүзгө ишенимге ээ болуу талап кылынбайт, бирок ишенимге ээ болуу үчүн баштооңуз зарыл!

«СПЕКТР» оюну

- * Менде көптөгөн пайдалуу жөндөмдөр бар.
- • Мен жаңы нерселерди үйрөнүп, сынап көргөндү жакшы көрөм.
- * Мен өзүмө максаттарды коем.
- * Мен өз максаттарыма жете алам деп ишенем.
- * Мен башкаларга жардам бере алам.
- * Мен башкаларга максаттарына жетүүгө жардам бере алам.
- * Мен адамдар менен баарлашууга жана топтордун алдында сүйлөөгө ыңгайлуумун.
- * Мен өз оюмду айтууга жөндөмдүүмүн.
- * Менин көз караштарым баалуу жана маанилүү.
- * Адамдар мени угуп жаткандай сезилет.
- * Мен башка адамдар менен жакшы иштейм.
- * Мен башкаларга таасир эте алам.
- * Мен маанилүү чечимдерди кабыл алууга жөндөмдүүмүн.
- • Мен чыгарган чечимдерим менен сыймыктанам.
- * Мен колдоого муктаж болгондо жардам сурайм.
- * Мен өз укугумду билем.
- • Мен өзүмө ыраазымын.
- • Мен өзүмдүн күчтүү жана алсыз жактарымды билем.
- * Менде башка адамдарга караганда кемчиликтер көп.
- • Мен туш болгон кыйынчылыкты көтөрө алам.
- * Мен тобокелге барышым мүмкүн.
- * Мен эң көп баалаган адам-бул өзүм.
- * Мен өзүмдүн дарегимдеги терс комментарийлерди тынч кабыл алам.
- * Мен жамааттын мыкты лидери боло алам.

СПЕКТР

Ооба

- Сиз макул болгон ойлор

- Эмне үчүн?

Жок

- Сиз макул эмес болгон ойлор

- Эмне үчүн?

Өзүн-өзү баалоо

Өзүн-өзү сыйлоо - бул сиз өзүңүз жөнүндө эмне деп ойлогонуңуз. Бул адамдын өзүнүн баалуулугуна жана жөндөмдүүлүгүнө болгон ишеними жана ишениминин деңгээли.

Эгер сиз өзүңүздү баалабай, өзүңүздүн колуңуздан келбеген нерселерге гана көңүл бурсаңыз, анда сизде өзүн-өзү сыйлоо төмөн жана өзүнө болгон ишенимиңиз төмөн экендигин билдирет.

Эгер сиз өзүңүздү баалап, өзүңүздүн колуңуздан келген нерсеге басым жасасаңыз, анда сизде өзүн-өзү сыйлоо сезими жогору жана өзүнө болгон ишеним жогору экендигиңизди көрсөтөт.

Өзүнө ишенген адамды кантип тааныса болот

- Өзүнө ишенген жана өзүнө ишенбеген адам аны менен баарлашууда гана эмес, сырткы көрүнүшүнөн да таанылышы мүмкүн.
- Өзүнө ишенген адамдын үнү катуу, аркасы түз, адамга түз карайт.
- Өзүнө ишенбеген адамда ийиндери түшүп, үнү акырын чыгат, жерди карап сүйлөйт.

Аялдардын өзүн-өзү баалоосуна таасир этүүчү факторлор:

- Күйөө, ата-эне, үй-бүлө жана достор сыяктуу маанилүү адамдардан алган мамилелер жана билдирүүлөр;

- Маданиятыбыздын баалуулук тууралуу аялдарга болгон мамилеси;

- Бизге жалпысынан коомдон келген билдирүүлөр – биздин жамаат, билим берүү системасы, дин, медиа, мыйзамдар;

- Мурда болгон жол болбоону башынан өткөрүү же мурда кетирилген каталар жана ошол учурларда биз кандай сезимде болгонубуз же башка адамдардын ага кандай мамиле кылганы.

Кантип өзүңүздү баалоону жана ишенимди арттыра аласыз?

* Өзүңө ишен

* Өзүңүздү баалуу адам катары кабыл алыңыз

* Физикалык, эмоционалдык жана психикалык абалыңызга кам көрүү

* Өзүм жөнүндө терс ойлордон арылып, анын ордуна позитивдүү ой жүгүртүп, планымды ишке ашырууда ийгиликке жетем деп ишенем

* Күчтөнүү жана өз жөндөмүңүзгө ишенүү үчүн өз жөндөмүңүздү практикалаңыз

* Реалдуу максаттарды коюңуз

* Өз укуктарыңызды түшүнүп, коргоңуз

* Баарын жалгыз жасоону токтотуп, мага моралдык колдоо көрсөтүп, дем бере турган башка аялдар менен биригүү

* Ийгиликтериңизге кубаныңыз

* Уят болуунун ордуна каталарыңыздан сабак алыңыз

* Мен жөнүндө позитивдүү адамдардын жанында болуу

* Терс эмес, позитивдүү ой жүгүртүү

Жыйынтык чыгарыныз

өзүн жогору баалоо жана өзүнө болгон ишеним натыйжалуу лидер болууда чечүүчү ролду ойнойт. Өзүнө ишенген лидерлер шыктандырып, таасир этип, адамдар менен оңой тил табыша алышат. Бул лидерлерге көптөгөн кыйынчылыктарды жеңүүгө жана көптөгөн көйгөйлөрдү чечүүгө жардам берет, ошондой эле башкаларга өз максаттарына жетүүгө жардам берет. Эгер сиз лидер катары өз иш-аракеттериңизди анча ишенимдүү эмес адам катары баштасаңыз да, лидер катары иштөө сизге жаңы нерселерди үйрөнүп, лидерлик жөндөмүңүздү иш жүзүндө колдонууга жардам берет. Баштоо үчүн өзүңүзгө ишенүүнүн кажети жок, бирок ишенимге ээ болуу үчүн баштоо керек!

«Таштанды челеги»

Өзүңүзгө ишенген, күчтүү жана натыйжалуу коомдук лидер болууга эмне тоскоол болуп жатканын ойлонуп көрүү үчүн бир аз убакыт бөлүңүз. Булар

- Коркуу
- Тынчсыздануу
- Уялчаактык
- Тартынуу
- Ишенбегендик
- Басмырлоо
- Тоскоолдук

Андан кийин аларды кагазга жазып алыңыз

СЕССИЯ

Коомдогу аялдардын муктаждыктарын аныктоо

Максат: Натыйжалуу лидерликти камсыз кылууда кызматташуу жана командалык иштөө көндүмдөрү жөнүндө жалпы түшүктүү түзүү

Ишеним

Кыргыз Республикасынын 2030-жылга чейин гендердик теңчиликке жетишүү боюнча Улуттук стратегиясы

Гендердик саясаттын артыкчылыктуу багыттары:
- Аялдардын экономикалык мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү
- Маданият саясаты жана функционалдык билим берүү
-Гендердик дискриминациядан жана адилеттүүлүктөн коргоону күчөтүү
-Чечимдерди кабыл алууда гендердик паритетти илгерилетүү жана аялдардын саясий катышуусун кеңейтүү
-Жөнгө салуу саясаты

Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жок кылуу жөнүндө конвенция (CEDAW)

- 1979-жыл, 18-декабрь – Конвенция БУУнун Башкы Ассамблеясы тарабынан кабыл алынган
- 1981-жылдын 3-сентябры – Конвенция 20 мамлекет тарабынан ратификациялангандан кийин күчүнө кирген
- Бүгүнкү күндө Конвенцияга мүчө 189 өлкө, анын ичинде Россия (1980-жылдын 17-июлунда СССР кол койгон, 1981-жылдын 23-январында ратификацияланган)
- Конвенция Аялдардын абалы боюнча комиссиянын бир нече ондогон жылдар бою жүргүзгөн ишинин, анын бир катар декларацияларды жана конвенцияларды кабыл алуусунун натыйжасы болуп саналат.

Кыргызстанда аялдардын кандай укуктары бар?

Кыргызстанда аялдардын укугу мыйзам менен корголот.
Алар Конституцияда, Жазык-процесстик жана жазык кодекстеринде, ошондой эле Жосунсуз Жоруктар кодексинде жазылган.
Конституциянын 24-беренесинде Кыргызстандын жашоочуларынын, тактап айтканда, аялдардын укуктарын жана эркиндигин чектөөгө эч кимдин укугу жок экендиги так жазылган.
Ошондой эле жынысы боюнча басмырлоого тыюу салынат. Ошондой эле Кыргызстанда эркектер менен аялдар бирдей укуктарга жана эркиндиктерге жана аларды ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ экендиги Башкы мыйзамда так жазылган.

Гендердик зомбулук

Аялдарга жана үй-бүлөлүк зомбулуктун алдын алуу жана ага каршы күрөшүү боюнча ЕК 2011 Конвенциясы (Стамбул Конвенциясы)

- Аялдарга карата зомбулук - адам укуктарын бузуу жана аялдарга карата басмырлоонун бир түрү жана аялдарга карата физикалык, сексуалдык, психологиялык же экономикалык зыянга же азапка алып келген же алып келиши мүмкүн болгон гендердик зомбулуктун бардык актыларын билдирет, анын ичинде мындай актыларды жасоо менен коркутуу, коомдук же жеке турмушта болобу, мажбурлоо же ээнбаштык менен эркиндигинен ажыратуу;
- Аялдарга карата гендердик зомбулук – бул аял аял болгондугу үчүн ага багытталган же аялдарга пропорционалдуу эмес таасир этүүчү зомбулук.

Бириккен Улуттар Уюмунун аялдарга карата дискриминациянын бардык түрлөрүн жок кылуу жөнүндө конвенциясы 1979-ж.

Үй-бүлөлүк зомбулуктун кандай түрлөрү бар

- ***Физикалык зомбулук качан болот:***
- * уруп же түртүп;
- * үйдөн чыгарбайт же үйгө киргизбейт;
- * өмүрүн алып кетүү коркунучу, ден-соолукка, коопсуздукка же өмүргө коркунуч туудурган жагдайларды атайылап жаратуу;
- * спирт ичимдиктерин же баңгизаттарды колдонууга мажбурлоо;
- * тамактан ажыратуу, эс же уйкуга тоскоол;
- * бир өлкөнүн ичинде же чет өлкөдө күч, коркутуу, алдоо жолу менен жылат.

- ***Психологиялык зомбулук качан болот***:
- * системалуу түрдө басынтылган же манипуляцияланган;
- * оозеки, жаңсоо, мимика менен таарынышат;
- * куугунтуктоо, көзөмөлдөө, коркутуу;
- * негизсиз сындашат, сезимдерди, ойлорду, каалоолорду четке кагышат;
- * шантаж кылуу.

- ***Экономикалык зомбулук качан болот:***
- * сиз укуктуу болгон турак-жай, кийим-кече, башка мүлк же акча атайылап ажыратылат;
- * акчага жетүүнү чектөө;
- * тилемчиликке аргасыз болушат;
- * иштөөгө же окууга уруксат берилбейт;
- * акча же мүлк менен шантаж кылуу. Ошондой эле окуңуз: көрүнбөгөн зордук-зомбулук: экономикалык абьюз деген эмне жана аны кантип тааныйсыз?

- **Сексуалдык зомбулук качан болот:**
- * зордуктоо;
- * дененин уяттуу жерлерине эркке каршы тийүү;
- * бойдон алдырууга же кош бойлуулукка мажбурлоо;
- * сойкулук кылууга мажбурлоо;

Эгерде жамааттын мүчөсү сизге зордук-зомбулук көргөндүгүн билдирсе, аларга жардам жана колдоо алуу үчүн жолдомо берүүнүн кандай жол-жобосу бар?

** Зордук-зомбулук жөнүндө билдирүүлөргө ар дайым күнөөлөбөй жооп бериңиз жана жабырлануучуларга колдоо көрсөтүңүз, аларга урмат-сый менен мамиле кылыңыз жана активдүү угуу практикасын колдонуңуз*

** Купуялуулукту камсыз кылуу өтө маанилүү, антпесе жабыркаган адам өч алуу жана коопсуздукту жоготуу коркунучу бар*

** Жабыр тарткан адамдын коопсуздугун жана жыргалчылыгын коргоо үчүн бардык аракеттерди көрүү керек, бардык иш-аракеттер ар дайым анын макулдугу жана анын тандоосуна урматтоо менен жасалышы керек*

** Иш тууралуу маалыматты тийиштүү чара көрүү механизми аркылуу жөнөтүү (мисалы, зомбулукменен күрөшүү боюнча жергиликтүү эксперт, жамааттын базасындагы тиешелүү уюм ж.б)*

Зордук-зомбулуктун кесепеттери менен кантип күрөшүүгө болот?

Үй-бүлөлүк зомбулуктан жапа чеккендердин калыбына келиши, өзгөчө психологиялык жактан оор. Жакын туугандары же психологдор учурдагы кырдаалдан чыгууга жардам беришет. Психологдорго акча төлөй албагандар үчүн акысыз жардам көрсөтө турган кризистик жана реабилитациялык борборлор бар. Аялдарга психологиялык жана каржылык жардам көрсөтүлгөн өлкөнүн дээрлик бардык аймактарында бар. Мындай борборлордун байланыштарын жана даректерин бул жерден тапса болот

https://mlsp.gov.kg/ru/telefony-i-kontakty-krizisnyh-czentrov/.

Мамлекет тарабынан үй-бүлөлүк зомбулуктан жабыр тарткандарга акысыз психологиялык жардам көрсөтүү механизмдери дээрлик жок.

Эгер кимдир бирөө үй-бүлөлүк зомбулукка кабылып жаткандай сезилсечи?

Эгерде сиз зомбулукка күбө болсоңуз, анда 102 номери боюнча милицияга кайрылууңуз зарыл. Мындан тышкары, зордук-зомбулукка кабылган адам менен сүйлөшүп, өзүңүздү кантип коргоо боюнча кеңеш берүү керек. Биринчи кезекте-анын укуктары жөнүндө сүйлөшүү, андан кийин ага жардам бере турган уюмдардын байланыштарын бөлүшүңүз.

Тренингди жыйынтыктоо

Тренингди баалоо

5 минута

Сиздин күтүүлөр

10 минута

ПОСТ-тест

5 минута

Тренингти баалоо
5 мүнөт

designed by freepik

https://rep.aris.kg/NPIS/Anketa107

ПОСТ-тест

5 мүнөт

designed by freepik

https://rep.aris.kg/NPIS/Anketa106

СУРООЛОР КАЛДЫБЫ?

РАХМАТ!