Инклюзивдүү мамлекеттик башкаруу жана майыптыгы бар адамдардын укуктарын ишке ашыруу

Инклюзивдүү мамлекеттик башкаруу жана майыптыгы бар адамдардын укуктарын ишке ашыруу

Окутуучу онлайн-курс катышуучуларга мамлекеттик жана муниципалдык органдардын ишинде жеткиликтүү жана басмырлоого жол бербеген чөйрөнү түзүү боюнча практикалык билимдер менен көндүмдөрдү сунуштайт. Программа БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын принциптерин өздөштүрүүгө жана аларды мамлекеттик кызматкерлердин, жумуш берүүчүлөрдүн жана HR-адистердин күнүмдүк ишине киргизүүгө жардам берет. Онлайн окутуу форматы ийкемдүүлүктү камсыз кылат: курсту эки окуу күндүн ичинде ыңгайлуу темп менен бүтүрүүгө болот.

Курс Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттиктин демилгеси менен, ПРООНдун жана Финляндиянын Тышкы иштер министрлигинин колдоосунда, «Кыргыз Республикасында адам укуктарын коргоону күчөтүү жана сот адилеттигине тең укуктуу жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу» долбоорунун алкагында иштелип чыкты.

Бишкек, 2026

Мазмуну

Киришүү — 5

Кыскартылган сөздөрдүн тизмеси — 7

1-сессия. БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын негиздери — 9

1.1. Учурдагы инклюзивдүү саясаттын пайдубалы — 9

1.2. Конвенциянын максаттары жана жалпы мүнөздөмөсү — 10

1.3. БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын принциптери — 11

1.4. МАУКтун улуттук мыйзамдар менен байланышы — 13

1.5. Мамлекеттин милдеттенмелери жана мамлекеттик кызматкерлердин ролу — 14

2-сессия. Майыптуулук түшүнүгү моделдери жана өз ара аракеттенүү этикасы — 17

2.1. Майыптуулук түшүнүгүнүн кайрымдуулук модели — 17

2.2. Майыптуулук түшүнүгүнүн медициналык модели — 18

2.3. Майыптуулук түшүнүгүнүн социалдык модели — 19

2.4. Майыптуулук түшүнүгүнүн укук коргоочу модели — 20

2.5. Майыптуулук моделдеринин мамлекеттик кызматкерлердин практикалык ишине тийгизген таасири — 21

2.6. Сыпайы жана инклюзив терминология — 22

2.7. Кызматтык практикада майыптыгы бар адамдар менен баарлашуу этикасы — 26

Сессия 3. Чөйрөнүн жеткиликтүүлүгү жана инклюзия стандарттары — 27

3.1. «Универсалдык дизайн» концепциясы — 29

3.2. Физикалык жеткиликтүүлүк — 31

3.3. Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүк — 36

3.4. Жеткиликтүү онлайн-тейлөө кызматтары жана документтер — 41

3.5. Социалдык жана институционалдык жеткиликтүүлүк — 42

3.6. Жеткиликтүүлүктү камсыз кылууда мамлекеттик органдардын ролу — 43

1-кейс: Жарандын мамлекеттик мекемеге карай жолу — 44

2-кейс: Укуктарды ишке ашыруу: мектептен тартып өз дараметин, шык-жөндөмүн жүзөгө ашырууга чейин — 45

4-сессия. Инклюзивдүү жалдоо: майыптыгы бар талапкерлерди жумушка тартуу жана тандоо — 46

4.1. Майыптыгы бар адамдарды ишке орноштуруунун укуктук негиздери — 46

1-этап. Талапкерлерди тартуу — 47

2-этап. Басмырлоосу жок тандоо процедурасы 48

3-этап. Теңчиликке негизделген жалдоо жөнүндө чечим кабыл алуу 50

4.2. Жумуш ордунда талапка жараша ылайыкташтыруу жана колдоо 51

4.3. Майыптыгы бар кызматкерлерди ыңгайлаштыруу жана коштоо 53

3-кейс: Ылайыкташтыруу ишинин начардыгынан баалуу кадрды жоготуу 55

5-сессия. Инклюзивдүү башкаруу практикасы жана маданиятты калыптандыруу 57

5.1. Инклюзивдүү мамлекеттик сатып алуулар 57

5.2. Майыптыгы бар адамдардын муктаждыктарын эске алуу менен бюджетти бөлүштүрүү 59

5.3. Маалыматтарды чогултуу жана статистика: башкаруучулук чечимдердин негизи 60

5.4. Өзгөчө кырдаалдарда (ӨК) коргоо 61

5.5. Инклюзивдүү уюштуруу маданияты: эмне үчүн чөйрө формалдуу эрежелерден маанилүүрөөк 64

5.6. Майыптуулук контекстиндеги гендердик өзгөчөлүктөр: көп тараптуу басмырлоо маселеси 66

5.7. Майыптыгы бар адамдар менен өз ара карым катышууну алып баруу 69

Мамлекеттик кызматкердин аракеттеринин алгоритмдери - Эмне кылуу керек, эгерде? 72

Терминдердин кыскача глоссарийи 74

Колдонулган адабияттардын тизмеси 77

Киришүү

Бүгүнкү күндө биз ар бир адамдын тең укуктуулук, басмырлоого жол бербөө жана ар-намысын сыйлоо принциптери натыйжалуу мамлекеттик башкаруунун негизги стандарттарына айланган коомдо жашап жатабыз. Майыптыгы бар адамдар — бул адамзаттык көп түрдүүлүктүн ажырагыс бөлүгү болуп саналат жана мамлекет аларга билим алууга, саламаттык сактоого, жумушка орношууга, сот адилеттигине жана башка турмуштук маанилүү кызматтарга тең укуктуу жеткиликтүүлүктү камсыз кылууга түздөн-түз милдеттүү.

Мамлекеттик кызматкер бул процессте негизги ролду ойнойт. Бардык жарандардын коомдук турмушка тең катышуусу үчүн шарттар түзүлөбү же алардын мүмкүнчүлүктөрүн чектөөчү тоскоолдуктар сакталып калабы, бул албетте,мамлекеттик кызматкердин чечимдеринен көз каранды. Ченемдик актыларды иштеп чыгуу, тейлөө кызматтарын уюштуруу, иш чөйрөсүн калыптандыруу жана калк менен өз ара карым-катышта болуу — мунун баары мамлекеттин жарандар үчүн жеткиликтүүлүк деңгээлине түздөн-түз таасир этет.

Улуттук статистикалык комитеттин маалыматы боюнча, өлкөдө **220 миңден** ашык майыптыгы бар адамдар жашайт (калктын 3%га жакыны). Улгайган жарандарды, балдар коляскалары менен жүргөн ата-энелерди, убактылуу жаракат алган адамдарды жана башка аз мобилдүү топторду эсепке алганда, **калктын 40%дан ашыгы** дайыма жеткиликтүүлүктүн ар кандай тоскоолдуктарына туш болушат. Бул мамлекеттик органдарга кайрылган дээрлик *ар бир экинчи жаран* жеткиликтүү жана инклюзивдүү чөйрөгө муктаж экенин билдирет.

2006-жылы БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын кабыл алынышы майыптуулукка болгон эл аралык мамилени биротоло өзгөрттү: коом медициналык моделден (андаадамды «дарылоо» керек) укук коргоочу моделге (анда адам ажырагыс укуктарга ээ болот) өттү. Майыптуулукту заманбап түшүнүү мындай дейт: **майыптуулук адамдын курчап турган чөйрөнүн тоскоолдуктары** — физикалык, маалыматтык же адамдардын аң-сезиминдеги тоскоолдуктар (стереотиптер) менен мамилелешүүдөн натыйжасында келип чыгат.

Курстун алкагында биз кейстерди, тоскоолдуктардын түрлөрүн жана аларды четтетүү жолдорун каралды. Мамлекеттик кызматкерлерге инклюзив ыкманы күнүмдүк ишине киргизүүгө мүмкүндүк берүүчү практикалык чечимдерге өзгөчө көңүл бурулду. Курс катышуучуларда майыптыгы бар адамдар коомдук турмуштун толук кандуу

катышуучулары экендиги, алар өз алдынча чечим кабыл алууга жана өз укуктарын башкалар менен тең даражада ишке ашырууга жөндөмдүү экендиги тууралуу түшүнүктү калыптандырууга багытталган.

Сиздерге окуудагы ийгиликтерди каалайбыз жана алынган билимдер менен көндүмдөр тең укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга багытталган кесиптик ишмердүүлүгүңүзгө ишенимдүү жардам болот деп ишенебиз.

Курстун паспорту

- **Максаты:** Мамлекеттик жана муниципалдык практикада МАУКту колдонуу, инклюзивдүү чөйрөнү түзүү жана укук коргоочулук ыкманы ишке ашыруу боюнча практикалык көндүмдөрдү калыптандыруу.
- **Узактыгы:** 16 академиялык саат (ыңгайлуу темп менен 2 күндө өтсө болот).
- **Форматы:** Онлайн, жыйынтыктоочу тестирлөө менен өз алдынча окуу (сертификат тесттин 80%на туура жооп берген катышуучуларга берилет).
- **Максаттуу аудитория:** Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер, HR-адистер, жумуш берүүчүлөр, бейөкмөт уюмдардын өкүлдөрү жана башка кызыкдар адамдар.

Курстун милдеттери. Курстун алкагында катышуучулар төмөнкүлөрдү үйрөнүшөт:

1. МАУКтун негизги жоболорун жана КРнын улуттук мыйзамдарын колдонууну.
2. Майыптуулук моделдеринин ортосундагы айырманы түшүнүүнү.
3. Туура, кылдат терминологияны жана өз ара карым-катыш этикасын колдонууну.
4. Тоскоолдуктарды (физикалык, санариптик, институционалдык) аныктоону жана четтетүүнү.
5. Универсалдык дизайн жана талапка жараша ылайыкташтыруу принциптерин колдонууну.
6. Мамлекеттик тейлөө кызматтарын иштеп чыгууда жана көрсөтүүдө инклюзивдүү мамилени киргизүүнү.

Кыскартылган сөздөрдүн тизмеси

Орус тилиндеги кыскартылган сөздөр:

ДЦП — Балдардын церебралдык шал оорусу

ИПР — Реабилитациянын жеке программасы

МКТ — Маалыматтык-коммуникациялык технологиялар

МАУК — БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясы

КР — Кыргыз Республикасы

ЛОВЗ — Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адам *(Курстун алкагында эскирген жана туура эмес термин катары белгиленет)*

ТИМ — Тышкы иштер министрлиги

МСЭК — Медициналык-социалдык эксперттик комиссия

БӨУ — Бейөкмөт уюм

БУУ — Бириккен Улуттар Уюму

ПС — Программалык камсыздоо

БУУӨП — БУУнун Өнүктүрүү программасы

КР КЧ — Кыргыз Республикасынын курулуш ченемдери

КЧжЭ — Курулуш ченемдери жана эрежелери

ЭДЖС — Электрондук документ жүгүртүү системасы

ТТ — Техникалык тапшырма

КТБ — Калкты тейлөө борбору (ЦОН)

ӨК — Өзгөчө кырдаал (ЧС)

Англис тилиндеги кыскартылган сөздөр:

HR (Human Resources) — Персоналды башкаруу / Кадрлар боюнча адистер

IT (Information Technology) — Маалыматтык технологиялар

NVDA (NonVisual Desktop Access) — Азиз колдонуучулар үчүн экрандык жеткиликтүүлүк (экранды окуу) программасы

PDF (Portable Document Format) — Электрондук документтердин платформалар аралык форматы

SMS (Short Message Service) — Кыска тексттик билдирүүлөр кызматы

W3C (World Wide Web Consortium) — Бүткүл дүйнөлүк өрмөк консорциуму (интернет үчүн технологиялык стандарттарды иштеп чыгуучу уюм)

WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) — Веб-контенттин жеткиликтүүлүгү боюнча эл аралык колдонмо

1-сессия. БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын негиздери

1.1. Учурдагы инклюзивдүү саясаттын пайдубалы

Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө БУУнун конвенциясы (МАУК) — учурдагы инклюзивдүү саясаттын пайдубалы. 2006-жылы кабыл алынган бул документ тарыхый бурулушту: адам дарылоонун объектиси болгон медициналык моделден, адам укуктун субъектиси болуп калган укук коргоочу моделге өтүүнү бекиткен.

Мындай ыкманын маңызы: майыптуулук — бул адамдын курчап турган чөйрөнүн тоскоолдуктары менен өз ара аракеттенүүсүнүн натыйжасы. Тоскоолдуктарды жоюңуз — ошондо адам коомдук турмуштун толук кандуу катышуучусу болот.

МАУК адам укуктары жаатындагы эл аралык келишим болуп саналат. Ал майыптыгы бар адамдардын адам укуктарын жана эркиндиктерин толук жана тең укуктуу ишке ашыруусун камсыз кылууга, ошондой эле алардын ар-намысын урматтоого багытталган.

Окуянын башталышы: дүйнөлүк коомчулук Конвенцияга кандайча келген

Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө БУУнун конвенциясын кабыл алууга карай жол бир нече ондогон жылдарга созулган. Бул документтин маанилүүлүгүн түшүнүү үчүн, конвенция кабыл алынганга чейин майыптыгы бар адамдар үчүн дүйнө кандай болгонун билүү маанилүү.

XX кылымдын узак мезгилинде майыптуулук негизинен медициналык көйгөй — «дарыланууга» же «оңдоого» муктаж болуу катары кабыл алынган. Майыптыгы бар адамдар атайын мекемелерде бөлүнүп жашап, коомдук турмушка, билим алууга жана эмгекке катышуудан четтетилген. Алар тууралуу чечимдер өздөрүн катыштырбай эле кабыл алынган. Мамлекет аларга укук субъектилери катары эмес, кайрымдуулук жана социалдык камкордук объектилери катары мамиле кылган.

1970–1980-жылдары майыптыгы бар адамдардын укуктары үчүн кыймыл — биринчи кезекте АКШда жана Европада башталып, бул ыкмага каршы чыга баштаган. Кыймылдын демилгечилеринин негизги тезиси мындай болгон: көйгөй майыптыгы бар адамдын өзүндө эмес, коомдун түзүлүшүндө. Пандусу жок тепкичтер, жеткиликсиз имараттар, жеткиликтүү форматтагы маалыматтын жоктугу, эмгек рыногундагы басмырлоо — мунун баары коом тарабынан түзүлөт, демек, коом аны өзгөртсө болот.

1993-жылы БУУнун Башкы Ассамблеясы тарабынан кабыл алынган «Майыптар үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуунун стандарттык эрежелери» (48/96 резолюциясы) алгачкы олуттуу эл аралык кадам болуп калды. Бирок бул эрежелер милдеттүү

юридикалык күчкө ээ эмес эле. Толук кандуу эл аралык келишим зарылдыгы айкын болду.

2001-жылы БУУнун Башкы Ассамблеясы Конвенцияны иштеп чыгуу үчүн атайын комитет түзгөн. Бул процесстин уникалдуу өзгөчөлүгү - майыптыгы бар адамдардын өздөрүнүн жана алардын уюмдарынын катышуусу болду. Буга чейин мындай окуя болгон эмес. «Бизсиз биз жөнүндө эч нерсе!» («Nothing About Us Without Us!») урааны бүткүл сүйлөшүү процессинин девизине айланган.

Төрт жылдын ичинде 180ден ашуун мамлекеттин өкүлдөрү, 70тен ашык жарандык коом уюмдары жана майыптыгы бар көптөгөн эксперттер катышкан сегиз сүйлөшүү сессиясы өткөрүлгөн.

2006-жылдын 13-декабрында БУУнун Башкы Ассамблеясы Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенцияны кабыл алган. Бул тарыхый окуя болуп калды: эл аралык укуктун тарыхында биринчи жолу конкреттүү мүнөздөмөсүн аныктаган майыптуулугу бар адамдардын укуктары толук кандуу юридикалык милдеттүү келишимде бекитилди. Конвенция 2008-жылдын 3-майында күчүнө кирген. Бүгүнкү күндө 190дон ашык мамлекет Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенцияны ратификациялады, конвенция учурда адам укуктары жаатындагы эң кеңири кабыл алынган эл аралык келишимдердин бирине айланды.

1.2. Конвенциянын максаттары жана жалпы мүнөздөмөсү

Конвенция преамбуладан жана 50 беренеден турат. Анда өмүр сүрүүгө жана эркиндикке болгон укуктан баштап, билим алууга, эмгекке, саясий турмушка катышууга жана маданиятка жеткиликтүүлүккө чейинки укуктардын кеңири тармагы камтылган.

МАУКтун 1-беренесинде бекитилген максаты мындай: «Конвенциянын максаты бардык майыптыгы бар адамдардын бардык адам укуктарын жана негизги эркиндиктерин толук жана тең укуктуу ишке ашыруусун колдоо, коргоо жана камсыз кылуу, ошондой эле алардын ар-намысын сыйлоону колдоо болуп саналат».

Бул жердеги олуттуу мааниге ээ болгон сөздөр — «колдоо, коргоо жана камсыз кылуу». Бул мамлекет басмырлоого тыюу салуу менен гана чектелбестен (пассивдүү роль ойноп), майыптыгы бар адамдар өз укуктарынан толук пайдалана ала турган шарттарды жигердүү түзүүгө милдеттүү экенин билдирет.

МАУКтун эң маанилүү өзгөчөлүгү — ал майыптыгы бар адамдар үчүн атайын жаңы укуктарды түзүп бербейт. Конвенция билим алууга, эмгекке, саясий турмушка катышууга болгон базалык адам укуктарын майыптыгы бар адамдар күнүмдүк жашоосунда жүзөгө ашырышын камсыз кылат жана бул укуктар кагаз жүзүндө эмес, иш жүзүндө болушу үчүн кандай конкреттүү чараларды көрүү зарылдыгын көрсөтөт.

МАУК ошондой эле БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары боюнча комитети тарабынан жеке даттанууларды кароо жана иликтөөлөрдү жүргүзүү механизмин караган Факультативдик протоколго ээ.

1.3. БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын принциптери

БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясы мамлекеттик саясатына, мыйзамдарына жана мамлекеттик жана муниципалдык органдардын практикалык иш-чараларына багыт берүүчү фундаменталдык принциптерге негизделген.

1. Инсандын ар-намысын жана автономиясын сыйлоо

Ар бир адам майыптуулугуна карабастан, ажырагыс кадыр-баркка ээ. Автономия принциби майыптыгы бар адамдын өз алдынча тандоо, чечим кабыл алуу жана өз жашоосун көзөмөлдөө укугун сыйлоону түшүндүрөт.

2. Басмырлоого жол бербөө

Майыптуулук белгиси боюнча тикелей жана кыйыр басмырлоонун ар кандай формаларына тыюу салынат. Талапка жараша ылайыкташтырууну камсыз кылуудан баш тартуу басмырлоонун бир формасы катары каралат.

3. Коомго толук жана натыйжалуу аралашуу жана кошулуп кетүү

Майыптыгы бар адамдар коомдук турмуштун бардык чөйрөлөрүнө башкалар менен тең даражада, обочолонуусуз жана сегрегациясыз активдүү катышууга укуктуу.

4. Көп түрдүүлүктү сыйлоо жана майыптуулукту адамзаттык көп түрдүүлүктүн бир бөлүгү катары кабыл алуу

Майыптуулук адамзаттык көп түрдүүлүктүн табигый бөлүгү катары таанылат жана адам укуктарын чектөө үчүн негиз болбойт.

5. Мүмкүнчүлүктөрдүн теңдиги

Мамлекет майыптыгы бар адамдар жеке муктаждыктарын эсепке алуу менен, өз укуктарын башкалар менен тең даражада ишке ашырууга мүмкүнчүлүк түзүүгө милдеттүү.

6. Жеткиликтүүлүк

Физикалык, маалыматтык, коммуникациялык жана санариптик жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу бардык укуктарды жана эркиндиктерди ишке ашыруунун милдеттүү шарты болуп саналат.

7. Эркектер менен аялдардын теңдиги

Гендердик өзгөчөлүктөрдү жана көп тараптуу дискриминация тобокелдиктерин эске алуу менен, майыптыгы бар аялдар жана эркектер үчүн тең укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу зарылдыгы таанылат.

8. Майыптыгы бар балдардын өнүгүп жаткан жөндөмдүүлүктөрүн сыйлоо

Майыптыгы бар балдар башка балдар менен тең катар өнүгүүгө, өз пикирин билдирүүгө жана индивидуалдуулугун сактап калууга укуктуу.

1.4. МАУКтун улуттук мыйзамдар менен байланышы

Кыргыз Республикасы Конвенцияны 2019-жылы расмий түрдө ратификациялаган. Бул кадам майыптыгы бар адамдардын укуктары жаатындагы мамлекеттик саясатты өнүктүрүүдө маанилүү баскыч болуп калды жана адам укуктарынын эл аралык стандарттарын улуттук мыйзамдарга жана башкаруу практикасына системалуу түрдө киргизүүгө өтүүнү белгиледи.

Конвенцияны ратификациялоо мамлекетке коомдук турмуштун ар кандай чөйрөлөрүн ырааттуу реформалоо боюнча юридикалык милдеттенмелерди жүктөдү. Бул архитектуралык жана транспорттук жеткиликтүүлүктү камсыз кылууну, инклюзив билим берүүнү өнүктүрүүнү, ишке орноштуруу мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүнү, санариптик мамлекеттик тейлөө кызматтардын жеткиликтүүлүгүн, сот адилеттиги, саламаттык сактоо жана социалдык коргоо системаларын өркүндөтүүнү камтыйт.

Конвенциянын жоболорун практикада ишке ашыруу максатында өлкөдө Кыргыз Республикасында майыптыгы бар адамдар жана калктын башка мобилдүүлүгү чектелген топтору үчүн 2023–2030-жылдарга «Жеткиликтүү өлкө» мамлекеттик программасы иштелип чыгып, ишке ашырылууда. Программа тоскоолдуксуз чөйрөнү калыптандырууга жана майыптыгы бар адамдар коомдук турмуштун бардык чөйрөлөрүнө толук кандуу катышуусу үчүн шарттарды түзүүгө багытталган. Ал коомдук инфраструктураны ылайыкташтыруу, ченемдик-укуктук базаны өркүндөтүү, инклюзивдүү

кызматтарды өнүктүрүү, ошондой эле майыптыгы бар адамдардын укуктары жана потенциалы жөнүндө коомду кенен кабардар кылуу комплексин карайт.

Кийинки маанилүү кадам 2025-жылы «Майыптыгы бар адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын жаңы редакциясынын кабыл алынышы болду. Жаңыртылган мыйзам улуттук мыйзамдарды Конвенциянын жоболоруна шайкеш келтирүүгө багытталган жана майыптыгы бар адамдар үчүн тең укуктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга заманбап ыкмаларды бекитет. Документ басмырлоого тыюу салуу кепилдиктерин күчөтөт, мамлекеттик колдоо чараларын кеңейтет, жеткиликтүүлүктү жана социалдык интеграцияны камсыз кылуу механизмдерин өнүктүрүүнү карайт.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер улуттук мыйзамдарды колдонуу Конвенциянын принциптерине жана духуна ылайык жүзөгө ашырылышы керектигин түшүнүүсү абдан маанилүү. Ченемдик актыларды иштеп чыгууда, мамлекеттик программаларды ишке ашырууда жана калкка кызмат көрсөтүүдө басмырлоого тыюу салуу, мүмкүнчүлүктөрдүн теңдиги жана жеткиликтүүлүк талаптарын эске алуу зарыл. Майыптыгы бар адамдардын укуктарын чектөөчү ар кандай ченемдер, чечимдер же административдик практикалар адам укуктарынын эл аралык стандарттарын сактоо өңүтүнөн кайра каралууга тийиш.

Ошентип, Конвенцияны ратификациялоо жана андан кийинки мыйзамдык жана программалык реформалар Кыргызстанда майыптыгы бар адамдар өз укуктары менен жөндөмдүүлүктөрүн башка жарандарга тең катар ишке ашыра ала турган кыйла инклюзивдүү жана адилеттүү коомду ырааты менен курууга негиз түзөт.

Мамлекеттик органдардын саясатты иштеп чыгууда, башкаруучулук чечимдерди кабыл алууда жана адамдын кадыр-баркын сыйлоо, басмырлоого тыюу салуу, мүмкүнчүлүктөрдүн теңдиги жана майыптыгы бар адамдардын коомдук турмушка толук кандуу катышуусу принциптерине негизделген мамлекеттик кызматтарды көрсөтүүдө Конвенцияны реалдуу инструмент катары колдонушу зарыл.

1.5. Мамлекеттин милдеттенмелери жана мамлекеттик кызматкерлердин ролу

Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенцияны ратификациялоо менен, катышуучу-мамлекеттер улуттук мыйзамдарды, мамлекеттик саясатты жана административдик практиканы конвенциянын жоболоруна шайкеш келтирүү боюнча юридикалык жана институционалдык милдеттенмелердин комплексин кабыл алышат. Бул теңдик, басмырлоого тыюу салуу, адамдын кадыр-баркын сыйлоо жана майыптыгы бар адамдардын коомдук турмуштун бардык чөйрөлөрүнө толук катышуу принциптерин ырааттуу киргизүүнү болжолдойт.

Конвенцияга ылайык, мамлекет майыптыгы бар адамдардын коомдук турмушка толук кандуу катышуусуна болгон тоскоолдуктарды четтетүү үчүн ар тараптуу чараларды көрүүгө милдеттүү. Мындай чараларга: коомдук инфраструктуранын, транспорттун, мамлекеттик кызматтардын жана санариптик платформалардын физикалык жана маалыматтык жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу; **талапка жана абалга жараша ылайыкташтыруу** механизмдерин киргизүү; бардык деңгээлдерде **инклюзив билим берүүнү** өнүктүрүү; татыктуу иш менен камсыз кылуу жана жумушка орноштуруу үчүн шарттарды түзүү; сот адилеттигине натыйжалуу **жеткиликтүүлүктү**, анын ичинде процедуралык жана коммуникациялык ыңгайлуу шарттарды камсыз кылуу кирет. Ошондой эле майыптыгы бар адамдардын укуктарынын ишке ашырылышына мониторинг жүргүзүү жана баалоо системасын калыптандыруу, чечим кабыл алуу процессине майыптыгы бар адамдардын өздөрүн жана алардын уюмдарын жигердүү тартуу дагы бул иш-чаралардын катарына кирет.

Бул милдеттенмелерди иш жүзүндө ишке ашырууда мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер негизги ролду ойнойт. Тактап айтканда, алар Конвенциянын нормаларын күнүмдүк административдик практикада ишке ашырууну камсыз кылат, мамлекеттик саясатты калыптандырат жана ишке ашырат, ченемдик укуктук актыларды, мамлекеттик программаларды жана калкка кызмат көрсөтүү стандарттарын иштеп чыгат. Майыптыгы бар адамдардын укуктарын коргоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын натыйжалуулугу мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин кесипкөйлүк деңгээлине, адам укуктарынын принциптерин түшүнүүсүнө жана инклюзивдүү ыкмаларды колдонууга даярдыгына жараша болот.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер өз ишмердүүлүгүндө басмырлоого тыюу салуу жана тең мүмкүнчүлүктөр принциптерин жетекчиликке алууга, майыптыгы бар адамдардын муктаждыктарынын ар түрдүүлүгүн эске алууга, ошондой эле маалыматтын жана мамлекеттик тейлөө кызматтардын жеткиликтүүлүгүн камсыз кылууга тийиш. Программаларды иштеп чыгууда жана ишке ашырууда, административдик жана социалдык кызматтарды көрсөтүүдө, инфраструктуралык долбоорлорду пландаштырууда жана башкаруучулук чечимдерди кабыл алууда алардын майыптыгы бар адамдарга тийгизген таасирин системалуу түрдө баалоо жана тоскоолдуктарды четтетүү боюнча тийиштүү чараларды көрүү зарыл.

Ошентип, Конвенциянын жоболорун натыйжалуу ишке ашыруу мамлекеттик кызматкерлердин кесиптик жоопкерчилигин, алардын инклюзия жана адам укуктарынын принциптерин мамлекеттик башкаруунун күнүмдүк практикасына интеграциялоо жөндөмдүүлүгүн талап кылат. Тактап айтканда, алардын ийгиликтүү ишмердүүлүгү астында мамлекет мойнуна алган эл аралык милдеттенмелер майыптыгы

бар адамдардын жашоо сапатын жакшыртууга багытталган адилеттүү жана инклюзивдүү коомду курууга өбөлгө түзгөн реалдуу өзгөрүүлөргө алып келет.

1-инфографика. «МАУК: кабыл алуудан ишке ашырууга чейин»

Жыл	Окуя	Мааниси
1993	БУУнун Майыптыгы бар адамдар үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу боюнча стандарттык эрежелери	Биринчи эл аралык стандарт, бирок юридикалык күчү жок
2001	БУУда МАУК боюнча сүйлөшүүлөрдүн башталышы	Девиз: «Бизсиз биз жөнүндө эч нерсе!»
2006 13-декабрь	БУУнун Башкы Ассамблеясы тарабынан МАУКтун кабыл алынышы	Адам укуктары жаатындагы XXI кылымдын биринчи эл аралык келишими
2008 3-май	МАУКтун күчүнө кириши	Милдеттенмелерди глобалдык деңгээлде аткаруунун башталышы
2011	Кыргыз Республикасы МАУКка катышууга кол койгон	Майыптыгы бар адамдардын укуктары чөйрөсүндөгү эл аралык стандарттарды сактоону тастыктоо
2019	★ **Кыргыз Республикасы МАУКту ратификациялаган**	Юридикалык жактан милдеттүү эл аралык милдеттенмелерди кабыл алуу
2023	«Жеткиликтүү өлкө» 2023–2030 мамлекеттик программасы.	Жеткиликтүү чөйрөнү камсыз кылуу боюнча чараларды системалуу ишке ашыруунун башталышы
2025	№ 191 «Майыптыгы бар адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө» КР Мыйзамы	Жаңыртылган улуттук укуктук база

Видео: *[«БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын негизги принциптери»]*

2-сессия. Майыптуулук түшүнүгү моделдери жана өз ара аракеттенүү этикасы

Убакыттын өтүшү менен коомдо майыптуулук түшүнүгүнүн ар кандай моделдери калыптанган, алардын ар бири майыптыгы бар адамдарга болгон мамилеге жана мамлекеттик саясатка ар кандай таасир эткен.

2.1. Майыптуулук түшүнүгүнүн кайрымдуулук модели

Бул модель майыптыгы бар адамдарды биринчи кезекте коом тарабынан боорукердикке, жардамга жана колдоого муктаж болгон аялуу топ катары карайт. Бул моделдин алкагында майыптыгы бар адамдар тең укуктарга ээ болгондор катары эмес, тескерисинче, камкордуктун жана кайрымдуулуктун объектилери катары кабыл алынат. Негизги көңүл жардам көрсөтүүгө, социалдык колдоого, кайрымдуулукка же атайын кызматтарга бурулат. Көп учурда майыптыгы бар адам коомдук турмушка өз алдынча катыша албайт деп болжолдонот, ошондуктан жайлуу жашоосуна анын жыргалчылыгы үчүн жоопкерчилик үй-бүлөгө, кайрымдуулук уюмдарына же мамлекетке жүктөлөт.

Бирок мындай мамиле олуттуу чектөөлөргө ээ. Кайрымдуулук модели стереотиптерди жана көз карандылыкты күчөтүшү мүмкүн, анткени ал майыптыгы бар адамдарды коомдун активдүү катышуучулары катары карабайт жана алардын укуктары менен

мүмкүнчүлүктөрүн көңүл борборуна койбойт. Натыйжада көңүл коомдогу тоскоолдуктарды четтетүүгө эмес, жеке адамга жардам көрсөтүүгө бурулат. Заманбап эл аралык ыкмалар, анын ичинде МАУКтун жоболору кайрымдуулук моделинен социалдык жана укук коргоочу моделге өтүү зарылдыгын баса белгилейт, мында майыптыгы бар адамдар адам укуктарынын толук кандуу субъектилери катары таанылат жана коомдук турмуштун бардык чөйрөлөрүнө тең укуктуу катышууга укуктуу болушат.

2.2. Майыптуулук түшүнүгүнүн медициналык модели

Медициналык модель майыптуулукту биринчи кезекте дарылоого, оңдоого же компенсациялоого муктаж болгон жеке дефект, оору же четтөө катары карайт. Бул моделдин алкагында майыптыгы бар адам көп учурда «бейтап», камкордуктун же боорукердиктин объектиси катары кабыл алынат. Мындай ыкма көп учурда адамды бөлүүгө патернализмге жана коомдук турмуштан четтетүүгө алып келет.

Кыргызстандын шартында медициналык модель, өзгөчө Советтер Союзу учурунда үстөмдүк кылып келген. Ал мезгилде майыптыгы бар адамдарга карата мамлекеттик саясат обочолонуу жана адистештирилген тейлөө принцибине негизделген. Атайын мектептер, интернаттар, дарылоо мекемелери жана адистештирилген ишканалар сыяктуу өзүнчө мекемелер жана тейлөө системалары түзүлүп, анда майыптыгы бар адамдар коомдун калган бөлүгүнөн бөлөк жашап, билим алышкан жана иштешкен. Мындай мамиле медициналык реабилитацияга жана социалдык камкордукка багытталган, бирок ал майыптыгы бар адамдардын коомдук турмушка толук кандуу катышуу мүмкүнчүлүктөрүн чектеген. Натыйжада, майыптыгы бар көптөгөн балдар адистештирилген мектептерде же интернаттарда билим алышса, чоңдор көбүнчө жабык өндүрүш мекемелеринде иштешкен.

2.3. Майыптуулук түшүнүгүнүн социалдык модели

Майыптуулуктун социалдык модели көңүлдү «адамдын көйгөйүнөн» коомдо болгон тоскоолдуктарга бурат. Бул мамиленин алкагында майыптуулук белгилүү бир функционалдык өзгөчөлүктөрү бар адамдын физикалык, маалыматтык, институционалдык жана социалдык тоскоолдуктар менен өз ара аракеттенүүсүнүн натыйжасы катары каралат. Ошентип, чектөөлөр адамдын ден соолугунун абалынан гана эмес, биринчи кезекте жеткиликсиз чөйрөдөн, талапка жараша ылайыкташтыруулардын жоктугунан, коомдо калыптанып калган терс көз караштардан жана басмырлоодон улам келип чыгат.

Мисалы, майыптардын коляскасын колдонгон адам колясканын өзүнөн эмес, пандустардын, лифттердин, жеткиликтүү транспорттун жоктугунан же имараттардын жана кызматтардын жеткиликсиздигинен улам чектөөлөргө туш болот. Ошол сыяктуу эле, угуусу жагынан майыптыгы бар адам сурдокотормонун жоктугунан, ал эми көрүүсү жагынан майыптыгы бар адам маалыматтын жеткиликтүү форматтарда жоктугунан улам тоскоолдуктарга дуушар болушу мүмкүн. Мындай учурларда дал ушул курчап турган чөйрө адамдын коомдук турмушка катышуусун чектөөчү фактор болуп калат.

Социалдык модель бардык адамдар жашоого тең шартта катыша алышы үчүн дал ушул коом ылайыкташып, болгон тоскоолдуктарды четтетиши керектигин баса белгилейт. Мындай тоскоолдуктарга физикалык бөгөттөр (жеткиликсиз инфраструктура), маалыматтык жана коммуникациялык тоскоолдуктар (сурдокотормонун, жеткиликтүү

форматтагы маалыматтын жоктугу), институционалдык тоскоолдуктар (майыптыгы бар адамдардын муктаждыктарын эсепке албаган мыйзамдар, процедуралар же саясаттар), ошондой эле мамиле тоскоолдуктары — стереотиптер, ишенимдер жана басмырлоо кирет.

Бул көз караштан алганда, мамлекеттин милдети жеткиликтүү жана инклюзивдүү чөйрөнү түзүү, билим алууга, ишке орношууга, саламаттыкты сактоого, транспортко, маалыматка жана башка коомдук кызматтарга тең укуктуу жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу болуп саналат. Тоскоолдуктарды четтетүү жана тең мүмкүнчүлүктөрдү түзүү майыптуулук чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын негизги элементтерине айланат.

2.4. Майыптуулук түшүнүгүнүн укук коргоочу модели

Социалдык модель Конвенцияда бекитилген заманбап укук коргоочу ыкманын негизи болуп калды. Бул ыкманын алкагында майыптыгы бар адамдар коомдун толук кандуу катышуучулары жана адам укуктарынын ээлери катары таанылат.

Укук коргоочу ыкма тоскоолдуктарды четтетүүнү гана эмес, ошондой эле майыптыгы бар адамдардын алардын жашоосуна түздөн-түз таасир этүүчү саясатты, программаларды жана кызматтарды иштеп чыгууга жигердүү катышуусун болжолдойт. Бул принцип эл аралык практикада: **«Бизсиз биз жөнүндө эч нерсе»** деген формула менен чагылдырылган.

Майыптыгы бар адамдар өз пикирин билдирүүгө, программаларды жана демилгелерди иштеп чыгууга катышууга, ошондой эле алардын билимине, социалдык колдоосуна жана коомдук турмушка катышуусуна тиешелүү чечимдерге таасир этүүгө мүмкүнчүлүгү болушу керек. Майыптыгы бар адамдардын укуктарын коргоочу уюмдар менен мамлекеттин кызматташуусу маанилүү ролду ойнойт. Мындай уюмдар майыптыгы бар адамдардын кызыкчылыктарын коргойт жана саясатты иштеп чыгууда, укуктардын ишке ашырылышына мониторинг жүргүзүүдө жана инклюзивдүү чечимдерди алдыга жылдырууда негизги өнөктөштөр болуп саналат.

Кайрымдуулук модели	Майыптыгы бар адамдар боорукердикке жана жардамга муктаж курмандыктар катары кабыл алынат.
Медициналык модель	Майыптуулук медициналык жардам жана реабилитация аркылуу дарылоого же оңдоого муктаж болгон айрым адамдын көйгөйү катары каралат.
Социалдык модель	Социалдык модель мамлекеттен, коомдон жана ар бир адамдан коом тарабынан түзүлгөн тоскоолдуктарды аныктоону жана четтетүүнү талап кылат.
Укук коргоочу модель	Укук коргоочу ыкма майыптуулуктун социалдык моделинин уландысы болуп саналат. Ал тоскоолдуктарды четтетүүнү гана эмес, майыптыгы бар адамдардын алардын жашоосуна тиешелүү чечимдерди кабыл алууга катышуусун камсыз кылууну болжолдойт.

2.5. Майыптуулук моделдеринин мамлекеттик кызматкерлердин практикалык ишине тийгизген таасири

Майыптуулуктун ар кандай моделдерин түшүнүү мамлекеттик кызматкерлер үчүн чоң мааниге ээ, анткени тандалып алынган ыкма баарлашуу тилине гана эмес, кабыл алынган чечимдердин мүнөзүнө да таасирин тийгизет.

Эгерде саясат медициналык же кайрымдуулук моделине негизделсе, мамлекеттик чаралар көбүнчө социалдык жардам же медициналык колдоо менен чектелет. Бирок укук коргоочу мамиле тоскоолдуктарды четтетүү, инклюзивдүү программаларды иштеп чыгуу, мамлекеттик тейлөөлөрдүн жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу жана майыптыгы бар адамдарды чечим кабыл алуу процесстерине тартуу сыяктуу кыйла системалуу өзгөрүүлөрдү талап кылат.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер үчүн бул негизги мааниге ээ, анткени алардын кесиптик чечимдери майыптыгы бар адамдардын жашоосуна түздөн-түз таасир этет.

Туура моделдерди жана мамилелерди аңдап билүү жана колдонуу төмөнкүлөргө мүмкүндүк берет:
• Тоскоолдуктарды — майыптыгы бар адамдардын катышуусун чектеген архитектуралык, маалыматтык, социалдык жана процедуралык тоскоолдуктарды алдын ала аныктоого мүмкүнчүлүк түзөт. • Талапка жана абалга жараша ылайыкташтыруу принциптерин колдонууга — кызматтарды, процесстерди жана инфраструктураны жеке муктаждыктарга ылайыкташтырууга мүмкүнчүлүк түзөт. • Басмырлоого тыюу салууга жана тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга — кабыл алынган чечимдердин жана программалардын Конвенцияга жана улуттук мыйзамдарга шайкештигин баалоого мүмкүнчүлүк түзөт . • Мамлекеттик саясаттын натыйжалуулугун жогорулатууга мүмкүнчүлүк түзөт, анткени чечимдер инклюзивдүү ыкмалар менен кабыл алынганда ресурстар кыйла сарамжалдуу пайдаланылат, ал эми жыйынтыкка тез жетишилет жана натыйжасы туруктуу болот. • Коомдун ишенимин бекемдөөгө мүмкүнчүлүк түзөт, анткени жарандар мамлекеттик органдар адилеттүү иш алып барып жатканын, муктаждыктардын ар түрдүүлүгүн эске аларын жана калктын бардык топторунун укуктарын жигердүү коргоп жатканын көрүшөт. • Натыйжаларга мониторинг жасоого жана баалоого мүмкүнчүлүк түзөт. Ыкмаларды чечимдерди иштеп чыгууда гана эмес, аларды баалоодо да колдонууга, укуктарга жана майыптыгы бар адамдардын катышуусуна тийгизген таасирин талдоого мүмкүнчүлүк түзөт. • Системалуу мамилеге мүмкүнчүлүк түзөт, майыптуулук моделдерин колдонуу инклюзивдик принциптерди мамлекеттик программаларга, ченемдик актыларга жана кызмат көрсөтүү стандарттарына интеграциялоого жардам берет.

2.6. Сыпайы жана инклюзив терминология

Мамлекеттик жана муниципалдык практикада колдонулган тил баарлашуу стилин гана эмес, адамга болгон мамилени да калыптандырат. Майыптуулук контекстинде сөздөр өзгөчө мааниге ээ: алар сый-урматка, инклюзияга жана теңчиликке өбөлгө түзүшү мүмкүн, же стереотиптерди, басмырлоону жана бөлүүчүлүктү киргизиши мүмкүн. Дал ошондуктан инклюзивдүү жана туура, сыпайы терминологияны колдонуу сылыктыктын эле маселеси эмес, мамлекеттин БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын алкагындагы милдеттенмелерин аткаруунун бир бөлүгү болуп саналат.

Туура терминология адамдын кадыр-баркын сыйлоону жана бардык адамдардын теңдигин таанууну чагылдырат. Заманбап практикада **«майыптыгы бар адамдар»** деген туюнтманы колдонуу сунушталат, анткени ал биринчи кезекте адам — инсан экенин, ал эми майыптуулук анын мүнөздөмөлөрүнүн бири гана экенин баса белгилейт.

Эскирген же баалоочу терминдерди («инвалид», «оорулуу», «кем», «жапа чеккен») колдонуу стигманы күчөтөт жана адамдын пассивдүү, көз каранды же жөндөмсүз образын калыптандырат. Мындай сөздөр Конвенциянын духуна жана басмырлоого жол бербөө принцибине карама-каршы келет.

Ошондой эле боор ооругандан же ашыкча баатыр көрсөтүүдөн да алыс болгон жакшы.Майыптыгы бар адамдарды «курмандыктар» же, тескерисинче, өзүн жеңген «баатырлар» катары гана көрсөткөн сөздөр аларды коомдук турмуштун катардагы катышуучусу болуу укугунан ажыратат.

Расмий документтерде, оозеки сүйлөөдө жана мамлекеттик органдардын коомдук коммуникацияларында тил нейтралдуу, сый-урматтуу жана адам укуктарына багытталган болушу керек.

Диагнозду эскерүү: качан жол берилет

Кызматтык практикада **диагноз адамдын инсандыгын аныктабастыгын** жана зарылчылыксыз колдонулбашы керектигин эстен чыгарбоо маанилүү. Конкреттүү диагнозду эскертүүгө төмөнкү учурларда гана жол берилет:

- бул кызмат көрсөтүү, талапка жараша ылайыкташтыруу же чечим кабыл алуу үчүн чындап эле зарыл болсо;
- адам өзүнүн диагнозу жөнүндө маалыматты өзү кабарласа же аны колдонууга макулдугун берсе;
- маалымат баалоочу эмес, кесиптик контекстте колдонулса (мисалы, медициналык, социалдык же эксперттик корутундуларда).

Сыпайы терминдер	Одоно терминдер
• майыптыгы бар адам • майыптыгы бар жак • БЦШ (ДЦП) бар бала • Даун синдрому бар адам • колясканын жардамы менен кыймылдаган эркек киши • аутизми бар адам • азиз / көрбөгөн адам • көрүүсү бузулган адам • угуусу боюнча майыптыгы бар адам • интеллектуалдык майыптыгы бар адам • когнитивдик майыптыгы бар адам	• ДМЧА (ЛОВЗ) • ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адам • инвалид • дэцэпэшник • даун • сокур • ампутантка • ампутированная • колясочник • опорник • аутизм менен жабыркаган адам • акыл-эси артта калган

• эпилепсиясы бар адам • психосоциалдык же психикалык бузулуулары бар адам 	• майып • дефект • кемтик • акыл-эси кем • кем акыл • психикалык оорулуу • олигофрен • эпилептик • шизофреник • аутист

Эвфемизмдер жана «жумшартуучу» формулировкалар жөнүндө

Көп учурда «таарынтып албоо» максатында эвфемизмдер деп аталган — жумшак угулган, бирок маңызында стигманы гана жашырган сөздөр жана билдирүүлөр колдонулат. Мындай сөздөргө, мисалы, «өзгөчө муктаждыктары бар адамдар», «мүмкүнчүлүгү чектелгендер», «өзгөчө адамдар» деген сөздөр кирет.

Эвфемизмдерди колдонуу басмырлоо көйгөйүн чечпейт жана майыптуулук — бул ачык айтууга болбой турган уят нерсе деген жалган түшүнүктү жаратышы мүмкүн. БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясы майыптуулук — бул тыюу салынган тема эмес, адамзаттык көп түрдүүлүктүн бир бөлүгү дегенден келип чыгат. Ошондуктан чүмбөттөлгөн жумшартуучу мүнөздөмөлөргө эмес, нейтралдуу жана юридикалык жактан сылык-сыпайы терминологияга артыкчылык берүү керек.

Мамлекеттик кызматкерлер үчүн практикалык багыт

Кесиптик коммуникацияда төмөнкүдөй ыкмада сүйлөө сунушталат:

- биринчи кезекте анын майыптуулугу жөнүндө эмес, адамдын өзү жөнүндө айтуу керек ;
- юридикалык жана социалдык жактан сылык формулировкаларды колдонуу керек;
- кайрылуу жана баарлашуу ыкмаларында адамдын өзүнүн каалоосун тактоо керек;
- кемсинтүүчү терминдерден да, ашыкча «жумшартуучу» эвфемизмдерден да алыс болуу керек.

Инклюзив терминология — бул сый мамилени калыптандырууга жардам берген жана майыптыгы бар адамдардын мамлекеттик кызматтарга жана коомдук турмушка катышуусуна тең жеткиликтүүлүктү камсыз кылган адам укуктарын ишке ашыруунун инструменти.

<table>
<tr><th colspan="2">Эвфемизмдер – майыптуулукту жумшартуучу сөздөр Эвфемизмдерди колдонуу сунушталбайт, анткени алар адамдардын реалдуу укуктарынан жана муктаждыктарынан көңүлдү алаксытат.</th></tr>
<tr><td>таланттуулар
күн балдары
көпөлөк балдар
периште адамдар
морт адамдар
олуя
дауняттар
дцпешкалар
өзгөчө балдар
өзгөчө адамдар
өзгөчөлүктөрү бар балдар
нур балдары
таза жандар
кудайдын балдары
күнчөлөр
периштелер</td><td>Майыптуулук контекстинде эвфемизмдер көп учурда жакшы ниет менен — адамды таарынтпоо үчүн колдонулат. Бирок иш жүзүндө алар:
маанини бурмалашы,
стигманы күчөтүшү,
коомдун майыптуулук темасынын алдындагы ыңгайсыздыгын көрсөтүшү,
укуктук жана социалдык мамилени эмоциялык «сылыктык» менен алмаштырышы мүмкүн.</td></tr>
</table>

2.7. Кызматтык практикада майыптыгы бар адамдар менен баарлашуу этикасы

Сыпайы терминология — бул баарлашуу маданиятынын бир бөлүгү гана. Майыптыгы бар адамдар менен натыйжалуу жана сый мамиледеги баарлашуу бир нече негизги принциптерге негизделет.

Биринчиден, эгерде адам өзү каалоосун билдирбесе, коштоп жүрүүчүгө же ассистентке эмес, түздөн-түз адамдын өзүнө кайрылуу маанилүү. Бул анын автономиясына жана өз алдынчалыгына болгон сый-урматты көрсөтөт.

Экинчиден, адамдын мүмкүнчүлүктөрү, муктаждыктары же чектөөлөрү жөнүндө алдын ала божомол жасабоо керек. Эң жакшы жолу — сыпайы суроо берүү жана жардамдын же өз ара карым-катыштын кайсы формасы эң ыңгайлуу экенин тактоо зарыл.

Үчүнчүдөн, майыптуулуктун ар түрдүү формаларын эске алуу зарыл. Угуусу, көрүүсү, таяныч-кыймыл аппараты, интеллект жагынан майыптыгы бар адамдар менен баарлашуу ар кандай ыкмаларды, маалымат форматтарын жана өз ара карым-катыштын ар кандай ырганын(ылдамдыгын) талап кылышы мүмкүн.

Мамлекеттик кызматкерлер үчүн сый мамиледеги баарлашуу кошумча параметр эмес, мамлекеттик кызматтарды сапаттуу көрсөтүүнүн жана теңдик жана басмырлабоо принциптерин ишке ашыруунун элементи экенин эстен чыгарбоо маанилүү.

Сыпайы терминология + социалдык жана укук коргоочу ыкма = реалдуу өзгөрүүлөрдүн инструменти.

Укук коргоочу мамилеге негизделген инклюзивдүү жана сыпайы терминология реалдуу өзгөрүүлөрдүн инструменти болуп саналат. Тил аркылуу мамиле, ал эми мамиле аркылуу — практика калыптанат. Сыпайы тилди колдонуу жана майыптыгы бар адамдар менен аң-сезимдүү баарлашуу мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерге Конвенциянын нормаларын сактоого гана эмес, инклюзивдүү жана адилеттүү коомдун калыптанышына салым кошууга мүмкүндүк берет.

Заманбап мамиледе «майыптыгы бар адамдар» деген сөздү колдонууну сунуштайт, анткени майыптуулук — бул адамдын маңызы эмес, анын мүнөздөмөлөрүнүн бири гана экенин баса белгилейт.

Расмий документтерде, оозеки жана жазуу жүзүндөгү коммуникацияда мамлекеттик кызматкерлер аёодон, баатыр көрсөтүүдөн же баасын түшүрүүдөн алыс болгон сый жана нейтралдуу тилди колдонууга милдеттүү.

Сессия 3. Чөйрөнүн жеткиликтүүлүгү жана инклюзия стандарттары

Жеткиликтүүлүк БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясынын негизги принциптеринин бири жана бардык башка укуктар менен эркиндиктерди ишке ашыруунун негизи болуп саналат. Жеткиликтүү чөйрөсүз майыптыгы бар адамдар билим алууга, эмгекке, саламаттыкты сактоого, сот

адилеттигине жана коомдук турмушка катышууга болгон укуктарынан толук пайдалана алышпайт.

МАУКтун 9-беренеси — Жеткиликтүүлүк *«Майыптыгы бар адамдарга өз алдынча жашоо тиричилигин өткөрүүгө жана турмуштун бардык тармактарына ар тараптуу катышууга мүмкүнчүлүк берүү үчүн, катышуучу-мамлекеттер майыптыгы бар адамдардын башкалар менен тең деңгээлде физикалык чөйрөгө, транспортко, маалыматка жана байланышка, анын ичинде маалыматтык-коммуникациялык технологияларга жана системаларга, ошондой эле шаардык жана айылдык жерлерде калк үчүн дайыма ачык же көрсөтүлүүчү башка объекттерге жана кызматтарга жетүүсүн камсыз кылуу үчүн тийиштүү чараларды көрүшөт.»*

Жеткиликтүүлүктүн бир нече түрү бар. Алардын ар бир түрү майыптыгы бар адамдар коомго толук кандуу катышуусу үчүн тоскоолдуктарды жоюуну талап кылган белгилүү бир чөйрөнү камтыйт. Негизгилери **физикалык жеткиликтүүлүк, маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүк, ошондой эле социалдык жана институционалдык жеткиликтүүлүк** болуп саналат.

Жеткиликтүүлүктүн түрлөрү	
физикалык жеткиликтүүлүк	архитектуралык жана транспорттук жеткиликтүүлүктү камтыйт. Имараттарга, жайларга жана транспортко жетүү
Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүк	маалыматка жана байланышка жетүү, түшүнүктүү формада (түшүнүктүү, жөнөкөй тил, субтитрлер, жандоо тили ж.б.), ошондой эле сайттарга, тиркемелерге жана электрондук тейлөө кызматтарына жетүү
социалдык жана институционалдык жеткиликтүүлүк	басмырлоонун жоктугу, ошондой эле ашыкча бюрократияга жол бербөө аркылуу кызматтарды алуунун жөнөкөй жана ыңгайлуу жол-жоболору

Жеткиликтүүлүктүн бардык түрлөрү өз ара байланышкан. Алардын биринин эле жоктугу олуттуу тоскоолдуктарды жаратып, майыптыгы бар адамдын коомдук турмушка катышуусун иш жүзүндө чектеп коюшу мүмкүн. Мына ошондуктан натыйжалуу мамлекеттик саясат жеткиликтүү чөйрөнү өнүктүрүүгө комплекстүү ыкманы камсыз кылышы керек.

Конвенция катышуучу-мамлекеттерден майыптыгы бар адамдардын физикалык чөйрөгө, транспортко, маалыматка жана байланышка, анын ичинде санариптик технологияларга, ошондой эле шаардык жана айылдык жерлердеги объекттерге жана

кызматтарга башкалар менен тең деңгээлде жетүүсүн камсыз кылууну талап кылат. Бул имараттардагы, жолдордогу, мектептердеги, турак жайлардагы, медициналык мекемелердеги, жумуш орундарындагы жана ар кандай кызматтардагы, анын ичинде электрондук жана өзгөчө кырдаалдар кызматтарындагы жеткиликтүүлүккө жолтоо болгон бардык тоскоолдуктарды жоюуну камтыйт.

Майыптардын укуктары жөнүндө конвенциянын негизинде майыптыгы бар адам дайым жардамга таянбастан, өз алдынча жана коопсуз кыймылдап, кызматтардан пайдаланып жана коомдук турмушка катыша ала турган шарттарды түзүү принциби жатат.

Маанилүү: жеткиликтүүлүк — бул кошумча колдоо чарасы эмес, мамлекеттин жана бүтүндөй коомдун түздөн-түз милдети

3.1. «Универсалдык дизайн» концепциясы

Универсалдык дизайн концепциясы объекттерди, кызматтарды жана маалыматтык системаларды жаш курагына, ден соолугунун абалына же функционалдык өзгөчөлүктөрүнө карабастан,бардык адамдар колдоно ала тургандай кылып долбоорлоону жана дагы кийин дагы кайра ылайыкташтырууну талап кылбагандай кылып бир жолу ишке ашырууну камтыйт. Анын практикалык мисалдарына автоматтык эшиктер, имараттардагы жана санариптик кызматтардагы интуитивдүү түшүнүктүү навигация, веб-сайттардын логикалык түзүмү жана документтерде жөнөкөй, түшүнүктүү тилди колдонуу кирет.

Мамлекеттик органдар үчүн универсалдык дизайн принциптерин киргизүү калк үчүн кызмат көрсөтүүлөрдүн сапатын жана жеткиликтүүлүгүн жогорулатууну, жарандардын ишенимин бекемдөөнү, ошондой эле кийин кайра толуктап иштеп чыгууга жана ылайыкташтырууга болгон муктаждыкты азайтуу менен ресурстарды кыйла сарамжалдуу пайдаланууну белгилейт.

Универсалдык дизайндын 7 принциби (NCSU, 1997)

	Принцип	Аныктамасы	КРдин мамлекеттик башкаруусундагы мисалы
1	**Адилеттүү колдонуу**	Дизайн ар кандай жөндөмдүүлүктөгү адамдар үчүн жарактуу, сегрегацияны болжолдобойт	Бардык катышуучулар имаратка бир эшиктен киришет, майыптыгы бар адамдар үчүн өзүнчө эшик коюлбайт.
2	**Колдонуудагы ийкемдүүлүк**	Дизайн жеке каалоолор менен жөндөмдүн ар түрдүүлүгүн эске алат	Мамлекеттик кызматты онлайн, жеке кайрылууда, телефон аркылуу, почта аркылуу жана өкүл аркылуу алуу мүмкүнчүлүгү түзүлөт.
3	**Жөнөкөй жана интуиция менен колдонуу**	Бардык колдонуучулар дизайнды тажрыйбасына, билим деңгээлине, тилдик жана когнитивдик өзгөчөлүктөрүнө карабай оңой түшүнөт.	Мамлекеттик жана расмий тилдердеги арыздардын формалары кезек-кезеги менен иреттелген нускамалары менен берилет.
4	**Кабыл алынуучу маалымат**	Маалымат колдонуучунун сенсордук кабыл алуу мүмкүнчүлүктөрүнө карабастан натыйжалуу берилет	Багыт көрсөтүүчү такталарда кабарлар оң ариптер менен жазылат, контрасттык түс, пиктограммалар жана тактилдик элементтери юолот.
5	**Катачылыктарга чыдамдуулук**	Дизайн каталардын пайда болуу ыктымалдыгын азайтат жана алардын	Электрондук форманы жөнөтүүдөн мурун тастыктоо; берилген арызды оңдоо мүмкүнчүлүгү

		кесепеттерин минималдаштырат	
6	**Физикалык аракеттердин аздыгы**	Дизайн объектини натыйжалуу жана мумкүн болушунча аз күч жумшоо менен колдонууга мүмкүндүк берет	Автоматтык эшиктер; мекемеге бир нече жолу баруу зарылчылыгын жокко чыгарып, документтерди онлайн тапшыруу мүмкүнчүлүгү
7	**Жакындоо жана колдонуу үчүн өлчөм жана мейкиндик**	Дененин өлчөмүнө же мобилдүүлүк даражасына карабастан жетиштүү мейкиндик камсыз кылынат	Тейлөө текчелеринин алдындагы кенен өтмөктөр; кресло-коляскалар үчүн орундары бар күтүү зоналары

3.2. Физикалык жеткиликтүүлүк

Физикалык жеткиликтүүлүк майыптыгы бар адамдарга жана калктын башка мобилдүүлүгү аз топторуна имараттарды, коомдук мейкиндиктерди, транспортту жана инфраструктураны коопсуз жана өз алдынча колдонууга мүмкүндүк берүүчү тоскоолдуксуз чөйрөнү түзүүнү болжолдойт.

Физикалык жеткиликтүүлүк имараттарга жеткиликтүү кире бериштерди, пандустарды жана көтөргүчтөрдү, лифттерди, кең эшик өтмөктөрүн, ылайыкташтырылган санитардык бөлмөлөрдү, коопсуз жөө жүргүнчү жолдорун, жапыз жол жээктерин, ошондой эле түшүнүктүү жол багыттарын камтыйт. Мындай шарттардын болушу адамга үйгө, билим берүү мекемесине, ооруканага, дүкөнгө, мамлекеттик органга же башка коомдук жайга өз алдынча кирүүгө мүмкүндүк берет.

Физикалык жеткиликтүүлүктүн жоктугу майыптыгы бар адамдардын коомдук турмушка катышуусу үчүн олуттуу тоскоолдуктарды жаратат. Чөйрөнүн жеткиликсиздиги — майыптыгы бар адамдардын коомдук турмушка катышуусун жана алардын негизги укуктарын ишке ашыруусун чектөөчү тоскоолдуктардын пайда болушу. Инфраструктурада жана транспортто шарттардын жоктугу билим алууга жана өз убагында медициналык жардам алууга бөгөт болот, ишке орношуу жана маданий иш-чараларга баруу мүмкүнчүлүктөрүн азайтат. Жеткиликсиз чөйрө социалдык обочолонууга алып келет, өз алдынчалыкка жана адамдын шаардын экономикалык жана коомдук турмушуна толук кандуу кошулуусуна тоскоол болот.

Физикалык жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу эл аралык жана улуттук ченемдик документтерде бекитилген. Негизги эл аралык документ болуп Майыптардын укуктары жөнүндө БУУнун конвенциясы саналат, ал мамлекеттердин физикалык чөйрөнүн, транспорттун, маалыматтын жана кызматтардын жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу (9-берене), ошондой эле майыптыгы бар адамдардын мобилдүүлүгүнө көмөктөшүү (20-берене) милдетин карайт.

Кыргыз Республикасында жеткиликтүү чөйрөнү камсыз кылуу боюнча талаптар төмөнкүл мыйзамдарда бекитилген:

** «Майыптыгы бар адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы**

- Кыргыз Республикасында майыптыгы бар адамдар жана калктын башка мобилдүүлүгү аз топтору үчүн 2023–2030-жылдарга «Жеткиликтүү өлкө» мамлекеттик программасы
- КР Курулуш ченемдери 30-01:2020 «Шаарларды жана шаар тибиндеги калктуу конуштарды пландоо жана куруу»
- КР КЧ Коомдук имараттар жана курулмалар
- Кыргыз Республикасынын курулуш ченемдери. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдардын муктаждыктарын эске алуу менен жашоо-турмуш чөйрөсүн долбоорлоо

Физикалык жеткиликтүүлүктүн негизги элементтери

1. **Жөө жүргүнчүлөр инфраструктурасынын жеткиликтүүлүгү**

- Бордюрлардын бийиктиги 5 смден ашпоого тийиш;
- Жантайыңкылыгы 10%дан ашкан тик рампаларды жасоого болбойт;
- Тротуарлардын жана жөө жүргүнчүлөр жолдорунун узунунан кеткен жантайыңкылыгы 5%дан ашпоого тийиш;
- Жантайыңкылыгы 3–6% болгон тилкелерде ар бир 100 м сайын эс алуу жана коопсуз жүрүү үчүн узундугу 5 мден кем эмес горизонталдык аянтчалар болушу керек.
- Тротуарлар жана жолдор түз, тайгак эмес жана коляскадагы адамдар жана мобилдүүлүгү аз жарандар үчүн коопсуз болушу керек.

2. **Имараттардын жеткиликтүүлүгү**

- жеткиликтүү кирүүчү эшиктер менен жабдуулар
- **Пандус** — жантайыңкылыгы 5°тан (≈8%) ашык эмес; туурасы 120 смден кем эмес; тайгаланбаган төшөлгөсү болуш керек; эки жагында 90–110 см бийиктикте кармагычтар; борттору 5 смден кем эмес; ар бир 6–9 м сайын горизонталдык аянтчалар; же көтөрүүчү түзүлүштөржабдуулар болуш керек.
- **Чакыруу баскычы** — 80–110 см бийиктиктеболуш керек;

- **Лифт** — эшиктин туурасы 90 смден кем эмес; кабинанын өлчөмү 110×140 смден кем эмес; башкаруу баскычтары 90–120 см бийиктикте; тактилдик жана үндүк сигналдардын болушу; кармагыч 90 см бийиктикте; контрасттык жасалгалоо; эшиктердин ачылуу убактысы 5 секунддан кем эмес болушу керек.
- **Тепкичтер** — тайгаланбаган төшөлгөлөр; эки жагында 90–110 см бийиктикте кармагычтар (контрасттык, тепкичтин башында жана аягында тактилдик белгилерин орнтуу керек); тепкичтин туурасы 120 смден кем эмес; ар бир 12–15 тепкич сайын эс алуу аянтчаларыболушу керек; бир калыптагы жарыктандыруу (зарыл болсо — кыймыл билдиргичтери менен); кең эшиктер — 90 смден кем эмес болушу керек.

- **Санитардык бөлмөлөр** — сыртында тактилдик пиктограмма; кире берииште тактилдик багыттагычтар; эшиктин туурасы 90 смден кем эмес, эшиктер сыртка карай ачылышы керек; маневр жасоо үчүн радиусу 150 смден кем эмес мейкиндик керек; жардам чакыруу баскычы 50 смден ашпаган бийиктикте үндүк ырастоосу менен; раковина жана аксессуарлар 80–85 см бийиктикте кармагычтары менен; унитаздын бийиктиги 45–50 см, узундугу 70 смден кем эмес, эки жагында 70–90 см бийиктикте кармагычтар, бири кайрылма; күзгү кыйшак орнотулуп, тике туруп жана отуруп колдонууга жеткиликтүү болуш керек; сенсордук аралаштыргычтар жана дозаторлор болуусу керек.

- **Тактилдик багыттоочу ленталар** — тез эскирбей турган резинадан же полимерлерден жасалып, имаратка киргенден баштап кабинеттерге, санузелддерге жана күтүү залына чейинки, жана дагы кайрадан кайтуу жолуна да үзгүлтүксүз маршрутту түзүшү керек. Система функцияларды бөлүштүрүүгө негизделет: багыттоочу ленталар кыймылдын векторун көрсөтөт, ал эми көңүл буруу индикаторлору эшиктер, тоскоолдуктар же бурулуштар тууралуу кабарлайт. Мындай маршрут көрүүсү жагынан майыптыгы бар адамдардын жалпы пайдалануудагы бардык негизги объекттердин арасында коопсуз жүрүүсүн камсыз кылат.

3. **Аймактардын жеткиликтүүлүгү**

- **Имараттарга жеткиликтүү өтмөктөр** — түз жана тайгаланбас төшөлгөлөр; босоголордун жана бийиктиктин кескин өзгөрүүлөрүнүн жоктугу (жол берилген

жантайыңкылыгы 5%дан ашык эмес); коляскалардын эркин өтүшү үчүн жөө жүргүнчүлөр жолунун туурасы 150 смден кем эмес; кыймыл өзгөрүүчү зоналардын алдында тактилдик-контрасттык көрсөткүчтөрдүн болушу зарыл.

- **Жеткиликтүү токтотмо жайлар** — имараттын кире беришинен 50 метрден алыс эмес жайгашуусу; колясканы түшүрүү үчүн унаа токтотуучу жайдын туурасы (360 смден кем эмес)кеңейтилген болуш керек; жолдо жана вертикалдык белгиде сары түстөгү белгилердин жана эл аралык жеткиликтүүлүк символунун болушу; тротуарга тоскоолдуксуз чыгуу үчүн жапыз төмөндөтүлгөн бордюрдун (түшмөнүн) болушу.
- **Тактилдик плиткалар** — бодурлуу, оңой менен эскирбеген материал менен капталышы керек; коркунуч тууралуу (тоскоолдуктар, тепкичтер) эскертүү үчүн конус түрүндөгү бодурлар; кыймылдын багытын көрсөтүү үчүн узунунан кеткен бодурлар; негизги каптамага карата контрасттык түс (негизинен сары); чалынып калбоо үчүн негизги пол менен бир деңгээлде төшөө зарыл.

4. Транспорттук системанын жеткиликтүүлүгү

Транспорттук жеткиликтүүлүк физикалык жеткиликтүүлүктүн маанилүү бөлүгү болуп саналат жана төмөнкүлөрдү камтыйт:

Жеткиликтүү коомдук транспортто — полдун деңгээли төмөн; кайрылма же чыгарылма пандустардын болушу; кеңейтилген эшиктер; салондо кресло-коляскалар үчүн бекиткичтери бар атайын жабдылган орундар; айдоочу менен байланышуу баскычтары жеткиликтүү бийиктикте; аялдамаларды үндүк кайталоо үчүн автоинформаторлор жана визуалдык билдирүү үчүн жарык таблолору керек.

Коопсуз отургузуу жана түшүрүүдө — транспорттун босогосу менен платформанын ортосунда минималдуу горизонталдык жана вертикалдык ажырым; тепкичтердин жана аянтчалардын четтеринин контрасттык маркалоосунун болушу; кирип-чыгуу эшигинин эки жагындагы кармагычтар; отургузуу зоналарын тактилдик индикаторлор менен белгилөө; мобилдүүлүгү аз жүргүнчүлөр үчүн эшиктердин ачылуусунда жетиштүү убакыт аралыгы; эшиктер жабылар алдындагы үндүк жана жарык сигналдары керек .

Жеткиликтүү аялдамаларда — транспорттун эшигинен кире беришке чейинки ажырымды азайтуу үчүн транспортту жолунан саал өөдө көтөрүлгөн катуу төшөлгө менен катпалган аянтча; чыканак таянгычтары менен жабдылган отургучтары бар калкалоочу жай; платформанын четин узата орнотулган тактилдик-контрасттык тилке; чоң тамагала жана Брайль тамгасы менен жазылган маалыматтык стенддер;

жарыктандыруу болуш керек, кыймыл жолдорунда жарнамалык конструкциялар жок болушу керек.

Шаарда өз алдынча жүрүү мүмкүнчүлүгү — жөө жүргүнчүлөр чыйырларынын жолдор менен кесилишкен жерлериндеги жапыздатылган бордюр өтмөктөрдүн тармагы болушу керек; светофорлордо үн салып сигнал берүүчү жабдуулардын орнотулушу керек; жол кесилиштерде тактилдик мнемосхемаларды жана көрсөткүчтөрдү орнотуу керек; тротуарларда «тузактардын» жокт болушу керек (чоң уячалуу торлор, жазылыгы 120 смден аз болгон өтмөктөр); турак жай зоналары менен инфраструктура объектилеринин арасындагы жеткиликтүү маршрут үзгүлтүксүз болушу керек.

3.3. Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүк

Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүк майыптыгы бар адамдар маалыматтарды жана кызматтарды башка адамдар менен тең шартта ала турган, түшүнө турган, жооп бере турган жана колдоно турган шарттарды түзүүнү билдирет.

Ал төмөнкү элементтерден турат:

- маалыматтардын жеткиликтүүлүгү
- коммуникациялардын жеткиликтүүлүгү
- санариптик технологиялардын жеткиликтүүлүгү
- жалпыга маалымдоо каражаттарынын жеткиликтүүлүгү
- мамлекеттик жана менчик тейлөө ишканаларынын кызматтарынын жеткиликтүүлүгү

Жеткиликтүү коммуникация адамдар маалыматты алууга, анын мазмунун түшүнүүгө, аны чечим кабыл алуу үчүн колдонууга мүмкүнчүлүгү болушу керек дегенди билдирет.

Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу адам укуктарын, анын ичинде билим алуу, коомдук турмушка катышуу, сот адилеттигине, саламаттык сактоого жана мамлекеттик кызматтарга жетүү укугун ишке ашыруунун зарыл шарты болуп саналат.

МАУКтун 9-беренеси мамлекеттерди маалыматтык-коммуникациялык технологиялардын (МКТ) жана системалардын, анын ичинде интернеттин жеткиликтүүлүгүн камсыз кылууга жана МКТнын жеткиликтүүлүгүнүн минималдуу стандарттарын иштеп чыгууга милдеттендирет. **МАУКтун 21-беренеси — Пикир билдирүү эркиндиги жана маалыматка жеткиликтүүлүк** *«Катышуучу-мамлекеттер майыптыгы бар адамдардын башкалар менен тең деңгээлде пикир билдирүү жана ынануу эркиндиги укугунан пайдалануусун, ошондой эле маалыматтарды*

> *жана идеяларды издөө, алуу жана жайылтуу эркиндигинен пайдалануусун камсыз кылуу үчүн бардык тийиштүү чараларды көрүшөт, анын ичинде: a) майыптыгы бар адамдарды жалпы коомчулукка арналган маалыматтар менен жеткиликтүү форматтарда жана майыптуулуктун ар кандай түрлөрүн эске алган технологияларды колдонуу менен, өз убагында жана кошумча төлөмсүз камсыздоо; b) расмий байланыштарда жаңсоо тилдерин, Брайль тамгасын, күчөтүүчү жана башка альтернативдүү баарлашуу ыкмаларын колдонууну кабыл алуу жана көмөктөшүү...»*

Маалыматтык жеткиликтүүлүк маалымат майыптуулуктун ар кандай категориялары үчүн түшүнүктүү жана жеткиликтүү формада берилиши керек дегенди билдирет. Маалыматтык жеткиликтүүлүктүн ар кандай форматтары бар.

- **Жөнөкөй жана түшүнүктүү тил.** Маалымат жөнөкөй, так, ирети менен болушу керек. Кыска сүйлөмдөрдү колдонуу, татаал юридикалык туюнтмалардан алыс болуу, атайын терминдерди түшүндүрүү, негизги маалыматты бөлүп көрсөтүү сунушталат.

Түшүнүктүү тил майыптыгы бар адамдарга гана эмес, калктын кеңири катмарына да маалымат жеткиликтүүлүгүн бышыктайт.

- **Ири тамагалар.** Тексттин чоңойтулган өлчөмүн колдонуу көрүүсү жагынан майыптыгы бар адамдар үчүн окууну жеңилдетет жана көзгө болгон оорчулукту азайтат. Бул өзгөчө басма материалдар, презентациялар жана санариптик контент үчүн маанилүү.
- **Аудиоформат.** Маалымат көрүүсү жагынан майыптыгы бар же текстти кыйынчылык менен кабыл алган адамдарга арналып, үн жазуулар түрүндө берилет.
- **Брайль тамгасы.** Бул көрүүсү жагынан майыптыгы бар адамдар үчүн манжалар менен сыйпалап окууга арналган рельефтик-чекиттик арип. Брайль тамгасында басылган материалдар маалыматты өз алдынча жана көз карандысыз алууга мүмкүндүк берет.
- **Сурдокотормо.** Оозеки сүйлөөнү жаңсоо тилине которуу угуусу жагынан майыптыгы бар адамдар үчүн маалыматка жетүүнү камсыз кылат.
- **Тактилдик материалдар.** Бул сезүү (тийүү) аркылуу кабыл алынуучу материалдар, мисалы, рельефтик схемалар, карталар же моделдер. Алар көрүүсү жагынан майыптыгы бар адамдарга мейкиндикти жана маалыматты жакшыраак түшүнүүгө жардам берет.

- **Ылайыкташтырылган басма материалдары.** Бул ар кандай муктаждыктарды эске алуу менен атайын даярдалган материалдар, мисалы, жөнөкөйлөтүлгөн текст, чоң тамгалар же контрасттык жасалгалоо менен басылган материалдар. Алар маалыматты кеңири аудитория үчүн жеткиликтүү кылат.
- **Субтитрлер.** Видеодогу сөздөрдү жана үндүк элементтерди тексттик чагылдыруу мазмунду үнсүз түшүнүүгө мүмкүндүк берет. Бул угуусу жагынан майыптыгы бар адамдар үчүн жана аудиону угууга мүмкүнчүлүк болбогон кырдаалдарда маанилүү.
- **Альтернативдүү коммуникация.** Бул оозеки сүйлөөнү толуктоочу же алмаштыруучу баарлашуу ыкмалары, мисалы, пиктограммалар, жаңсоолор же атайын түзүлүштөр. Алар сүйлөө жагынан майыптыгы бар адамдарга өз оюн билдирүүгө жана башкаларды түшүнүүгө жардам берет.
- **Easy Read форматындагы материалдар.** Бул кыска сүйлөмдөрдү жана көрсөтмөлүү сүрөттөрдү колдонуу менен мүмкүн болушунча жөнөкөй тилде берилген маалымат. Мындай формат интеллект майыптыгы бар адамдар үчүн өзгөчө пайдалуу жана татаал темаларды түшүнүүнү жеңилдетет.

Коммуникациялык жеткиликтүүлүк мамлекеттик органдар, уюмдар жана башка адамдар менен толук кандуу баарлашуу мүмкүнчүлүгүн камсыз кылууга багытталган. Бул сурдокотормону камсыз кылууну, коммуникациянын альтернативдүү ыкмаларын колдонууну, кызматкерлерди майыптуулуктун ар кандай түрлөрү бар адамдар менен иштешүүгө даярдоону, ошондой эле түшүнүктүү жана сыпайы тилди колдонууну

камтыйт.

Санариптик жеткиликтүүлүк мамлекеттик кызматтарды санариптештирүү шартында өзгөчө маанилүү болуп калат. Расмий сайттар, электрондук кызмат көрсөтүү порталдары, онлайн-формалар жана мобилдик тиркемелер көрүүсү, угуусу, таяныч-кыймыл аппараты жагынан майыптыгы бар, когнитивдик майыптыгы бар бардык колдонуучулар үчүн жеткиликтүү болушу керек. Жеткиликсиз санариптик кызматтар жаңы тоскоолдуктарды жаратат. Сайттар жана онлайн-кызматтар экрандан окуу программаларын, клавиатуралык навигацияны же башка көмөкчү технологияларды колдонгон адамдар да пайдалана тургандай кылып иштелип чыгышы керек. Бул өзгөчө маанилүү, анткени барган сайын көбүрөөк мамлекеттик тейлөө кызматтары электрондук форматта көрсөтүлүүдө.

Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүктүн түрлөрү (МКТ-жеткиликтүүлүк):

Түрү	**Кимге керек**	**Жок болгондогу тоскоолдук**	**Техникалык чечимдердин мисалдары**
Көрүү жеткиликтүүлүгү	Көрүүсү жагынан майыптыгы бар адамдар	Текстти окуу, форманы толтуруу мүмкүн эмес	Экрандан окуу программалары, сүрөттөр үчүн alt-текст, жогорку

			контраст, арипти чоңойтуу, адаптивдик дизайн
Угуу жеткиликтүүлүгү	Угуусу жагынан майыптыгы бар адамдар	Субтитрсиз видео кабыл алуу үчүн жеткиликсиз	Видеодогу субтитрлер, тексттик транскрипттер, жаңсоо тилине которуу, визуалдык билдирүүлөр
Мотордук жеткиликтүүк	басуу-кыймылдоо аппараты жагынан майыптыгы бар адамдар	Чычканды колдонуу, маалыматтарды киргизүү мүмкүн эмес	Клавиатуралык навигация, үндүк башкаруу, чоң интерактивдүү элементтер, киргизүү үчүн жетиштүү убакыт, татаал жаңсоолордун жоктугу
Когнитивдик жеткиликтүүлүк	Когнитивдик жана интеллект майыптыгы бар адамдар	Татаал тил түшүнүксүз; ашыкча жүктөлгөн интерфейс адаштырат	Жөнөкөй тил (Plain Language), так түзүм, пиктограммалар, ырааттуу навигация, ашыкча алаксытуучу элементтердин жоктугу

WCAG (Web Content Accessibility Guidelines — Веб-контенттин жеткиликтүүлүгү боюнча нускамалар) — бул World Wide Web Consortium (W3C) уюму тарабынан иштелип чыккан веб-жеткиликтүүлүгүнүн эл аралык стандарты, ал санариптик контент бардык колдонуучулар үчүн, анын ичинде майыптыгы бар адамдар үчүн жеткиликтүү болушуна карата талаптарды аныктайт. WCAG 2.1дин актуалдуу версиясы төрт негизги принципке негизделген: **кабыл алуу , башкаруу, түшүнүктүүлүк жана ишенимдүүлүк**, жана иштеп чыгуучуларга жана уюмдарга инклюзивдүү веб-сайттарды жана санариптик кызматтарды түзүүгө жардам берген конкреттүү критерийлерди камтыйт.

3.4. Жеткиликтүү онлайн-тейлөө кызматтары жана документтер

Онлайн-тейлөө кызматтары жана электрондук документтер жеткиликтүүлүк стандарттарын эске алуу менен иштелип чыгышы керек. Татаал тилди, ашыкча жүктөлгөн формаларды же жеткиликсиз форматтарды колдонуу жарандардын бир бөлүгүнүн мамлекеттик кызмат көрсөтүү системасынан иш жүзүндө четтетилишине алып келиши мүмкүн.

Маанилүү: Маалыматтын жеткиликсиздиги кызмат көрсөтүүдөн баш тартууга барабар экенин мамлекеттик органдар эске алууга милдеттүү.

Мамлекеттик органдар үчүн практикалык кадамдар

Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүктү киргизүү үчүн төмөнкүлөр сунушталат:

1. жеткиликтүү коммуникациянын ички саясатын иштеп чыгуу;
2. кызматкерлерди жеткиликтүүлүк принциптерине окутуу;
3. документтердин жана сайттардын стандарттарга шайкештигин текшерүү;
4. коммуникацияларды баалоого майыптыгы бар адамдардын уюмдарын тартуу;
5. колдонуучулардан үзгүлтүксүз кайтарым байланыш алып туруу.

3.5. Социалдык жана институционалдык жеткиликтүүлүк

Социалдык жана институционалдык жеткиликтүүлүк коомдун жана мамлекеттик институттардын майыптыгы бар адамдарга болгон мамилесине байланыштуу. Ал басмырлоонун жоктугун, сый мамилени, майыптыгы бар адамдардын чечимдерди кабыл алууга жана саясатты калыптандырууга катышуусун белгилейт. Мындай жеткиликтүүлүк адамдар коомдун толук кандуу катышуучулары катары кабыл алынган инклюзив чөйрөнү калыптандырат.

Социалдык жана институционалдык жеткиликтүүлүк физикалык чөйрөнүн жана технологиялардын алкагынан тышкары чыгат. Бул органдын процедуралары, эрежелери, уюштуруу маданияты жана практикасы майыптыгы бар адамдардын кызмат алууга жана коомдук турмушка катышуусуна тоскоолдуктарды туудурбайт дегенди билдирет.

Бул жеткиликтүүлүктүн эң аз байкалган, бирок өтө маанилүү түрү. Имарат физикалык жактан жеткиликтүү, сайт — техникалык жактан WCAGга шайкеш болушу мүмкүн, бирок эгерде кызматкерлер окутулбаса, процедуралар ийкемдүүлүктү болбосо, ал эми майыптыгы бар адамдарга болгон мамиле тоң болсо — реалдуу жеткиликтүүлүк болбойт.

Институционалдык тоскоолдуктар — бул майыптыгы бар адамдарга өз укуктарын башкалар менен тең катар колдонууга мүмкүндүк бербеген ченемдик же уюштуруучулук шарттар.

Институционалдык тоскоолдук	Мамлекеттик органдагы көрүнүшү	Чечим
Жеткиликтүүлүк саясатынын жоктугу	Майыптыгы бар адамдарды тейлөөнүн ички стандарттары жок	Жеткиликтүүлүк саясатынын стандарттарын кабыл алуу
Жеткиликтүүлүк үчүн институционалдык жоопкерчиликтин жоктугу	Маселелер системасыз чечилет	Жооптуу адамды дайындоо
Жеткиликтүүлүктү бюджеттик каржылоонун жоктугу	Каржылоонун жоктугунан чаралар ишке ашырылбайт	Жеткиликтүүлүктү жылдык бюджеттик пландоого киргизүү, чыгымы аз болгон чараларды киргизүү
Регламенттерде жеткиликтүүлүк боюнча талаптардын жоктугу	Процедуралар майыптыгы бар адамдардын муктаждыктарын эске албайт	Жеткиликтүүлүк талаптарын киргизүү менен регламенттерди жаңылоо

***Видео**:«Жеткиликтүүлүк — бул бардык укуктарды ишке ашыруунун негизи»*

3.6. Жеткиликтүүлүктү камсыз кылууда мамлекеттик органдардын ролу

Мамлекеттик жана муниципалдык органдар саясатты калыптандыруудан баштап аны ишке ашырууну контролдоого чейин жеткиликтүүлүктү камсыз кылууга негизги жоопкерчиликти мойнуна алат. Ал жоопкерчиликтер төмөнкүлөрдү камтыйт:

- ченемдик укуктук актыларды иштеп чыгууда жеткиликтүүлүк талаптарын эсепке алуу;
- мамлекеттик сатып алуу иштерине жана техникалык тапшырмаларга жеткиликтүүлүк стандарттарын интеграциялоо;
- кызматкерлерди окутуп, жеткиликтүүлүктүн институционалдык маданиятын калыптандыруу; *тоскоолдуктарга мониторинг жүргүзүү жана аларды жоюу механизмдерин түзүү.

Жеткиликтүүлүктүн жоктугу нейтралдуу фактор эмес — ал майыптыгы бар адамдардын укуктарынын бузулушуна жана басмырлоого алып келет. Ошондуктан жеткиликтүүлүк мамлекеттик башкаруунун сапаты менен адам укуктарынын сакталышынын маанилүү индикатору катары чыгат.

Физикалык жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу боюнча практикалык кадамдар

Практикалык ишке ашыруу деңгээлинде мамлекеттик органдар төмөнкү иш-чараларды жүргүзүү менен тоскоолдуксуз чөйрөнү түзүүгө көмөктөшө алышат:

- мамлекеттик жана коомдук объектилердин жеткиликтүүлүгүнө системалуу баа берүү;
- имараттарды долбоорлоодо жана реконструкциялоодо улуттук жана эл аралык стандарттарды колдонуу;
- инфраструктураны өнүктүрүү программаларына жеткиликтүүлүк талаптарын киргизүү;
- курулуш ченемдеринин жана стандарттарынын сакталышын көзөмөлдөөнү камсыз кылуу;
- чечимдерди пландаштырууда жана баалоодо майыптыгы бар адамдардын уюмдары менен өз ара иш алып баруу.

Жеткиликтүүлүк — бул мамлекеттик башкаруунун бардык деңгээлдерине интеграцияланган системалуу мамиле. Аны ишке ашыруу бардык жарандар үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу жана инклюзивдүү коомду калыптандыруу менен мамлекеттик кызмат көрсөтүүлөрдүн сапатын жогорулатууга мүмкүндүк берет.

1-кейс: Жарандын мамлекеттик мекемеге карай жолу

Мирлан, 34 жашта, Бишкектеги жеке компанияда экономист болуп иштейт, майыптык кресло-коляска колдонот. Ага кирешеси тууралуу маалымкат алуу үчүн мамлекеттик органга жеке өзү документ тапшыруу зарыл. Мирлан имаратка өз алдынча келет.

Келгенде Мирлан төмөнкүдөй бөгөттөргө туш болду:

Кирүү: негизги кире бериште — 5 тепкич бар, пандус жок. Күзөтчү «майыптар үчүн» чарбалык короо аркылуу кирүүчү жол бар экенин түшүндүрөт.

Навигация: Капталдагы эшик ачык, бирок эч жерде белгиленген эмес. Мирлан аны бир нече мүнөт издеди.

Имараттын ичинде: Мирланга керектүү кабинет 3-кабатта жайгашкан. Лифт бар, бирок ал «оңдолуп жатат». Башка көтөрүүчү каражаттар, пандустар, майыптар үчүн атайын эскалаторлор жок.

1-кабатта: «жалпы бөлүм» бар, бирок кызматкер маселе «ага тиешелүү эмес» экенин айтып, 3-кабатка жөнөтөт.

Маселени чечүү: Мирлан адис өзү келип маселени чечкенге чейин кире бериште күтүүгө аргасыз болот. Жолугушуу эл көп чогулган вестибюлде баарынын көзүнчө өтөт. Адис бир аз кыжырланып турат.

Жыйынтыгы: Мирлан маалымкатты алды, бирок өз ишин чечүү үчүн зарыл болгон 30 мүнөттүн ордуна 3 саат убакыт коротту.

Ой жүгүртүү үчүн суроолор

- Бул кырдаалда тоскоолдуктардын кайсы түрлөрү (физикалык, маалыматтык, коммуникациялык, операциялык) бар?
- КРнын кайсы ченемдери жана МАУКтун кайсы ченемдери бузулду?
- Катышуучулардын бардыгы: күзөтчү, кызматкер, адис, жетекчилик эмне кылса болот эле?
- Бул бир окуянын ушул учурун эле эмес,кандайча системалуу түрдө өзгөртүүгө болот?

- «Чарбалык короо аркылуу кирген туурабы»? Эмне үчүн?

Туура иш-чаралар жана системалык чечимдер

Деңгээл	Катышуучу	Эмне кылынышы керек
Тез арада	Кызматкер	Кардарды сылык жана купуя тейлөө; мүмкүн болбосо — чечимди өз алдынча табуу
Кыска мөөнөттө	Жетекчилик	1-кабатта кардарларды тейлөө процедурасын иштеп чыгуу; лифттин иштешин камсыз кылуу.
Орто мөөнөттө	Уюм	Кире беришти пандус менен жабдуу; 1-кабатта жеткиликтүү тейлөө зонасын түзүү; электрондук кызматтарды киргизүү.
Узак мөөнөттө	Система	Жеткиликтүүлүк аудитин жылдык планга киргизүү; персоналды окутуу; санариптик жеткиликтүүлүк талаптарын сактоо менен кызматтарды санариптештирүү.

Негизги корутунду: жеткиликтүүлүк — бул кайрымдуулук же боорукердик эмес, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында, анын ичинде № 191 КР Мыйзамында (2025), Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенцияда, ошондой эле курулуш ченемдеринде жана эрежелеринде (КР КЧжЭ) бекитилген фундаменталдык укук. Мамлекеттик органдар жеткиликтүүлүктү алдын ала жана системалуу негизде камсыз кылууга милдеттүү. «Майыптыгы бар адамдар үчүн» өзүнчө, жашыруун же анча ыңгайлуу эмес кирүүчү жолдун болушу сегрегациянын формасы болуп саналат жана универсалдуу дизайн принцибине карама-каршы келет.

2-кейс: Укуктарды ишке ашыруу: мектептен тартып өз дараметин, шык-жөндөмүн жүзөгө ашырууга чейин

Света бала кезинен бери майыптык коляскада жүрөт. Ал өз айылындагы мектепти ийгиликтүү аяктаган. Мектепке барганда жана кайтканда Светаны атасы коштоп жүрчү, ал эми мектептин ичинде керектүү жардамды мугалимдер жана классташтары көрсөтүшчү.

Мектепти аяктагандан кийин Света билимин жогорку окуу жайда улантууну пландаган. Бирок ал кайрылган жогорку окуу жайларынын имараттарынын көбү физикалык жактан жеткиликсиз болуп чыкты: кире бериштеринде тепкичтер гана бар, лифттер жок, ал эми окуу аудиториялары жогорку кабаттарда жайгашкан. Мындан тышкары, студенттик жатаканалар майыптык коляскада жүргөн студенттердин жашоосуна ылайыкташтырылган эмес. Натыйжада Света университетке кире албай, окуусун уланта алган жок.

Активдүү жашоо образын жүргүзүүгө умтулуп, Света спорт менен машыгууну каалаган. Ал шаардагы бир нече тренажер залдарына кайрылган, бирок алардын көбү жеткиликсиз болуп чыкты: имараттарда пандустар, лифттер жана жеткиликтүү кийим которуучу жайлар жок болчу. Бир гана спорт залы аны кабыл алууга макул болду, бирок ал шаардын башка бөлүгүндө жайгашкандыктан, коомдук транспорттун жана чөйрөнүн жеткиликсиздигинен улам ал жакка баруу да кыйынга турду.

Жөнөкөй күнүмдүк иштерди аткаруу да Света үчүн чоң кыйынчылыктар менен коштолот. Дүкөнгө же дарыканага баруу, документтерди тариздөө, банктык кызматтардан пайдалануу пандустардын жоктугунан, бордюрлардын бийиктигинен, ошондой эле тротуарлардын тегиз эмес жана жүрүүгө ыңгайсыздыгынан улам татаалдашат. Света көп учурда сырттан жардамсыз имаратка кире албайт.

Бул мисал майыптыгы бар адамдардын жашоосундагы чектөөлөр көбүнчө майыптуулуктун өзүнөн эмес, курчап турган чөйрөдөгү тоскоолдуктардан улам келип чыгарын далилдейт. Имараттар, транспорт, көчөлөр жана кызматтар ар түрдүү муктаждыктарды эсепке албаган жагдайда билим алуу, спорт менен машыгуу, жумушка орношуу жана коомдук турмушка катышуу мүмкүнчүлүктөрүн олуттуу түрдө чектейт.

Жеткиликтүү чөйрөнү түзүү тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга өбөлгө түзөт, майыптыгы бар адамдардын көз карашынан алардын өз алдынчалык даражасын жогорулатат жана коомдук турмуштун бардык чөйрөлөрүнө толук кандуу катышууга мүмкүндүк берет.

4-сессия. Инклюзивдүү жалдоо: майыптыгы бар талапкерлерди жумушка тартуу жана тандоо

Мамлекеттик органдар басмырлоого тыюу салган мамилени гана эмес, майыптыгы бар адамдарды мамлекеттик кызматка жигердүү тартууну да камсыз кылуу менен жумуш берүүчү катары баарына алдыда жүрүшү керек. Бул ыкма эл аралык жана улуттук милдеттенмелерден келип чыгат.

4.1. Майыптыгы бар адамдарды ишке орноштуруунун укуктук негиздери

Кыргыз Республикасынын инклюзивдүү ишке орноштуруу чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясат квоталоо системасына таянат. Бул милдеттүү укуктук механизм болуп саналат, ал жумуш берүүчүлөргө, анын ичинде мамлекеттик жана муниципалдык органдарга майыптыгы бар адистер үчүн жумуш орундарынын белгилүү бир бөлүгүн резервге коюуну буйрук кылат.

Милдеттенмелер жана ченемдер. Майыптыгы бар адамдарды ишке орноштуруу боюнча талаптар эмгек мыйзамдарында түздөн-түз бекитилген. Кыргыз

Республикасынын Эмгек кодексинин 155-беренесине ылайык, кызматкерлеринин саны 25 адамдан кем эмес уюмдарга жумуш орундарын квоталоо боюнча милдеттүү ченемдер белгиленет. Бул көрсөткүч иштегендердин жалпы санынын 4 пайызынан кем эмес болушу керек. Бул талаптарды четке каккан жумуш берүүчү Кыргыз Республикасынын Укук бузуулар жөнүндө кодексине ылайык административдик жоопкерчиликке тартылат.

Ишке орношууда коргоо механизмдери. Квотадан тышкары, Эмгек кодекси бир катар маанилүү коргоо механизмдерин белгилейт. Алсак, 157-берене жумуш берүүчүнү мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматы тарабынан белгиленген квотанын эсебинен жиберилген майыптыгы бар адамдарды жумушка алууга милдеттендирет. Мындай адисти жумушка алуудан негизсиз баш тартуу эмгек мыйзамдарын түздөн-түз бузуу катары чечмеленет жана уюмдун жетекчисине же юридикалык жакка айып пул салынат. Мындай талапкерлерди жумушка алууда сыноо мөөнөтү белгиленбей тургандыгы да маанилүү укуктук аспект болуп саналат.

Өзгөчө эмгек шарттары. Мыйзам майыптыгы бар адамдар үчүн ылайыкташтырылган иш шарттарына кепилдик берет. I жана II топтогу майыптыгы бар кызматкерлер үчүн жумасына 36 сааттан ашык эмес кыскартылган жумуш убактысы белгиленет. Мында эмгек акы кадимки 40 сааттык убакыт менен барабар төлөнөт. Мындан тышкары, медициналык-социалдык эксперттик комиссиянын (МСЭК) ишти азайтуу же толук эмес жумуш убактысынын режимине өткөрүү боюнча ар кандай көрсөтмөлөрү жумуш берүүчү үчүн катуу милдеттүү мүнөзгө ээ.

Квоталоо менен адаптациянын байланышы. Квоталоо туура ылайыкташтыруу менен айкалышканда гана максималдуу натыйжа берет. Квота боюнча бөлүнгөн жумуш орду физикалык жана уюштуруучулук жактан жеткиликтүү болушу керек, ал эми адистин милдеттери анын квалификациясына жана индивидуалдуу реабилитациялоо программасынын (ИРП) сунуштарына шайкеш келиши керек. Бул ченемдерди сабаттуу сактоо квоталоону формалдуу милдеттен кесипкөй жана инклюзивдүү мамлекеттик кызматты калыптандыруунун натыйжалуу куралына айлантат.

1-этап. Талапкерлерди тартуу

Инклюзивдүү жалдоону камсыз кылуу максатында төмөнкүдөй сунуштар берилет:

- **вакансиялар жөнүндө кулактандыруулардын инклюзивдүүлүгүн камсыз кылуу.** Бардык вакансиялар жөнүндө кулактандырууларга стандарттык билдирүүнү киргизүү керек: «Биз майыптыгы бар адамдарды арыз берүүгө үндөйбүз. Суроо-талап боюнча конкурстук тандоого катышуу үчүн талапка жараша ылайыкташтыруулар боло турганын эске алыңыз.»

- **талапкерлерди тартуунун ар кандай каналдарын колдонуу.** Потенциалдуу талапкерлерди көп катыштыруу максатында майыптыгы бар адамдардын уюмдарын жана профилдик коомчулуктарды, адистештирилген ишке орноштуруу платформаларын, реабилитациялык борборлорду жана кесиптик даярдоо борборлорун тартуу зарыл.

- вакансиялар жөнүндө маалыматтын жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу. Кулактандыруулар ар кандай муктаждыктарды эске алуу менен жеткиликтүү форматтарда берилиши керек (жөнөкөй тил, чоң тамгалар, альтернативдүү форматтар ж.б.).

- стаждан өтүү жана эрте тартуу программаларын өнүктүрүү. Майыптыгы бар жаштар үчүн адистештирилген стаждан өтүү программаларын, ошондой эле потенциалдуу талапкерлерге арыз бергенге чейин иш чөйрөсү менен таанышууга мүмкүндүк берүүчү «Бир күндүк жумуш» форматындагы демилгелерди киргизүү сунушталат.

2-этап. Басмырлоосу жок тандоо процедурасы

Жумушка орношууда тең мүмкүнчүлүктөрдү түзүү талапкер менен өз ара карым-катыштын ар бир этабында тоскоолдуктарды жоюудан башталат. Тандоо учурунда ар кандай калпыс, божомол пикирлерди четке кагып, талапкердин кесиптик компетенцияларына жана квалификациясына көңүл бурулушу зарыл. Төмөндө келтирилген стандарттарды сактоо таланттуу адистерди тартуу менен уюмдун кадр потенциалын кеңейтүүгө мүмкүндүк берет.

Төмөндөгү таблица тандоо процедурасынын негизги аспектилерин сүрөттөйт, анда жеткиликтүүлүктү жана кесиптик этиканы камсыз кылуучу алдыңкы тажрыйбаларга карама-каршы келген, тыюу салынуучу иш ыкмалары көрсөтүлгөн.

Процедуранын аспектиси	Жол берилбейт	Туура практика
Вакансия жөнүндө кулактандыруу	Сырткы көрүнүшкө же ден соолуктун жалпы абалына карата талаптар («чың ден соолук», «презентабелдүү көрүнүш»).	Компетенцияларга басым жасоо: көндүмдөр, тажрыйба жана конкреттүү тапшырмалар.
Жазуу жүзүндөгү тесттер	Бардыгы үчүн өзгөчөсүз бирдей формат	Суроо-талап боюнча тесттин форматын адаптациялоо (оозеки, чоң тамгалар, кошумча убакыт)
Маектешүү	Диагноз, майыптуулуктун себептери же үй-бүлөлүк	Квалификация жана жумушту аткаруу

	жагдайлар жөнүндө суроолор. «Сиздин кандай майыптуулугуңуз бар?» «Сизде майыптуулук барбы?». «Тез-тез ооруп каласызбы?» «Жумушка келе аласызбы?»	жөндөмдүүлүгү жөнүндө суроолор. «Маектешүүгө катышуу же жумушту аткаруу үчүн сизге кандайдыр бир ылайыкташтыруулар керекпи?» «Талапка жараша ылайыкташтыруу болсо, бул кызматтын бардык зарыл функцияларын аткара аласызбы?»
Өткөрүлүүчү жер	Жеткиликсиз имарат жана жай	Физикалык жактан жеткиликтүү имарат жана жай; аралыктан маектешүү мүмкүнчүлүгү
Билдирүү процедурасы	Бир гана байланыш каналын колдонуу (мисалы, чалуулар гана).	Мультимодалдуулук: e-mail, SMS, мессенджерлер же чалуулар — талапкердин тандоосу боюнча.
Психологиялык климат жана баарлашуу этикасы		
Коммуникация	Боор ооруу, ашыкча камкордук же эркелеткен сөздөрдү колдонуу. Талапкердин ордуна анын коштоочусу менен сүйлөшүү.	Тең укуктуу кесипкөй катары мамиле кылуу. Көзмө-көз карашып түздөн-түз талапкерге кайрылуу.
Баарлашуу стили	Жогорудан төмөн караган тон («Жумушка орношууну чечкениңиздин өзү эле чоң эрдик»). Кесиптик жетишкендиктерди эске албай, «күрөшүү» жөнүндө сөз кылуу.	Иштиктүү этикетти сактоо. Ийгиликтерди, көндүмдөрдү жана адам компанияга кандай салым кошо аларын талкуулоо.

3-этап. Теңчиликке негизделген жалдоо жөнүндө чечим кабыл алуу

Талапкерди жумушка кабыл алуу чечими анын кесиптик квалификациясына, тажрыйбасына жана кызматтык милдеттерин аткаруу жөндөмдүүлүгүнө гана негизделет. Майыптуулуктан улам баш тартуу негиз же артыкчылык болбойт , анткени биринчи кезекте кесиптик потенциал бааланат.

Объективдүү чечимдин негизги принциптери:

- **Компетенциялардын артыкчылыгы:** Талапкерди баалоо кызматтык нускамада белгиленген критерийлерге (билим, иш стажы, өзгөчө көндүмдөр) ылайык так жүргүзүлөт.
- **Стереотиптерди четке кагуу:** Майыптуулук алдын алаөндүрүмдүүлүктү төмөндөтүүчү же иш процесстерин татаалдаштыруучу фактор катары каралбашы керек.
- **«Позитивдүү иш-аракеттер» принциби:** Эки же андан көп талапкердин квалификациясы жана тажрыйбасы бирдей болгон учурда, майыптыгы бар адамдарды ишке орноштуруу боюнча белгиленген квотаны аткарбаган мамлекеттик органдар майыптыгы бар талапкерге артыкчылык беришет. Бул басмырлоо болуп саналбайт, тескерисинче, иш жүзүндөгү теңчиликке жетүү куралы катары кызмат кылат.

- **Документтик негиздөө:** Кандай гана чечим болбосун (жалдоо же баш тартуу жөнүндө), басмырлоо боюнча айыптоо тобокелдигин четтетүү үчүн талапкердин кесиптик сапаттары менен гана негизделиши керек.

4.2. Жумуш ордунда талапка жараша ылайыкташтыруу жана колдоо

Талапка жараша ылайыкташтыруу — бул майыптыгы бар адамдардын эмгек укуктарын ишке ашыруунун негизги куралдарынын бири. Ал майыптыгы бар кызматкерлерге башкалар менен тең укукта өздөрүнүн кесиптик милдеттерин толук аткарууга жана потенциалын ачууга мүмкүндүк берет.

МАУКтун аныктамасы (2-берене): « Талапка жараша ылайыкташтыруу — майыптыгы бар адамдардын башкалар менен тең укукта бардык адам укуктарын жана негизги эркиндиктерин ишке ашыруусун же пайдалануусун камсыз кылуу максатында, зарыл болгон учурда ашыкча же негизсиз кыйынчылык жаратпаган керектүү жана ылайыктуу модификацияларды жана оңдоолорду киргизүүнү билдирет.»

Талапка жараша ылайыкташтыруунун укуктук негизи Конвенцияда, ошондой эле улуттук мыйзамдарда бекитилген. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер, жумуш берүүчүлөр жана кадр кызматтары эмгек мамилелерин тариздөөдө жана иш процессин уюштурууда бул ченемдерди эске алууга милдеттүү.

Талапка жараша ылайыкташтыруунун негизги мүнөздөмөлөрү

Мүнөздөмөсү	Мазмуну
Индивидуалдуулугу	Жалпы топко эмес, конкреттүү адамдын муктаждыктарын канааттандырууга багытталган
Шайкештиги	Жумуш берүүчүгө «ашыкча же негизсиз кыйынчылык» туудурбашы керек
Бардык этаптарды камтыйт	Жалдоодо, ишке орноштурууда, карьералык өсүүдө, кесиптик окутууда колдонулат
Ылайыкташтыруудан баш тартуу = басмырлоого барабар	Талапка жараша ылайыкташтырууну камсыз кылуудан баш тартуу басмырлоого барабар
Эки тараптуу демилгеленет	Кызматкер сурашы мүмкүн, жумуш берүүчү сунуштай алат; диалог талап кылынат

Талапка жараша ылайыкташтыруунун түрлөрү

Талапка жараша ылайыкташтырууларды бир нече категорияга бөлүүгө болот.

Талапка жараша ылайыкташтыруунун түрлөрү	
1. **Физикалык ылайыкташтыруулар**	• Туткалар, адаптацияланган санитардык бөлмөлөр, унаа токтотуучу жайга кирүү; • Эргономикалык эмеректер, бийиктиги жөнгө салынуучу иш орду; • Угуусу же көрүүсү жагынан майып адамдар үчүн атайын жарыктандыруу же акустикалык түзүлүштөр.
2. **Уюштуруучулук ылайыкташтыруулар**	• Ийкемдүү иш тартиби, кошумча тыныгуулар же аралыктан иштөө мүмкүнчүлүгү; • Эгерде айрым тапшырмалар аткарылбай кала турган болсо, милдеттерди кайра бөлүштүрүү; • Долбоорлорду кызматкердин мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен пландаштыруу.
3. **Коммуникациялык жана маалыматтык ылайыкташтыруулар**	• Маалыматты жеткиликтүү форматтарда берүү (чоң тамгалар, аудио версиялар, субтитрлер); • Угуусу жагынан майып болгонкызматкерлер үчүн сурдокотормо жана жаңсоо тили; • Көмөкчү технологияларды колдонуу: экрандан карап окуу, кепти таануу программалары, адистештирилген программалык камсыздоо.

Видео:*«Талапка жараша ылайыкташтыруу: артыкчылык эмес, укук»*

Мамлекеттик органдын кызматкерлери үчүн талапка жараша ылайыкташтыруунун чек-листи

- Жумуш ордунун жеткиликтүүлүгүн текшерүү (физикалык чөйрө);
- Маалыматка жана документтерге ыңгайлуу форматтарда жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу

- Кызматкердин муктаждыктарын тактоо жана ассистенттин ролун макулдашуу
- Зарыл болгон техникалык же уюштуруучулук чараларды көрүү
- Кесиптештерди майыптыгы бар адамдар менен өз ара карым-катыш принциптерине үйрөтүү
- Ылайыкташтыруулардын натыйжалуулугун мезгил-мезгили менен текшерип жана зарылдык туулса түзөтүп туруу.

4.3. Майыптыгы бар кызматкерлерди ыңгайлаштыруу жана коштоо

Жаңы кызматкерди жамаатка кошуу процесси системалуу мамилени талап кылат. Мамлекеттик органдагы ыңгайлаштыруунун негизги максаты — адис өз милдеттерин аткарууга мүмкүн болушунча тез жана натыйжалуу кирише ала турган шарттарды түзүү. Сабаттуу ыңгайлаштыруу кадрлардын агымын азайтат жана мамлекеттик органдын инклюзия принциптерин жана кесиптик этиканы жакшы сактагандыгын көрсөтөт.

Даярдык мезгили Ийгиликтүү старт биринчи жумуш күнүнө чейин башталат. кадрлар боюнча адис же түздөн-түз жетекчи кызматкер менен алдын ала байланышып, анын иши үчүн кандай техникалык же уюштуруучулук шарттар талап кылынарын тактаашы керек. Бул маалыматтардын негизинде жумуш ордун жабдуу зарыл: мейкиндикти индивидуалды реабилитация программасына (ИРП) же спецификалык суроо-талапка ылайык даярдоо, мисалы, атайын программалык камсыздоону орнотуу, столдун бийиктигин өзгөртүү же жеткиликтүү өтмөктү камсыз кылуу.

Биринчи жумуш күнү жана багыт берүү Кызматка киришүү ыңгайлуу жана маалыматтуу болушу керек. Жеткиликтүү нускама берүүнү жана ички тартип эрежелери менен тааныштырууну кабыл алууга ыңгайлуу форматта өткөрүү зарыл. Жаңы кызматкерди жамаатка тааныштырууда кесиптик тактыкты сактоо маанилүү: адисти анын компетенцияларына жана иш милдеттерине басым жасоо менен тааныштыруу керек, майыптыгына орунсуз көңүл бурбоо зарыл.

Ассистент менен иштөөнү уюштуруу. Интеграцияны тездетүү үчүн жаңы кызматкерге тажрыйбалуу кесиптештердин арасынан насаатчы бекитилет, ал мамлекеттик органдын структурасын жана расмийэмес ички процесстерин тезирээк түшүнүүгө жардам берет.

Өз кезегинде ассистент — бул профилдик адис, ал майыптыгы бар кызматкердин толук өз алдынчалыгын сактоо менен түздөн-түз кесиптик милдеттерин аткарууга жардам берет. Ассистент кызматкер үчүн чечим кабыл албастыгын, болгону практикалык колдоо көрсөтөрүн түшүнүү маанилүү: мисалы, имарат ичинде жылууга, документтер менен иштөөгө, коммуникацияга же адистештирилген технологияларды колдонууга көмөктөшөт.

Ассистенттин ишин уюштуруу бир нече негизги принциптерди сактоону талап кылат. Биринчиден, мындай адис кызматкердин өзү менен макулдашуусу боюнча жана анын жеке муктаждыктарын эске алуу менен гана дайындалат. Экинчиден, милдеттерди эки кызматкер кайталап иштебеши же кызматкердин ордуна ассистент иштеп калбоосу үчүн мамлекеттик органдагы ассистенттин ролу катуу формалдаштырылышы керек: тиешелүү келишим түзүү, так нускамаларды иштеп чыгуу жана функциялардын ачык-айкын бөлүштүрүлүшүн камсыз кылуу зарыл.

Ассистент — бул коштоп жүрүүчү же социалдык кызматкер эмес экенин эстен чыгарбоо керек. Бул майыптыгы бар адамга кесиптик функцияларын аткарууга колдоо көрсөткөн адис. Ассистенттин болушу кызматкердин кесиптик баалуулугун төмөндөтпөйт, тескерисинче, анын потенциалын ачууга мүмкүндүк берет.

Уюштуруучулук колдоо Кызматкер өз укуктарын жана аларды ишке ашыруу механизмдерин билиши керек. Ага ылайыкташтырууларды суроо процедурасын так түшүндүрүү зарыл: эгерде иш процессинде кошумча техникалык каражаттарга же иш тартибин өзгөртүүгө муктаждык жаралса, ал кимге жана кандай формада кайрыла аларын айтуу керек.

Мониторинг жана кайтарым байланыш Ыңгайлаштыруу — көзөмөлдү талап кылган тынымсыз процесс. Болжол менен бир айлык иштен кийин жетекчи интеграция процессин жана ишинин жүктөмүн талкуулоо үчүн кызматкер менен текшерүү жолугушуусун өткөрүшү керек. Ошондой эле натыйжалуулукту баалоо үзгүлтүксүз жүргүзүлөт: түзүлгөн шарттар жана талапка жараша ылайыкташтыруулар адиске ишти аткарууга канчалык жардам берип жатканы текшерилет, зарыл болсо ыкчам түзөтүүлөр киргизилет.

Мамлекеттик жана муниципалдык практикадан мисалдар

Түшүнүктүү болсун үчүн ведомстволордун күнүмдүк ишине инклюзивдүү практикаларды киргизүүдөн бир нече ийгиликтүү мисалдарын келтиребиз:

Жумуш ордун техникалык жабдуу. Министрликтердин биринде бийиктиги жөнгө салынуучу столдор жана креслолор менен жумуш орундары жабдылган, ал эми көрүүсү жагынан майыптыгы бар кызматкерлер үчүн экранга кирүү функциясы бар адистештирилген программалык камсыздоо орнотулган.	

Уюштуруучулук ийкемдүүлүк. Муниципалдык кадрлар бөлүмү таяныч-кыймыл мүчөсү жагынан майыптыгы бар кызматкер үчүн ийкемдүү график иштеп чыккан. Бул кызматкерге кеңседе болгон күндөрдү жумуш тапшырмаларын аралыктан аткаруу менен натыйжалуу айкалыштырууга мүмкүндүк берип, физикалык жүктөмдү бир топ азайтты.	
Коммуникацияларды ылайыкташтыруу. Иш кагаздарын жүргүзүү кызматы угуусу жагынан майыптыгы бар кызматкер үчүн кеңешмелерде сурдокотормочунун катышуусун камсыз кылды. Бул чечим адиске талкууларга толук катышууга жана кесиптештери менен тоскоолдуксуз маалымат алмашууга мүмкүндүк берди.	

3-кейс: Ылайыкташтыруу ишинин начардыгынан баалуу кадрды жоготуу

Динара, 29 жашта, маалыматтарды анализдөө боюнча жогорку квалификациялуу адис. Ал катуу конкурстук тандоодон ийгиликтүү өтүп, мамлекеттик Агенттиктин стратегиялык өнүктүрүү бөлүмүнө консультант кызматына дайындалган. Динара тубаса көрүүсү жагынан майыптыгы бар, компьютер менен иштөө үчүн ал экрандан окуу программасын (NVDA) профессионалдуу денгээлде колдонот.

Конкурстан ийгиликтүү өткөнүнө карабастан, жумуштун алгачкы күндөрүндө эле Динара тоскоолдуктарга туш болду. Биринчиден, ведомстволук электрондук документ жүгүртүү системасы (ЭДЖС) экранга кирүү программалары менен таптакыр шайкеш келбей турганы белгилүү болду. Экинчиден, учурдагы кызматтык документтердин көбү ага таанылган тексттик катмары жок сканерленген PDF-сүрөттөр түрүндө келген, бул анын программасына таанылбас кылып койгон. Үчүнчүдөн, жумушчу планеркалар спикерлер тарабынан визуалдык презентациялар менен коштолгон эч кандай үн менен коштолгон кошумча жабдуулар жок болгон.

Динара иш процессин ылайыкташтырууну суранууга аракет кылганда, Агенттикте талапка жараша ылайыкташтырууга багытталган арыздын формасы жок экени, ал эми кадрлар бөлүмүнүн кызматкерлери «бул кандайча тариздерин билбейбиз» деп

билдиришкени ачыкка чыкты. Түз милдеттерин аткарууга мүмкүнчүлүгү жок, кесиптик обочолонууну сезип, үч жумадан кийин Динара өз каалоосу менен жумуштан кетүү жөнүндө арыз жазган.

Аныкталган тоскоолдуктарды талдоо

Көйгөй	Тоскоолдуктун маңызы	Тоскоолдуктун түрү
Электрондук документ жүгүртүү	Корпоративдик системанын (ЭДЖС) ассистивдик технологиялар (экранга кирүү программалары) менен шайкеш келбестиги	Маалыматтык / Техникалык тоскоолдук
Иш материалдары	Тексттик катмары жок сканерленген документтерди (сүрөттөрдү) колдонуу	Операциялык тоскоолдук
Корпоративдик коммуникациялар	Кеңешмелерде тексттик же үн коштоосу жок визуалдык презентациялар	Коммуникациялык тоскоолдук
Уюштуруучулук чөйрө	Талапка жараша ылайыкташтыруу регламенттеринин жоктугу жана кадр кызматынын маалыматсыздыгы	Институционалдык тоскоолдук

Ой жүгүртүү үчүн суроолор

1. Кадрлар кызматы жана Динаранын түздөн-түз жетекчиси анын конкурстагы жеңиши менен биринчи жумуш күнүнүн аралыгында кандай аракеттерди көрүүгө милдеттүү эле?
2. Мамлекеттик органдын структурасында (IT-бөлүм, кадрлар кызматы, жетекчи, иш кагаздарын жүргүзүүчүлөр) ким конкреттүү түрдө аныкталган төрт тоскоолдуктун ар бири үчүн жоопкерчилик тартат?
3. Кызматкерди жумушка алып калуу үчүн бөлүм башчысы тизмедеги маселелердин кайсынысын дароо жана бекер чече алмак?
4. Мындай жагдай кийин кайталанбашы үчүн Агенттик системалык деңгээлде кандай ченемдик жана техникалык кадамдарды жасашы керек?

5. Динаранын жумуштан кетишин чындап эле «өз каалоосу менен» деп эсептөөгө болобу? Кесиптешиңиз менен «конструктивдүү иштен бошотуу» түшүнүгүн талкуулаңыз — бул жумуш берүүчү адамды формалдуу түрдө иштен бошотпогон, бирок иштөө мүмкүн эмес болуп калган шарттарды түзгөн (же аларды жойбогон) кырдаал.

5-сессия. Инклюзивдүү башкаруу практикасы жана маданиятты калыптандыруу

5.1. Инклюзивдүү мамлекеттик сатып алуулар

Мамлекеттик сатып алуулар — бул инклюзивдүү инфраструктураны калыптандыруунун кубаттуу куралы. Салык төлөөчүлөрдүн каражаттары эч кандай өзгөчөсүз бардык жарандар үчүн жеткиликтүү болгон бакубатчылыкты түзүүгө жумшалышы керек. Жеткиликтүүлүк талаптарына жооп бербеген объекттерди, товарларды же кызматтарды сатып алуу басмырлоонун бир түрү экенин түшүнүү маанилүү.

Долбоорлоо жана техникалык тапшырманы түзүү этабында жеткиликтүүлүк стандарттарын киргизүү базалык сметаны орто эсеп менен 1–2%га гана көбөйтөт. Ал эми даяр болгон, бирок жеткиликсиз объектти ылайыкташтыруу — мисалы, эшиктерди кеңейтүү же мамлекеттик порталдын кодун кайра жазуу — ондогон эсе кымбатка турат. Мында мамлекеттин репутациясынын төмөндөшү жана мүмкүн болгон соттук чыгымдар эсепке алынган жок.

Сатып алуулар планын түзүүдө адистер үч негизги багыт боюнча универсалдык дизайн принцибин колдонуусу зарыл:

Инклюзивдүү сатып алуулардын негизги багыттары жана стандарттары

А. Физикалык инфраструктура жана курулуш: мамлекеттик органдардын имараттарын, мектептерди, ооруканаларды куруу жана капиталдык оңдоо, ошондой эле парктарды жана көчөлөрдү көрктөндүрүү.

ТТдагы (Техникалык тапшырма) талап: калктын мобилдүүгү аз тобору үчүн имараттардын жана курулмалардын жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу боюнча курулуш ченемдерин жана эрежелерин (КР КЧжЭ) милдеттүү түрдө сактоо.

Чоо-жайы: пандустардын жантайыңкылыгы 5–8%дан ашпоого тийиш, босоголор жапыз же тегиз болушу (же алардын бийиктиги 1,4 смден ашпоого тийиш), тактилдик плиткалардын болушу, эшиктердин туурасы 0,9 мден кем эмес, атайын жабдылган санитардык бөлмөлөр жана тунук эшиктердин контрасттык маркалоосу болушу керек.

Б. Санариптик чөйрө жана МКТ (маалыматтык-коммуникациялык технологиялар): мамлекеттик веб-сайттарды, жарандар үчүн мобилдик тиркемелерди, электрондук реестрлерди иштеп чыгуу жана инфокиосторду сатып алуу.

ТТдагы талап: WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) веб-жеткиликтүүлүгүнүн эл аралык стандартынын 2.1 версиясынан төмөн эмес, АА деңгээлине шайкештиги.

Чоо-жайы: сайт боюнча клавиатуранын жардамы менен гана толук кандуу навигациялоо мүмкүнчүлүгү (скринридерлерди колдонгон көрүүсү жагынан майыптыгы бар колдонуучулар үчүн), бардык сүрөттөр үчүн жашыруун тексттик сүрөттөмөлөрдүн (Alt-текст) болушу, текст менен фондун жетиштүү контрасты, функционалдуулукту жоготпостон текстти масштабдоо мүмкүнчүлүгү жана видеороликтер үчүн субтитрлердин болушу керек.

В. Товарлар жана кызматтар: коомдук транспорт сатып алуу, мамлекеттик иш-чараларды, форумдарды же окутуу курстарын уюштуруу.

ТТдагы транспортко карата талаптар: үн жана визуалдык кулактандыруу менен жабдылган полу жапыз транспорт.

ТТдагы иш-чараларга карата талаптар: физикалык жактан жеткиликтүү жайларды ижарага алуу, сурдокотормочунун кызматын милдеттүү түрдө камсыз кылуу жана жеткиликтүү форматтарда (чоңойтулган арип, Брайль арибы) таркатма материалдарды берүү.

Сатып алуулар боюнча адис үчүн чек-лист

Тендерди жарыялоодон же келишимге кол коюудан мурун өзүңүздү төрт пункт боюнча текшериңиз:

-
    1. Сатып алынуучу товар, кызмат же объект майыптуулуктун ар кандай формалары бар адамдар тарабынан кандайча колдонулары баалаандыбы?
    2. Техникалык тапшырмада жеткиликтүүлүк стандарттарына (КЧжЭ, WCAG) конкреттүү шилтемелер барбы?
    3. Бюджетке жеткиликтүүлүктү камсыз кылууга чыгымдар (кошумча материалдарды сатып алуу, ылайыкташтыруу же адистерди тартуу зарыл болгон учурда) киргизилдиби?
    4. Келишимде иштин жыйынтыктарын текшерүү же акыркы кабыл алуу этаптарында майыптыгы бар эксперттердин катышуусу каралганбы?

5.2. Майыптыгы бар адамдардын муктаждыктарын эске алуу менен бюджетти бөлүштүрүү

Инклюзивдүү бюджетти бөлүштүрүү — бул майыптуулук маселелерин бардык мамлекеттик жана муниципалдык финансылык пландарга интеграциялоо процесси. Практика көрсөткөндөй, пландаштыруу этабында жеткиликтүүлүккө каражаттын каралбашы жарандардын укуктарынын бузулушуна жана кийин инфраструктураны тез арада ылайыкташтыруу үчүн көптөгөн ашыкча чыгымга алып келет.

Каржылоодогу эки багыттуу мамиле. Бюджетти түзүүдө мамлекеттик кызматкерлерге эл аралык деңгээлде таанылган «эки багыттуу мамилени» колдонуу сунушталат. Биринчи багыт — бул майыптыгы бар адамдарды колдоого гана багытталган өзгөчө программаларды максаттуу каржылоо, мисалы, кресло-коляскаларды сатып алуу, реабилитациялык борборлорду каржылоо же жеке ассистенттердин кызматтарын төлөө.

Экинчи багыт — бул жалпы программаларды инклюзивдүү каржылоо. Бул мектеп куруу, оорукананы модернизациялоо же шаардык фестивалды өткөрүү сыяктуу ар кандай бюджеттик долбоорлор жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу үчүн финансылык статьяны камтышы керек дегенди билдирет: пандустарды орнотуу, сурдокотормочунун акысын төлөө, материалдарды ылайыкташтыруу.

Талапка жараша ылайыкташтырууларды каржылоо Башкаруучулардын негизги каталарынын бири талапка жараша ылайыкташтырууну оор финансылык жүк катары кабыл алышы болуп саналат. Практикада жумуш ордунда же кызмат көрсөтүүдө талапка жараша ылайыкташтыруулардын көбү аз чыгымды талап кылат же таптакыр бекер (мисалы, кызматкердин жумуш ордун биринчи кабатка көчүрүү же ийкемдүү графикке уруксат берүү) болот. Татаалыраак суроо-талаптарды жабуу үчүн мамлекеттик органдар чакан резервдик фонддорду түзүшү керек. Чыгымдардын мындай корголгон статьясынын болушу кийинки финансылык жылды күтпөстөн, чөйрөнү конкреттүү кызматкерге же майыптыгы бар адамга тез арада адаптациялоого мүмкүндүк берет.

Этаптуу пландаштыруу. Муниципалитеттин же ведомствонун бардык инфраструктурасын бир жылдын ичинде жеткиликтүү кылуу мүмкүн эмес. Натыйжалуу каржылоо тоскоолдуктарды инвентаризациялоону жана узак мөөнөттүү план түзүүнү талап кылат. Бюджеттик каражаттар артыкчылыктуу түрдө бөлүштүрүлүшү керек: биринчи кезекте турмуштук маанилүү объекттилердин (Калкты тейлөө борборлору, ооруканалар, социалдык коргоо башкармалыктары), андан кийин — билим берүү жана маданият объекттилеринин, андан ары — рекреациялык зоналардын жеткиликтүүлүгү каржыланат.

5.3. Маалыматтарды чогултуу жана статистика: башкаруучулук чечимдердин негизи

Мамлекеттик башкарууда алтын эреже бар: «өлчөөгө мүмкүн эмес нерсени башкаруу мүмкүн эмес». Тарыхта майыптуулук боюнча статистика медициналык моделге гана негизделген — мамлекеттик органдар жөн гана майыптуулук жөнүндө расмий маалымкаты бар адамдардын санын эсептешкен. Бирок натыйжалуу башкаруучулук чечимдерди кабыл алуу үчүн бул маалыматтардын мааниси аз, анткени алар адам коомдо туш болгон реалдуу тоскоолдуктарды чагылдырбайт.

Вашингтон тобунун суроо тизмеги. БУУ тарабынан сунушталган маалыматтарды чогултуунун заманбап стандарты Майыптуулук статистикасы боюнча Вашингтон тобу тарабынан иштелип чыккан. Бул мамиле көңүлдү медициналык диагноздордон адамдын иштешине баа берүүгө бурат. Респонденттерге «Сизде майыптуулук барбы?» деген түз суроонун ордуна, алардын негизги иш-аракеттерди аткаруу жөндөмдүүлүгү жөнүндө суроолор берилет, мисалы: «Көз айнек тагынсаңыз да, көрүүдө кыйынчылыктарды сезесизби?», «Сизге басуу же тепкич менен көтөрүлүү кыйынбы?». Мындай ыкма жеткиликтүү чөйрөгө муктаж болгон адамдардын реалдуу санын аныктоого мүмкүндүк берет, анын ичинде кары-картаңдарды жана майыптуулуктун расмий статусу жок ден соолугунан убактылуу бузуулары бар адамдарды камтыйт.

Маалыматтарды бөлүштүрүү. Чогултулган статистика негизги белгилер боюнча милдеттүү түрдө бөлүштүрүлүшү керек: жынысы, курагы, географиялык абалы жана майыптыктын түрү (көрүү, угуу, таяныч-кыймыл мүчөсү, менталдык өзгөчөлүктөр). Бөлүштүрүлгөн маалыматтарды талдоо жашыруун көйгөйлөрдү көрүүгө мүмкүндүк берет. Мисалы, жалпы статистика региондо майыптыгы бар адамдарды ишке орноштуруунун жогорку деңгээлин көрсөтүшү мүмкүн, бирок бөлүштүрүү негизинен угуусу жагынан майыптыгы бар эркектер жумушка орношорун, ал эми кресло-коляскада жүргөн аялдар эмгек рыногунан толугу менен четте калганын ачыктап бериши мүмкүн. Бул мамлекеттик программаларды оңдоо үчүн сигнал болуп саналат.

Этика жана жеке маалыматтарды коргоо. Маалыматтарды чогултууда мамлекеттик кызматкерлер купуялуулук принциптерин так сактоого милдеттүү. Адамдын ден соолугу жана муктаждыктары жөнүндөгү маалыматтар купуя маалыматтарга кирет. Сурамжылоо жүргүзүүдө, анкета толтурууда же мамлекеттик кызматтарды көрсөтүүдө майыптыгы бар адам маалыматтар кандай максатта чогултулуп жатканын (мисалы, кызматтардын жеткиликтүүлүгүн жакшыртуу үчүн) түшүнүшү керек жана бул маалымат стигмага же анын укуктарынын тепселенишине себеп болбой турганына ишениши керек.

5.4. Өзгөчө кырдаалдарда (ӨК) коргоо

Майыптыгы бар адамдар табигый кырсыктар (жер титирөө, суу ташкыны, өрт) жана техногендик авариялар учурунда өзгөчө көп катуу жабыркашат. ӨК шарттарында алардын арасында өлүмү калктын калган бөлүгүнө караганда бир нече эсе көп. Мунун негизги себеби майыптыкта эмес, кулактандыруу системалары жана эвакуациялоо пландары алардын муктаждыктарын эсепке албастан иштелип чыккандыгында. Кырсыктардын тобокелдигин азайтуу боюнча Сендай алкактык программасы мамлекеттерди майыптыгы бар адамдарды тобокелдиктерди башкаруунун бардык этаптарына кошууга милдеттендирет.

Инклюзивдүү кулактандыруу системалары

Салттуу үндүк сиреналар угуу жагынан майыптыгы бар адамдар үчүн пайдасыз, ал эми татаал терминологиядагы тексттик билдирүүлөр менталдык майыптыгы бар адамдар үчүн түшүнүксүз болушу мүмкүн. Мамлекеттик жана муниципалдык органдар маалыматтын башка форматтарга которулуп берилишин камсыз кылышы керек. Кулактандыруу системасы визуалдык сигналдарды (имараттардагы стробоскоптор), так жана кыска нускамалары бар SMS жөнөтүүнү, көчө экрандарындагы чуркоочу саптарды камтышы керек, ал эми шашылыш телеберүүлөр милдеттүү түрдө сурдокотормо жана субтитрлер менен коштолушу керек.

Жеткиликтүү эвакуация жана баш калкалоочу жайлар

Мамлекеттик имараттардан эвакуациялоо пландары аз мобилдүү жарандардын болушун эске алышы керек. Өрт же жер титирөө учурунда лифттерди колдонууга тыюу салынат, ошондуктан имараттар коопсуздук зоналары — кабаттардагы атайын өрткө каршы коопсуз жайлар менен жабдылышы керек, ал жерде коляскадагы адамдар куткаруучуларды коопсуз күтө алышат, же тепкич менен түшүү үчүн эвакуациялоочу креслолор болушу керек. Убактылуу баш калкалоочу жайлар жана чогулуу пункттары да жеткиликтүүлүктүн базалык стандарттарына жооп бериши керек: пандустары, жеткиликтүү санитардык түйүндөрү жана кызматтык жетектөөчү иттерди жайгаштыруу мүмкүнчүлүгү болушу зарыл.

«Мурункудан да жакшыраак калыбына келтирүү» принциби (Build Back Better)

Майыптыгы бар адамдар жана профилдик бейөкмөт уюмдар ӨКкө чара көрүү пландарын иштеп чыгууга жана эвакуациялоо боюнча үзгүлтүксүз машыгууларга милдеттүү түрдө тартылышы керек. Мындан тышкары, кризистен кийинки калыбына келтирүү этабында мамлекеттик кызматкерлер «мурункудан да жакшыраак калыбына келтирүү» принцибин так сактоого тийиш. Эгерде инфраструктура (мектеп, жол,

оорукана) кырсыктын кесепетинен талкаланса, аны калыбына келтирүү жаңы курулуштарда эски кемчиликтерди кайталабаш үчүн универсалдуу дизайндын бардык заманбап ченемдерин сактоо менен гана жүргүзүлүшү керек.

Жекече эвакуациялоо планы (PEEP). Эл аралык практика көрсөткөндөй: ӨК шарттарында майыптыгы бар адамдарды коргоонун эң натыйжалуу куралы — бул жекече эвакуациялоо планы (Personal Emergency Evacuation Plan, PEEP). Ал майыптыгы бар ар бир кызматкер же туруктуу келүүчү үчүн алдын ала түзүлөт, адамдын ден соолугунун конкреттүү өзгөчөлүктөрүн жана имараттын пландалышын эске алат.

PEEP эмнелерди камтышы керек:

- кызматкердин кыймыл-аракетинин өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен эвакуациялоо маршруту;
- нускамадан сабак алган, дайындыгы бар жардамчы-кесиптеш;
- куткаруучуларды күтүү орду — кабаттагы коопсуздук зонасы;
- кызматкерди кулактандыруу ыкмасы: визуалдык сигнал, SMS, түз коңгуроочалуу;
- атайын жабдуулардын болушу: эвакуациялоочу кресло, замбилдер.

PEEP кызматкердин ден соолугунун абалы өзгөргөндө, жумуш орду алмашканда же имарат кайра пландаштырылганда кайра каралат. Аны түзүү үчүн жоопкерчиликти бөлүмдүн жетекчиси жана экөө эмгекти коргоо боюнча адис менен чогуу алат.

Мамлекеттик кызматкердин текшерүү чек-листи: имараттын ӨКкө карата даярдыгы

№	Суроо	Ооба / Жок
1	Көрүнүктүү жерде эвакуациялоо планы илинип турабы?	
2	Планда калктын аз мобилдүү топтору үчүн коопсуздук зоналары көрсөтүлгөнбү?	
3	Кабаттарда тепкич менен түшүү үчүн эвакуациялоочу креслолор барбы?	
4	Өрт чыгуучу эшиктер тактилдик көрсөткүчтөр менен жабдылганбы?	
5	Үндүк сигнализация жарык берүүчү сигнал менен кайталанабы?	
6	Акыркы 12 айдын ичинде майыптыгы бар адамдардын катышуусу менен эвакуациялоо боюнча машыгуулар өткөрүлдүбү?	
7	Жарандарды кабыл алуучу кызматкерлер өзгөчө кырдаалдагы аракеттерге үйрөтүлгөнбү?	

8	Эвакуациялоодо жардамга муктаж болгон майыптыгы бар кызматкерлердин жана туруктуу келүүчүлөрдүн тизмеси барбы?	

Эгерде үч же андан көп пункт аткарылбаса — имаратты коопсуздук талаптарына ылайык келтирүү жөнүндө маселени тез арада жетекчиликтин алдына коюу зарыл.

Өзгөчө кырдаал учурунда мамлекеттик кызматкердин аракеттери

Эгерде сиз өзгөчө кырдаал учурунда майыптыгы бар адамдын жанында болуп калсаңыз:

- «Сизге эвакуациялоодо жардам керекпи?» — деп сураңыз, адамдын ордуна чечим кабыл албаңыз.
- эгерде ооба десе — «Сизге кантип жардам бергеним жакшы?» деп тактаңыз жана анын айткандарын аткарыңыз.
- адамдын макулдугусуз жана тийиштүү жабдуусуз аны көтөрүп алып чыгууга аракет кылбаңыз — бул зыян келтириши мүмкүн.
- эгерде коляска колдонгон адам тепкич менен түшө албаса — аны кабаттагы эң жакын коопсуздук зонасына чейин коштоп барыңыз, куткаруучуларга анын жайгашкан жери жөнүндө кабарлаңыз жана алар келгенге чейин жанында болуңуз.
- эгерде адам сиренаны укпаса — ийинине тийип анын көңүлүн буруңуз жана жаңсоо менен кыймылдын багытын көрсөтүңүз.
- эгерде когнитивдик майыптыгы бар адам алактап жатса — кыска, жайбаракат сүйлөңүз, жөнөкөй буйруктарды колдонуңуз: «Мен менен жүрүңүз. Бул жерде чыкчу жол бар. Баары жакшы болот.»

5.5. Инклюзивдүү уюштуруу маданияты: эмне үчүн чөйрө формалдуу эрежелерден маанилүүрөөк

Инклюзивдүү маданият — бул ар бир кызматкер майыптуулугунун бар-жогуна карабастан өзүнүн баалуулугун сезген жана кесиптик потенциалын максималдуу түрдө ача алган атмосфера. Практика көрсөткөндөй архитектуралык ченемдер идеалдуу сакталган жана техникалык каражаттар бар болгон учурда да, адамдар стигмадан коркуп муктаждыктарын жашырышы мүмкүн. Чыныгы инклюзия маданияты — бул кызматкерлердин бири-бири менен күнүмдүк, эч ким байкабаган учурдагы өз ара карым-катышы.

Лидерлик жана системалык билим берүү Инклюзивдүү чөйрөнүн пайдубалы жетекчилердин деңгээлинде салынат. Жетекчилик ачык түрдө тең мүмкүнчүлүктөр принциптеринде тураарын көрсөтүп, жеткиликтүүлүк маселесин ведомствонун стратегиялык документтерине киргизип, жооптуу координаторлорду дайындашы керек. Бирок бир гана билдирүүлөр жетишсиз, системалуу билим берүү иштери талап кылынат. Мамлекеттик органдын бардык кызматкерлери этикалык коммуникация көндүмдөрүнө, кадр адистери — инклюзивдүү жумушка алуу процедураларына, ал эми бөлүм башчылары ар түрдүү команданы башкаруу инструменттерине ээ болушу керек.

Психологиялык коопсуздук жана тең укуктуу жеткиликтүүлүк

Дени сак корпоративдик чөйрөнүн негизги көрсөткүчү — коркпоо. Кызматкер ден соолугу жөнүндөгү маалыматтын купуялуулугуна жана карьералык келечегинин сакталышына толук ишеним менен талапка жараша ылайыкташтырууларды суроо алгоритмин так түшүнүшү керек. Мындай чөйрөдө квалификацияны жогорулатууга, насаатчылык программаларына жана кызматтык өсүүгө жеткиликтүүлүк бардыгы үчүн бирдей камсыз кылынат жана адистин кесиптик жетишкендиктерине гана негизделет.

Күнүмдүк практикалар жана мониторинг

Инклюзия табигый иш тартибине айланышы керек. Бул кеңешмелерди жеткиликтүү форматтарда өткөрүүдө байкалат: материалдарды алдын ала жөнөтүү, зарыл болсо субтитрлер же жаңсоо тили менен камсыз кылуу. Корпоративдик иш-чаралар тоскоолдуксуз аянтчаларда гана уюштурулат, ал эми ички документ жүгүртүү ылайыкташтырылат. Бул чаралардын натыйжалуулугун баалоо үчүн канааттануу сурамжылоолору аркылуу үзгүлтүксүз кайтарым байланыш чогултуу, жамааттагы климатты ыктыярдуу анонимдүү изилдөө жана жетишилген прогресс жөнүндө ачык отчет берүү зарыл.

Инклюзивдүү мамлекеттик башкаруунун дүйнөлүк жана улуттук мыкты тажрыйбалары

- **Жеткиликтүү интерфейстери бар электрондук кызматтар:** мамлекеттик органдардын сайттары экрандык окурмандарга (скринридерлерге) ылайыкташтырылган, видеоконтент үчүн чоң шрифттер жана субтитрлер берилет.
- **Мамлекеттик кызматкерлер үчүн инклюзивдүү тренингдер:** персоналды майыптыгы бар адамдар менен иштөөгө жана МАУКтун принциптерин колдонууга окутуу.
- **Талапка жараша ылайыкташтыруу программалары:** ийкемдүү иш графиги, адистештирилген технологиялар жана майыптыгы бар кызматкерлер үчүн ассистенттер.
- **Мамлекеттик органдардын алдындагы координациялык кеңештер:** тажрыйба алмашуу жана тоскоолдуктарды четтетүү үчүн бийлик органдарынын, майыптыгы бар адамдардын уюмдарынын жана бейөкмөт уюмдардын үзгүлтүксүз жолугушуулары.

5.6. Майыптуулук контекстиндеги гендердик өзгөчөлүктөр: көп тараптуу басмырлоо маселеси

Майыптуулук гендердик нейтралдуу көрүнүш эмес. Майыптыгы бар аялдар жана кыздар ден соолугунун абалына байланыштуу тоскоолдуктарга гендердик теңсиздик кошулуп, кошумча басмырлоого дуушар болушат. Социалдык саясатты иштеп чыгууда жана мамлекеттик атайын тейлөө кызматтарын көрсөтүүдө бул өзгөчөлүктү билүү мамлекеттик кызматкерлер үчүн олуттуу мааниге ээ болот.

Аялуулук жана зордук-зомбулук тобокелдиктери.

Эң курч көйгөйлөрдүн бири — зордук-зомбулук жана эксплуатациялоонун күчөгөн тобокелдиги. Статистика жана эл аралык изилдөөлөр көрсөткөндөй, майыптыгы бар аялдар үй-бүлөлүк, психологиялык, физикалык жана экономикалык зордук-зомбулукка кыйла көп дуушар болушат. Ошол эле учурда, архитектуралык же коммуникациялык тоскоолдуктардан, ошондой эле көп учурда агрессор туугандарынан же камкорчуларынан толук көз каранды болгондуктан, аялдардын укук коргоо органдарына же кризистик борборлорго коргоо сурап кайрылуусу бир топ кыйынчылыкка турат.

Саламаттык сактоого жеткиликтүүлүк жана стигма.

Саламаттык сактоо, өзгөчө репродуктивдик ден соолук жаатында укуктарды ишке ашыруунун олуттуу көйгөйү бар. Көпчүлүк учурларда медициналык мекемелердин инфраструктурасы (мисалы, гинекологиялык кабинеттер же төрөт үйлөрү) таяныч-кыймылдоо мүчөлөр жагынан майыптыгы бар аялдарды кабыл алууга ылайыкталган эмес. Мындан тышкары, майыптыгы бар аялдар көп учурда терс мамилеге туш болушат:

коомдо, атүгүл медициналык кызматкерлердин арасында да алардын үй-бүлө куруу жана эне болуу укугуна шектенүү жараткан зыяндуу стереотиптер дагы эле сакталып келет.

Экономикалык жана социалдык жактан бөлүнүү.

Эмгек рыногунда майыптыгы бар адамдардын арасындагы гендердик ажырым абдан ачык байкалат. Майыптыгы бар аялдар үчүн сапаттуу кесиптик билим алуу жана туруктуу акы төлөнүүчү жумуш табуу майыптыгы жок аялдарга, ошондой эле майыптыгы бар эркектерге караганда бир нече эсе кыйын. Алар акысыз үй эмгегине көбүрөөк тартылышат же үйдө отуруп калышат, бул терең экономикалык маргиналдашууга алып келет жана келечекте пенсиялык топтоосу да жок калат.

Инклюзивдүү мамлекеттик башкаруунун милдеттери. Жогоруда айтылган тоскоолдуктарды жеңүү үчүн мамлекеттик саясат интерсекционалдык мамилени — башкача айтканда, аялуулуктун ар кандай факторлорунун кесилишин эске алышы керек. Практикада бул ведомстволор үчүн бөлүштүрүлгөн статистиканы жүргүзүү зарылдыгын билдирет: иш менен камсыз кылуу, жардам сурап кайрылуу же кызмат алуу боюнча бардык маалыматтар нозологиялар (майыптуулуктун түрлөрү) боюнча гана эмес, гендер боюнча да бөлүнүшү керек. Мындан тышкары, гендердик зордук-зомбулукка каршы туруу же аялдардын лидерлигин колдоо боюнча ар кандай улуттук программалар майыптыгы бар аялдар үчүн бул чаралардын жеткиликтүүлүгүн камсыз кылган инклюзивдүү компонентти милдеттүү түрдө камтышы керек.

Гендердик факторду көңүлдүн сыртында калтыруу мамлекеттик саясатты калктын чоң тобунун муктаждыктарына «сокур» кылат. Майыптыгы бар аялдардын өзгөчө муктаждыктарын эсепке алуу — эл аралык стандарттарды аткаруунун милдеттүү шарты. Дал ошондуктан БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясы (6-берене) бул категориядагы жарандардын укуктарын коргоону мамлекеттик иштин өз алдынча жана артыкчылыктуу багыты катары бөлүп көрсөтөт.

Майыптыгы бар эркектер. Гендердик мамиле аялдардын эле абалына эмес, ошондой эле аялуулуктун өзгөчө формаларына туш болгон майыптыгы бар эркектердин абалына да көңүл бурууну талап кылат.

Эркектик жөнүндөгү салттуу түшүнүктөр кошумча тоскоолдуктарды жаратат: эркектер жардам сурап аз кайрылышат, ден соолугунун абалын анын ичинде менталдык абалды да жашырат жана реабилитацияны кийинкиге калтырат. Бул ден соолуктун начарлашына жана социалдык обочолонууга алып келет. Майыптыгы бар эркектердин олуттуу бөлүгү өндүрүштүк жаракаттардан, авариялардан же башка жагдайлардан улам майыптыкка дуушар болгон. Бул топ үчүн көбүнчө жетишсиз каржыланган кесиптик кайра даярдоо жана психологиялык реабилитация программалары өзгөчө маанилүү.

Реабилитация жана ишке орноштуруу программаларын иштеп чыгууда майыптыгы бар эркектер үчүн тоскоолдуктар көбүнчө психологиялык жана маданий мүнөздө болорун эске алыңыз. Жардам сурап кайрылууну алсыздык катары кабыл албаган чөйрөнү түзүү маанилүү.

Майыптыгы бар кыздар: үч эселенген аялуулук. Майыптыгы бар кыздар бир эле учурда курагы, жынысы жана майыптуулугу боюнча үч эселенген басмырлоого дуушар болушат.

Билим алуу. Майыптыгы бар кыздарды майыптыгы бар эркек балдарга караганда мектептен бат эле чыгарып кетишет. Үй-бүлөлөр, өзгөчө айыл жергесинде, алардын окуусуна анчалык деле маани беришпейт.

Эрте никеге туруу. Айрым учурларда үй-бүлөлөр эрте никеге турууну майыптыгы бар кыздын «турмушун жайгаруу» жолу катары карашат, бул анын билим алууга жана өз алдынча жашоого болгон укуктарынын бузулушуна алып келет.

Зордук-зомбулук. Майыптыгы бар кыздар зордук-зомбулук тобокелдиги жагынан эң аялуу топтордун бири болуп саналат, ошол эле учурда эң аз корголгон топтордун бири: алар болгон окуя тууралуу сейрек кабарлашат сейрек жардам сурашат.

Мамлекеттик кызматкерлер үчүн практикалык сунуштар: гендердик ыкма

Кырдаал	Мамлекеттик кызматкер эмне кылышы керек
Социалдык программаны иштеп чыгуу	Программа майыптыгы бар аялдарды жана кыздарды өзүнө камтыйбы, алар үчүн атайын чаралар барбы — текшерүү керек
Статистиканы чогултуу	Маалыматтарды бир эле учурда гендер жана майыптуулуктун түрү боюнча топторго бөлүштүрүү керек
Майыптыгы бар аял зордук-зомбулуктан коргоо сурап кайрылды	Кризистик борбордун жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу: транспорт, физикалык жеткиликтүүлүк, купуялуулук
Жумушка кабыл алуу	Үй-бүлөлүк абалы жана балалуу болуу пландары жөнүндө суроолорду бербеш керек, бул шарт бардык талапкерлерге бирдей каралышы керек
Медициналык жардам көрсөтүү	Медициналык мекеме таяныч-кыймыл мүчөсү жагынан майыптыгы бар аялдар үчүн физикалык жактан жеткиликтүү экенине ынануу керек

5.7. Майыптыгы бар адамдар менен өз ара карым катышууну алып баруу

Инклюзивдүү коммуникациянын негизинде теңчилик жана инсандын кадыр-баркын сыйлоо принциби жатат. Мамлекеттик кызматкер үчүн өз ара туура карым катышууну алып баруу — бул мамлекеттик кызматтарды сапаттуу көрсөтүүнү жана жамаатта дени сак атмосфераны түзүүнү кепилдеген кесипкөйлүктүн көрсөткүчү. Өздөштүрө турган башкы эреже: майыптуулук — бул инсанды аныктоочу белги эмес, болгону адамдын мүнөздөмөлөрүнүн бири.

«Биринчи кезекте — адам» принциби. Кесиптик коммуникациянын эң маанилүү элементи — бул тил. Заманбап иштиктүү чөйрөдө диагнозго эмес, биринчи кезекте инсанга багытталган мамиле колдонулат. Туура терминологияны колдонуу сый мамилени калыптандырат жана орунсуз, жогортон карап сүйлөгөндү жокко чыгарат.

Базалык чектер жана жардам сунуштоо. Жардам көрсөтүү демилгеси боор ооруудан эмес, ар дайым реалдуу муктаждыктан келип чыгышы керек. Көрүүсү жагынан майыптыгы бар адамга керектүү кабинетти табууга жардам берүүдөн мурун: «Сизге жардам керекпи?» деп суроо зарыл. Эгерде ооба деп жооп берсе, анда эмне кылса жакшы болорун тактаңыз жана айткандарын так аткарыңыз. Кыймылдын ар кандай көмөкчү каражаттары (кресло-коляска, ак таяк, балдактар) кол тийгис зона жана адамдын жеке мейкиндигинин уландысы экенин эстен чыгарбоо өтө маанилүү. Башка бирөөнүн коляскасына таянууга, аны жылдырууга же таягын уруксатсыз алууга катуу тыюу салынат.

Түз диалогго басым жасоо. Баарлашууда эң көп тараган ката — майыптыгы бар адамдын өзүнө эмес, аны коштоп жүрүүчүгө кайрылуу. Кандай маселеде карым-катыш болсо да: жаранды кабыл алуу болобу же жумушчу кеңешме болобу — ар дайым майыптыгы бар адамды түз караңыз жана жанында сурдокотормочу, ассистент же тууганы болсо да, түздөн-түз анын өзүнө кайрылыңыз.

Кырдаалга жараша коммуникациянын өзгөчөлүгү. Ар бир кырдаал жүрүм-турумду ыңгайлаштырууну талап кылат. Эгерде кресло-колясканы колдонгон адам менен узакка созулган маек боло турган болсо, көз менен карашуу бир деңгээлде боло тургандай жайгашуу сунушталат: мисалы, отургучка отуруңуз. Бул маектешиңизди башын дайыма өйдө карап туруу зарылдыгынан куткарат. Көрүү жагынан майыптыгы бар, сизге кабыл алууга келген адам менен жолугушууга киргенде өзүңүздү тааныштырыңыз, жолугушуунун башка катышуучуларын тааныштырыңыз жана өз аракеттериңизди үн чыгарып айтып туруңуз («мен сизге документти берип жатам, ал сиздин оң жагыңыздагы столдун үстүндө»). Угуусу жагынан майыптыгы бар адам менен сүйлөшкөндө колуңуз менен бетиңизди жаппай, жүздү башка тарапка бурбай, ачык, ченемдүү ыргакта жана

катуулукта сүйлөңүз: кыйкырган укканга жардам бербейт, бирок артикуляцияны бузат, бул эрин менен окууну татаалдаштырат.

Мамлекеттик кызматкер үчүн маанилүү Ийгиликтүү өз ара карым-катыштын сыры табигыйлыкта жана сылыктыкта. Ашыкча камкордук да, муктаждыктарды этибарга албоо да иштиктүү байланыш үчүн бирдей эле зыяндуу. Майыптыгы бар жарандарга жана кесиптештерге тең укуктуу өнөктөш катары мамиле жасаңыз, көңүлдү маектин маңызына жана конкреттүү административдик же жумушчу маселелерди чечүүгө буруңуз.

Практикалык иш:

Бул таблица боюнча өзүңүздүн мамлекеттик органыңызды баалаңыз, упайларды (0дөн 20га чейин) кошуңуз.

- *0–7 упай:* Баштапкы этап, стратегияны тез арада иштеп чыгуу зарыл.
- *8–14 упай:* Базалык деңгээл, айрым демилгелер бар, системалуулук жетишпейт.
- *15–20 упай:* Инклюзивдүү маданияттын жогорку деңгээли, мыкты практикалар.

Иштин багыты	Эмнени баалайбыз (Индикатор)	Кызыл зона (0 упай)	Сары зона (1 упай)	Жашыл зона (2 упай)
Саясат	Инклюзивдүү жалдоо жөнүндө документтин болушу	Жок	Иштеп чыгуу стадиясында	Бекитилген жана ишке ашырылууда
Квоталоо	КР Мыйзамы боюнча квоталарды аткаруу	Аткарылбайт	Формалдуу түрдө аткарылат	Натыйжалуу аткарылат / Ченемден ашат
Жалдоо	Вакансияларды инклюзивдүү баяндоо	Эске алынган эмес	Кээде кошулат	Бардык вакансияларда стандарттык практика
Талапка жараша ылайыкташтыруу	Жеке шарттарды суроо механизми	Жок	Бейформал / кырдаалга жараша чечилет	Катуу формалдаштырылган

				(процедура бар)
Жеткиликтүү чөйрө	Физикалык жана санариптик (веб-сайттар) жеткиликтүүлүк	Жеткиликсиз	Жарым-жартылай жеткиликтүү (мисалы, биринчи кабат гана)	Толук физикалык жана санариптик жеткиликтүүлүк
Окутуу	HR-адистерди жана жетекчилерди даярдоо	Өткөрүлгөн эмес	Пландаштырылууда же жарым-жартылай өтүлгөн	Бардык персоналды үзгүлтүксүз окутуу
Колдоо (Ассистенттер)	Ресурстардын жана техникалык каражаттардын базасынын болушу	Жок	Суроо-талаптардын келишине жараша калыптанат	Калыптанган, жеткиликтүү жана жаңыланып турат
Насаатчылык	Майыптыгы бар жаңы кызматкерлерди коштоо	Жок	Кесиптештердин демилгеси боюнча бейформал жүргүзүлөт	Бекитилген ментордук программа
Купуялуулук	Ден соолугунун абалы жөнүндө маалыматтарды коргоо	Базалык (жалпы ченемдер)	Күчөтүлгөн, бирок так регламенттери жок	Катуу регламенттер, стигма тобокелдиги нөлгө барабар
Отчеттуулук	Инклюзия чөйрөсүндөгү прогресстин мониторинги	Жүргүзүлбөйт	Жетекчилик үчүн ички мониторинг бар	Жылдык ачык отчет

Жыйынтыктоочу тест

Курсту аяктагандыгы жөнүндө электрондук сертификат

Мамлекеттик кызматкердин аракеттеринин алгоритмдери - Эмне кылуу керек, эгерде?

Бул бөлүм мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер майыптыгы бар адамдар менен өз ара карым-катышта туш болгон эң көп таралган кырдаалдар үчүн иреттүү нускамаларды камтыйт.

1-кырдаал. Сизге угуусу жагынан майыптыгы бар адам келсе

Келген адам үн чыгарып кайрылууга жооп бербейт, угуу аппаратын же жаңсоо тилин колдонот, кулагын көрсөтүп, башын чайкайт.

Эмне кылуу керек?

- Маектешиңиздин бетин караңыз, ачык жана адаттагы ыргак менен сүйлөңүз — артикуляцияны ашыкча чоңойтпоңуз, бул эрин менен окууну бурмалап коет.
- Барак менен калем сунуштаңыз же телефонго текстти териңиз.
- Эгерде сиздин мамлекеттик органда аралыктан сурдокотормого жеткиликтүүлүк болсо — бул кызматты сунуштаңыз. Бардык маанилүү нускамаларды жазуу жүзүндө бериңиз.
- Келген адам маалыматты түшүнгөнүнө ынаныңыз.

Эмне кылбоо керек**?**

- Үндү көтөрбөңүз,
- Келген адамдын ордуна коштоп жүрүүчүсү менен сүйлөшпөңүз,
- Кыжырданбаңыз.

2-кырдаал. Майыптыгы бар адам коляска менен имаратка кире албаса

Эмне кылуу керек:

- Келген адамга өзүңүз чыгыңыз же кесиптешиңизди жөнөтүңүз.
- Биринчи кабатта же жеткиликтүү жайда кызмат көрсөтүүнү сунуштаңыз.
- Эгерде варианттардын бири да мүмкүн болбосо — аралыктан тейлөөнү сунуштаңыз (телефон, электрондук почта, мамлекеттик кызматтар порталы).
- Кайрылууну каттап, жетекчиликке жеткиликтүүлүк көйгөйү тууралуу кабарлаңыз — бул системалык чечим үчүн зарыл.

- Ээсинин уруксатысыз эч качан колясканы жылдырбаңыз.

Маанилүү: пандустун жоктугу кызмат көрсөтүүдөн баш тартууга негиз болбойт. Мамлекеттик орган тейлөөнүн альтернативдүү жолун табууга милдеттүү.

3-кырдаал. Сизге көрүүсү жагынан майыптыгы бар адам келсе

Эмне кылуу керек?

- Жолукканда өзүңүздү жана сиз иштеген бөлүмдү тааныштырыңыз: «Саламатсызбы, мен Айгүл, каттоо бөлүмүнүн адиси болом».
- «Сизге жардам керекпи?» — деп сураңыз, уруксатсыз колдон кармабаңыз.
- Эгерде келүүчү коштоп жүрүүгө макул болсо — аны алдыга түртпөй, чыканагыңызды сунуштаңыз.
- Тоскоолдуктар жөнүндө сөз менен эскертиңиз: «Алдыда тепкич», «Бул жерден оңго бурулуш».
- Кол коюла турган бардык документтерди үн чыгарып толук окуп бериңиз же экрандык окууга шайкеш келген электрондук түрдө бериңиз.
- Таягын уруксатсыз албаңыз.

4-кырдаал. Сүйлөө жагынан майыптыгы бар же когнитивдик майыптыгы бар адам келди.

Эмне кылуу керек?

- Сабырдуу болуңуз: адамга убакыт бериңиз, анын ордуна сүйлөбөңүз жана сөзүн бөлбөңүз.
- Жөнөкөй, кыска сүйлөмдөрдү колдонуңуз. Юридикалык терминдерден качыңыз — маңызын түшүнүктүү сөздөр менен түшүндүрүңүз.
- «Ооба» же «жок» деп жооп бере турган суроолорду бериңиз.
- Эгерде адам коштоп жүрүүчү менен келсе — баары бир коштоп жүрүүчүгө эмес, өзүнө кайрылыңыз.
- Зарыл болсо, түшүндүрүү үчүн схема чийиңиз же сүрөттөрдү колдонуңуз.
- Сүйлөшүүнү аяктаардан мурун, адам жооптун маңызын түшүнгөнүнө ынаныңыз.

5-кырдаал. Кызматкер аталапка жараша ылайыкташтырууну суранса

- Суроо-талапты кабыл алыңыз — оозеки же жазуу жүзүндө. Баштапкы кайрылуу этабында медициналык маалымкаттар талап кылынбайт.
- Кызматкер менен купуя сүйлөшүңүз: ага эмне керек жана эмне үчүн экенин тактаңыз.
- Аткаруу мүмкүнчүлүгүн баалаңыз: бул уюм үчүн «ашыкча түйшүк» болобу? Көбүнчө талапка жараша ылайыкташтыруулардын чыгымы аз же таптакыр акысыз болот.
- Кызматкер менен чечимди жазуу жүзүндө макулдашыңыз (кызматтык кат же макулдашуу).
- Ылайыкташтырууну аталапка жараша мөөнөттө ишке ашырыңыз (сунушталган мөөнөт — 30 күндөн ашык эмес).
- 1–3 айдан кийин иштин жыйынтыгын текшериңиз: чечим иштеп жатабы? Түзөтүү керекпи?

Эсиңизде болсун: жүйөлүү негизсиз талапка жараша ылайыкташтыруудан баш тартуу басмырлоо жана тартипти бузуу болуп саналат.

6-кырдаал. Жаран мамлекеттик органдын сайтынын жеткиликсиздигине даттанса

Эмне кылуу керек?

Даттанууну оозеки же жазуу жүзүндө расмий түрдө кабыл алыңыз.

Кайсы бөлүм же функция жеткиликсиз экенин белгилеңиз (форма, документ, субтитри жок видео).

Маалыматты IT-бөлүмүнө WCAG 2.1 стандартына ылайык кемчиликти четтетүү талабы менен өткөрүп бериңиз.

Жаранга ошол эле маалыматты же кызматты азыр алуунун альтернативдүү жолун сунуштаңыз.

Жаранга көйгөйдү чечүү мөөнөтү тууралуу кабарлаңыз.

Маанилүү: мамлекеттик органдардын сайттары санариптик жеткиликтүүлүк талаптарына жооп берүүгө милдеттүү. Жарандын даттануусу — бул бир жолку жардам эмес, системалык түзөтүүнү талап кылган белги.

Терминдердин кыскача глоссарийи

Блок 1. Базалык түшүнүктөр жана ыкмалар

- **Майыптык** — Майыптыгы бар адам менен коомдогу тоскоолдуктардын кагылышынын натыйжасы, алар анын жашоого толук катышуусуна тоскоолдук кылат.
- **Майыптыгы бар адам** — иштиктүү кептеги туура термин. Адамдын диагнозу эмес, өзү биринчи орунда турганын баса белгилейт.
- **Медициналык модель** — эскирген мамиле, мында майыптуулук кемчилик же оору катары эсептелет, ал эми адам болсо дарылоонун объектиси, «оңдоо» жана медициналык камкордуктун объектиси.
- **Кайрымдуулук модели** — майыптыгы бар адамдарды тең укуктардын ээси катары эмес, боор ооруу жана кайрымдуулук объектилери катары кабыл алуу.
- **Социалдык модель** — чектөөлөр диагноздон эмес, коомдогу жеткиликсиз чөйрөдөн жана стереотиптерден улам келип чыгарын далилдеген ыкма.
- **Укук коргоочу модель** (МАУКтун негизи) — майыптыгы бар адамдарды чечим кабыл алууга милдеттүү түрдө катышуусу менен укук субъектилери катары таануу («Бизсиз биз жөнүндө эч нерсе жок»).
- **Эвфемизмы** — туура эмес, «жумшартылган» сөздөр (мисалы, «күн балдар», «өзгөчө адамдар»), алар стигманы жашырып, чыныгы укуктардан алаксытат.

2-блок. Жеткиликтүүлүк жана стандарттар

- **Жеткиликтүүлүк** — бардык жарандардын инфраструктурага, транспортко, маалыматка жана мамлекеттик кызматтарга тең укуктуу жетүүсүн камсыз кылуу боюнча мамлекеттин түздөн-түз милдети.
- **Универсалдык дизайн** — имараттарды, кызматтарды жана сайттарды кийин толуктап иштеп чыгуунун зарылдыгы жок, башынан эле бардык адамдар колдоно ала тургандай кылып долбоорлоо.
- **Физикалык жеткиликтүүлүк** — өз алдынча жана коопсуз жүрүүгө мүмкүндүк берүүчү тоскоолдуксуз архитектура (пандустар, лифттер, тактилдик плиткалар).
- **Маалыматтык-коммуникациялык жеткиликтүүлүк** — маалыматты ар бир адамга түшүнүктүү форматтарда берүү (чоң тамгалар, Брайль ариби, сурдокотормо, субтитрлер).
- **Институционалдык жеткиликтүүлүк** — ченемдик актыларда, мамлекеттик органдардын ички эрежелеринде жана процедураларында басмырлоонун жана тоскоолдуктардын жоктугу.

- **WCAG** — сайттардын жана санариптик кызматтардын жеткиликтүүлүк боюнча эл аралык техникалык стандарты.

3-блок. Жумушка орноштуруу жана инклюзивдүү башкаруу

- **Талапка жараша ылайыкташтыруу** — жумуш берүүчүгө ашыкча зыян келтирбестен, конкреттүү кызматкер үчүн иш шарттарын (график, техника, эмерек) жекече ыңгайлаштыруу.
- **Көп тараптуу басмырлоо** — аялуулуктун ар кандай факторлорунвн улам келип чыккан басмырлоо (мисалы, майыптыгы бар аял гендердик жана ден соолугуна байланыштуу басмырланат).
- **Инклюзивдүү жалдоо** — кесиптик сапаттарына жараша тандоо жана жумушка орноштуруу, тандоо үчүн тоскоолдуксуз шарттарды түзүү.
- **Ассистент (жумушта)** — кызматкерге жумушчу чечимдерди анын ордуна кабыл албастан, физикалык же коммуникациялык жардам (орун которуштуруу, ПК менен иштөө) көрсөтүүчү адис.
- **Жумуш орундарын квоталоо** — жумуш берүүчүлөрдүн (25тен ашык кызматкери болсо) жумуш орундарынын белгилүү бир үлүшүнө майыптыгы бар адамдарды жалдоо милдети.
- **Маалыматтарды топ-топко бөлүштүрүү** — башкаруучулук чечимдерди так кабыл алуу үчүн мамлекеттик статистиканы гендердик, курактык жана майыптуулук категориясы боюнча бөлүү.

4-блок. Жеткиликтүү коммуникациянын форматтары:

- **Жөнөкөй тил** — татаал юридикалык терминдерсиз ачык, так жана ирееттүү баяндоо.
- **Чоң шрифт** — окуу учурунда көзду чарчатпоо максатында колдонулган тексттин чоңойтулган өлчөмү.
- **Аудиоформат** — тексттик маалыматты угуп кабыл алуу үчүн үндүк жазуу.
- **Брайль ариби** — көрүүсү жагынан майып адамдар текстти сыйпалап сезүү аркылуу окууга мүмкүндүк берүүчү рельефтик-чекиттик арип.
- **Сурдокотормо** — оозеки кепти угуусу жагынан майыптыгы бар адамдар үчүн жаңсоо тилине которуу.

- **Тактилдик материалдар** — маалыматты кармап сезүү аркылуу кабыл алууга мүмкүндүк берүүчү рельефтик схемалар, карталар жана моделдер.
- **Ылайыкташтырылган басма материалдары** — айкалыштырылган тексттер (жөнөкөйлөтүлгөн мазмун + чоң арип + контраст).
- **Субтитрлер** — видеороликтердеги кепти жана үндөрдү текст менен коштоо.
- **Альтернативдүү коммуникация** — оозеки кепти толуктоочу же алмаштыруучу баарлашуу ыкмалары (пиктограммалар, жаңсоолор, электрондук түзүлүштөр).
- **Easy Read форматы (Түшүнүктүү тил)** — түшүнүктүү сүрөттөр менен коштолгон, сүйлөмдөрү кыскача, жөнөкөйлөтүлгөн текст (интеллект майыптыгы бар адамдар үчүн маанилүү).

Колдонулган адабияттардын тизмеси

I. Эл аралык укуктук ченемдер жана келишимдер

- БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясы (МАУК) URL: https://www.ohchr.org/ru/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities
- БУУнун Майыптыгы бар адамдардын укуктары жөнүндө конвенциясына Факультативдик протокол. БУУнун Башкы Ассамблеясынын 2006-жылдын 13-декабрындагы 61/106 резолюциясы менен кабыл алынган. — URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
- БУУнун майыптыгы бар адамдардын инклюзиясын камсыз кылуу боюнча стратегиясы (UN Disability Inclusion Strategy, UNDIS). — Бириккен Улуттар Уюму, 2019. — URL: https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/
- Кырсыктардын тобокелдигин азайтуу боюнча 2015–2030-жылдарга каралган Сендай алкактык программасы (Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030). — Бириккен Улуттар Уюму, 2015. — URL: https://www.undrr.org/publication/sendai-framework-disaster-risk-reduction-2015-2030

II. БУУнун майыптыгы бар адамдардын укуктары жаатындагы колдонмолору жана стандарттары

- БУУнун Адам укуктары боюнча Жогорку комиссарынын башкармалыгы (АУЖКБ). Майыптыгы бар адамдардын укуктарын ишке ашыруу: мониторингдин көз карандысыз механизмдеринин ролу. Практикалык колдонмо (Implementing the

Rights of Persons with Disabilities – the Role of Independent Monitoring Frameworks. Professional Training Series No. 28). — Нью-Йорк — Женева: БУУ, 2023. — eISBN: 978-92-1-358711-9. — ISSN: 1020-1688.

- Майыптардын эл аралык альянсы (International Disability Alliance). МАУКтун 11-беренеси: инклюзивдүү гуманитардык аракеттердин укуктук алкактары (Article 11 of the CRPD – Legal frameworks guiding inclusive humanitarian action). — URL: https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/article-11-of-the-crpd-legal-frameworks-guiding-inclusive-humanitarian-action-reporting-guidance_final-version.pdf
- БУУнун Экономикалык жана социалдык маселелер боюнча департаментинин (DESA) Социалдык саясат жана өнүктүрүү бөлүмү (DSPD). Африка үчүн майыптуулук боюнча инструменттер. 2-модуль: МАУКту ишке ашыруунун жана мониторинг жүргүзүүнүн алкактуу негиздери (Toolkit on Disability for Africa. Module 2: Frameworks for Implementing and Monitoring the UN CRPD). — БУУ/DSPD.
- БУУнун Экономикалык жана социалдык маселелер боюнча департаментинин (DESA) Социалдык саясат жана өнүктүрүү бөлүмү (DSPD). Африка үчүн майыптуулук боюнча инструменттер. 4-модуль: Жеткиликтүүлүк (Toolkit on Disability for Africa. Module 4: Accessibility). — БУУ/DSPD.
- БУУнун Экономикалык жана социалдык маселелер боюнча департаментинин (DESA) Социалдык саясат жана өнүктүрүү бөлүмү (DSPD). Африка үчүн майыптуулук боюнча инструменттер. 6-модуль: Майыптыгы бар адамдардын эмгекке болгон укугу (Toolkit on Disability for Africa. Module 6: The Right of Persons with Disabilities to Work). — БУУ/DSPD.
- БУУнун Экономикалык жана социалдык маселелер боюнча департаментинин (DESA) Социалдык саясат жана өнүктүрүү бөлүмү (DSPD). Африка үчүн майыптуулук боюнча инструменттер. Майыптуулук чөйрөсүндөгү улуттук пландар (Toolkit on Disability for Africa. National Plans on Disability). — БУУ/DSPD.
- Дүйнөлүк саламаттык сактоо уюму (ДСУ / WHO). Өзгөчө кырдаалдарда майыптуулук жана ден соолук тобокелдиктерин башкаруу маселелери боюнча колдонмо (Guidance note on disability and emergency risk management for health). — ДСУ. — URL: https://www.who.int/publications/i/item/guidance-note-on-disability-and-emergency-risk-management-for-health

III. Оперативные стандарты и прикладные руководства

- Мекемелер аралык туруктуу координациялык комитет (МАТКК / IASC). Майыптыгы бар адамдардын гуманитардык иш-аракеттерге катышуусун камсыз кылуу боюнча колдонмо (IASC Guidelines on the Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action). — 2019. — URL: https://interagencystandingcommittee.org/iasc-guidelines-on-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-humanitarian-action-2019
- Мекемелер аралык туруктуу координациялык комитет (МАТКК / IASC). Гендердик зомбулукка каршы аракеттерди гуманитардык жардамга интеграциялоо боюнча колдонмо (IASC Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action). — 2015. — URL: https://interagencystandingcommittee.org/working-group/iasc-guidelines-integrating-gender-based-violence-interventions-humanitarian-action-2015
- Майыптуулук боюнча статистикалык Вашингтон тобу. Функционалдык мүмкүнчүлүктөр боюнча кеңейтилген суроолор топтому (Washington Group Extended Set on Functioning / WG-ES). — URL: https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wg-short-set-on-functioning-wg-ss/
- Бүткүл дүйнөлүк желе консорциуму (W3C). Веб-контенттин жеткиликтүүлүгү боюнча колдонмо (Web Content Accessibility Guidelines / WCAG). — URL: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/
- Мэйс Р. Түндүк Каролина мамлекеттик университети (NCSU) иштеп чыккан универсалдуу дизайндын 7 принциби. — АКШ: Түндүк Каролина мамлекеттик университети, Универсалдуу дизайн борбору, 1997.

-IV. БУУнун жана эл аралык уюмдардын Кыргыз Республикасы боюнча жарыялаган материалдары.

- Кыргыз Республикасындагы БУУӨП. Майыптуулук чөйрөсүндөгү негизги терминдердин глоссарийи. — Бишкек: БУУӨП КР, 2023.
- Кыргыз Республикасындагы БУУӨП. Майыптуулугу бар адамдарды жумушка орноштуруу боюнча колдонмо. — Бишкек: БУУӨП КР, 2024.
- Кыргыз Республикасындагы БУУӨП. Майыптуулугу бар адамдарды инклюзивдүү жумушка орноштуруу боюнча колдонмо. — Бишкек: БУУӨП КР, 2024.
- Кыргыз Республикасындагы БУУӨП. Майыптуулугу бар адамдарды инклюзивдүү жумушка орноштуруу боюнча жол картасы 2024–2027-жылдарга. — Бишкек: БУУӨП КР, 2024.

- Кыргыз Республикасындагы БУУӨП. Майыптуулук жана гендер: майыптуулук жана гендерди эске алуу менен саясатты жана программаларды ишке ашыруу. — Бишкек: БУУӨП КР, 2025.
- Кыргыз Республикасындагы БУУӨП. Медиада майыптуулукту чагылдыруу боюнча колдонмо. — Бишкек: БУУӨП КР, 2023.

V. Кыргыз Республикасынын мыйзамдары

- Кыргыз Республикасынын «Майыптыгы бар адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө» Мыйзамы 2025-жылдын 8-августу, № 191. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/4-5633/edition/36287/ru
- Кыргыз Республикасында майыптыгы бар адамдар жана калктын башка аз мобилдүү топтору үчүн 2023–2030-жылдарга каралган «Жеткиликтүү өлкө» мамлекеттик программасы. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин 2023-жылдын 10-февралындагы № 69 токтому менен бекитилген. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/53-323/edition/1237354/ru
- Кыргыз Республикасынын «Жарандык коргонуу жөнүндө» Мыйзамы 2018-жылдын 24-майы, № 54. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/111787/edition/1240722/ru
- Кыргыз Республикасынын «Эркектер менен аялдар үчүн тең укуктардын жана тең мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө» Мыйзамы 2008-жылдын 4-августу, № 184. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/4-3827/edition/382697/ru
- Кыргыз Республикасынын «Үй-бүлөлүк зомбулуктан сактоо жана коргоо жөнүндө» Мыйзамы 2017-жылдын 27-апрели, № 63 (Кыргыз Республикасынын 2020-жылдын 15-апрелиндеги № 41, 2024-жылдын 7-августундагы № 161, 2025-жылдын 15-октябрындагы № 214 Мыйзамдарынын редакциясында). — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/111570/edition/1006725/ru
- Кыргыз Республикасынын курулуш ченемдери. Майыптыгы бар адамдардын муктаждыктарын эске алуу менен жашоо тиричилик чөйрөсүн долбоорлоо (ККЧ / КР КЧжЭ). — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/38-11/edition/15295/ru
- Кыргыз Республикасынын курулуш ченемдери. Көп батирлүү турак үйлөр. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Архитектура, курулуш жана турак жай-коммуналдык чарба мамлекеттик агенттигинин 2024-жылдын 5-июнундагы № 71-нпа буйругу менен бекитилген.