



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
АҚПАРАТ ЖӘНЕ ҚОҒАМДЫҚ ДАМУ МИНИСТРЛІГІ



ҚАЗАҚСТАНДЫҚ
ҚОҒАМДЫҚ
ДАМУ
ИНСТИТУТЫ



«ҚАЗІРГІ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ҚОҒАМДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК САЯСАТ»

ӘЛЕУМЕТТАНУЛЫҚ ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ТАЛДАМАЛЫҚ ЕСЕП

«Қазіргі қазақстандық қоғамдағы гендерлік саясат» тақырыбындағы әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері бойынша талдамалық есеп. / О.В.Николаева – Астана қ.: «Қазақстандық қоғамдық даму институты» КеАҚ, 2022 ж. – 150 б.

Талдамалық есеп Қазақстан Республикасының Ақпарат және қоғамдық даму министрлігінің тапсырысы бойынша ұйымдастырылған «Қазіргі қазақстандық қоғамдағы гендерлік саясат» әлеуметтанулық зерттеу нәтижелеріне негізделген. Зерттеудің эмпирикалық негізін еліміздің барлық өңірлерінде жүргізілген жаппай сауалнама алу нәтижелері құрады. Қосымша дереккөз ретінде сарапшылық сұқбаттар, ресми статистика мәліметтері және халықаралық ұйымдар есептері қолданылды. Зерттеу Қазақстан Республикасындағы гендерлік саясат саласындағы жағдайды, еліміздегі гендерлік теңдікті дамыту ерекшеліктерін зерделеуге және осы салада практикалық ұсыныстар әзірлеуге бағытталған.

Гендерлік саясат саласындағы мемлекеттік құрылымдар мен ұйымдарға, үкіметтік емес ұйымдарға, зерттеушілерге, мамандарға, осы тақырып бойынша жұмыс істейтіндерге және басқа мүдделі тараптарға ұсынылады.

МАЗМҰНЫ

БЕЛГІЛЕР ЖӘНЕ ҚЫСҚАРТУЛАР	4
ГЛОССАРИЙ	5
КІРІСПЕ	7
1 ТАРАУ. Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңдік және гендерлік ағартуды дамыту	12
1.1. Қазақстандағы гендерлік теңдік саласындағы ағымдағы жағдай	12
1.2. Гендерлік ағартуды дамыту	20
2 ТАРАУ. Гендерлік теңдіктің институционалды негіздері	24
3 ТАРАУ. Әйелдердің экономикалық және саяси мүмкіндіктері	31
3.1. Әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту	31
3.2. Әйелдердің саясатқа қатысуын қолдау	40
4 ТАРАУ. Әйелдерге және ерлерге қатысты зорлық-зомбылық	46
5 ТАРАУ. Ерлер мен әйелдердің бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қатысуы	54
6 ТАРАУ. Гендерлік теңдікті дамытудағы халықаралық тәжірибе	57
ТҮЙІНДЕР	68
ҰСЫНЫСТАР	70
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ	73

БЕЛГІЛЕР ЖӘНЕ ҚЫСҚАРТУЛАР

АӘК	- Атаулы әлеуметтік көмек
ҚР СЖРА ҰСБ	- Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы
ІЖӨ	- Ішкі жалпы өнім
БЭФ	- Бүкіләлемдік экономикалық форум
ҚР ӘҚБтК	- Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі
БҚКК	- Балалардың құқықтарын қорғау комитеті
МВД РК	- ҚР Ішкі істер министрлігі
ҚР ДСМ	- ҚР Денсаулық сақтау министрлігі
ҚР АҚДМ	- ҚР Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі
ҚР ҚМ	- ҚР Қорғаныс министрлігі
ҚР ЕХӘҚМ	- ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
ҚР ТЖМ	- ҚР Төтенше жағдайлар министрлігі
ҚРПӘЮДСК	- Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия
ҚР «Атамекен» ҰКП	- «Атамекен» ҚР Ұлттық кәсіпкерлер палатасы
ҮЕҰ	Үкіметтік емес ұйымдар
БҰҰ	- Біріккен ұлттар ұйымы
ҚҚ	- Қоғамдық қор
ҚР	- Қазақстан Республикасы
БАҚ	- Бұқаралық ақпарат құралдары
ТЗЗ	- Отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылық
АҚШ	- Америка Құрама штаттары
ӘСЗО	- Әлеуметтік және саяси зерттеулер орталығы
ЮНИСЕФ	- БҰҰ-ның балаларға көмек қоры
ЮНФПА	- Халықты қоныстандыру саласындағы БҰҰ қоры

ГЛОССАРИЙ

Гендерлік бюджеттендіру – бұл гендерлік тәсілді бюджет процесінде қолдану. Ол бюджет процесінің барлық деңгейлерінде гендерлік мәселелерді ескеретін және гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мақсатында кірістер мен шығыстарды қайта құрылымдайтын бюджеттерді гендерлік бағалауды білдіреді¹.

Гендер, «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы Заңының 1 бабына сәйкес ерлер мен әйелдер арасындағы қатынастардың өмірдің барлық салаларында көрініс табатын әлеуметтік қыры².

Гендерлік сәйкестік – өзін ер мінезділік пен әйелдік қасиеттердің мәдени анықтамаларымен байланысты сезіну. Өзін ер немесе әйел ретінде ұқсату (сезіну) дегеніміз – бұл қоғамның биологиялық жынысына байланысты адамдарға жатқызатын және тағайындайтын психологиялық қасиеттері мен мінез-құлық үлгілерін қабылдау³.

Гендерлік саясат – халықаралық органдар мен мемлекеттердің, саяси партиялардың негізгі гендерлік басымдықтар мен іргелі құндылықтарды, қызметтің қағидаттары мен бағыттарын, тең құқықтарды, бостандықтарды бекітуге бағытталған, мүмкіндіктер, жағдайлар жасау және қоғамда гендерлік мәдениетті дамытуда және гендерлік саясатты қалыптастыруда ерлер мен әйелдердің тең әлеуметтік-саяси статусын қамтамасыз етуге мүмкіндіктер мен кепілдіктер беруге бағытталған тиісті әдістер мен тәсілдерді айқындауы⁴.

Гендерлік теңдік, «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы Заңының 1 бабына сәйкес «қай жынысқа жататынына қарамастан, ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын және тең мүмкіндіктерін және саяси, экономикалық, әлеуметтік, қоғамдық және мәдени өмір салаларына қатысуға нақты қолжетімділігін қамтамасыз ететін құқықтық мәртебені» білдіреді⁵.

Гендерлік рөл белгілі бір әлеуметтік талаптарды орындау деп түсіндіріледі - яғни сөйлеу, өзін-өзі ұстау, киім, ым-ишарат және басқалар түріндегі сәйкес келетін гендерлік мінез-құлық⁶.

Гендерлік стереотиптер – мәдениетте қалыптасқан ерлер мен әйелдердің мінез-құлқы туралы жинақталған түсініктер/сенімдер⁷.

¹ <https://rm.coe.int/1680596143>

² «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Заңы.

³ Гендерлік глоссарий. АБХО. www.gender.ru

⁴ Гендерлік терминдер сөздігі. <http://a-z-gender.net/gendernaya-politika.html>

⁵ «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Заңы.

⁶ А.А.Маали Шади Лингвистическая репрезентация гендерных стереотипов в рекламе. <https://cyberleninka.ru/article/n/lingvisticheskaya-reprezentatsiya-gendernyh-stereotipov-v-reklame/viewer>

⁷ Н.А.Коноплева Гендерные стереотипы // Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские инновационные проекты». – М.: Информация – XXI век, 2002. – С. 62– 65.

Гендерлік стратификация – ерлер мен әйелдер арасындағы материалдық игіліктердің, билік пен артықшылықтардың тең бөлінбеуі⁸.

Кемсітушілік – адамға теріс немесе біржақты көзқарас не белгілі бір нышанның болуы негізінде оны қандай да бір құқықтардан айыру⁹.

Тұрмыстық зорлық-зомбылық – отбасылық-тұрмыстық қатынастар аясында бір адамның басқаға (басқаларға) қатысты дене зардабын және (немесе) психикалық зардап келтіретін немесе келтіру қаупі бар құқыққа қарсы қасақана әрекетті (іс-әрекеті немесе әрекетсіздігі)¹⁰.

Отбасы – некеден (ерлі-зайыптылықтан), туыстықтан, жекжаттықтан, бала асырап алудан немесе балаларды тәрбиеге алудың өзге де нысандарынан туындайтын және отбасы қатынастарын нығайтып, дамытуға септігін тигізуге арналған мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтар мен міндеттерге байланысты адамдар тобы¹¹.

⁸ https://social_work.academic.ru/127/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F

⁹ <https://humanlibrary.by/assertivnost/>

¹⁰ «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы №214-IV Заңы (24.11.2021ж. жағдай бойынша өзгертулер және толықтырулармен)

¹¹ «Неке (ерлі-зайыптылық) және отабасы туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 26 желтоқсандағы №518- IV Кодексі

КІРІСПЕ

Проблемалық жағдайды негіздеу

Гендерлік қатыстылығына қарамастан барлық азаматтардың құқықтарын сақтау, гендерлік теңсіздіктің түрлі көріністерін жою қазіргі қоғамның өзекті міндеттерінің бірі болып табылады. Қазақстан Республикасы үшін бұл ерекшелік болып табылмайды. Сондықтан 2021 жылы Мемлекет басшысы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына әйелдердің қоғамдағы құқықтары мен мүмкіндіктерін көтермелеу және ілгерілету бөлігінде өзгерістер енгізу жөнінде тапсырма берді. Негізгі өзгерістер әйелдердің кәсіпкерлігін қолдау, ерлер мен әйелдердің еңбек нарығына, қаржылық және өзге де ресурстарға тең қол жеткізуі үшін жағдайлар жасау, әйелдерді инновациялық, инфрақұрылымдық, жоғары технологиялық мемлекеттік жобалар мен бағдарламаларға тарту мәселелерін қоса алғанда, әйелдердің экономикалық және саяси мүмкіндіктерін кеңейтуге қатысты болды. Сондай-ақ, еліміздің қоғамдық-саяси өмірінде әйелдердің рөлін арттыру және әйелдердің билік органдарында өкілдігін қамтамасыз ету мәселелері қозғалды¹².

2022 жылғы наурыздағы деректер бойынша халықтың жалпы санынан әйелдердің үлесі – 51,4%-ды, ерлердің үлесі – 48,6%-ды құрады. Ел халқының едәуір үлесін әйелдер құрайтынына қарамастан, Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету саласында кейбір проблемалық аспектілер байқалады. Атап айтқанда, Қазақстан жыл сайын халықаралық рейтингте гендерлік алшақтық индексі бойынша өз позициясын төмендетіп келеді (Gender Gap Index). 2022 жылы Қазақстан 10 жыл ішінде алғаш рет 15-ші позицияға көтерілді. Алайда әлі де айтарлықтай гендерлік алшақтық бар. Саяси мүмкіндіктер мен экономикалық қатысуды кеңейту салаларында ең көп гендерлік алшақтық байқалады. Ұзақ мерзімді перспективада бұл ұлттық адами капиталдың бәсекеге қабілеттілігіне әсер етуі мүмкін. Сондықтан Қазақстандағы гендерлік теңсіздік ерекшеліктерін егжей-тегжейлі зерделеу және елдегі гендерлік теңдікті нығайту бойынша практикалық ұсынымдар әзірлеу маңызды.

Орталық және жергілікті атқарушы билік органдарында әйелдердің өкілдік етуінің төмен деңгейі байқалады. 2021 жылғы деректер бойынша ҚР Үкіметі құрамындағы әйелдердің үлесі – 9%-ды, облыс әкімі лауазымындағы әйелдердің үлесі – 5,9%-ды, барлық 17 өңірде әкімдердің орынбасары лауазымындағы әйелдердің үлесі – 9,3%-ды құрады. Облыстар, астана, республикалық маңызы бар қалалар әкімдерінің және олардың бірінші орынбасарларының жалпы құрамындағы әйелдер – 9,5%-ды құрады¹³.

Еңбек ресурстарын салалар бойынша бөлуде теңгерімсіздік байқалады: білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік қорғау саласындағы жалдамалы жұмыскерлердің 70%-дан астамын әйелдер құрайды, ал қаржы және мемлекеттік секторларда әйелдер олардың жартысынан сәл жоғырысын құрайды. Секторлардың бұл түрлері, әдетте көбінесе ер адамдар айналысатын құрылыс, мұнай-газ секторы, кен өндірісі, көлік сияқты салалармен салыстырғанда аз табыс әкеледі. 2020 жылғы деректер бойынша құрылыс саласындағы әйелдердің үлесі – 23,3%-ды, өнеркәсіп

¹² <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>

¹³ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=71&slug=-58&cat_id=9&lang=ru

саласында – 31,7%-ды, ауыл, орман шаруашылығы және балық шаруашылығы саласында – 42,4%-ды, көлік және қаттау саласында – 23,3%-ды, кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет саласында – 49,9%-ды, білім беру саласында – 72,1%, денсаулық сақтау саласында – 72,3% құрады¹⁴.

Ерлер мен әйелдердің жалақысындағы айырмашылық өзекті мәселе болып табылады, ол бүгінгі күні шамамен 22%-ды құрайды¹⁵.

Гендерлік саясат саласындағы басқа да өзекті мәселелер, әсіресе ауылдық жерлерде репродуктивті денсаулық қызметтерінің сапасы мен қолжетімділігін арттыру, әйелдердің экономикалық және саяси ұстанымдарын арттыруға кедергі келтіретін гендерлік стереотиптерді еңсеру, әйелдер кәсіпкерлігін қолдау, әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық проблемасы, отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл, виктимблейминг феномені (агрессорды емес, ол өзі зорлық-зомбылыққа арандатты деп жәбірленушіні айыптау) болып табылады.

2021 жылғы ҚҚДИ жүргізген сауалнама деректеріне сәйкес қазақстандықтардың 26,5%-ы өздері таныс отбасыларда тұрмыстық зорлық-зомбылық жағдайларын байқаған, бұл осы проблеманың таралғанын айғақтайды. Соңғы 5 жылда Қазақстанда тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қатысты жағдай нашарлағанын 32,4%-ы атап өтті. Ауылдық жерлердің тұрғындары қала (4%) тұратындарына қарағанда Қазақстанда тұрмыстық зорлық-зомбылық проблемасы (11,6%) жоқ деп санайды, бұл ауылдық жерлердегі халықпен ақпараттық жұмысты күшейту қажеттілігін көрсетеді¹⁶.

Бүгінгі таңда әлемдік қатынастар, білім, ғылым, мәдениет, әлеуметтік саясат жүйесіндегі гендер және гендерлік теңдік тұжырымдамасы әлеуметтік қатынастар мен өзара іс-қимылдың жаңа тәсілі, жаңа моделі ретінде қарастырылуда. Сонымен қатар, әйелдердің саяси өмірге қатысуы демократияны дамытудың және тиісті басқарудың негізгі шарттарының бірі болып табылады, өйткені әйелдер көбінесе қоғамдық мүдделер мен мәселелерді кең көлемде қарастыруға тырысады.

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету процесі әйелдер мен ерлердің өз құқықтарын іске асыруда тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктерін талап етеді. Сондықтан жергілікті контексті ескере отырып, гендерлік саясат мәселелерін зерделеу, осы саладағы проблемаларды анықтау және оларды шешу жолдарын ұсыну әрқашан өзекті болып табылады.

Осы зерттеу шеңберінде ерлер мен әйелдердің экономикалық, саяси және өзге де мүмкіндіктерін іске асырудың, олардың негізгі құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің негізгі аспектілерін зерделеу маңызды болып табылады.

Зерттеудің мақсаты және міндеті

Зерттеудің мақсаты – гендерлік саясат саласындағы проблемалық аспектілерді талдау, қазақстандық қоғамдағы гендерлік саясаттың ерекшелігі мен про-

¹⁴ «Қазақстанның әйелдері және ерлері» статистикалық жинағы, 2016-2020. ҚР СЖРА ҰСБ.

¹⁵ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=18&slug=-14&cat_id=7&lang=ru

¹⁶ «Қазақстан Республикасындағы отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл» ұлттық баяндамасы/ А.Е.Есенбаев, А.С.Кайдарова, А.Қ.Рақышева, О.В.Николаева, Д.М.Айкенова, С.П.Тұрсынбекова, А.С.Жолдыбалина, Х.Қ.Әжіғұлова, М.Х.Хасенов, А.Н.Родионов, Л.Т.Культемирова., Г.М.Молдақұлова, А.М.Әшімова, А.И.Досмухамбетова, Б.Қ.Ермекбаева – Нұр-Сұлтан: 2021. – 300 б.

блемаларын ескере отырып, қоғамдық-саяси қызмет саласында әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін іске асырудың тиімді жолдарын анықтау.

Осы мақсатқа жету үшін келесі негізгі зерттеу міндеттерін шешу қажет болды:

1. Табысты тәжірибелерді анықтау мақсатында гендерлік саясатты дамытудың шетелдік тәжірибесін зерделеу.
2. ҚР гендерлік саясатты іске асыру тетіктерін зерделеу және проблемалық аспектілерді шешу жолдарын іздеу.
3. Гендерлік теңдікті ілгерілету, әйелдер мен қыздардың мүмкіндіктерін кеңейту бойынша қабылданып жатқан шаралар туралы халықтың хабардар болуын зерттеу.
4. Сандық және сапалық әдістерді қолдана отырып, әлеуметтанулық зерттеу жүргізу және зерттеу негізінде практикалық ұсыныстар жасау.

Зерттеу гипотезасы

- 1) Қазақстанда әйелдер жұмыспен қамтылуда, білім алуда және отбасылық жағдайға байланысты өз құқықтарын қорғауда мүмкіндіктері тең емес.
- 2) әйелдің рөлі көбінесе ана болу мен тұрмысқа шығу, ақы төленбейтін бала күтімі мен үй тірлігін жасауға байланысты; ер адамның рөлі - басты табыс табушы.
- 3) әйелдерді билік органдарына тарту дәрежесі жеткілікті жоғары емес, бұл тиісінше мемлекеттік саясатқа ықпал етуге мүмкіндік бермейді.
- 4) Қазақстан азаматтарының гендерлік құқықтарын реттейтін нормативтік құжаттар туралы халықтың хабардар болу көрсеткішінің төмендігі.

Зерттеу нысаны және тақырыбы

Зерттеу нысаны – Қазақстан Республикасындағы гендерлік саясат.

Зерттеу тақырыбы – Қазақстан Республикасында гендерлік саясатты іске асыру процестері мен тетіктері, халықтың жүзеге асырылатын саясатты қабылдауы.

Іріктеу көлемін анықтау

Жаппай сауалнама үшін іріктеменің жиынтық көлемі Қазақстанның барлық өңірлерінен (республикалық маңызы бар қалаларды қоса алғанда) 1200 респондентті құрады. Сауалнама 18 және одан жоғары жастағы Қазақстан азаматтары арасында жүргізілді.

Үй шаруасындағы респонденттерді іріктеу әдісі квота (гендерлік тиістілік және жас) бойынша жүзеге асырылды. Жаппай сауалнама үшін іріктеме жиынтығы ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросының деректері негізінде мынадай параметрлер) бойынша есептелді: облыс/республикалық маңызы бар қала, респонденттердің жынысы, жасы, елді мекеннің түрі (қала/ауыл).

Қалалар мен облыстар бөлінісіндегі іріктеме құрылымы (14 облыс және Нұр-Сұлтан¹⁷, Алматы, Шымкент қалалары)

Облыс	Іріктеу жиынтығы								
	Саны	Қала	Ауыл	Ерлер	Әйелдер	Жас топтары			
						18-28	29-45	46-60	61+
Қазақстан Республикасы	1200	729	471	565	635	18-28	29-45	46-60	61+
Ақмола	50	24	26	24	26	10	17	13	10
Ақтөбе	57	41	16	27	30	11	23	14	9
Алматы	126	29	97	61	65	25	47	32	22
Атырау	39	21	18	18	21	9	16	9	5
Батыс Қазақстан	43	22	21	20	23	8	16	11	8
Жамбыл	66	26	40	32	34	15	23	17	11
Қарағанды	93	75	18	43	50	17	34	23	19
Қостанай	62	36	26	29	33	10	22	16	14
Қызылорда	48	21	27	24	24	12	17	12	7
Маңғыстау	41	17	24	20	21	10	17	9	5
Павлодар	52	37	15	24	28	9	18	14	11
Солтүстік Қазақстан	38	18	20	18	20	7	11	10	10
Түркістан	110	21	89	55	55	30	39	26	15
Шығыс Қазақстан	93	59	34	43	50	15	32	24	22
Нұр-Сұлтан қ.	78	78	0	36	42	17	34	17	10
Алматы қ.	140	140	0	61	79	27	62	29	22
Шымкент қ.	64	64	0	30	34	17	25	14	8

Бастапқы әлеуметтанулық ақпаратты жинауда пайдаланылатын әдістердің сипаттамасы

Зерттеудің негізгі әдісі ретінде жаппай сауалнама қолданылды. Сауалнама әдісі респонденттердің пікірлері мен бағалауында көрсетілген зерттелетін проблема бойынша ақпарат алуға және қысқа мерзімде көп адамды қамтуға мүмкіндік берді. Бұл әдістің ерекшелігін оның анонимділігі деп (респонденттің жеке басы тіркелмейді, оның жауаптары ғана тіркеледі) атауға болады.

Гендерлік бюджеттеу мәселелері және гендерлік теңдіктің институционалды аспектілері бойынша толық ақпарат алу үшін «Гендерлік теңдіктің институционалды негіздері» 2-тарауы бойынша 10 сараптамалық сұхбат өткізілді. Сарапшылар ретінде хатшылықтың Тұрақты даму мақсаттары жөніндегі өкілі; Қарағанды облысы әкімдігі жанындағы Ұлттық комиссияның мүшесі; феминистік қоғамдастықтың өкілдері, әлеуметтанушы-талдаушылар, гендерлік зерттеулер саласындағы мамандар, отбасылық саясат саласындағы мамандар сұхбат берді.

Инструментарий құрылымы

Деректерді жинау техникасы белгілі бір ережелерге сәйкес тұжырымдалған және өзара байланысты бірқатар мәселелерді қамтитын логикалық құрылымдалған сауалнама болды. Сауалнаманың ерекшелігі мен сапасы, оның құрылымы, сұрақ құра-

¹⁷ Осы жерде және бұдан әрі: 2022 жылғы 19 қыркүйектен Нұр-Сұлтан қ. ресми түрде Астана қ. болып қайта ауыстырылды.

стыру ерекшелігі бір-бірімен тығыз байланысты және сауалнама әдісінің түрімен анықталды.

Жаппай сауалнама сұрағының құрылымы бес блоктан тұрды:

1. Гендерлік теңдікті және гендерлік ағартуды дамыту
2. Экономикалық қатысу және мүмкіндіктер
3. Зорлық-зомбылықтың алдын алу және қауіпсіздік
4. Ерлер мен әйелдердің саяси қызметке және бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қатысуы
5. Әлеуметтік-демографиялық блок

Сұрақтарды құрастыру – сауалнаманы жасаудың ең қиын кезеңі болып табылады. Сауалнаманың сұрақтары респонденттерге түсінікті, грамматикалық және лексикалық тұрғыдан қарапайым болды, олардың жалпы даму деңгейін, мәдени ерекшеліктерін және зерттеу тақырыбына қатысты саладағы хабардарлық дәрежесі ескерілді.

Сарапшылармен терең сұхбат жүргізу төрт негізгі блоктан тұрды:

1. Кіріспе блок
2. Негізгі блок
3. Аяқтау блогы
4. Сарапшы туралы мәліметтер.

Ақпаратты өңдеу әдістемесі және есепті ұсыну түрі

Әлеуметтанулық сауалнама қорытындысы бойынша SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) бағдарламасында деректерді өңдеу жүзеге асырылды. Терең сұхбат деректері диктофонға жазылып, кейіннен транскрипцияланды (ақпараттың мәтінінің түсіндіруі).

Зерттеу кезеңі: 2022 жылғы наурыз – сәуір.

1 ТАРАУ.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК ЖӘНЕ ГЕНДЕРЛІК АҒАРТУДЫ ДАМУ

1.1. Қазақстандағы гендерлік теңдік саласындағы ағымдағы жағдай

Бүгінгі таңда Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті дамыту бойынша бірқатар шаралар кешені қабылдануда. Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша 2021 жылғы 1 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауында Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы жандандырылды. Әйелдердің қоғамдағы экономикалық және саяси ұстанымдарын барынша қолдауды қамтамасыз етуге, мемлекеттік органдар мен квазимемлекеттік сектор басшылығындағы әйелдер санын 30%-ға дейін арттыруға, әйелдер мен балаларға қатысты зорлық-зомбылықтың алдын алуға, гендерлік ағартуды ілгерілетуге, ана мен баланы қолдауға басты назар аударылды.

Елімізде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия жұмыс істейді, өңірлерде тиісті консультативтік-кеңесші органдар бар. Көптеген өңірлерде әйелдер кәсіпкерлігін дамыту орталықтары ашылды, оқыту, кооперация және қажетті құзыреттерді қалыптастыру арқылы кәсіпкер әйелдердің экономикалық белсенділігін арттыру мақсатында олардың санын ұлғайту жоспарлануда. Әйелдердің өзінің қабілетін іске асыру мүмкіндіктерін кеңейту үшін әйелдерге тыйым салынған мамандықтар тізімі жойылды.

Дүниежүзілік экономикалық форумның (бұдан әрі – ДЭФ) 2021 жылғы есебіне сәйкес Қазақстан Республикасы гендерлік алшақтық деңгейі бойынша 156 елдің ішінде 80-орынды иеленді. Салыстыру үшін 2016 жылы Қазақстан 147 елдің ішінде 52 – орынды, ал 2020 жылы 153 елдің ішінде 72-орынды иеленді¹⁸. 2022 жылы Қазақстан гендерлік алшақтық деңгейі бойынша бірден 15-позицияға көтерілді. 146 елдің ішінде ол гендерлік алшақтық индексіне сәйкес 65-орынға ие болды (Global Gender Gap Index). Қазақстан бұл рейтингте 2012 жылдан бастап 10 жыл ішінде алғаш рет 31-ші орынға көтерілгенін атап өткен жөн. 2021 жылға дейін рейтингтегі позициялардың жыл сайын төмендеуі байқалды. ДЭФ индексі бойынша ең үлкен гендерлік алшақтық «саяси қатысу» және «экономикалық қатысу мен мүмкіндіктер» көрсеткіштері бойынша байқалады. «Экономикалық қатысу және мүмкіндіктер» көрсеткіші индикаторларының қатарына: ұқсас жұмыс үшін тең ақы төлеу, еңбек нарығындағы ерлер мен әйелдердің үлесі, басшылар мен жоғары лауазымды тұлғалардың гендерлік бөліністегі үлесі, кәсіптік-техникалық қызметкерлердің үлесі кірді. «Саяси қатысу» көрсеткіші индикаторларының қатарына: Парламенттегі әйелдердің үлесі, министр лауазымындағы әйелдердің үлесі, Мемлекет басшысы лауазымындағы әйелдердің үлесі кірді. Ең елеулі өзгерістер «білім» көрсеткіші бойынша байқалады. Мұнда бірден 38-ші позицияға көтерілді, осы көрсеткіш бойынша қосалқы индекс алғаш рет максималды мәнге жетті (1.1.1-кесте).

¹⁸ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

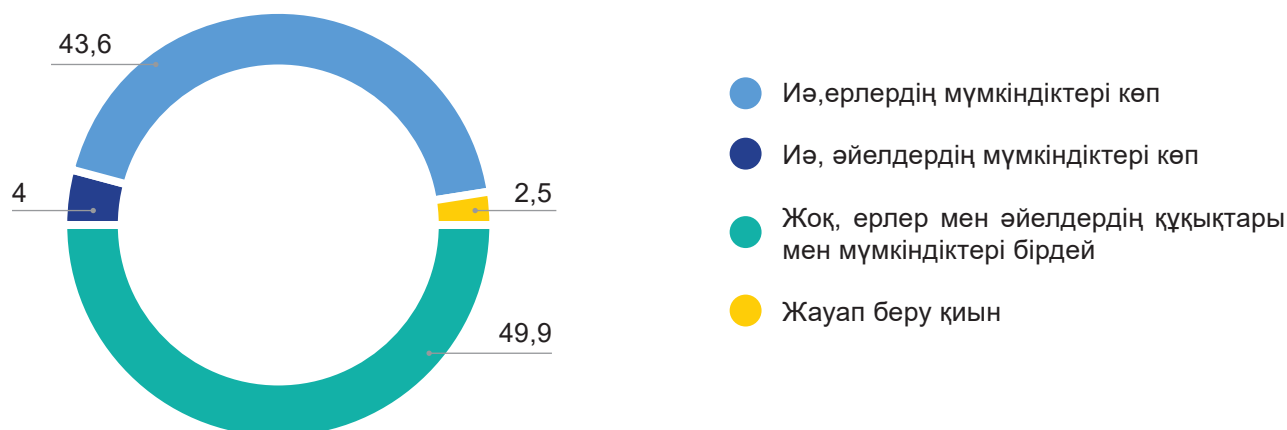
1.1.1-кесте. Қазақстанның гендерлік алшақтық индексі бойынша рейтингісі

Гендерлік алшақтық индексінің қосалқы индекстері	2006 (индексті өлшеудің бірінші жылы)		2020		2021		2022	
	Әлемдік рейтингтегі орыны	Гендерлік алшақтық индексі	Әлемдік рейтингтегі орын	Гендерлік алшақтық индексі	Әлемдік рейтингтегі орыны	Гендерлік алшақтық индексі	Әлемдік рейтингтегі орыны	Гендерлік алшақтық индексі
Гендерлік алшақтық индексі	32	0.693	72	0.710	80	0.710	65	0.719
Экономикалық қатысу және мүмкіндіктер	16	0.713	37	0.742	47	0.728	29	0.756
Білім беру	53	0.990	63	0.995	65	0.995	27	1.00
Денсаулық және өмір сүру	36	0.979	74	0.975	55	0.975	44	0.977
Саяси құқықтар мен мүмкіндіктерді кеңейту	69	0.089	106	0.130	106	0.141	103	0.143
	Индекс 115 елде өлшенді		Индекс 153 елде өлшенді		Индекс 156 елде өлшенді		Индекс 146 елде өлшенді	

Дереккөз: Gender gap index

Бұл ретте қазақстандық қоғамдағы гендерлік теңсіздік проблемасы өз өзектілігін сақтап отыр. «Сіз қалай ойлайсыз, Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасында теңсіздік бар ма?» сұрағына респонденттердің тек 49,9%-ы ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктері бар деп жауап берді. Қазақстандықтардың 43,6%-ы ерлердің мүмкіндіктері көбірек деп есептейді, ал 4%-ы ғана әйелдердің мансап құру және қоғамдық өмірге қатысу мүмкіндіктері көбірек деп есептейді (1.1.1-сурет).

1.1.1-сурет. Сіздің ойыңызша, Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасында теңсіздік (мансап құру, қоғамдық өмірге қатысу мүмкіндіктеріндегі айырмашылық) бар ма? (%)



Деректерді гендерлік бөліністе бөлу респонденттің жынысына байланысты гендерлік теңсіздіктің болуы туралы сенімділікте айтарлықтай айырмашылықты көрсетпейді. Ерлер мен әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктері тең деген көзқарасты әйелдердің 51,2% және ерлердің 48,5% ұстанады (1.1.2-кесте).

1.1.2-кесте. Сіздің ойыңызша, Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасында теңсіздік бар ма? (%)

	Ерлер	Әйелдер
Иә, ерлердің мүмкіндіктері көп	44,6	42,7
Иә, әйелдердің мүмкіндіктері көп	4,2	3,8
Жоқ, ерлер мен әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктері тең	48,5	51,2
Жауап беру қиын	2,7	2,4

«Ерлердің рөлі, олардың Қазақстандағы отбасылық өмірге және балаларды тәрбиелеуге қатысу дәрежесі»¹⁹ ұлттық әлеуметтанулық зерттеуінің деректері бойынша ерлердің 68%-ы және әйелдердің 83%-ы Қазақстанда гендерлік теңдікке қол жеткізу бойынша одан әрі жұмыс қажет деген көзқарасты ұстанады.

«Стратегия» ӘСЗО ҚҚ зерттеуінде (2022 ж.) респонденттер барлық салаларда әйелдер мен ерлердің теңдігіне қол жеткізуді тежейтін негізгі кедергі әйелдердің қоғамдағы рөлі мен орны туралы дәстүрлі стереотиптердің басым болуын атады. Аталған себеп рейтингтің басында тұрғаны қоғамда гендерлік теңдікті орнату үшін саяси және экономикалық кедергілердің ғана емес, сондай-ақ ментальді шектеушілерді қалыптастырған қоғамдағы әйелдер мен ерлердің жағдайына мәдени-адамгершілік және дәстүрлі көзқарастардың маңыздылығы туралы ойлануға мәжбүрлейді (1.1.3-кесте).

1.1.3-кесте. Қоғам өмірінің барлық салаларында әйелдер мен ерлердің теңдігіне қол жеткізу процесін тежейтін екі негізгі кедергіні атаңыз (%)

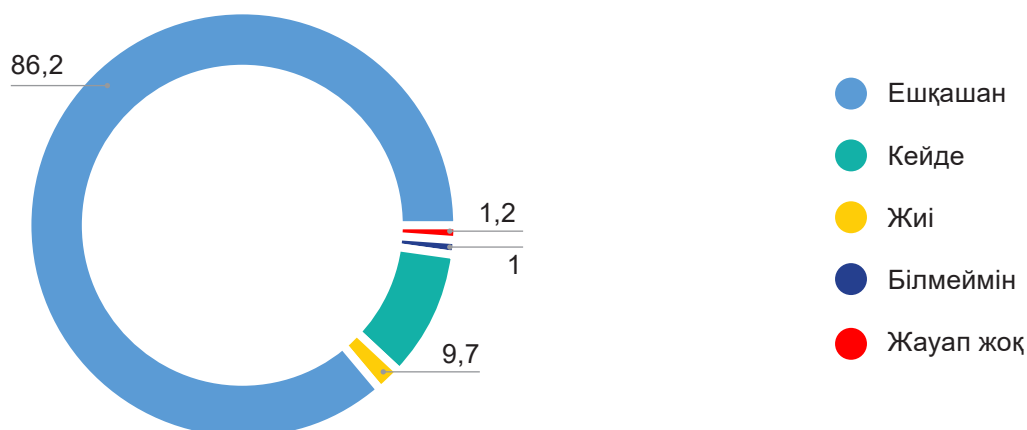
Гендерлік теңдікке кедергі келтіретін факторлар	2015	2022
Әйелдердің қоғамдағы рөлі мен орны туралы дәстүрлі стереотиптердің басым болуы	39,9	42,4
Ерлермен салыстырғанда әйелдердің еңбегіне ақы төлеудің төмен деңгейі	26,4	29,9
Қоғамның гендерлік теңдік қажеттілігін жеткіліксіз түсінуі	29,2	22,9
Мемлекет деңгейінде әйелдердің мүдделерін қолдаудың жеткіліксіздігі	21,9	18,8
Әйелдердің шешім қабылдау процесіне нашар қатысуы	15,2	10,6
Әйелдердің саяси және экономикалық белсенділігінің әлсіздігі	24,2	10,3
Гендерлік стратегиялар мен бағдарламаларды іске асыруға арналған қаржы ресурстарының тапшылығы	11,2	7,7
Негізгі экономикалық мемлекеттік бағдарламаларда гендерлік тәсілдердің болмауы	3,9	6,6
Гендерлік саясатты іске асыру бойынша үздіксіз мониторинг пен есептіліктің болмауы	5,6	4,2
Басқа	1,1	0,5
Жауап беру қиын	0,6	10,3

Дереккөз: «Стратегия» ӘСЗО ҚҚ

¹⁹ «Ерлердің рөлі, олардың Қазақстандағы отбасылық өмірге және балаларды тәрбиелеуге қатысу дәрежесі» ұлттық әлеуметтанулық зерттеуі (іріктеу 1215 респондент), 2021ж. <https://kazakhstan.unfpa.org/ru>

Фридрих Эберт қоры қазақстандық жастар арасында жүргізген сауалнама нәтижелеріне сәйкес 86,2%-ы ешқашан гендерлік кемсітушілікке тап болған емес, сауалнамаға қатысқан жастардың 9,7%-ы кейде гендерлік кемсітушілікке тап болған және респонденттердің 1,9%-ы бұл проблемаға жиі тап болғандығын көрсетті (1.1.2-сурет).

1.1.2-сурет. Сіз бұрын-соңды жынысы бойынша кемсітушілікке тап болдыңыз ба? (%)



Дереккөз: Friedrich-Ebert-Stiftung Kazakhstan, 2021 ж.

Гендерлік саясатты іске асыру саласындағы тағы бір маңызды аспект ерлер мен әйелдердің репродуктивті денсаулығын қорғау болып табылады. Қазіргі уақытта мемлекет осы бағытта бірқатар шаралар қабылдауда. 2021 жылы денсаулық сақтау ұйымдарының медициналық техникамен жасақталуы 77%-ға дейін, оның ішінде 71,4% – акушерлік және гинекология, 65% – анестезиология және реанимация, 70,7% – педиатрияда ұлғайды²⁰. 2021 жылы мемлекеттік білім беру тапсырысы шеңберінде 1500 орын, оның ішінде 113 акушер-гинеколог, 69 неонатолог, 111 педиатр, сондай-ақ 70 қоғамдық денсаулық сақтау маманы бөлінді²¹.

2021 жылдан бастап ЭҚҰ квоталарын 7 есеге ұлғайта отырып, «Аңсаған сәби» арнайы бағдарламасы іске қосылды, оған республикалық бюджеттен 6 млрд.теңгеден астам қаражат бөлінді. 2021 жылы «Аңсаған сәби» бағдарламасы аясында 7000 әйелге ЭҚҰ жүргізілді, есепке 3 000-ға жуық жүкті әйел тұрды, 360-қа жуық, оның ішінде 181 әйел және 179 ер жынысты бала дүниеге келді²².

Қабылданған шараларға қарамастан, халықтың репродуктивті денсаулығын қорғау саласында бірқатар проблемалық тұстарын бөліп көрсетуге болады. **Бірінші проблема кадр тапшылығы болып табылады.** Жергілікті атқарушы

²⁰ Қазақстанның денсаулық сақтау жүйесіне шолу: 2021 жылдың қорытындысы. Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің ресми ақпараттық сайты <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/obzor-kazahstanskoy-sistemy-zdravoohraneniya-itogi-2021-goda-1933931>

²¹ ҚР Денсаулық сақтау министрлігі мемлекеттік органының 2020-2024 жылдарға арналған даму жоспарының іске асырылуы туралы есебі (әзірлеуші-мемлекеттік органның атауы) Нұр-Сұлтан, 2021ж.

²² Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

органдардың деректері бойынша 2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша денсаулық сақтау жүйесіндегі дәрігерлердің жалпы тапшылығы шамамен 7 мың штаттық бірлікті құрады. Мамандықтар бойынша дәрігерлердің тапшылығы келесі бағыттар бойынша байқалады: жалпы практика (480,5), анестезиолог-реаниматологтар (416,25), педиатрлар (256,5), терапевттер (333,5), акушер-гинекологтар (233,25)²³. Осылайша, акушер-гинекологтар мамандар тапшылығы бойынша 5-орында тұр. Бір қызығы, ҚР Денсаулық сақтау министрлігінің есебінде уролог-андрологтардың тапшылығы мәселесі айтылмаған, бұл проблеманың жоқтығымен емес, оны дұрыс бағаламаумен байланысты. Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасында отандық денсаулық сақтаудың дербес кластері ретінде ерлер денсаулығын қамтамасыз етуге тиісті көңіл бөлінбейтіндігі де атап өтілген.

Келесі проблема елімізде сәбилер мен аналар өлімінің өсуі болып табылады. 2021 жылғы 12 айдың қорытындысы бойынша нәресте өлім-жітімінің көрсеткіші 7%-ға ұлғайды және 2020 жылғы ұқсас кезеңдегі 7,79-ға қарағанда 1000 тірі туған нәрестеге шаққанда 8,35-ті құрады. 2021 жылы да нәресте өлім-жітімінің коэффициенті 2020 жылғы қаңтарда 7,06-дан 2021 жылғы қаңтарда 1000 туылғанға 8,79-ға дейін өсті. 2022 жылдың бірінші тоқсанында өсу үрдісі: 2021 жылғы қаңтар-сәуірде 8,07-ден 2022 жылғы қаңтар-сәуірде 1000 туылғанға 8,76-ға дейін бұрынғысынша сақталды²⁴. Нәрестелер өлім-жітімінің ең жоғары көрсеткіштері Қызылорда облысында, Шымкент қаласында, Қостанай және Батыс Қазақстан облыстарында байқалды (1.1.4-кесте).

Нәрестелер өлімі коэффициентін төмендету әрдайым жоспарлы болып табылатынын айта өткен жөн. Ғылым мен медицина бір орында тұрмайды, олар дамуы тиіс, ал сәбилер өлімінің деңгейі ұзақ мерзімді перспективада төмендеуі тиіс. Басқаша айтқанда, бұл көрсеткіштің белгілі бір мағынада төмендеуі жетістік емес, норма болып табылады. Сонымен қатар, оның өсуі алаңдатарлық белгі болуы мүмкін. Бұл тек экономикалық қана емес, факторлардың жиынтығына да байланысты. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы нәресте өлімін «белгілі бір өңірдегі өмір сапасының интегралды көрсеткіші» деп таниды. Бұл көрсеткіш жалпы денсаулық жағдайын және өңірлер мен жалпы ел халқының өмір сүру деңгейін сипаттайды.

1.1.4-кесте. Қазақстан Республикасындағы нәрестелер өлімінің коэффициенті

Өңір	2021 қаңтар	2021 қаңтар-сәуір	2022 қаңтар	2022 қаңтар-сәуір
Қазақстан Республикасы	7,06	8,07	8,79	8,76
Ақмола	3,19	5,13	3,40	4,41
Ақтөбе	7,42	11,02	8,33	8,37
Алматы	8,18	7,23	10,20	9,28
Атырау	14,30	10,81	9,01	7,97
Батыс Қазақстан	6,49	6,73	8,47	12,64

²³ ҚР Денсаулық сақтау министрлігі мемлекеттік органының 2020-2024 жылдарға арналған даму жоспарының іске асырылуы туралы есебі (әзірлеуші-мемлекеттік органның атауы) Нұр-Сұлтан, 2021ж.

²⁴ ҚР СЖРА ҰСБ, 2021 ж. <https://stat.gov.kz/official/industry>

Өңір	2021 қаңтар	2021 қаңтар-сәуір	2022 қаңтар	2022 қаңтар-сәуір
Жамбыл	6,38	7,69	6,20	8,06
Қарағанды	10,53	8,15	5,06	5,47
Қостанай	5,95	9,92	10,99	11,83
Қызылорда	5,55	8,71	17,29	14,07
Маңғыстау	8,32	10,86	5,22	8,33
Павлодар	10,63	7,08	9,91	8,05
Солтүстік Қазақстан	10,31	14,09	8,95	11,38
Түркістан	2,77	3,69	6,32	5,95
Шығыс Қазақстан	7,13	6,47	6,90	6,70
Нұр-Сұлтан қ.	3,24	6,07	13,46	7,97
Алматы қ.	10,03	10,22	7,02	8,30
Шымкент қ.	7,83	12,85	13,40	14,85

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

2021 жылғы 12 айда елімізде ана өлімінің көрсеткіші 2020 жылмен салыстырғанда 22,6%-ға (1,2 есе) өсті және 100 мың тірі туғандарға шаққанда 36,5-тен 44,71-ді құрады²⁵. Индикатордың нақты мәні-жоспарлы мәні 35,0 болған кезде нысаналы халықтың 100 мың тірі туғандарына шаққанда 44,71.

2021 жылы осы индикаторға қол жеткізбеудің себебі аналардың «артық өлімінің» COVID-19 КВИ-дан өсуі болып табылады (барлық СӨ жағдайларының 70%). Бұл өсу КВИ Дельта штампының жоғары патогенділігімен, аурудың ауыр және найзағай жылдамдығымен, жүкті әйелдердің денесінің ерекшеліктерін ескере отырып, аналардың коморбидті жағдайымен, өкпе мен жүрек-тамыр жүйесінің диффузды зақымдалуымен, әйелдердің медициналық көмекке кеш жүгінуімен және постковидті асқынулармен байланысты болды. Индикатор 78,2% - ға жетті.

Тағы бір маңызды мәселе-медициналық көмектің сапасы. Халықтың 44,8%-ы репродуктивті денсаулықты қорғау саласындағы қызметтерді (дәрігерлердің қарауы, скринингтер және т. б.) соңғы 5 жылда пайдаланған. Әйелдер осы қызметтерді алу үшін ерлерге қарағанда жиі (тиісінше 53,4% және 34,4%) жүгінген. Азаматтар репродуктивті денсаулығын сақтау саласында көрсетілген қызметтерді 5 балдық шәкіл бойынша 3,7 балға бағалайды. Осы шәкіл бойынша 1- қанағаттанудың төмен деңгейін, 5 – жоғары дегенді білдіреді. Әйелдер бұл қызметтерге ерлерге қарағанда сәл жоғары (сәйкесінше 3,81 және 3,52) баға береді. Қала тұрғындары репродуктивті денсаулық саласындағы қызметтерді ауылдарға қарағанда біршама жоғары (сәйкесінше 3,76 және 3,61) бағалайды.

Облыстар бөлінісінде өзара байланыстылық талдауы өңірлік белгілері бойынша бағалаулардың айырмашылығын көрсетті. Репродуктивті денсаулықты қорғау саласында көрсетілген қызметтерге қанағаттану дәрежесі бойынша ең төмен бағаларды Түркістан (2,67), Батыс Қазақстан (2,92), Жамбыл (3,19), Маңғыстау (3,39) және Шығыс Қазақстан (3,57) облыстарының респонденттері берді (1.1.5-кесте).

²⁵ ҚР Денсаулық сақтау министрлігі мемлекеттік органының 2020-2024 жылдарға арналған даму жоспарының іске асырылуы туралы есебі (әзірлеуші-мемлекеттік органның атауы) Нұр-Сұлтан, 2021ж.

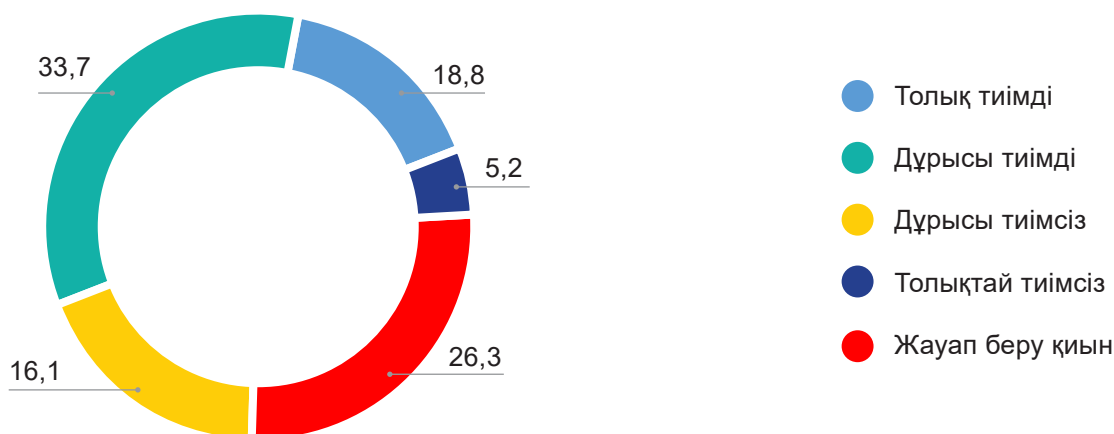
1.1.5-кесте. Облыстар бөлінісінде репродуктивті денсаулықты қорғау саласында көрсетілген қызметтерге қанағаттану дәрежесінің 5-балдық шәкілі бойынша бағалау (1-қанағаттанған жоқ, 5-толық қанағаттанады)

Облыс	Орташа
Ақмола облысы	4,21
Ақтөбе облысы	3,91
Алматы облысы	3,80
Атырау облысы	4,09
Батыс Қазақстан облысы	2,92
Жамбыл облысы	3,19
Қарағанды облысы	3,85
Қостанай облысы	5,00
Қызылорда облысы	4,25
Маңғыстау облысы	3,39
Түркістан облысы	2,67
Павлодар облысы	3,96
Солтүстік Қазақстан облысы	3,74
Шығыс Қазақстан облысы	3,57
Нұр-Сұлтан қ.	3,91
Алматы қ.	3,51
Шымкент қ.	3,06
Барлығы	3,71

Қазақстандықтардың ең көп үлесі (53,7%) репродуктивті жүйені медициналық тексеруден өту үшін мемлекеттік клиникаларға, 30,3% – мемлекеттік және жеке меншік клиникаларға жүгінеді. Респонденттердің 15,4%-ы жеке клиникаларға және 0,2%-ы шетелдік клиникаларға жүгінеді.

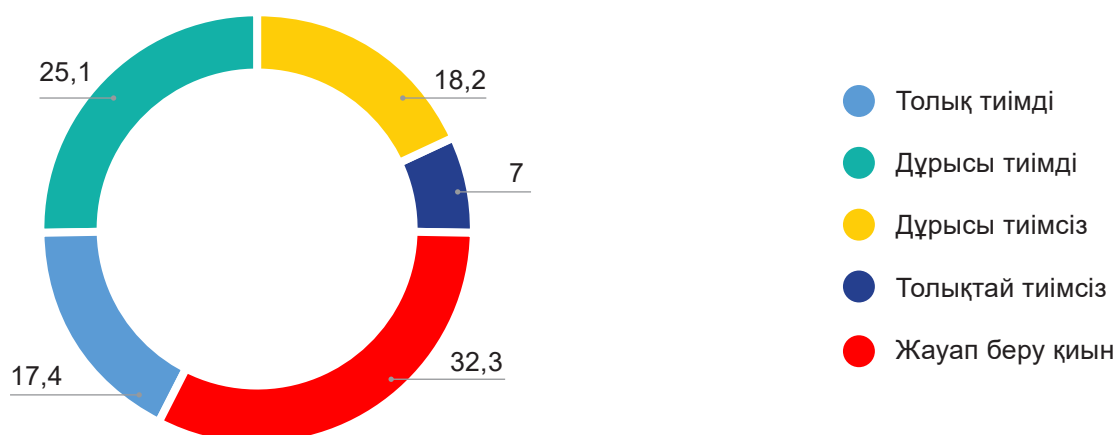
Респонденттерге ананы қорғау, сондай-ақ ерлер денсаулығын қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік саясаттың тиімділігі бойынша сұрақтар қойылды. Азаматтардың 52,5%-ы жалпы ана денсаулығын қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік саясат тиімді (жауап нұсқаларының жиынтығы «толығымен тиімді» (18,8%) және «өте тиімді» (33,7%) деп санайды. Қазақстандықтардың 16,1%-ы ана денсаулығын қорғау саласындағы саясат тиімсіз деп санайды және респонденттердің 5,2%-ы бұл саясаттың толық тиімсіздігі туралы айтты (1.1.3-сурет).

1.1.3-сурет. Сіздің ойыңызша, ананы қорғау (ана денсаулығын сақтау) мәселелері бойынша мемлекеттік саясат жеткілікті түрде тиімді ме? (%)



Сауалнамаға сәйкес ерлердің денсаулығын қамтамасыз ету жағдайы ана денсаулығын қорғаудан гөрі нашар. Осылайша, респонденттердің тек 42,5%-ы ерлер денсаулығын қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік саясат қандай да бір дәрежеде тиімді (жауап нұсқаларының сомасы «толығымен тиімді» (17,4%) және «өте тиімді» (25,1%) деп санайды. Қазақстандықтардың 18,2%-ы ерлер денсаулығын қамтамасыз ету саласындағы саясат тиімсіз және респонденттердің 7%-ы бұл мүлдем тиімсіз деп санайды (1.1.4-сурет).

1.1.4-сурет. Сіздің ойыңызша, ерлер денсаулығын қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік саясат жеткілікті ме? (%)



Осылайша, халықтың репродуктивті денсаулығын қамтамасыз ету саласында бірқатар проблемалар байқалады, атап айтқанда:

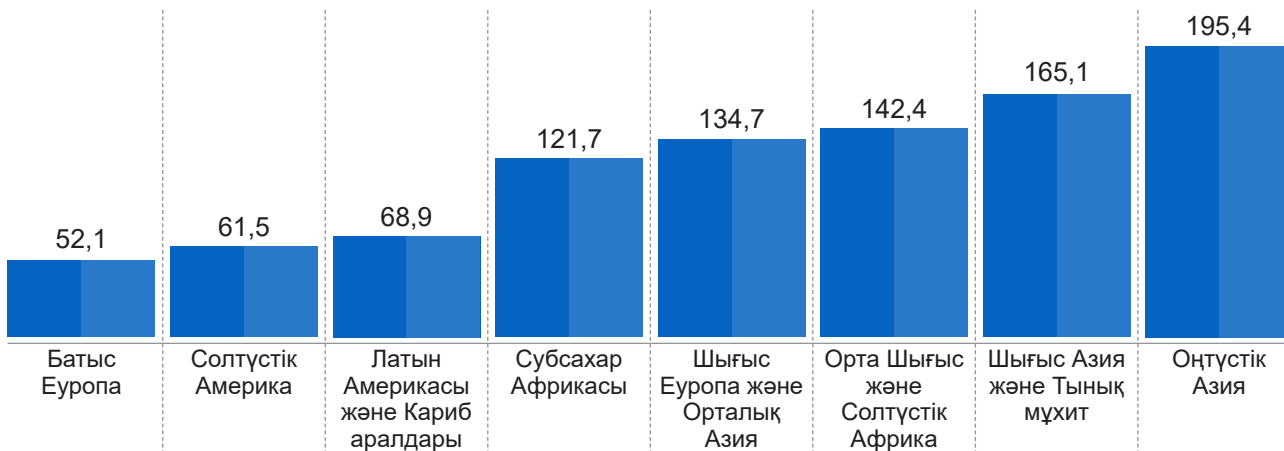
- медициналық кадрлардың жетіспеушілігі;
- медициналық қызмет көрсету сапасы, әсіресе ауылдық жерлерде;
- соңғы уақытта ана мен бала өлімінің өсуі.

Репродуктивті денсаулық салаларында мамандардың: әсіресе акушер-гинекологтар және уролог-андрологтардың жетіспеушілігі өзекті мәселе болып табылады. Ерлер денсаулығын қамтамасыз ету мәселесі ерекше назар аударуды талап етеді.

Гендерлік теңдікті дамыту және гендерлік алшақтықты жою ұзақ мерзімді процесс болып табылады. Statista жаһандық порталының болжамдары бойынша Орталық Азия мен Шығыс Еуропадағы гендерлік алшақтықты 134 жылдан кейін толық жоюға болады (1.1.5-сурет)²⁶. Бұл сандар екі өңір бойынша орташаланған және Қазақстан мен Орталық Азияның басқа да елдеріндегі гендерлік алшақтық рейтингісі Шығыс Еуропа елдеріне қарағанда әлдеқайда төмен екенін ескерсек, Қазақстандағы гендерлік алшақтықты жою жоғарыда көрсетілгеннен әлдеқайда ұзақ мерзімде болуы мүмкін.

²⁶ <https://www.statista.com/statistics/1211917/number-of-years-until-gender-gaps-are-closed-worldwide-by-region/>

1.1.5-сурет. 2021 жылғы жағдай бойынша бүкіл әлемдегі гендерлік алшақтықты жойғанға дейінгі жылдар саны, өңірлер бойынша



Дереккөз: Statista.com

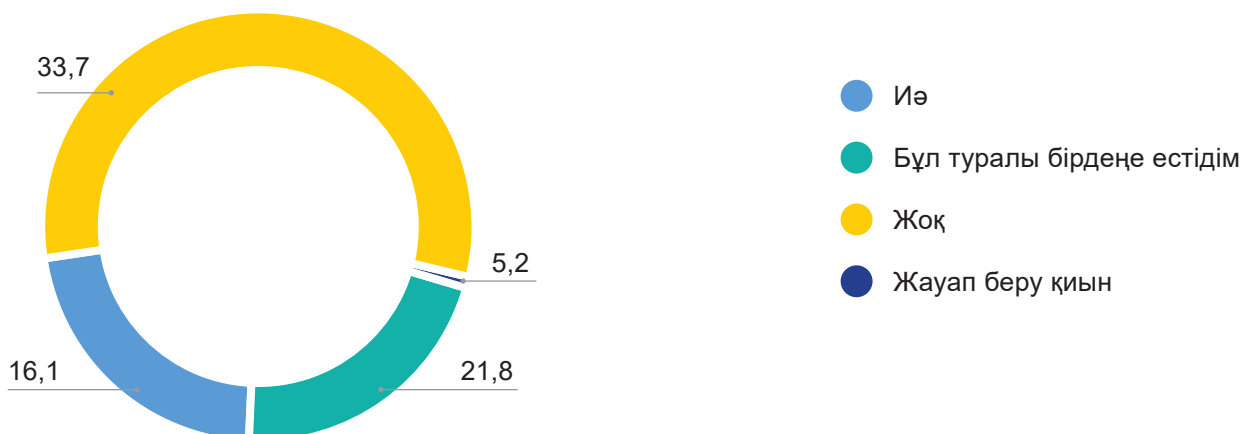
Осылайша, мемлекет тарапынан бірқатар прогрессивті қадамдарға қарамастан, Қазақстандағы гендерлік теңсіздік проблемасы өз өзектілігін сақтап отыр. Әйелдердің экономикалық және саяси мүмкіндіктерін кеңейту саласында неғұрлым проблемалық аспектілер байқалады. Ең үлкен гендерлік алшақтық әйелдердің саяси құқықтары мен мүмкіндіктері саласында тіркелген.

Қазақстандық қоғамда гендерлік теңдіктің дамуына кедергі келтіретін негізгі фактор әйелдердің қоғамдағы рөлі мен орны туралы дәстүрлі көзқарастар мен стереотиптердің басым болуы болып табылады.

1.2. Гендерлік ағартуды дамыту

ҚҚДИ сауалнамасының деректері халықтың гендерлік теңдік саласындағы құқықтық хабардарлығының айтарлықтай төмен екендігін көрсетеді, бұл гендерлік ағартуды дамыту бойынша кешенді шараларды талап етеді. Респонденттердің тек 21%-ы Қазақстан Республикасында ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын реттейтін нормативтік құжаттарды біледі. Респонденттердің 21,8%-ы бұл туралы бірдеңе естіген және 56,3%-ы бұл туралы ештеңе білмейді (1.2.1-сурет).

1.2.1-сурет. Сізге Қазақстан Республикасында ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын реттейтін нормативтік құжаттар таныс па? (%)



Ауыл тұрғындары арасында ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын реттейтін нормативтік құжаттармен таныс емес адамдардың үлесі қалалық тұрғындарға қарағанда (тиісінше 64% және 51,4%) жоғары. Зерттеу нәтижелері гендерлік теңдік саласында, әсіресе ауылдық жерлерде халықпен ақпараттандыру жұмысын жүргізу қажеттілігін көрсетеді.

Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын реттейтін қазақстандықтарға белгілі нормативтік құжаттардың ішінде «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының Кодексі (58,1%), Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі (58,1%), Адамның құқықтары мен бостандықтарын қорғау туралы халықаралық құқықтық актілер жиі айтылады (29,8%) (1.2.1-сурет).

1.2.1-кесте. Сізге Қазақстан Республикасында ерлер мен әйелдердің тең құқықтарын реттейтін нормативтік құжаттар таныс па?

	%
Адам құқықтары мен бостандықтарын қорғау туралы халықаралық құқықтық актілер	29,8
«Ерлер мен әйелдер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктердің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ҚР Заңы	29,0
«Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының Кодексі	58,1
ҚР Қылмыстық кодексі	44,4
2006-2016 жылдарға арналған ҚР гендерлік теңдік стратегиясы	8,4
ҚР 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы	14,4
«Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» ҚР Заңы	22,8
Басқа (ҚР Конституциясы, адам құқықтары туралы халықаралық билль)	1,1
Жауап беру қиын	7,3

Респонденттердің хабардарлығы мен олардың білім деңгейі арасында тікелей байланыс бар. Гендерлік теңдік саласындағы нормативтік құжаттармен танысқан орта, аяқталмаған орта және арнаулы орта білімі бар қазақстандықтардың үлесі 12%-дан 17,6%-ға дейін жетеді. Осы құжаттарды білетін аяқталмаған жоғары және жоғары білімі бар респонденттердің үлесі осы топтардың әрқайсысында 29,6% құрады. Магистрлік және докторлық дәрежесі бар (тиісінше 52,2% және 50%) адамдар арасында гендерлік теңдік саласындағы нормативтік құжаттарды білетін сұралғандардың үлесі бәрінен жоғары.

Қазақстандық ерлер мен әйелдер қандай да бір дәрежеде («бірдеңе естідім» және «жақсы білемін, бірақ қатысқан жоқпын» жауаптарының жиынтығы) отбасы мен әйелдерді қолдау шаралары туралы хабардар екенін атап өткен жөн. Олардың ішінде: көп балалы аналарға ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы (81,3%), атаулы әлеуметтік көмек (76,1%), жүктілік және босану бойынша демалыс (73,5%), жұмыс істейтін аналар үшін 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша төлем (73,5%), жұмыс істемейтін аналар үшін 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша жәрдемақы (72,5%) бала туғанда берілетін біржолғы жәрдемақы (71,4%). Респонденттер тек біліп қана қоймай, сонымен қатар отбасы мен әйелдерді қолдаудың кейбір мемлекет-

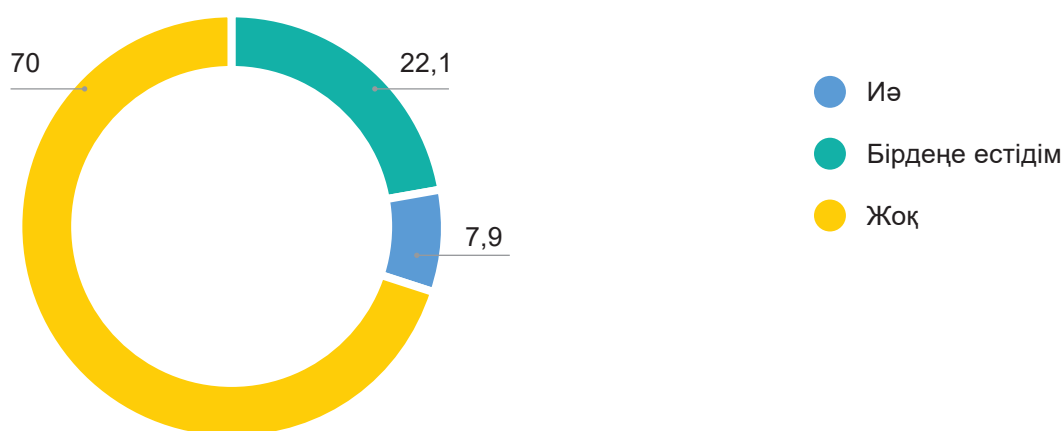
тік шараларын қолданады. Азаматтар ең алдымен мемлекеттік қолдаудың келесі шараларын: жүктілік және босану бойынша төлем (20,8%), бала туғанда берілетін біржолғы жәрдемақы (20,2%), жұмыс істемейтін аналарға арналған 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша жәрдемақы (17,7%), жүктілік және босану бойынша демалыс (17,3%), көп балалы аналарға ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақыны (7,1%) пайдаланады (1.2.2-кесте).

1.2.2-кесте. Айтыңызшы, Сіз отбасы мен әйелдерді қолдаудың қандай мемлекеттік шаралары туралы білесіз? (%)

Қолдау шаралары	Бірдеңе естідім	Жақсы білемін, бірақ қатысқан жоқпын	Білемін, қатыстым	Ештеңе білмеймін, естіген жоқпын
«Бақытты отбасы» Тұрғын үй құрылыс жинақ банкінен аз қамтылған және көп балалы отбасыларға арналған тұрғын үй бағдарламасы	44,1	26,2	2,2	27,5
Көп балалы отбасылар, толық емес отбасылар, мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған отбасылар үшін сатып алу құқығынсыз жалға берілетін тұрғын үй	40,7	25,8	2,0	31,5
Атаулы әлеуметтік көмек	44,2	31,9	4,8	19,1
Бала туғанда берілетін біржолғы жәрдемақы	37,5	33,9	20,2	8,4
Жүктілік және босану бойынша төлем	36,8	33,2	20,8	9,2
Жұмыс істемейтін аналарға арналған 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша жәрдемақы	38,2	34,3	17,7	9,8
Жұмыс істейтін аналар үшін 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша төлем	38,0	35,5	12,4	14,1
Көп балалы аналарға берілетін ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы	42,3	39,0	7,1	11,6
Жүктілік және босану бойынша демалыс	37,4	36,1	17,3	9,2
«ҰМАЙ» әйелдер ипотекасы	27,8	14,0	0,8	57,4
ЕҚДБ-ның «Бизнестегі әйелдер» бағдарламасы (екінші деңгейдегі банктер)	26,3	10,8	0,5	62,4
«Даму» қорының бағдарламалары (субсидиялар, кепілдіктер, жеңілдікпен несие беру)	33,0	15,3	1,3	50,4
«Атамекен» қорының бағдарламалары (қаржылық емес қолдау, оқыту)	29,5	15,6	1,7	53,2
Жұмыспен қамту орталығынан мүгедек балалары бар әйелдер үшін, көп балалы аналар үшін бизнес ашуға гранттар	29,0	15,3	1,1	54,6
Әйелдер кәсіпкерлігін дамыту орталықтары	29,6	12,5	0,6	57,2

Көптеген қазақстандықтар Қазақстанда отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы іске асырылып жатқанын білмейді. «Сіз Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы туралы білесіз бе?» сұрағына респонденттердің тек 7,9%-ы «иә» деп жауап берді, 22,1%-ы бұл туралы бірдеңе естіген және 70%-ы бұл туралы ештеңе білмейді (1.2.2-сурет). Жоғары (12,3%) және магистрлік білімі бар (21,7%) респонденттер осы құжат туралы көбірек біледі. Осылайша, орта және кәсіптік-техникалық білім беру деңгейінде ағарту жұмыстарын жүргізу маңызды.

1.2.2-сурет. Сіз Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы туралы білесіз бе? (%)



Бүгінгі таңда гендерлік ағарту проблемасы өзекті болып табылады. Қазақстан азаматтары гендерлік саясат саласындағы заңнамаларға және әйелдердің экономикалық белсенділігін қолдау шараларына қарағанда, отбасы институты саласындағы мемлекеттік қолдау шаралары мен нормативтік құқықтық актілер туралы көбірек хабардар. Гендерлік ағарту ісі мемлекеттік гендерлік саясат пен осы саладағы қолдау шаралары туралы хабардар болуды ғана емес, гендерлік теңдіктің дамуына кедергі келтіретін гендерлік стереотиптер мен көзқарастарды еңсеру жөніндегі жұмысты да қамтуға тиіс.

2 ТАРАУ.

ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІҢ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫ НЕГІЗДЕРІ

Тиісті құқықтық, институционалдық және құндылық-нормативтік негіздің болуы гендерлік теңдікті институционалдауға ықпал ететін маңызды элементтер болып табылады. Құқықтық база заңнаманы және оны іске асыру тетіктерін пысықтауды қамтиды. Институционалдық база тек мемлекеттік құрылымдар мен ұйымдарды ғана емес, сондай-ақ қоғамдық ұйымдар мен азаматтық қоғамның басқа да институттарының қызметін қамтиды. Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті институционалдаудың қажетті элементі ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін нығайтуға бағдарланған нормалар мен құндылықтарды қалыптастыру болып табылады.

Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктерін қамтамасыз ету саласындағы қоғамдық қатынастарды, сондай-ақ мемлекеттік және қоғамдық өмірдің барлық салаларында гендерлік теңдік үшін жағдайлар жасауға қатысты негізгі қағидаттар мен нормаларды «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңы реттейді. Мемлекет басшысының айтуынша 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы еліміздің құқықтық базасының маңызды элементі болып табылады, ал гендерлік мәселені шешу Қазақстанның өңірлік өлшемдегі сыртқы саясатының басымдықтарының бірі болып табылады²⁷. 2021 жылы ҚР Президенті Адам құқықтары саласындағы одан арғы шаралар туралы Жарлыққа қол қойды, оның негізгі бағыттарының бірі гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою болып табылады.

Гендерлік теңдікті іске асырудағы негізгі буын заңнама болып табылады. Бүгінгі таңда бұл салада мынадай проблемалық аспектілер байқалады:

1. Отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл тетіктерінің жетілмегендігі. «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Қазақстан Республикасының Заңында тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл саласында тиісті ведомствоаралық өзара іс-қимылдың және мемлекеттік басқарудың болмауына байланысты кемшіліктер бар. Сондай-ақ оның нормаларын дұрыс түсінуге және практикада қолдануға кедергі келтіретін заң техникасы мен терминологиялық сипаттағы кемшіліктер де бар. Заңда заң техникасының ережелері сақталмаған, атап айтқанда тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алуға бағытталған заңның мақсаттары мен міндеттері белгіленбеген. Тұжырымдамалық аппарат жетілдіруді қажет етеді. Отбасылық-тұрмыстық қатынастар ұғымы өте шектеулі және халықаралық тәжірибеге сәйкес келмейді, мұнда субъективті құрамға көптеген адамдар кіреді²⁸. Осыған байланысты ҚР Заңында отбасылық-тұрмыстық қатынастар ұғымын былайша кеңейту ұсынылады: «отбасылық-тұрмыстық қатынастар – ерлі-зайыптылар, бұрынғы ерлі-зайыптылар, бірге тұратын немесе бірге тұрған

²⁷ Мемлекет басшысының «Ұрпақ теңдігі» жаһандық форумында сөйлеген сөзі <https://www.akorda.kz/ru/prezident-kazahstana-vystupil-s-videoobrashcheniem-na-globalnom-forume-pokolnie-ravenstva-16616>

²⁸ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214/_z090214.htm

адамдар, жақын туыстар, ортақ баласы (балалары) бар адамдар арасындағы қатынастар, сондай-ақ туыстық, жекжаттық, бала асырап алу(бала асырап алудан) немесе баланы тәрбиелеуге қабылдау, бірге тұру жағдайында үй шаруашылығын бірлесіп жүргізуге өзара құқықтары мен міндеттерден туындайтын қатынастар». «Құқық бұзушылықтардың алдын алу туралы» ҚР Заңында жалпы, арнайы және жеке шаралар арқылы жүзеге асырылатын құқық бұзушылықтардың алдын алу шараларының жүйесі көзделген. Алайда, «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Заңда²⁹. алдын-алу шараларын қамтитын жеке алдын-алу шараларының тізімі ғана берілген. Осыған байланысты жалпы алдын алудың мынадай шараларын қарастыру ұсынылады:

1) отбасы мәселелері жөніндегі уәкілетті орган әзірлейтін тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы жөніндегі шаралардың тиімділігіне талдау және бағалау жүргізудің орталықтандырылған мониторингін және әдіснамасын қамтамасыз ету;

2) стратегиялық жоспарлар мен аумақтарды дамыту бағдарламаларында тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы бойынша нысаналы индикаторларды айқындау;

3) тұрмыстық зорлық-зомбылық фактілері туралы статистикалық деректерге мониторинг жүргізу, оларды жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды талдау;

4) орталық және жергілікті деңгейлерде тұрмыстық зорлық-зомбылықтың профилактикасы саласындағы іс-шаралар кешенін әзірлеу және іске асыру;

5) тұрмыстық зорлық-зомбылықтың жай-күйіне, себептері мен жағдайларына, тұрмыстық зорлық-зомбылықтың профилактикасы саласындағы заңнаманың тиімділігіне және заңнамаға сәйкес оны қолдану практикасына зерттеулер жоспарлау, ұйымдастыру және жүргізу;

6) тұрмыстық зорлық-зомбылықтың профилактикасы, ана, әке болуды, баланы қорғау, адам құқықтарын құрметтеу, жеке адамды дамыту және тәрбиелеу, кемсітушілікке жол бермеу, қоғамда, оның ішінде білім беру қызметі шеңберінде және бұқаралық ақпарат құралдарында мінез-құллықтың зорлық-зомбылық модельдеріне төзбеушілікті қалыптастыру бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмысын жүргізу³⁰.

2. Сексуалдық бопсалауға қарсы іс-қимылдың жұмыс істейтін тетігінің болмауы. Бүгінгі таңда Қазақстан заңнамасында «сексуалдық бопсалау» термині жоқ. Сексуалдық бопсалаудың нақты жіктемесі және олар үшін жауапкершілік жоқ. Жанама түрде сексуалдық бопсалау үшін жауапкершілік Еңбек кодексінің, Қылмыстық кодекстің және әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің бірқатар баптарында қарастырылған. Бұл ретте әрбір бап құқық бұзушылықты өзінше айқындайды (2.1-кесте).

²⁹ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30657323

³⁰ «Қазақстан Республикасындағы отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл туралы» ұлттық баяндама / А.Е.Есенбаев, Ә.С.Кайдарова, А.С.Рақышева, А.К.Николаева, Д.М.Айкенова, С.П.Тұрсынбекова А.С.Жолдыбалина, Х.Қ.Әжіғұлова, , М.Х.Хасенов, А.Н.Родионов, Л.Т.Күлтемірова, F.M.Молдақұлова, А.М.Әшімова, А.И.Досмұхамбетова, Б.Қ.Ермекбаева – Нұр-Сұлтан: 2021. – 300 б.

2.1-кесте. Бүгінгі таңда сексуалдық бопсалау жағдайларына жататын баптар

Құқық бұзушылықтың сипаттамасы	Дереккөз
Қорлау, яғни басқа адамның абыройы мен қадір-қасиетін әдепсіз түрде кемсіту	ҚР Қылмыстық Кодексі 131-бап. Қорлау
Барынша арсыздықпен ерекшеленетін әдепсіз әрекеттер	ҚР Қылмыстық Кодексі 293-бап. Бұзақылық
Жеке тұлғаларға қорлап тиісу	Әкімшілік құқық бұзушылық туралы 434-бап. Ұсақ бұзақылық
Әдепсіз сөздермен, әдепсіз мінез-құлықпен, қорлайтын жәбірлеумен, әдепсіз қимылдар (белгілер), заттармен білдірілген сыйламаушылықты көрсету	Әкімшілік құқық бұзушылық туралы 80-1-бап. Медицина және (немесе) фармацевтика қызметкерлерінің заңды қызметіне кедергі келтіру Әкімшілік құқық бұзушылық туралы 409-бап. Қазақстан Республикасының білім беру, дене шынықтыру және спорт саласындағы заңнамасын бұзу
Тәрбиелеу жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қарсы қылықтар	ҚР Еңбек кодексі 52-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздері

Дереккөз: *ctcheck.kz*

Балаларға қатысты сексуалдық бопсалау бөлек бөлінбейді. 2022 жылдың мамыр айында елорданың автобустарының бірінде ер адам 12 жасар қызға қатысты орынсыз әрекеттер жасаған, ал құқық қорғау қызметкерлері «ұсақ бұзақылық» бабы бойынша әкімшілік іс қозғаған оқиға мысал бола алады. Кейде харассменттерді, соның ішінде балаларға қатысты «қоғамдық орындарда тиісу» деп жіктеледі. ҚР ӘҚБК 449 бабына сәйкес тиісу келесідей «Қоғамдық орындарда заттарды өзгеше тәсілмен сатып алу, сату, айырбастау немесе иемдену мақсатында кәсіпкерлік субъектісі болып табылмайтын адам жасаған, сондай-ақ бал ашу, қайыршылық, сексуалдық сипатта қызметтер көрсету не өзге де қызметтер көрсетуді күштеп таңу мақсатында тиісу, яғни мазалап өтініш білдіру – жеке тұлғаларға ескерту жасауға не бес айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады»³¹.

3. Төмен жалақы туралы жалған анықтама беру арқылы **алименттік берешектерді төлеуден жалтаруға немесе толық төлемеуге қарсы іс-қимыл тетігін толық пысықтамау**. ҚР ҚК 139-бабы ата-ананың кәмелетке толмаған балаларды күтіп-бағуға сот шешімі бойынша қаражат төлеуден үш айдан астам жалтаруы алты жүз сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық жұмыстарға тартуға не екі жылға дейінгі мерзімге бас бостандығынан айыру түріндегі жазаны белгілей-

³¹ Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Кодексі (03.09.2022 ж. жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

ді. Бірақ сонымен бірге жауапкерлер көбінесе кірістерін төмендетіп, алиментті толық төлемейді. Жауапкерлердің бір бөлігі өзін-өзі жұмыспен қамтығандар болып табылады не қосымша табысы тауып, зейнетақы аударымдарын жасамайды. Егер жауапкер жұмыссыз болса, онда алимент бойынша берешек орташа жалақы мөлшерінен есептеледі. Егер жауапкер – өзін-өзі жұмыспен қамтыған адам салық және зейнетақы аударымдарын жасамаса, онда алимент төлеу жұмыссыз ретінде есептеледі. Мұнда да бұрмалануы мүмкін. Себебі сотталушының кірісі елдегі ресми орташа жалақы деңгейінен едәуір төмен болуы мүмкін.

Жауапкерлердің, оның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың кірісін бақылау тетігін неғұрлым егжей-тегжейлі пысықтау қажет.

Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті институтционалдау жолындағы келесі маңызды қадам гендерлік теңдік саласындағы уәкілетті органды құру болып табылады. Қазіргі уақытта бұл құрылым Қазақстанда жоқ. Бұл ретте ҚР Президенті жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия түріндегі консультативтік-кеңесші орган жұмыс істейді, оның негізгі міндеті қоғам өмірінің әртүрлі салаларындағы гендерлік алшақтықты қысқарту бойынша жұмыс болып табылады.

Сараптама қоғамдастығының кейбір өкілдерінің пікірінше гендерлік саясат саласында арнайы уәкілетті орган құру қажеттілігі бар.

«Мен отбасы министрлігін құруды ұсынар едім, егер бізде гендерлік саясат тек әйелдер құқығын қорғау ретінде қабылданса, онда отбасы министрлігі жанама түрде отбасындағы барлық мүшелерге: әйелдер, ерлер мен балаларға көмектеседі, мүмкін, тиімдірек болар еді. Олардың жеке бюджеті, жекелеген комитеттері мен департаменттері, жеке статистикасы болар еді»

(Қарағанды облысы әкімдігі жанындағы Ұлттық комиссияның мүшесі).

Сарапшылар арасында жаңа орган құру арқылы бюрократиялық аппаратты кеңейту ерлер мен әйелдердің тең құқықтарына қол жеткізу үшін тиімсіз деп болжайтын балама ұстаным бар. Осы пікірге сәйкес Қазақстанда гендерлік және экономикалық теңсіздікті қысқартуға қазіргі институттардың жұмыс істеуін дамыту мен жақсарту және азаматтардың саясатқа қатысуға сұранысын қанағаттандыру ықпал ететін болады:

«Бюрократиялық аппаратты ұлғайту – бұл гендерлік теңдік саясатын іске асыру үшін ең тиімділігі аз шешім. Бастамалар, қолданыстағы заңдар, ратификацияланған халықаралық актілер, мемлекеттік органдарда, Парламентте квоталар жұмыс істеуі үшін азаматтардың саясатқа қатысуы, бәсекелестік сайлау, саяси жүйеде тежемелік пен тепе-теңдіктің теңгерімділігі қажет» (әлеуметтанушы-талдаушы, гендерлік зерттеулер саласындағы маман).

«Менің ойымша, бүгінгі күні Конституция мен барлық заңнама гендерлік теңдік мәселелерін іске асыру үшін жеткілікті. Егер уәкілетті орган туралы айтатын болсақ, бүгінгі таңда Қазақстанда әзірше жеткілікті деп есептеймін. Себебі әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия бар, бірақ жетіспейтін жалғыз нәрсе, менің ойымша, бұл орган кеңесші орган ретінде жұмыс істейді. Бұл жерде негізінен жиі жиналыс болып тұрады, іс жүзінде жоғарыдан бақыланатын мандаттар көп» (Хатшылықтың тұрақты даму мақсаттары жөніндегі өкілі).

Қазіргі уақытта гендерлік саясат мәселелеріне әкімдіктер жанындағы мынадай министрліктер мен олардың бейінді басқармалары жетекшілік етеді:

- ҚР Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі отбасылық және гендерлік саясат мәселелерімен айналысады, отбасылық және гендерлік саясатты ақпараттық қамтамасыз ету мәселелерін шешу бойынша жұмысты жүзеге асырады;

- ҚР Денсаулық сақтау министрлігі – репродуктивті денсаулық, ана денсаулығын қорғау, ерлер денсаулығын сақтау;

- ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі – отбасылық тұрмыстық зорлық-зомбылық құрбандарына арнаулы әлеуметтік қызметтер көрсету, осал топтарды әлеуметтік қолдау; еңбек және жұмыспен қамту мәселелері;

- ҚР Ішкі істер министрлігі – отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылық, жыныстық зорлық-зомбылық;

- ҚР Оқу-ағарту министрлігі (атап айтқанда, Балалардың құқықтарын қорғау комитеті) – балаларға қатысты зорлық-зомбылық, оның ішінде балаларға қатысты жыныстық зорлық-зомбылық.

Отбасылық және гендерлік саясат саласындағы мүлдем жаңа уәкілетті органды құру шектен тыс төрешілдікке және жергілікті жерлерде проблемалық мәселелерді шешудің баяулауына алып келуі мүмкін. Сондықтан әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның өкілеттіктерін кеңейту, осы органды консультативтік-кеңесші органнан өкілетті органға ауыстыру туралы мәселені қарау ұсынылады. Бұл ретте өңірлердегі ахуал Комиссияның өңірлік өкілдіктерінің әкімдіктер жанындағы министрліктердің бейінді басқармаларымен өзара іс-қимылы арқылы шешілетін болады.

Гендерлік теңдіктің институционалдық негіздерін құру саласындағы кең таралған әлемдік практика гендерлік-бағдарланған бюджеттеуді енгізу болып табылады. Бұл тәжірибе әйелдер үшін жеке бюджетті білдірмейді. Бұл тең мүмкіндіктер саясатына немесе әйелдерді алға ілгерілетуге бағытталған бюджеттік қаражатпен шектелмейді, бірақ бүкіл бюджетті, кірістер мен шығыстарды қамтиды. Гендерлік сезімтал бюджеттеу гендерлік проблематиканы есепке алудың ажырамас бөлігі болып табылады, ал бюджетті әзірлеу мен саясатты әзірлеу тығыз ынтымақтастықта жүзеге асырылуы тиіс³².

Қазақстанда гендерлік бағдарланған бюджеттеуді енгізу жолындағы кедергілердің бірі гендерлік бюджеттеу процесін реттеуге бағытталған нормативтік-құқықтық актілердің болмауы болып табылады:

³² <https://rm.coe.int/1680596143>

«Міне, Қазақстанда гендерлік бюджеттеу тақырыбы он жылдан астам уақыт бойы талқыланып келеді. Бірақ ешқандай өзгеріс жоқ, өйткені ештеңе заңнамалық деңгейде өзгертілмеген. Егер гендерлік бюджеттеу процесін реттейтін заңдар, кодекстер, нормалар, құқықтар болмаса, онда бұл туралы ойлау тіпті күлкілі. Ал, яғни, біз тек ой жүгіртіп, мұның қаншалықты маңызды, қажет және жақсы екенін ғана айтамыз».

(Қарағанды облысының облыстық әкімдігі жанындағы ұлттық комиссия мүшесі).

Мамандардың пікірінше, гендерлік бюджеттеу елдімекеннің инфрақұрылымымен тығыз байланысты және бұл салада азаматтардың қажеттіліктері мен күнделікті өміріне байланысты көптеген мәселелер ескерілмеген:

«Біз перзентхана бар екенін, жарақат пункті бар екенін және мысалы, есіктің ені мен дәретханалардың мөлшері әртүрлі екенін ескере отырып, ауруханалар салуды қолға алмайынша, біз ешқашан гендерлік құқықтарды сақтау жағдайында болмаймыз. Егде жастағы әйелдер мен ер адамдар, арбадағы балалары бар аналар оларға көтеріліп, қандай да бір жолмен жайлылық, қауіпсіздікпен қозғалуы үшін тротуарларды салу керек екенін түсінбейінше, біз де гендерлік бюджеттеу тақырыбын ілгерілетпе алмаймыз. Әзірге біз бюджеттің қалалық мәслихаттар деңгейінде қалай бөлінетінін және неге әйелге емес, кезекті ер адамға ескерткіш салу керек деп шешіліп жатқанын түсінбейміз-бұл да үлкен мәселе».

(Қарағанды облысының облыстық әкімдігі жанындағы ұлттық комиссия мүшесі).

«Қаржы министрлігі мен бюджет саясатына жауапты адамдар тарапынан нақты көзқарас жоқ. Менің ойымша, мұндай мәселемен айналысатын барлық мемлекеттік қызметкерлер гендерлік бюджеттеудің мәнін түсінбейді. Сондықтан бұл мәселе орнында тұр. Егер қазір кем дегенде үш жылда бір рет бюджетті жоспарлау кезінде гендерлік талдауды енгізуді бастау қажет. Сонда қандай қаражат бар екенін анықтауға болады, бар бюджет көлемін тиімділікті арттыру үшін қайта бөлуге болады»

(Хатшылықтың тұрақты даму мақсаттары жөніндегі өкілі).

«Біздің ер адамдар Мәжілісте және Сенатта отырып, онда тек қаржы қорғанысы мен соғыс мәселелеріне ғана бас қатыруда, әйелдерге жақын проблемалар мен тақырыптар үшін бас көтерген әйелдер болмаса да, гендерлік бюджеттеу тақырыбы – бұл Қазақстанда енгізуге тырысатын және қайтадан формалды түрде болатын, шынымен жұмыс істемейтін кезекті халықаралық норма»

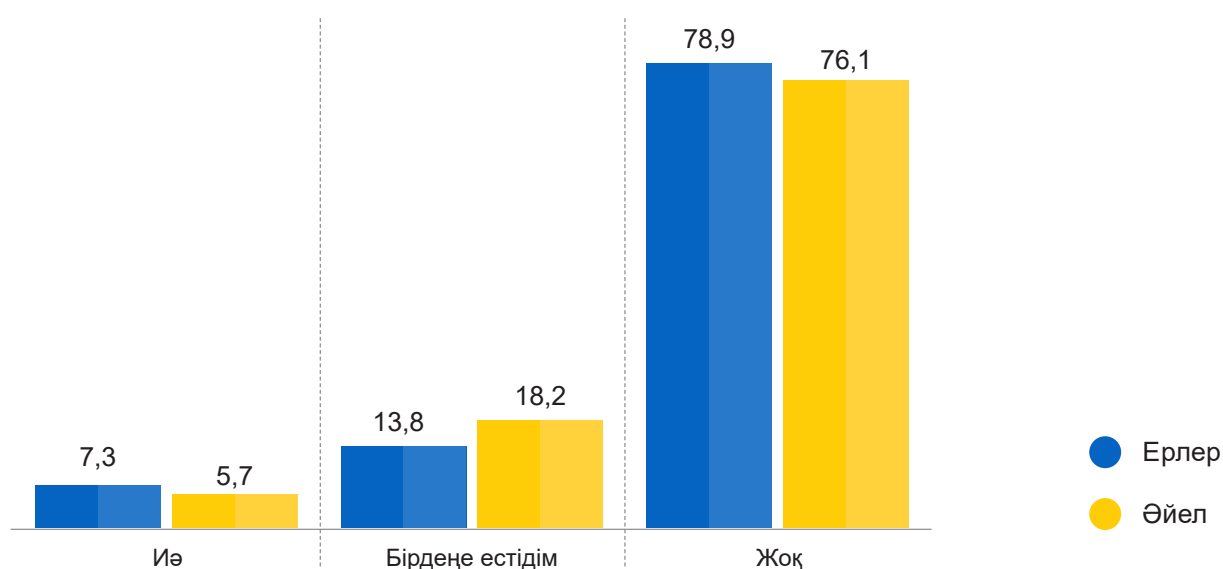
(Қарағанды облысының облыстық әкімдігі жанындағы ұлттық комиссия мүшесі).

Қазақстандықтардың гендерлік бағдарланған бюджеттеу туралы хабардар болуын анықтау мақсатында оларға: «Сіз гендерлік бюджеттеу деген не екенін білесіз бе?» сұрағы қойылды.

Сауалнама деректері бойынша қазақстандықтардың басым бөлігі (77,5%) гендерлік бағдарланған бюджеттеу дегеннің не екенін білмейді. 16,1% – бұл туралы бірдеңе естген және тек 6,4%-ы бұл ұғыммен таныс екенін мәлімдеген.

Респонденттердің жынысына байланысты гендерлік бюджеттеу туралы ақпараттандырылуында айтарлықтай айырмашылық байқалды. Ерлердің 78,9%-ы және әйелдердің 76,1%-ы осы ұғыммен таныс емес (2.1-сурет).

2.1-сурет. Респонденттердің гендерлік бюджеттеу туралы хабардар болуы (%)



Осылайша, Қазақстандықтардың гендерлік бюджеттеу туралы хабардар болу деңгейі өте төмен. Сарапшылардың пікірінше, оны енгізу үшін бірқатар дайындық шараларын жүргізу қажет, атап айтқанда гендерлік бюджеттеу процесін реттеуге бағытталған нормативтік-құқықтық актілерді қабылдау қажет.

Сауалнама мен халықаралық зерттеулердің деректері Қазақстанда гендерлік теңсіздіктің бар екенін және бірқатар проблемалық мәселелердің бар екенін (тұрмыстық зорлық-зомбылық, сексуалдық бопсалау, гендерлік стереотиптердің таралуы, әйелдердің басшылық және саяси ұстанымдарға қол жеткізуінің қиындауы және т.б.) айғақтайды. Осыған байланысты ҚР Президенті жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияны консультативтік-кеңесші комиссиядан уәкілетті органға қайта квалификациялау туралы мәселені қарау ұсынылады.

Заңнамада пысықтау қажет негізгі жағдай бірінші кезекте әйелдер мен балалардың қауіпсіздігін қамтамасыз етуге, әсіресе сексуалдық бопсалауды, отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылықты және нәпсілік қол сұғушылықты болдырмау мәселелеріне қатысты.

3 ТАРАУ.

ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЖӘНЕ САЯСИ МҮМКІНДІКТЕРІ

3.1 Әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту

Соңғы жылдары әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту саласында бірқатар оң өзгерістер байқалуда. Отбасылық міндеттерді еңбек қызметімен ұштастыру мүмкіндіктерін жасау мақсатында еңбек заңнамасында ата-аналардың икемді жұмыспен қамту және бала күтімі демалысына құқықтары туралы нормалар бекітілген. Сондай-ақ әйелдердің, жүкті әйелдердің және баласы бар әйелдердің еңбегін реттеу ерекшеліктерін бекітетін нормалар да көрініс тапты. Өзінің қабілетін іске асыруға және әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал ететін прогрессивті қадам 2021 жылы әйелдердің еңбегін пайдалануды шектейтін жұмыстардың тізімін алып тастау болды. Бұл тізімде 200-ден астам мамандық болды.

Мемлекет әйелдер кәсіпкерлігін қолдаудың түрлі шараларын (жеңілдетілген несие беру, бағдарламалар мен субсидиялар, бизнесті дамытуға гранттар, әйелдер кәсіпкерлігін дамыту орталықтары) ұсынады.

Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасында негізгі басымдықтар ретінде биліктің атқарушы, өкілді және сот органдарында, мемлекеттік, квазимемлекеттік және корпоративтік секторларда шешімдер қабылдау процестеріне тартылған әйелдердің кемінде 30% деңгейдегі өкілдігін қамтамасыз ету белгіленген. Бұл шара әйелдердің экономикалық және саяси құқықтары мен мүмкіндіктерін айтарлықтай кеңейтуге мүмкіндік береді.

«Атамекен» ұлттық кәсіпкерлер палатасы әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның қолдауымен өңірлерде **әйелдер кәсіпкерлігін дамытудың 17 орталығын** құрды. Аталған орталықтар әйелдердің бизнестегі проблемалары мен қажеттіліктерін анықтайды және менторлықты жүзеге асырады, оқытуды өңірдің қажеттіліктері мен мұқтаждықтарына қарай жүргізеді.

Респондент-әйелдерден сауалнама алу деректері бойынша олар баланың туылуы мен күтіміне, сондай-ақ осал отбасыларға көмек көрсетуге байланысты әртүрлі қолдау шаралары мен төлемдер туралы көбірек біледі. Мәселен, респонденттер көп балалы аналарға ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы (42,2%), жұмыс істейтін аналарға арналған 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша төлем (37%), жүктілікке және босануға байланысты демалыс (34,9%) туралы жақсы біледі. Бұл ретте қазақстандық азаматшалар әйелдер кәсіпкерлігін ынталандыру және әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін қолдау шаралары туралы аз біледі. Экономикалық белсенділікті қолдау шараларының ішінде респонденттерге «Даму» (18%), «Атамекен» (15,7%) қорларының бағдарламалары, мүгедектігі бар балалары бар әйелдер үшін, көп балалы отбасылар үшін бизнес ашуға Жұмыспен қамту орталығының гранттары (16,7%) көбірек таныс (3.1.1-кесте).

3.1.1-кесте. Әйелдер өздері білетін не пайдаланған отбасы мен әйелдерді қолдау шаралары (респондент-әйелдер сауалнамасының деректері бойынша, %)

Шаралар	Бірдеңе естідім	Жақсы білемін, бірақ қатысқан жоқпын	Білемін, қатыстым	Ештеңе білмеймін, естіген жоқпын
Табысы төмен және көп балалы отбасыларға арналған «Бақытты отбасы» бағдарламасы	44,3	28,5	2,2	24,9
Мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған көп балалы, толық емес отбасылар үшін сатып алу құқығынсыз жалға берілетін тұрғын үй	42,8	26,5	2,2	28,5
Атаулы әлеуметік көмек	44,6	32,8	7,7	14,8
Бала туғанда берілетін біржолғы жәрдемақы	30,0	31,9	33,2	4,9
Жүктілік және босану бойынша төлем	29,3	31,3	33,9	5,5
Жұмыс істемейтін аналарға арналған 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша жәрдемақы	31,7	33,9	29,0	5,5
Жұмыс істейтін аналар үшін 1 жасқа дейінгі бала күтімі бойынша төлем	32,1	37,0	20,6	10,2
Көп балалы аналарға ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы	38,3	42,2	11,7	7,9
Жүктілік және босану бойынша демалыс	29,8	34,9	29,7	5,7
«ҰМАЙ» әйелдер ипотекасы	28,7	16,2	0,8	54,3
ЕҚДБ-ның «Бизнестегі әйелдер» бағдарламасы (екінші деңгейдегі банктер)	26,9	11,7	0,5	60,9
«Даму» қорының бағдарламалары (субсидиялар, кепілдіктер, жеңілдікпен кредит беру)	30,7	18,0	1,7	49,6
«Атамекен» қорының бағдарламалары (қаржылық емес қолдау, оқыту)	28,3	15,7	2,0	53,9
Жұмыспен қамту орталығынан берілетін мүгедек балалары бар әйелдер үшін, көп балалы отбасылар үшін бизнес ашуға арналған гранттар	29,6	16,7	0,8	52,9
Әйелдер кәсіпкерлігін дамыту орталықтары	30,1	13,4	0,6	55,9

Жоғарыда келтірілген ақпаратты талдау келесі тұжырымдар мен болжамдар жа-сауға мүмкіндік береді.

Бірінші, әйелдердің кәсіпкерлікті қолдаудың қолда бар шаралары туралы хабар-дар болуының төмендігі. Осылайша, іс жүзінде барлық көрсетілген шаралар бой-ынша респонденттердің 50%-дан астамы олар туралы «ештеңе білмейтінін және естімегенін» атап өтті.

Екінші, әйелдер белсенділігінің жоғары болмауы. Кәсіпкерлікті қолдау құрал-дары туралы хабардарлықтың төмендігіне қарамастан, респонденттердің кейбір бөлігі «бірдеңе естігенін» (шамамен 30%), сондай-ақ «жақсы білетінін, бірақ қа-тыспағанын» (11%-дан 18%-ға дейін) атап өтті. Сонымен қатар, «олар не біледі және қатысты ма» деген сұраққа жауап берген респонденттердің үлесі өте төмен және 0,5%-дан 2,0%-ға дейін өзгереді. Бұл әйелдердің кәсіпкерлікпен айналысуына кедергі келтіретін тосқауылдардың болуын жанама түрде растауы мүмкін.

2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша тіркелген шағын және орта кәсіп-керлік субъектілерінің (ШОК) саны 1 694 672 құрады, оның ішінде 737 753-ін әйел-дер басқарады. Осылайша, бүгінгі таңда әйелдер басқаратын ШОК субъектілерінің үлесі 30,3% құрады³³.

McKinsey зерттеу деректері бойынша әйелдердің экономикаға ерлермен тең дәрежеде қатысуы 2025 жылға қарай әлемдік ЖІӨ-ге 28 трлн. доллар, яғни 11-26% қосар еді. Бұл Шығыс Еуропа мен Орталық Азияда, Таяу Шығыста және Солтүстік Африкада ЖІӨ-нің 9% - ға өсуін білдірер еді³⁴.

Сауалнамаға сәйкес әйелдердің 47,3%-ы өз ісін ашып, бизнеспен айналысқысы келеді. Өз ісін ашуға кедергі келтіретін ең көп таралған себептер ретінде әйелдер қаражаттың жетіспеушілігін (64,7%), тәжірибенің, білімнің жетіспеушілігін (33%), қорқыныш сезімдерін (22,4%) атады (3.1.2-кесте).

3.1.2-кесте. *Өзіңіздің бизнесіңізді ашуға не кедергі келтіреді?*

	Ерлер	Әйелдер
Қаражаттың жетіспеушілігі	65,4%	64,7%
Тәжірибе, білімнің жетіспеушілігі	26,4%	33,0%
Қорқыныш	14,2%	22,4%
Ері, зайыбы тарапынан тыйым салу	1,7%	1,9%
Туысқандар тарапынан тыйым салу	2,4%	2,9%
Жұмыс себебінен уақыттың жетіспеуі/болмауы	10,2%	10,3%
Үй шаруасымен айналысу қажеттілігіне байланысты уақыттың болмауы/ жетіспеуі	1,4%	8,7%
Сыбайлас жемқорлық	12,5%	7,1%

³³ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=106&slug=2018-1&cat_id=6&lang=ru

³⁴ <https://kapital.kz/business/99356/dolya-zhenskogo-predprinimatel-stva-v-msb-rk-sostavlyayet-43-yebr.html>

	Ерлер	Әйелдер
Бюрократия	10,2%	7,1%
Ештеңе кедергі емес	13,6%	10,9%
Менің бизнесім бар	1,4%	0,6%
Жауап беру қиын	2,7%	1,9%

Еңбек нарығының негізгі индикаторларын талдау әйелдер мен ерлер статистикасындағы кейбір сәйкессіздіктерді көрсетеді.

2021 жылы жұмыс күші 9,2 млн. адамды құрады, оның ішінде ерлер – 4,7 млн. және әйелдер – 4,5 млн. Бұл ретте халық санындағы жұмыс күшінің үлесі 69,3%-ды, ерлер – 75,4%-ды және әйелдер – 63,9%-ды құрады. Жұмыспен қамтылған халықтың негізгі бөлігін (8,8 млн. адам) жалдамалы қызметкерлер – 6,7 млн., оның ішінде 3,4 млн. ерлер және 3,3 млн. әйелдер (3.1.3-кесте) құрады.

Жұмыссыздыққа қатысты кейбір статистика ерекше назар аударады. Мәселен, әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейі 2019 жылғы 5,3%-дан 2021 жылы 5,5%-ға дейін тұрақты өсуді көрсетіп отыр, ерлерде бұл көрсеткіш жоғарыда көрсетілген кезеңде әртүрлі бағыттағы серпінде болды. Әйелдердің ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейінің көрсеткіші (2,6%) ерлердегі осы көрсеткіштен (1,6%) едәуір асып түсті.

3.1.3-кесте. Еңбек нарығының негізгі индикаторлары

	2019			2020			2021		
	Барлығы	ерлер	әйелдер	Барлығы	ерлер	әйелдер	Барлығы	ерлер	әйелдер
Жұмыс күші, мың адам	9221,5	4739,7	4481,8	9180,8	4729,1	4451,7	9256,8	4756,6	4500,1
Халық санындағы жұмыс күшінің үлесі, %	70,1	76,3	64,6	69,2	75,5	63,7	69,3	75,4	63,9
Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	8780,8	4535,4	4245,4	8732,0	4519,5	4212,5	8807,1	4554,9	4252,2
Жалдамалы қызметкерлер, мың адам	6681,6	3443,0	3238,6	6686,7	3404,2	3282,5	6710,2	3414,1	3296,1
Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, мың адам	2099,2	1092,4	1006,8	2045,4	1115,3	930,1	2096,9	1140,9	956,0
Жұмыссыз халық, мың адам	440,7	204,3	236,3	448,8	209,6	239,2	449,6	201,7	247,9
Жұмыссыздық деңгейі, %	4,8	4,3	5,3	4,9	4,4	5,4	4,9	4,2	5,5

	2019			2020			2021		
	Барлығы	ерлер	әйелдер	Барлығы	ерлер	әйелдер	Барлығы	ерлер	әйелдер
Жастар жұмыссыздығының деңгейі, % (15-24 жас аралығында) ¹⁾	3,6	3,2	4,0	3,8	3,4	4,2	3,7	3,3	4,3
Жастар жұмыссыздығының деңгейі, % (15-28 жас аралығында) ²⁾	3,7	3,3	4,1	3,8	3,3	4,5	3,8	3,2	4,4
Ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейі, %	2,2	1,7	2,6	2,2	1,7	2,7	2,1	1,6	2,6

*1) Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына сәйкес жастарға жатқызу жасы

2) «ҚР Мемлекеттік жастар саясаты туралы» ҚР Заңына сәйкес жастарға жатқызу жасы

3) Осы жерде және одан әрі деректер 208 275 үй шаруашылығын іріктеп зерттеу қорытындылары негізінде қалыптастырылды (Үй шаруашылықтарының жалпы санының 4,48%), тексеру кезеңділігі – жылына бір рет

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

2021 жылғы деректер бойынша әйелдер жұмыссыздығының деңгейі тиісінше ерлер жұмыссыздығының деңгейінен 1,3%-ға (5,5% және 4,2%) артық. Жұмыссыздық деңгейінің гендерлік айырмашылығы Қызылорда және Павлодар облыстарын қоспағанда, барлық өңірлерде байқалады. Ең жоғары айырмашылық Маңғыстау (5,9%), Алматы, Қарағанды облыстарында және Алматы қаласында (2,4%) (3.1.4-кесте).

3.1.4-кесте. Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша 2021 жылғы жұмыссыздық деңгейі (%)

Облыс	Ерлер	Әйелдер
Қазақстан Республикасы	4,2	5,5
Ақмола	4,9	5,0
Ақтөбе	4,4	5,2
Алматы	3,6	6,0
Атырау	4,8	4,9
Батыс Қазақстан	4,5	5,2
Жамбыл	4,8	4,9
Қарағанды	3,3	5,7
Қостанай	4,9	4,7
Қызылорда	4,9	4,9
Маңғыстау	2,1	8,0
Павлодар	4,8	4,8

Облыс	Ерлер	Әйелдер
Солтүстік Қазақстан	4,8	4,9
Түркістан	4,6	5,7
Шығыс Қазақстан	4,5	5,1
Нұр-Сұлтан қ.	4,5	4,7
Алматы қ.	3,9	6,3
Шымкент қ.	4,1	6,0

* Деректер 223 143 үй шаруашылығын іріктеп зерттеу қорытындылары негізінде қалыптастырылды (жалпы санынан 4,4%)

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

2021 жылы Қазақстанда әйелдердің орташа айлық кесімді жалақысы орта есеппен 202,3 мың теңгені құрады. Салыстыру үшін: ерлер үшін көрсеткіш 246,3 мың теңгеге жетті. Қазақстанда ерлер әйелдерге қарағанда ұқсас салаларда 21,7%-ға жоғары жалақы алады.

Еңбекақы төлеудегі ең елеулі алшақтық бар салалар арасында – балық аулау және аквамәдениет (мұнда ерлер бірден әйелдерден 70,7% - ға көп алады), өмір сүру және тамақтану бойынша қызметтер (50,3% - ға), ең жоғары ақы төленетін салалардың бірі – қаржылық және сақтандыру қызметі (46,6%-ға), әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы қызмет (31,2%-ға), сондай-ақ жоғары ақы төленетін тау-кен өнеркәсібі (27,2%-ға) (3.1.5-кесте).

3.1.5-кесте. Бір қызметкердің орташа кесімді айлық жалақысы, 2021 ж. (мың тг.)

	Барлығы	Әйелдер	Ерлер	Ерлердің пайдасындағы айырмашылық
Барлығы	222,7	202,3	246,3	21,7%
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	135,1	127,1	138,3	8,8%
Өсімдік шаруашылығы және мал шаруашылығы, аңшылық және осы салаларда қызмет көрсету	134,4	126,8	137,4	8,4%
Орман шаруашылығы және ағаш дайындау	155,0	145,1	158,7	9,3%
Балық аулау және аквамәдениет	153,4	97,5	166,5	70,7%
Өнеркәсіп	303,9	260,9	322,5	23,6%
Кен өндіру өнеркәсібі және карьерлерді қазу	493,6	411,9	523,9	27,2%
Өңдеу өнеркәсібі	277,2	250,4	289,6	15,7%
Электрмен жабдықтау, газ, бу беру және ауа баптау	192,5	171,7	201,5	17,3%
Сумен жабдықтау; кәріз жүйесі, қалдықтардың жиналуын және таратылуын бақылау	154,3	138,9	161,4	16,1%

	Барлығы	Әйелдер	Ерлер	Ерлердің пайдасындағы айырмашылық
Құрылыс	321,1	298,9	325,8	9,0%
Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	222,7	210,8	233,7	10,9%
Көлік және қоймалау	244,5	218,9	254,2	16,2%
Тұру және тамақтану бойынша қызметтер	258,6	212,7	319,7	50,3%
Ақпарат және байланыс	308,2	287,4	321,1	11,7%
Қаржы және сақтандыру қызметі	394,3	334,6	490,5	46,6%
Жылжымайтын мүлікпен жасалатын операциялар	141,8	148,9	138,1	-7,3%
Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	344,6	302,4	377,1	24,7%
Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы қызмет	240,9	194,1	254,6	31,2%
Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	172,9	151,2	184,5	22,0%
Білім беру	187,8	192,5	173,8	-9,7%
Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	197,5	190,0	218,1	14,8%
Өнер, ойын-сауық және демалыс	143,5	136,9	151,7	10,8%
Өзге де қызмет түрлерін ұсыну	365,1	333,8	392,9	17,7%

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

Кесімді жалақы туралы қазақстандықтың орташа жалақысы бойынша нақты жағдайды анықтау қиын. Сондықтан, орташа жалақы айырмашылығы да қарастырылды.

2021 жылғы мәліметтер бойынша жалдамалы жұмыскерлердің жалақысының орташа мөлшері 161 477, әйелдерде 154 663 құрады. Осылайша, ерлердің орташа жалақы мөлшері әйелдерге қарағанда 4,2%-ға жоғары. Ерлер мен әйелдердің жалақысындағы айырмашылық ерлердің пайдасына қарай бәрінен жоғары: өмір сүру және тамақтану жөніндегі қызметтер (30,8%); өнеркәсіп (әсіресе тау-кен өнеркәсібі (25,1%), қаржы және сақтандыру қызметі (23,3%), көлік және қоймалау (19,1%) салаларда байқалады (3.1.6-кесте.).

3.1.6-кесте. Салалар бойынша Қазақстан Республикасындағы жалдамалы қызметкерлер жалақысының медианалық мөлшерінің айырмашылығы, 2021ж.

	Барлығы, тг.	Әйелдер, тг.	Ерлер, тг.	Айырмашылық, тг	Айырмашылық, %
Барлығы	157 863	154 663	161 477	6814	4,2%
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	107 120	100 002	109 746	9744	8,9%
Өнеркәсіп	203 426	164 057	215 150	51093	23,7%

	Барлығы, тг.	Әйелдер, тг.	Ерлер, тг.	Айырмашылық, тг	Айырмашылық, %
Кен өндіру өнеркәсібі және карьерлерді қазу	323 371	261 132	348 891	87759	25,1%
Өңдеу өнеркәсібі	201 422	180 695	211 068	30373	14,4%
Электрмен жабдықтау, газ, бу беру және ауа баптау	155 773	143 982	159 902	15920	9,9%
Сумен жабдықтау; кәріз жүйесі, қалдықтардың жиналуын және таратылуын бақылау	128 149	114 078	136 051	21973	16,1%
Құрылыс	232 490	221 825	234 484	12659	5,4%
Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	153 385	151 514	155 318	3804	2,4%
Көлік және қоймалау	190 626	160 195	198 009	37814	19,1%
Тұру және тамақтану бойынша қызметтер	189 078	155 723	225 048	69325	30,8%
Ақпарат және байланыс	218 759	223 079	215 275	7804	3,5%
Қаржы және сақтандыру қызметі	250 683	226 526	295 517	68991	23,3%
Жылжымайтын мүлікпен жасалатын операциялар	102 846	115 097	98 349	16748	14,5%
Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	204 486	195 659	213 798	18139	8,5%
Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы қызмет	117 038	124 842	114 349	10493	8,4%
Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	143 983	125 401	153 259	27858	18,2%
Білім беру	152 888	155 898	137 303	18595	11,9%
Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	156 507	156 184	157 807	1623	1%
Өнер, ойын-сауық және демалыс	119 143	123 951	112 074	11877	9,6%
Өзге де қызмет түрлерін ұсыну	207 353	218 123	199 948	18175	8,3%

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

Гендерлік кемсітушілікке заңнамалық тыйым салуды ескере отырып, әйелдер мен ерлердің жалақысының айырмашылығы ер адамдар әйелдерге қарағанда көбірек басшылық орындарда болуына байланысты деп болжауға болады.

«Сіз жұмыс істейтін ұйымның басшысы кім?» сұрағына ұйымдарда жұмыс істейтін 744 адамның 528-і немесе 70%-ы ер адам, 216-ы немесе 30%-ы әйел адам деп жауап берді (3.1.7-кесте).

3.1.7-кесте. «Сіз жұмыс істейтін ұйымның басшысы кім?»

	Баған бойынша %
Ерлер	44
Әйел	18
Мен фрилансермін, өзін-өзі жұмыспен қамтыған	21,9
Жұмыс істемеймін	16,1

«Неге әйел басшы бола алмайды?» сұрағына жауап бере отырып респонденттер мұны көп жағдайда отбасымен және балаларымен байланыстырды (3.1.8-кесте).

3.1.8- кесте. Сіздің ойыңызша неге әйел басшы бола алмайды?

	Баған бойынша %
Әйелдің басты тағдыры – отбасы мен балалары	44
Әйел отбасы мен жұмысты біріктіре алады, бірақ үй тірлігі жұмыс сапасына әсер етеді	33
Әйелдер үшін тым қиын	38,5
Әйелдер тым эмоционалды	20,2
Әйелдер табиғатынан шешім қабылдауға бейім емес	8,3

Қоғамда әлі де күшті көзқарас бар, оған сәйкес ер адам отбасындағы негізгі табыс табушы болып табылады. Көптеген қазақстандықтар үшін ер адам әйелден аз ақша табатын жағдайға жол берілмейді. Атап айтқанда, «Сіз ер адам әйелден аз ақша табатын жағдайға қалай қарайсыз» деген сұраққа респонденттердің жартысы (49,2%) «теріс» жауапты таңдады. 39,2%-ы бұған бейтарап қарайды, 7,3%-ы жауап беруге қиналады және тек 4,4%-ы оны оң деп санайды.

Экономикалық тұрғыдан алғанда әйелдер ерлерге көбірек тәуелді. Осылайша, сауалнамаға қатысқан әйелдердің 9,9%-ы отбасында жұбайы жұмыс істейтінін атап өтті. Жалақы ерлерде де, әйелдерде де негізгі табыс көзі болып табылады (64,5% және 55,2%) (3.1.9-кесте).

3.1.9-кесте. Жеке табысыңызды қандай көздерден табатыныңызды айтыңызшы? (%)

Табыс көздері	Ерлер	Әйелдер
Еңбекақы	64,5	55,2
Кәсіпкерлік қызметтен түсетін кіріс	5,7	4,4
Жеке қосалқы шаруашылықтан түсетін кірістер	8,0	6,9
Жерді/ тұрғын үйді/ жабдықты/ жеке мүлікті жалға беруден түсетін кіріс	2,0	0,9
Қосымша табыс, фриланс	4,4	3,3
Кездейсоқ табыс	12,1	5,0
Жәрдемақылар, әлеуметтік төлемдер	2,1	8,0
Зейнетақы, шәкіртақы	16,3	19,9

Табыс көздері	Ерлер	Әйелдер
Туыстарының ақшалай көмегі	3,0	5,8
Алименттер	0,0	1,7
Қамқор адамдардың, еріктілердің көмегі	0,0	0,0
Табыс жоқ	3,4	3,5
Отбасында тек жұбайы (зайыбы) жұмыс істейді	1,1	9,9
Қазіргі уақытта мені ата-анам қамтамасыз етеді	4,1	3,2

Жаппай сауалнама нәтижелерін және ресми статистика деректерін талдау қорытындылары бойынша әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту саласында кейбір проблемалық аспектілер анықталды. Оларға әйелдер кәсіпкерлігін қолдаудың мемлекеттік шаралары туралы әйелдердің төмен хабардар болуын, әйелдердің кәсіпкерлік белсенділігінің төмен деңгейін, гендерлік белгісі бойынша жалақыдағы алшақтықты ерлердің пайдасына жиірек болуы, басшы лауазымдардағы әйелдер санының төмен болуын жатқызуға болады. Стереотиптердің болуы маңызды проблема болып табылады, оған сәйкес әйелдердің негізгі мақсаты ана болу, олар еңбек және отбасылық міндеттерді үйлестіре алмауы және басшылық лауазымдарға орналасу үшін қажетті қасиеттерге ие болмауы. Тіркелген немесе азаматтық некеде тұратын әйелдердің шамамен 10%-ы азаматтық серіктестерге немесе еріне экономикалық тәуелді. Сондай-ақ, кедейлік феминизациясының үрдісі байқалады, бұл соңғы жылдары әйелдер жұмыссыздығының өсуімен, сондай-ақ ерлермен салыстырғанда әйелдерде ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейінің едәуір артуынан көрінеді.

3.2. Әйелдердің саясатқа қатысуын қолдау

Соңғы жылдары әйелдердің саяси қатысуын қолдау саласындағы елеулі прогреске қарамастан, елде саяси шешімдер қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілділігінің әлі де болса жеткіліксіздігі байқалады. ҚР СЖРА ҰСБ деректері бойынша 2021 жылы Қазақстан Республикасының Парламентінде әйелдердің үлесі депутаттардың жалпы санының 27%-ын құрады³⁵. Бұл ретте ел халқының жалпы санынан әйелдердің үлесі 51,4%-ды құрайды. Осылайша, депутаттардың жалпы санының жартысының орнына саяси шешімдер қабылдау процесіне әйелдердің тек 27%-ы ғана енгізілген. Бұл Парламенттегі мәселелердің көпшілігі әйелдер тәжірибесі мен әйелдер проблемаларын ескерместен ерлердің көзқарасы тұрғысынан қарастырылатындығын білдіреді. Әйелдер жиі кездесетін мәселелер: ана мен бала, декреттік демалыстар, әлеуметтік жәрдемақылар, қауіпсіздік және зорлық-зомбылықтан қорғау, әлеуметтік осал топтарға көмектесу проблемаға қажетті дәрежеде тартылмай қарастырылатын болады. Осындай жағдай жергілікті атқарушы және өкілді органдар деңгейінде және Үкіметте де қалыптасып отыр. 2022 жылғы 25 тамыздағы деректер бойынша қазіргі министрлер арасында тек 2 әйел-министр, ал өңірлер (облыстар) әкімдерінің арасында бірде-бір әйел жоқ.

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері Агенттігінің 2022 жылғы 1 қаңтардағы деректері бойынша ел бойынша мемлекеттік қызметшілер арасындағы әйелдердің үлесі іс жүзіндегі санның 55,7%-ын (82 793-тен 46 106), оның ішінде: саяси қызметкерлер арасында – 9,1% (737-ден 67), «А» корпусының

³⁵ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=70&slug=-57&cat_id=9&lang=ru

әкімшілік қызметшілері арасында – 10 (90-нан 9-ы), «Б» корпусы – 56,2% (81 966-дан 46 030) құрады.

Басшылық лауазымдарды атқаратын әйелдердің үлесі – 39,3% (22 939-дан 9 014) құрайды.

Бүгінгі таңда саяси партиялардың сайлау тізімдерінде әйелдер, жастар және мүгедектігі бар адамдар үшін жалпы 30% квота бар. Квотаны үш әлеуметтік топ – әйелдер, жастар және мүгедектігі бар адамдар арасында бөлу осы топтардың әрқайсысына қажетті өкілдікті қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді.

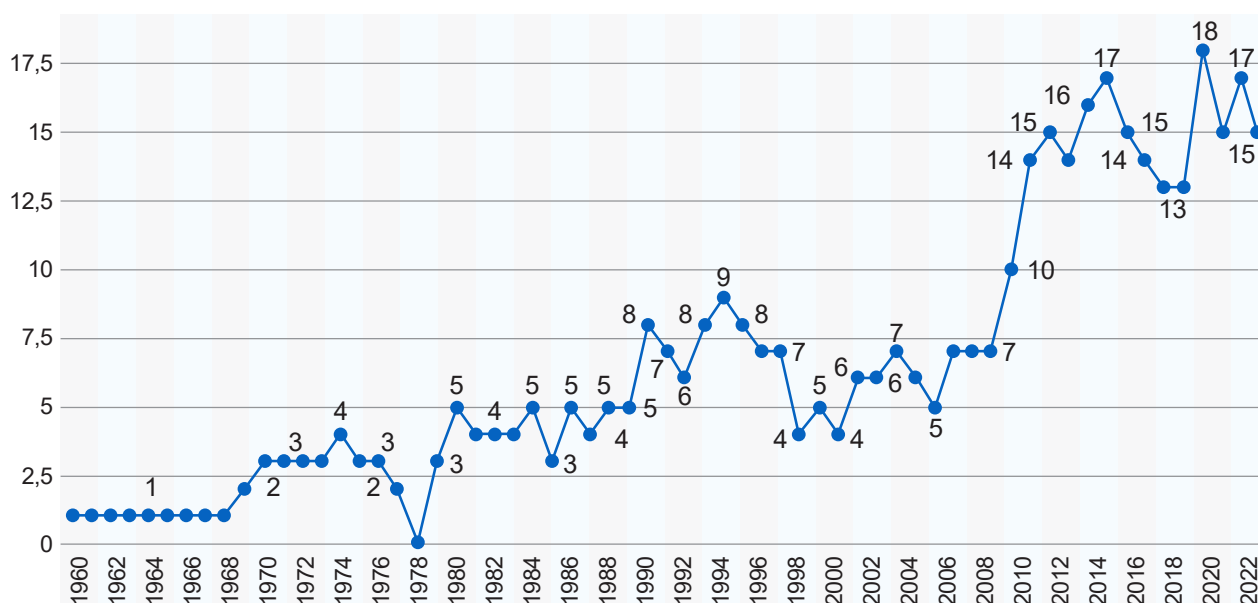
Әйелдерді мемлекеттік органдарда толық көрсету үшін халық санына пропорционалды сәйкестік қажет. Әйелдерді шешім қабылдау процесіне қосу пікірлердің плюрализміне ықпал етеді, елде қалыптасқан проблемаларды әртүрлі қырынан қарауға және әртүрлі әлеуметтік топтардың мүдделерін ескеруге мүмкіндік береді.

Билік органдарында әйелдердің өкілдік ету проблемасы тек Қазақстанға ғана емес, әлемнің көптеген елдерінде де қозғалады

Соңғы жылдары әйелдер көшбасшылары санының артып келе жатқанына қарамастан, әлемде бір жыл ішінде атқарушы биліктің ең жоғары лауазымына әйел ие болу саны 18-ден асқаны болған жоқ. Олардың үлесі осындай лауазымдарды атқарған ерлер санының 10%-дан азын құрайды (бүгінгі күні БҰҰ-ға мүше 193 мемлекет бар).

1960 жылдан бастап әртүрлі елдерде 76 әйел үкіметті басқарды. Сиримава Бандаранаике (Шри-Ланканың премьер-Министрі) алғаш рет 1960 жылы сайланғаннан бері биліктегі әйелдер саны баяу өсті, соңғы он екі жылда ең жылдам өсім болды. 2021 жылы Германия, Мьянма және Норвегиядағы әйелдер билігі аяқталды, бірақ алғаш рет әйелдер Эстония, Самоа, Швеция және Танзанияда жетекші саяси ұстанымдарға ие бола бастады³⁶ (3.2.1-сурет).

3.2.1-сурет. 1960 жылдан 2022 жылға дейін атқарушы биліктің ең жоғары лауазымын іс жүзінде әйел атқарған елдер саны *

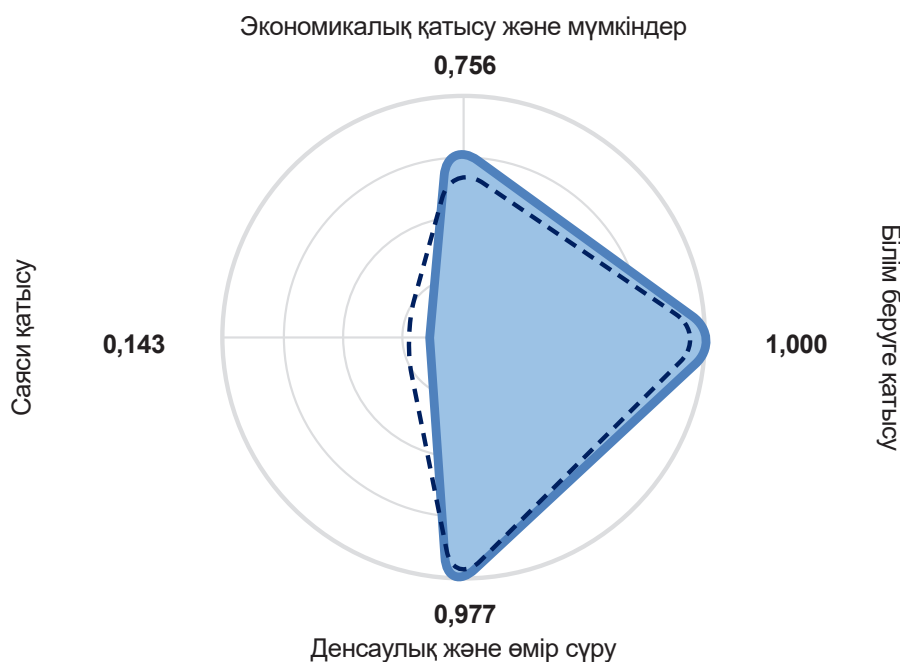


Дереккөз: *statista.com* порталы

³⁶ <https://www.statista.com/statistics/1058345/countries-with-women-highest-position-executive-power-since-1960/>

Әйелдердің саяси мүмкіндіктерін кеңейту гендерлік алшақтық индексінің ең проблемалық аспектісі болып табылады. «Саяси қатысу» индикаторы бойынша Қазақстан 0,143 көрсеткішімен Gender Gap Index рейтингінде 103-орында тұр (3.2.2-сурет).

3.2.2-сурет. Қазақстандағы гендерлік алшақтық индексі индикаторларының мәні



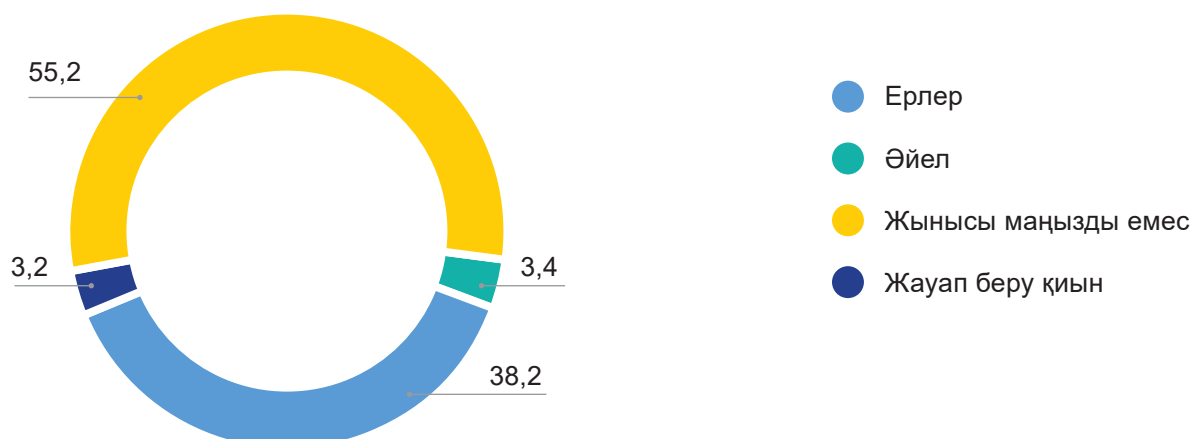
Бүгінгі таңда Қазақстан Республикасы министрлер лауазымындағы әйелдер үлесі бойынша 123-орынды, Президент әйелдер басқару ұзақтығы бойынша 78-орынды және парламенттегі әйелдер үлесі бойынша 65-орынды иеленеді (3.2.1-кесте).

3.2.1-кесте. «Саяси қатысу» индикаторының субиндикаторлары

	Рейтингтегі орны	Мәні
«Саяси қатысу» индикаторы	103	0,143
Парламенттегі әйелдердің үлесі	65	0,377
Министрлер лауазымындағы әйелдердің үлесі	123	0,105
Соңғы 50 жыл ішінде елдегі әйел Президенттер	78	0

Әйелдердің саяси мүмкіндіктерін кеңейтудегі кедергілердің бірі гендерлік стереотиптер, соған сәйкес әйелдер қабілетті саясаткер бола алмайды. «Сіз қалай ойлайсыз, қабілетті саясаткер – ерлер ме, әйелдер ме?» сұрағына сауалнамаға қатысқандардың жартысынан көбі (55,2%) жынысы маңызды емес деп жауап берді. Қазақстандықтардың 38,2%-ы ерлер неғұрлым қабілетті саясаткерлер деп есептесе, 3,4%-ы әйелдер саяси қызметте табысқа жете алады деп есептейді (3.2.2-сурет).

3.2.3-сурет. Сіз қалай ойлайсыз, қабілетті саясаткер – ерлер ме, әйелдер ме? (%)



Жауаптардың гендерлік бөлінуінде айтарлықтай айырмашылықтар байқалады. Осылайша, ерлерді неғұрлым қабілетті саясаткер деп есептейтін ер респонденттер әйел респонденттерге қарағанда 17,4%-ға көп деп санайды. Бұл ретте саясатта жынысымаңызды емес деп санайтын әйелдер ерлерге қарағанда 13,6%-ға артық (3.2.1-кесте).

3.2.1-кесте. Сіз қалай ойлайсыз, қабілетті саясаткер – ерлер ме, әйелдер ме? (жынысы бойынша бөлу, (%))

	Ерлер	Әйел
Ерлер	47,4	30,0
Әйел	1,8	4,9
Жынысы маңызды емес	48,0	61,6
Жауап беру қиын	2,9	3,5

Әйелдер Қазақстанның саясатын қалыптастыруға үлкен үлес қосады деген пікірмен толық келісетін әйелдердің үлесі осы көзқарасты бөлісетін ерлер үлесінен екі есе көп (3.2.2-кесте).

3.2.2-кесте. Әйелдер еліміздің саясатын қалыптастыруға үлкен үлес қосады деген пайымдаумен қаншалықты келісесіз? (%)

	Ерлер	Әйел
Толық келісемін	13,8	30,7
Келісетін сияқтымын	35,2	35,0
Келіспейтін сияқтымын	24,1	13,2
Толық келіспеймін	11,9	8,2
Жауап беру қиын	15,0	12,9

Әйелдердің саясатта қазіргіден көп болуымен толық келісетін респондент әйелдердің саны респондент ерлер санынан екі есе көп (3.2.3-кесте).

3.2.3-кесте. Әйелдердің саясатта қазіргіден көп болуы қажет деген пайымдаумен қаншалықты келісесіз? (%)

	Ерлер	Әйелдер
Толық келісемін	13,5	29,6
Келісетін сияқтымын	35,9	39,1
Келіспейтін сияқтымын	23,9	11,3
Толық келіспеймін	9,6	7,2
Жауап беру қиын	17,2	12,8

Басқарушылық шешімдер қабылдауға әйелдерді неғұрлым белсенді тартуға кедергі келтіретін негізгі тосқаулар ретінде қазақстандықтар жұбайының (зайыбына) немесе отбасы қолдауының болмауын (36,2%), тәжірибе мен білімнің болмауын (35,6%), қоғамдық қолдаудың болмауын (27,7%), ерлер мен әйелдер арасында үй міндеттерінің біркелкі бөлінбеуін (23,3%), әйелдерге қатысты стереотиптерді (23,3%) атап өтті. Қазақстандықтардың тек 0,4%-ы әйелдерді басқарушылық шешімдер қабылдауға неғұрлым белсенді тартуға ештеңе кедергі келтірмейді деп санайды (3.2.4-кесте).

3.2.4-кесте. Басқарушылық шешімдер қабылдауға әйелдерді неғұрлым белсенді тартуға кедергі келтіретін негізгі тосқаулар қандай?

	%
Тәжірибе мен білімнің болмауы	35,6
Жұбайының (зайыбына) немесе отбасы қолдауының болмауы	36,2
Ерлер мен әйелдер арасында үй міндеттерінің біркелкі бөлінбеуі	23,3
Қоғамдық қолдаудың болмауы	27,7
Қажетті байланыстың болмауы	16,9
Партия ішінде қолдаудың болмауы	10,7
Ресурстардың болмауы	12,4
Әйелдер ұйымдары тарапынан қолдаудың жоқтығы	10,1
Ынталанудың жоқтығы және өзінің енжарлығы	12,1
Өзіне сенімсіздік	21,7
Сенімнің болмауы	15,6
Әйелдерге қатысты стереотиптер	23,3
Басқа (<i>Ештеңе кедергі емес, барлық айтылғандар</i>)	0,4
Жауап беру қиын	6,4

Гендерлік стереотиптердің болуы «Гендерлік мұқтаждықтар мен қажеттіліктер картасы: этностықтың, өңірдің және әлеуметтік бөлініс әсері» жобасы шеңберінде Алматы облысының әйел-мемлекеттік қызметшілерімен фокус-топтың деректерімен расталады. Мемлекеттік қызметші әйелдердің өздері гендерлік теңсіздіктің болуын жиі жоққа шығарады. Кейбір қатысушылар үй еңбегінің әділетсіз бөлінуін,

бала күтімін, қарт туыстарына қамқорлық жасауды шығыс менталитетімен түсіндірді, сонымен қатар әйелдің ана ретіндегі басты рөлі және мансаптың екінші деңгейде тұратыны туралы ұстаным танымал болды. Фокус-топтың көптеген мүшелері патриархалдық құндылықтарды ұстанады. Сонымен қатар, зерттеу ұйымдастырушыларының пікірінше, олар өздері оны бұзатындығын түсінбейді, өйткені олар белсенді жұмыс істейді және экономикалық тәуелсіз. Бірақ респонденттер үшін бұл құндылықтар әйел мен ана болудан гөрі маңызды емес³⁷.

Әйелдердің саясатқа қатысуы мен оны ілгерілету проблемасы тек Қазақстан Республикасын ғана емес, әлемнің көптеген елдерінде де көтеріледі. Әйелдердің саяси мүмкіндіктерін кеңейту жолында:

- отбасылық және кәсіби міндеттерді қоса атқару күрделілігі;
- әйелдердің саясаттағы рөлі туралы жағымсыз стереотиптердің болуы;
- отбасы мен қоршаған орта тарапынан қолдаудың жеткіліксіздігі, «шыныланған шектердің» болуы (әйелдердің көпшілігінің орта буыннан аспайтын мансабының алға жылжуына кедергі келтіретін жасырын тосқауылдар);
- саяси көшбасшы әйелдер арасында рөлдік модельдердің жетіспеушілігі сияқты бірнеше негізгі проблемалар тұр.

³⁷ Facebook әлеуметтік желісіндегі «Мы за гендерное равенство» жобасының парағы <https://www.facebook.com/102956664721938/posts/pfbid02gDdZBnDDY6kTfFDWYjKdF6hJzTawzZAmkgfmmJtkaJtPZP7cx6d8qNgo1SLrej6I/>

4 ТАРАУ.

ӘЙЕЛДЕРГЕ ЖӘНЕ ЕРЛЕРГЕ ҚАТЫСТЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ

ҚҚДИ сауалнамасы деректері бойынша сұралғандардың 5,1%-ы физикалық, оның ішінде сексуалдық бопсалау (ұрып-соғу, жарақат алу, жағымсыз жанасу) қауіпіне тап болған. Бұл проблемаға тап болған әйелдер ерлерге қарағанда 2 есе көп (сәйкесінше 6,9% және 3%). Көбінесе бұл қауіп қоғамдық орындарда (22%), туыстары мен ері, серіктестері тарапынан үйде (18,6%), көшеде адам жүрмейтін жерде (16,9%), адамдар көп жиналатын жерлерде (13,6%) (4.1-кесте) туындады. Оқиғалардың едәуір көп бөлігі қоғамдық және халық көп жиналатын жерлерде байқалатындығын атап өткен жөн. Бұл қоғамдағы зорлық-зомбылықтың норма болып келе жатқандығын көрсетеді.

4.1-кесте. Сіз қай жерде физикалық (ұрып-соғу, зақым келтіру, жағымсыз жанасу) қауіпке тап болдыңыз?

	%
Үйде ері, серіктесі, туысқандары тарапынан	18,6
Үйде, үйге шақырылған адамдар тарапынан (қызмет көрсететін персоналдар: сантехник, электрик, курьер және т.б.)	3,4
Үйде мүлдем бөтен адамдар тарапынан	1,7
Үйде таныстар тарапынан	8,5
Қоғамдық көлікте	6,8
Таксиде	10,2
Көшеде адам көп жүретін жерде	13,6
Көшеде адам көп жүрмейтін жерде	16,9
Қоғамдық орындарды (кафе, мейрамхана, клубтар және т.б.)	22,0
Кіреберісте	3,4
Жұмыста	10,2
Оқу орнында (мектеп/ЖОО және т.б.)	6,8
Жауап беру қиын	3,4

Физикалық зорлық-зомбылық қауіпіне тап болғанын атап өткен қазақстандықтардың көпшілігі Нұр-Сұлтан қаласында, Қостанай облысында және Алматы қаласында тұрады (4.2-кесте). Бұл зорлық-зомбылық жағдайларының жиілігімен ғана емес, сонымен бірге зорлық-зомбылыққа қарсы дискурстың танымалдылығымен және осы өңірлердің кертартпалығының аз болуымен байланысты болуы мүмкін. Алайда жауап беруге қиналғандардың көп үлесі Ақмола (4,2%) және Жамбыл облыстарында (4,7%) байқалды, бұл топқа зорлық-зомбылыққа тап болған, бірақ бұл туралы айтқысы келмеген адамдар кіруі мүмкін.

4.2-кесте. Басқа адамдар тарапынан күш көрсету, оның ішінде сексуалдық бопсалау қаупіне тап болдық деп жауап берген қазақстандықтардың үлесі (%)

Ақмола облысы	2,1
Ақтөбе облысы	0
Алматы облысы	0,8
Атырау облысы	2,6
Батыс Қазақстан облысы	0
Жамбыл облысы	0
Қарағанды облысы	4,3
Қостанай облысы	14,5
Қызылорда облысы	8,5
Маңғыстау облысы	2,4
Павлодар облысы	0,9
Солтүстік Қазақстан облысы	9,6
Түркістан облысы	2,6
Шығыс Қазақстан облысы	7,8
Нұр-Сұлтан қ.	14,1
Алматы қ.	10,1
Шымкент қ.	0

Гендерлік бөліністегі деректерді талдау ерлер мен әйелдер үшін физикалық зорлық-зомбылық қатерінің шығу көздеріндегі айырмашылықты көрсетеді. Осылайша, әйелдер физикалық зорлық-зомбылық қаупіне негізінен үйде (24,4%) және қоғамдық орындарда (24,4%), ал ер адамдар көшеде адам көп жүрмейтін және адам көп жиналатын жерлерде (тиісінше 33,3% және 22,2%) тап болған (4.3-кесте).

4.3-кесте. Сіз қай жерде қауіп-қатерге (ұрып-соғу, зақым келтіру, жағымсыз жанасу, сексуалдық бопсалау) тап болдыңыз? (жынысы бойынша бөлігінде), %

	Ерлер	Әйел
Үйде ері, серіктесі, туысқандары тарапынан	5,6	24,4
Үйде, үйге шақырылған адамдар тарапынан (қызмет көрсететін персоналдар: сантехник, электрик, курьер және т.б.)	5,6	2,4
Үйде, мүлдем бөтен адамдар тарапынан	0,0	2,4
Үйде, таныстар тарапынан	0,0	12,2
Қоғамдық көлікте	0,0	9,8
Таксиде	11,1	9,8
Көшеде адам көп жүретін жерде	22,2	9,8
Көшеде адам көп жүрмейтін жерде	33,3	9,8
Қоғамдық орындарды (кафе, мейрамхана, клубтар және т.б.)	16,7	24,4

	Ерлер	Әйел
Кіреберісте	0,0	4,9
Жұмыста	11,1	9,8
Оқу орнында (мектеп/ЖОО және т.б.)	16,7	2,4
Жауап беру қиын	5,6	2,4

Соңғы 2 жылда әйелдерді зорлық-зомбылықтан қорғау бойынша ІІМ бөлімшелері қызметкерлерінің саны екі есе ұлғайғаны байқалады, бұл мемлекеттік органдардың осы проблемаға назарының күшейгенін білдіреді (4.4-кесте).

4.4–кесте. Әйелдерді зорлық-зомбылықтан қорғау жөніндегі ІІМ бөлімшелері қызметкерлерінің саны

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Қазақстан Республикасы	135	135	136	119	119	248
Нұр-Сұлтан қ.	5	5	7	6	6	7
Ақмола	5	5	5	5	5	20
Ақтөбе	6	6	6	2	2	15
Алматы қ.	9	9	9	9	9	11
Шымкент қ.			5	5	5	7
Алматы	20	20	21	21	21	22
Атырау	4	4	4	4	4	10
Шығыс Қазақстан	7	7	7	6	6	22
Жамбыл	15	15	13	13	13	13
Батыс Қазақстан	1	1	1	1	1	15
Қарағанды	17	17	18	18	18	20
Қостанай	4	4	2	2	2	21
Қызылорда	2	2	4	4	4	10
Маңғыстау	2	2	2	2	2	8
Павлодар	12	12	12	12	12	15
Солтүстік Қазақстан	3	3	3	3	3	15
Оңтүстік Қазақстан	23	23				
Түркістан			17	6	6	17

Сауалнамаға қатысқан қазақстандықтардың үштен бірі соңғы 2 жылда елдегі тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қатысты жағдай өзгерген жоқ деп есептейді (34,3%). Респонденттердің 21,9%-ы жағдай жақсарды деп санайды, 10,9%-ы айтарлықтай жақсарды деп санайды. Респонденттердің 7,2% жағдайдың айтарлықтай нашарлауы туралы айтады және 11,1% жағдай нашарлады деп санайды (4.5-кесте).

4.5-кесте. Сіздің ойыңызша Қазақстанда соңғы 2 жылда тұрмыстық зорлық-зомбылық жағдайы өзгерді ме?

	%
Айтарлықтай өзгерді	10,9
Өзгерді деуге болады	21,9
Нашарлаған сияқты	11,1
Айтарлықтай нашарлады	7,2
Ештеңе өзгерген жоқ	34,3
Жауап беру қиын	14,6

ҚР Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің деректері бойынша 2021 жылы отбасылық-тұрмыстық салада жасалған тіркелген қылмыстық құқық бұзушылықтар санының 2020 жылғы деректермен салыстырғанда 17,6%-ға төмендегені байқалады. 2022 жылдың бірінші тоқсанында тіркелген жағдайлар 2021 жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 1,6%-ға төмендеді. Бұл ретте 2021 жылы отбасылық-тұрмыстық салада жасалған тіркелген қылмыстық құқық бұзушылықтар санының өткен жылғы деректермен салыстырғанда өсуі байқалады (4.6-кесте). Мұны ішінара отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылық жағдайларының көбеюімен ғана емес, сонымен қатар зардап шеккендер тарапынан өтініштер санының артуымен де түсіндіруге болады. Зардап шеккендер тарапынан өтініштер санының өсуі хабардарлықтың артуымен және отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы тұру қажеттілігі туралы Қоғамдық дискурстың таралуымен байланысты болуы мүмкін.

4.6-кесте. Отбасылық-тұрмыстық салада жасалған қылмыстық құқық бұзушылықтар саны

Облыс	2019г.	+, -	2020г.	+, -	2021г.	+, -	2021ж. 4 айы	2022ж. 4 айы	+, -
		%		%		%			%
Нұр-Сұлтан қ.	57	29,5	74	29,8	61	-17,6	19	27	42,1
Ақмола	46	12,2	62	34,8	77	24,2	24	17	-29,2
Ақтөбе	47	34,3	38	-19,1	40	5,3	10	10	0,0
Алматы қ.	43	22,9	43	0,0	40	-7,0	17	11	-35,3
Алматы	105	14,1	126	20,0	131	4,0	40	39	-2,5
Атырау	20	233,3	5	-75,0	9	80,0	1	5	400,0
Шығыс Қазақстан	157	-13,7	161	2,5	141	-12,4	54	40	-25,9
Жамбыл	32	-20,0	42	31,3	37	-11,9	14	15	7,1
Батыс Қазақстан	27	17,4	39	44,4	27	-30,8	6	8	33,3
Қарағанды	121	23,5	118	-2,5	110	-6,8	30	29	-3,3
Қызылорда	16	-15,8	20	25,0	16	-20,0	4	5	25,0

Облыс	2019г.	+, -	2020г.	+, -	2021г.	+, -	2021ж. 4 айы	2022ж. 4 айы	+, -
		%		%		%			%
Қостанай	104	9,5	75	-27,9	78	4,0	27	27	0,0
Маңғыстау	14	7,7	16	14,3	18	12,5	2	6	200,0
Павлодар	88	29,4	98	11,4	101	3,1	26	30	15,4
Солтүстік Қазақстан	57	29,5	62	8,8	61	-1,6	16	15	-6,3
Шымкент қ.	41	141,2	28	-31,7	25	-10,7	11	11	0,0
Түркістан	55	19,6	63	14,5	71	12,7	4	5	25,0
Көлік өңірі	0		1		0	-100,0	0	0	
Әскерилер жасаған	1		0	-100,0	3		0	1	
21-С	24	14,3	2	-91,7	1	-50,0	1	0	-100,0
Республика бойынша	1055	14,8	1072	1,6	1047	-2,3	306	301	-1,6

ҚҚДИ зерттеулерінің нәтижелері бойынша әйелдердің 4,6%-ы және ерлердің 0,5%-ы сексуалдық бопсалауға ұшыраған. Бұл ретте ерлердің 1,4% және 0,5%-ы сұраққа жауап беруге қиналды (4.7-кесте). Бұл тақырып өте нәзік және белгілі бір дәрежеде қазақстандық қоғамда тыйым салынғандықтан, жауап беруге қиналған респонденттер тобына осы мәселеге тап болған, бірақ бұл туралы айтуға батылы жетпеген адамдар кіруі мүмкін.

4.7-кесте. Сіз сексуалды бопсалауға тап болдыңыз ба? (жынысы бойынша бөлікте)

	Ерлер	Әйел
Иә	0,5	4,6
Жоқ	98,9	94,0
Жауап беру қиын	0,5	1,4

Сауалнама деректері бойынша қала халқының 3,7%-ы және ауыл халқының 1,1%-ы бопсалауға тап болған. Қостанай облысының (8,1%) және Нұр-Сұлтан (6,4%) және Алматы (5,7%) қалаларының тұрғындары бопсалау проблемасы туралы жиі көрсетті. Бұл осы өңірлердегі жағдайлардың жиілігімен емес, белгілі бір мәселе бойынша қоғамдық дискурстың танымалдылығымен, қоғамдық және жеке бөлінуімен және халықтың аз кертартпалығының болмауымен байланысты.

Сексуалдық бопсалау жағдайларының жартысына жуығы интернетте және әлеуметтік желілерде болған (43,3%). Респонденттердің 26,7%-ы көшеде және қоғамдық орындарда, 23,3%-ы жұмыс орнында, 16,7%-ы туыстары мен таныстары тарапынан үйде және 13,3%-ы оқу орны бойынша харассменттерге тап болды (4.8-кесте).

4.8-кесте. Сіз сексуалдық бопсалауға қай жерге тап болдыңыз?

	%
Көшеде қоғамдық орындарда (мейрамхана, дәмхана, саябақ және т.б.)	26,7
Қоғамдық көлікте	6,7
Таксиде	3,3
Жұмыс орнында	23,3
Оқитын жерінде	13,3
Үйде бөтен адамдар тарапынан	3,3
Үйде таныстар және туыстар тарапынан	16,7
Интернетте және әлеуметтік желілерде	43,3

Респонденттердің төрттен бір бөлігі жұмыс орнында сексуалдық бопсалауға тап болған. Олардың жартысынан көбі (57,1%) бұл жағдайға назар аудармаған, 28,6% қысым көрсеткен адамнан күрт бас тартқан, 28,6% жоғары басшыға және әкімшілікке шағымданған, 14,3% достары мен туыстарына кеңес сұраған, 14,3% басқа бөлімге ауыстырылған, 14,3% күлкіге айналдырған (4.9-кесте). Сексуалдық бопсалауға тап болған адамдардың ешқайсысы құқық қорғау органдарына, құқық қорғау ұйымдарына сенім телефоны арқылы жүгінбеген және қоғам мен БАҚ назарын осы проблемаға аудармаған. Осылайша, сұралғандардың басым бөлігі өзіне жасалған бопсалауға қарсы іс-қимыл бойынша белсенді іс-қимыл жасамаған, бұл қазақстандық қоғамда осы құбылыстың нормаға айналғанын көрсетеді.

4.9-кесте. Сіз жұмыста болған сексуалдық бопсалау проблемасын қалай шештіңіз?

	%
Басқа бөлімге ауыстым	14,3
Жұмыстан шығу туралы өтініш жаздым	0,0
Достарымнан, туысқандарымнан көмек сұрадым	14,3
Ауызша жоғары тұрған басшыға, әкімшілікке, кадр бөліміне және т.б. жүгіндім	28,6
Құқық қорғау органдарына, сотқа жүгіндім	0,0
Құқық қорғау және қоғамдық ұйымдарға жүгінді	0,0
БАҚ, әлеуметтік желілер арқылы қоғамның назарын аударды	0,0
Сенім телефоны бойынша	0,0
Күлкіге айналдырдым	14,3
Назар аудармадым	57,1
Күрт бас тарттым	28,6
Жауап беру қиын	0,0

Сексуалды зорлық-зомбылық көбінесе жағымсыз жанасу (46,7%), қорлайтын ескертулер немесе сексуалдық астарлы әзілдер (46,7%), қорлайтын электрондық пошталар немесе мәтіндік хабарламалар (43,3%) түрінде көрінеді (4.10-кесте).

4.10-кесте. Сіз жұмыста сексуалдық бопсалаудың қай түріне тап болдыңыз?

	%
Жағымсыз жанасу	46,7
Қорлайтын ескертулер немесе астарлы әзілдер	46,7
Қорқынышты немесе көз айырмай қарау	26,7
Қорлайтын электрондық пошталар немесе мәтіндік хабарламалар	43,3
Жауап беру қиын	0,0

«Ерлердің рөлі, олардың Қазақстандағы отбасылық өмірге және балаларды тәрбиелеуге тартылу дәрежесі»³⁸ ұлттық әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері бойынша еліміздегі отбасылардың 2%-ы өзінің отбасылық өмірін қыздың келісімінсіз қалыңдықты алып қашу дәстүрінен бастайды.

ҚҚДИ мәліметтері бойынша қазақстандықтардың тек 76,4%-ы ғана қандай да бір дәрежеде некеге тұру үшін әйелді күштеп алып қашуды айыптайды. Респонденттердің 2%-ы осы құбылысқа оң, 4,2%-ы оң қабылдайтын сияқты және 17,4%-ы бұған бейтарап қарайды (4.11-кесте).

4.11-кесте. Сіз қалыңдықтың еркінсіз ұрлауға (Қыз алып қашу) қалай қарайсыз?

	%
Теріс	62,0
Дұрысы теріс	14,4
Бейтарап	17,4
Дұрысы оң	4,2
Оң	2,0

Сауалнамаға қатысқан қазақстандықтардың жартысы (54%), егер қыз оның келісімінсіз алып қашқан болса, ол кетіп, құқық қорғау органдарына хабарлауы керек деп санайды. Респонденттердің 11,7%-ы ол қалып, алып қашқан адамға тұрмысқа шығу керек деп санайды. Қазақстандықтардың 18,4%-ы ол кетіп, құқық қорғау органдарына хабарламауы тиіс деп санайды (4.12-кесте).

4.12-кесте. Сіз қалай ойлайсыз, егер қызды оның келісімінсіз алып қашып кетсе ол кетіп қалу керек пе әлде қалып алып қашқан адамға тұрмысқа шығу керек пе?

	%
Ол кетіп, құқық қорғау органдарына хабарлауы керек	18,4
Ол кетіп, құқық қорғау органдарына хабарлауы керек	54,0
Ол қалып, алып қашқан адамға тұрмысқа шығу керек	11,7
Жауап беру қиын	15,9

³⁸ «Ерлердің рөлі, олардың Қазақстандағы отбасылық өмірге және балаларды тәрбиелеуге қатысу дәрежесі» ұлттық әлеуметтанулық зерттеуі (іріктеу 1215 респондент), 2021ж.
<https://kazakhstan.unfpa.org/ru>

Зорлық-зомбылық проблемасы бүгінгі күні қазақстандық қоғамда өте өзекті болып табылады. Осылайша, сауалнамаға сәйкес азаматтардың 5%-дан астамы физикалық зорлық-зомбылық қаупіне тап болған. Ер адамдар бұл қауіпке негізінен көшеде, әйелдер – көбінесе қоғамдық орындарда және үйде тап болған, бұл тұрмыстық зорлық-зомбылық проблемасының өзектілігін көрсетеді. Бұл ретте қазақстандықтардың үштен бірі соңғы 2 жылда тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы күрес бойынша ахуалдың жақсарғанын атап өтті. Некеге тұру үшін әйелдерді алып қашу және қоғамның көз алдында бұл құбылыстың нормаға айналу мәселесі ерекше назар аударуға тұрарлық. Тағы бір өзекті мәселе сексуалдық бопсалау мәселесі. Азаматтардың шамамен 5%-ы бұл проблемаға тап болған, ал әйелдер ерлерге қарағанда мұндай жағдайға 10 есе жиі тап болған.

5 ТАРАУ.

ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕРДІҢ БЕЙБІТШІЛІК ПЕН ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУГЕ ҚАТЫСУЫ

Жанжалдарды болдырмау мен реттеуге, бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге, әйелдерге қарсы зорлық-зомбылықтың алдын алуға, хабардар болуды арттыруға, жанжалдардың алдын алу мен әйелдерді қорғау мәселелерінде азаматтық қоғаммен өзара іс-қимылды күшейтуге әйелдердің тең құқылы және жан-жақты қатысуы бойынша Біріккен Ұлттар Ұйымының Қауіпсіздік Кеңесі қабылдаған 1325 (2000), 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467 қарарларды іске асыру жөніндегі 2022-2025 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары 2021 жылы желтоқсанда ҚР Үкіметінің қаулысымен бекітілді. 1325 қарары әйелдерге қарулы қақтығыстың мөлшерсіз және төтенше әсер ету проблемасы көтерілген алғашқы шешім болғанын атап кеткен жөн. Іс-шаралар жоспары келесі маңызды іс-шараларды қамтиды:

- ЕО және БҰҰ-мен ынтымақтастық бағдарламасын іске асыруға қатысу – Қазақстандағы білім беру тренингтері арқылы жанжал және жанжалдан кейінгі жағдайдағы әйелдердің экономикалық дамуы бойынша әйелдер;

- гуманитарлық операциялар аясында Сирия мен Ирактан оралған әйелдер мен балаларды оңалту жөніндегі әлеуметтік қызметкерлер, отбасын қолдау орталықтарының және қоғамдық ұйымдардың қызметкерлері үшін әдістемелік ұсынымдар әзірлеу және қабылдау;

- тренингтер мен оқытудан өткен әйелдердің, наградалар алған әйелдердің және басшы лауазымдардағы әйелдердің саны бойынша көрсеткіштерге сүйене отырып, қауіпсіздік және қорғаныс саласындағы кәсіби дамуға гендерлік-сезімтал тәсілді әзірлеу;

- Бітімгерлік дайындық орталығы (КАЗЦЕНТ) базасында гендерлік мәселелер және азаматтық тұлғалар мен балаларды қорғау бойынша әскери кеңесші-әйелдерді даярлау;

- әйелдерді Қорғаныс министрлігінің, ІІМ, ТЖМ, БП жүйелерінде басшы лауазымдарға жоғарылату, сондай-ақ олардың алдағы мансабына мониторинг жүргізу.

Бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласында әйелдерді ілгерілету мәселесі бүгінгі күні өзекті болып табылады. Мәселен, 2022 жылдың басындағы деректер бойынша Қазақстанның Қарулы Күштерінде 12 мыңнан астам әйел қызмет етеді, бұл әскери қызметшілердің жалпы санының 27%-ын құрайды. Олардың 800-ге жуығы офицерлер, 20-сы полковник әскери атағына ие, 5 мыңға жуығы-азаматтық қызметшілер³⁹. Салыстыру үшін 2020 жылы әскери қызметші – әйелдердің үлесі 16,1%-ды құрады. Осылайша, елдің Қарулы Күштеріндегі әйелдердің үлесі артты. Осыған қарамастан, халық арасында әйелдер армияда қызмет етпеуі және мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне қатыспауы керек деген көзқарастар әлі де басым. Қазақстандықтардың 42%-ы әйелдерді бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне (бітімгершілік қызмет-

³⁹ ҚР Қорғаныс министрлігі <https://www.gov.kz/memleket/entities/mod/press/news/details/337538?lang=ru>

ке және әскери операцияларға қатысу, армиядағы қызмет, жанжалдардың алдын алу бойынша саяси келіссөздер жүргізу) тартпау керек деп санайды. Азаматтардың тек 6,3%-ы әйелдерді әскерге шақыру керек деп санайды, 11,8%-ы әйелдерді елге шабуыл жасалған жағдайда ғана бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне тарту керек деп санайды (5.1-кесте).

5.1-кесте. Сіздің ойыңызша, әйелдерді мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне тарту керек пе?

	%
Саяси келіссөздерді жүргізуге тарту керек	28,3
Бітімгершілік миссиялар мен әскери операцияларға қатысуға тарту керек	15,0
Әскердегі қызметке тарту керек	6,3
Елге шабуыл жасалған жағдайда ғана тарту керек	11,8
Тартуға болмайды	42,6
Жауап беру қиын	9,8

Сонымен қатар, ер адамдарда әйелдерге қарағанда бұл мәселе бойынша консервативті көзқарастар жиі кездеседі. Осылайша, әйелдер арасында ерлерге қарағанда 8,9%-ға көп респонденттер әйелдерді мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне тартпау керек деп санайтындар бар. Әйелдер ерлерге қарағанда әйелдерді бітімгершілік миссияларға және әскери операцияларға (тиісінше 17% және 12,7%), саяси келіссөздер жүргізуге (тиісінше 31,2% және 25%) және әскерде қызмет етуге (тиісінше 6,9% және 5,5%) тарту керек деген пікірмен бөліседі (5.2-кесте).

5.2-кесте. Әйелдерді мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне тарту керек пе? (%)

	Ерлер	Әйелдер
Саяси келіссөздерді жүргізуге тарту керек	25,0	31,2
Бітімгершілік миссиялар мен әскери операцияларға қатысуға тарту керек	12,7	17,0
Әскердегі қызметке тарту керек	5,5	6,9
Елге шабуыл жасалған жағдайда ғана тарту керек	11,7	11,8
Тартуға болмайды	47,3	38,4
Жауап беру қиын	10,1	9,6

Респонденттердің арасында мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне (бітімгершілік қызметке және әскери операцияларға қатысу, армиядағы қызмет, жанжалдардың алдын алу бойынша саяси келіссөздер жүргізу) тек ер адамдар ғана тартылуы тиіс деген пікір басым. Мұндай ұстанымды Қазақстандықтардың 41,3%-ы ұстанады (5.3-кесте).

5.3-кесте. Сіздің ойыңызша, мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне кім тартылуы керек?

	%
Ерлер	41,3
Әйелдер	0,7
Ерлер және әйелдер	16,5
Жынысы маңызды емес, бастысы кәсібилігі	38,1
Жауап беру қиын	3,4

Әйелдерге қарағанда ер адамдар көбінесе мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне тек ер адамдар қатысуы керек деп санайды (сәйкесінше 47,4% және 35,9%) (5.4-кесте).

5.4-кесте. Сіздің ойыңызша, мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне кім тартылуы тиіс? (Жынысы бойынша бөлу), %

	Ерлердің жауабы	Әйелдердің жауабы
Ерлер	47,4	35,9
Әйелдер	0,5	0,8
Ерлер және әйелдер	14,9	18,0
Жынысы маңызды емес, бастысы кәсібилігі	33,7	41,9
Жауап беру қиын	3,4	3,5

Бүгінгі таңда әйелдердің Қауіпсіздік секторы мен құқық қорғау органдарына қатысуын ұлғайту маңызды міндет болып табылады. 2018 жылдан бастап Қазақстанда әйелдерді БҰҰ бітімгершілік операцияларына қатысуға тарта бастады. Бүгінде Қазақстаннан БҰҰ-ның 500-ден астам бітімгерлерінің тек 6-ын әйелдер құрайды⁴⁰. ҚР ИІМ деректері бойынша, 2021 жылы полицияда қызмет ететін әйелдердің үлесі 15,4%-ды, бір жыл бұрын – 14,6%-ды құрады. Бұл салада әйелдер саны артып, оң өзгерістер бар екендігін айта кеткен жөн. Егер 2005 жылы әйелдердің тек 9,4%-ы ғана болса, жыл сайын бұл көрсеткіш бірде-бір рет төмендемей, жоғарылай түсуде.

Қарулы күштер мен құқық қорғау органдарындағы әйелдер санының көбеюіндегі кейбір прогреске қарамастан, гендерлік стереотиптер әлі де бар. Осылайша, сауалнамаға қатысқан қазақстандықтардың жартысына жуығы әйелдерді мемлекеттік деңгейде бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне тартпау керек деген көзқарасты ұстанады. Респонденттердің аз бөлігі әйелдер әскери қызметке тартылуы мүмкін деп санайды. Мұны гендерлік рөлдерге қатысты дәстүрлі көзқарастардың басым болуымен түсіндіруге болады, оған сәйкес ер адам қорғаушы, ал әйел – ошақты сақтаушы болып табылады.

⁴⁰ БҰҰ сайты <https://news.un.org/ru/story/2022/05/1424602>

6 ТАРАУ.

ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ДАМУДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕ

АМЕРИКА ҚҰРАМА ШТАТТАРЫ.

Мансап және білім алу. АҚШ-та 1881 жылы ресми түрде құрылған американдық университеттік білімі бар әйелдер қауымдастығы (AAUW) бар. Бұл білім және ғылым жүйесіндегі әйелдер мен қыздардың теңдігін алға тартатын коммерциялық емес ұйым⁴¹. AAUW АҚШ-тың 50 штатында және 150 елде 13000-нан астам ғалымдар мен ұйымдарға 115 миллион доллардан астам стипендиялар мен гранттар береді. Оның 170,000 мүшесі мен қолдаушылары, 1000 жергілікті филиалдары, колледждер мен университеттердің 800 серіктесі бар және әлемдегі әйелдер стипендиясының ең үлкен бағдарламаларының бірі болып табылады⁴².

Сексизмге және сексуалдық бопсалауға мүлдем төзбеушілік саясаты. 2017 жылдан бастап АҚШ-та сексуалдық бопсалауға және сексуалдық зорлық-зомбылыққа қарсы тұруға бағытталған #MeToo қозғалысы кеңінен таралды. Бұл азаматтық белсенділік шеңберінен шығып, компаниялардағы қызметкерлермен жұмыс істеу саясатына таралды. Ұйымдардың 51%-ы харассментке қарсы іс-қимыл саясатын енгізді (6.1-сурет).

6.1-сурет. #MeToo қозғалысы шеңберіндегі АҚШ-тағы гендерлік бастамалар (2021ж.)



37%

#MeToo қозғалысы шеңберінде компаниялар жаңа гендерлік бастамалар енгізген жоқ



51%

#MeToo қозғалысы шеңберінде ұйымдар сексуалдық бопсалауға қарсы жаңа саясат енгізді

Дереккөз: <https://www.i-sight.com/resources/guide-to-workplace-sexual-harassment-infographic/>

Жұмыс орнындағы сексуалды бопсалауға қарсы іс-қимыл саясаты қызметкерлерді іріктеуден басталады. Көптеген американдық компанияларда ұйымдағы лауазымға үміткерге бірқатар бейнелерді қарау немесе гипотетикалық жағдайлар

⁴¹ Cullen-Dupont, Kathryn (2000). "American Association of University Women". Encyclopedia of Women's History in America (2nd ed.). Facts on File. pp. 10–11. ISBN 978-0-8160-4100-8.

⁴² "Who We Are". AAUW: Empowering Women Since 1881. Archived from the original on 2017-03-20. Retrieved 2017-04-11.

бойынша сұрақтарға жауап беру, оның орынсыз мінез-құлықтың әртүрлі көріністеріне қатынасын анықтау ұсынылады. Бұл мінез-құлыққа сексизм, лукизм (сыртқы келбетке деген көзқарас), дене пішіні (стандартты емес физикаға теріс көзқарас), нәсілшілдік, эйблизм (мүгедек адамдарды кемсіту), сексуалды бопсалау жатады. Егер өтініш беруші барлық біліктілік талаптарына сәйкес келсе де, сұхбаттың осы кезеңінен өтпесе, ол жұмыс берушіден бас тартады.

ФРАНЦИЯ

Ұйымдарда гендерлік теңдік өлшемшарттарын сақтау. Франция ұйымдарда гендерлік теңдікті сақтау бойынша Equilear нұсқасы бойынша елдер рейтингін басқарады. Франциядағы гендерлік теңдік өлшемшарттарын сақтаудың жалпы рейтингі 52%-ды, Испанияда 50%-ды, Италияда 49%-ды құрайды (6.1-кесте). Бұл рейтингтің негізінде 19 өлшемшарт, олардың ішінде: директорлар кеңесіндегі және басшылық құрамдағы әйелдердің үлесі, біліктілікті арттыру және мансаптық өсу мүмкіндіктері, еңбекақы айырмашылығы, декреттік демалыс, икемді жұмыс кестесінің мүмкіндіктері, зорлық-зомбылық қауіпсіздігі, жұмыс орнындағы қауіпсіздік, әлеуметтік қолдау, гендерлік аудит, адам құқықтары, жалдау стратегиясы кіреді.

6.1-кесте. Ұйымдардағы гендерлік теңдіктің 19 өлшемі бойынша елдердің рейтингісі

№	Елдер	%
1.	Франция	52
2.	Испания	50
3.	Италия	49
4.	Ұлыбритания	48
5.	Швеция	48
6.	Аустралия	46
7.	Германия	42
8.	Сингапур	40
9.	Жаңа Зеландия	40
10.	Швейцария	40
11.	Нидерланды	39
12.	Канада	39
13.	АҚШ	35
14.	Гонконг	30
15.	Жапония	28

Дереккөз: Equilear

Компаниялардың директорлар кеңестерінде/басқармаларында әйелдер өкілдері бойынша Франция көш бастап тұр (44%). Француз компанияларының басшылығындағы әйелдердің үлесі 23%-ды, құрылымдық бөлімшелер бастықтарының құрамында-29%-ды құрайды (6.2-сурет).

6.2-сурет. Елдер бойынша басшылық лауазымдардағы әйелдердің өкілдігі (%)



Дереккөз: Equileap

Елдің заңнамасы 50-ден астам қызметкері бар компаниялардан еңбекақы бойынша гендерлік алшақтық туралы есеп беруді талап етеді. Алайда, француз компанияларының көпшілігі (66%) әлі де ерлер мен әйелдердің еңбекақысындағы айырмашылық туралы ақпаратты жариялап жатқан жоқ. Алайда, 2019-2020 жылдары, 2020 жылы заңнама енгізілгеннен бері дәйекті ілгерілеушілік бар: компаниялардың 73%-ы 2019 жылғы 79%-бен салыстырғанда бұл ақпаратты жариялаған жоқ.

Француз компанияларының 19%-ы БҰҰ-ның әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарына (бағалау картасы, өлшемшарттар) қол қойды және компаниялардың 10%-ы гендерлік аудит сертификатын алды. Францияда компаниялардың 69%-ы сексуалдық бопсалауға қарсы саясат туралы ақпарат жариялайды. Осы ақпаратты жариялайтын компаниялар үлесінің 2019 жылғы 54%-дан 2020 жылғы 63%-бен салыстырғанда ұлғаюы байқалады.

Француз Заңы қызметкерлерге 16 апталық ақылы негізгі бала күтімі демалысына кепілдік береді, сонымен қатар 2021 жылдың шілдесінен бастап ақылы қосымша бала күтімі демалысы 4 аптаға дейін екі есе өсті⁴³.

⁴³ <https://equileap.com/>

ИСПАНИЯ

Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықтың ашықтығы. Испания – гендерлік жалақы айырмашылығының ашықтығы бойынша ең жақсы ел: испан компанияларының 92%-ы ерлер мен әйелдердің жалақысындағы айырмашылықтар туралы ақпаратты жариялап отырады (6.2-кесте). Соңғы заңнамаға сәйкес жұмыс берушілерді ер және әйел жұмысшылардың еңбекақысы туралы ақпаратты ашуға міндеттеу өткен жылмен салыстырғанда 10%-ға артты.

6.2-кесте. Ерлер мен әйелдердің еңбекақысындағы айырмашылық туралы ақпаратты жариялайтын компаниялардың үлесі

Елдер	%
Испания	92
Ұлыбритания	75
Италия	63
Франция	34
Аустралия	23
Новая Зеландия	22
Швейцария	20
Канада	17
Сингапур	16
Швеция	16
Нидерланды	13
Германия	12
АҚШ	8
Гонконг	7
Жапония	4

Дереккөз: Equileap

Сексуалдық зорлық-зомбылық пен бопсалауға қарсы тұру. Испания сексуалдық бопсалауға қарсы күрес саласындағы нәтиже көрсеткен ел болып табылады: 2020 жылы компаниялардың 82%-ы 2019 жылғы 73%-бен салыстырғанда сексуалдық бопсалауға қарсы саясатын жариялады (6.3-сурет).

6.3-сурет. Елдер бойынша басшылық лауазымдардағы әйелдердің өкілдігі (%)

Испания	82	18
Италия	73	27
Франция	69	31
Канада	68	32
АҚШ	60	40
Жапония	52	48
Швейцария	51	49
Аустралия	50	50
Нидерланды	48	52
Германия	48	52
Ұлыбритания	42	58
Швеция	41	59
Сингапур	26	74
Жаңа Зеландия	22	78
Гонконг	19	81

- Сексуалдық бопсалауға қарсы-қимыл саясаты бар компаниялар
- Сексуалдық бопсалауға қарсы-қимыл саясаты жоқ компаниялар

Дереккөз: Equileap

2022 жылдың мамыр айында Испания Парламенті кез-келген жыныстық қатынас сияқты, серіктестің нақты келісімінсіз жасалған және зорлау құрбандарын оларға қарсы зорлық-зомбылық немесе қорқыту қолданылғанын дәлелдеу қажеттілігінен босататын зорлау ұғымын бекітетін заң жобасына дауыс берді. «Тек иә – иә» деп аталатын заң жобасы испан заңнамасындағы келісімнің анық емес анықтамасын жоюға бағытталған. Бұған дейін мұндай істерде жәбірленуші сотқа физикалық күш, қарсылық немесе қорқыту туралы дәлелдер келтіруге міндетті болған. Жаңа заң жобасында келісім адамның ерік-жігерінің тікелей көрінісі ретінде анықталады, үнсіздік немесе енжарлық келісімге тең келмейді. Келісімсіз жыныстық қатынас агрессия ретінде қарастырылады, ал айыпталушы 15 жылға дейін бас бостандығынан айырылуы мүмкін⁴⁴.

Ата-аналардың екеуіне де бірдей бала күтімі бойынша демалыс. 2021 жылдың қаңтар айындағы жағдай бойынша Испания Заңы бірінші және екінші қамқоршылар үшін 16 апталық ақылы бала күтімі демалысын ұсынады. Испания – бала күтіміндегі әкелердің рөлін арттыру үшін барлық ата-аналарға бірдей демалыс ұсынатын санаулы елдердің бірі.

⁴⁴ https://www.democracynow.org/2022/5/27/headlines/only_yes_means_yes_spanish_parliament_passes_sexual_consent_bill

ШВЕЦИЯ

Еңбек саласындағы гендерлік саясат. Швеция Солтүстік Еуропаның басқа елдерімен қатар гендерлік теңдікті ілгерілетуде әлемдік көшбасшы болып табылады. Швецияда бала күтімі бойынша бірлескен демалыстың жомарт жүйесі бар.

Еңбекақының негізсіз гендерлік айырмашылықтарын жою үшін компаниялар жыл сайынғы еңбекақы бойынша зерттеулер жүргізуге міндетті және директорлар Кеңесінде әйелдердің 40%-ын алуға тырысуға кеңес беріледі, бірақ бұл қатаң квота емес.

Швецияда барлық деңгейдегі басшылық лауазымдарда әйелдердің ең жоғары пайызы (6.4-сурет):

6.4-сурет. Швейцариялық компаниялардағы басшылық лауазымдардағы әйелдер үлесі



Дереккөз: Equileap

Бүгінгі таңда Швецияда кеңес ұсынған гендерлік мақсаттық көрсеткіштің сақталуын қамтамасыз ететін заңнама жоқ. Осыған қарамастан, Швецияда әйелдердің орта есеппен 37%-ы басшылық лауазымдарды атқарады, бұл Франция мен Италиядан кейінгі Еуропадағы ең жоғары көрсеткіштердің бірі.

Швед компанияларының тек 16%-ы ерлер мен әйелдердің еңбекақысындағы айырмашылықтар туралы ақпарат жариялайды. Бұл өткен жылмен салыстырғанда 9%-ға көп.

Швед компанияларының 59%-ы әлі күнге дейін сексуалдық бопсалауға қарсы саясатты жарияламайды. Бұл өткен жылмен салыстырғанда біршама жақсару, компаниялардың 65%-ы бұл ақпаратты жарияламады.

Швед заңнамасында 480 күн бала күтімі бойынша бірлескен демалыс қарастырылған, оның 390-ы (13 ай) жалақының 77,6% мөлшерінде төленеді. Әр ата-анаға 90 күн (3 ай) берілуі мүмкін, ал қалғандары жалпы демалыс пулын құрайды. Компаниялардың 28% икемді кесте саясатын жариялайды.

ҰЛЫБРИТАНИЯ

Еңбекақы айырмашылығын жариялау. Ұлыбританияда еңбекақы теңсіздігін жариялауда қалыптасқан тәжірибе бар. 2017 жылдан бастап 250-ден астам қызметкері бар барлық компаниялар жалақыдағы гендерлік алшақтық туралы хабарлауы керек. Таяуда Үкімет этникалық белгілері бойынша еңбекақыдағы айырмашылық туралы есеп беруді енгізу мәселесін талқылады. Заңнама ашықтық мәдениетін ынталандырса да, жұмыс орнындағы гендерлік теңдік саласында айтарлықтай жақсарулар аз байқалады. Пандемияға байланысты 37 британдық компания есеп беруді кешіктіргеннен кейін, 2021 компания мемлекеттік және жеке сектордағы жалақы бойынша гендерлік айырмашылықтың шамалы өскенін хабарлады. Бұл әйелдердің басшылық лауазымдардағы өкілдігін жақсарту және корпоративтік мәдениетті жетілдіру бойынша қосымша шаралардың қажеттілігін көрсетеді. 2021 жылдың шілдесінде үкімет «алдын-алу міндетін» енгізуге уәде берді, оған сәйкес жұмыс берушілер сексуалдық бопсалаудың алдын-алу үшін шаралар қабылдауы керек.

МАРОККО

Гендерлік бюджеттеу. Марокко Корольдігінде Гендерлік теңдік 2011 жылдан бастап Конституцияда бекітілген. 19-бапта «ерлер мен әйелдер тең азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және экологиялық құқықтар мен бостандықтарға ие» делінген. Бұл абстрактілі түсінік емес, ол гендерлік факторларды (GRB) ескере отырып, бюджетті құру арқылы бюджетті жасау процесінде басшылыққа айналды⁴⁵. Жыл сайын Марокко әр сектордың жұмысы туралы ақпаратты қамтитын жынысы бойынша бөліп гендерлік есеп шығарады (деректер мүмкіндік беретін тұстарда), ол жылдан жылға GRB-ны жүзеге асыруды алға тарта отырып есеп беру мен бақылаудың маңызды құралына айналды. 2012 жылға қарай есепке жалпы 27 бөлім қосылды, бұл жалпы мемлекеттік бюджеттің 80%-дан астамын құрайды. Есеп денсаулық сақтау және білім беру сияқты дәстүрлі секторлар (GRB үшін) мен инфрақұрылым және көлік министрлігі сияқты дәстүрлі емес секторлардың да ақпаратын қамтиды⁴⁶. Руанда, Албания және Австриямен қатар, мысалы, Марокко GRB тәсілін жүзеге асыруда алғашқы ізашар ел болып табылады.

ГРУЗИЯ

Тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл. Грузияда полиция үйдегі зорлық-зомбылық туралы хабарламаларға дереу жауап беруге, қажет болған жағдайда жәбірленушіні медициналық мекемеге, сондай-ақ баспанаға немесе дағдарыс орталығына тасымалдауды қамтамасыз етуге міндетті. Грузияда тұрмыстық зорлық-зомбылық құрбаны алты айға дейінгі мерзімге күзет немесе шектеу ордерін алуға құқылы. Ордерде агрессорды келесілерге:

- тұрғын үйден, тіпті оған тиесілі болса да кетуге;

⁴⁵ <https://www.afd.fr/en/actualites/morocco-equality-and-gender-responsive-budgeting>

⁴⁶ БҰҰ әйелдері сайты <https://gender-financing.unwomen.org/en/highlights/gender-responsive-budgets-case-of-morocco>

- бірлескен меншікті пайдалануға тыйым салуға;
- жәбірленушіге жақындауға, оған жұмысқа немесе оқуына келуге тыйым салуға;
- қызметтік қару болса да, оны қолдануға тыйым салуға міндеттеуге болады.

Зардап шеккен адам мыналарға:

- агрессордан өтемақы талап етуге;
- баспана немесе дағдарыс орталығын пайдалануға;
- Паналап жүрсе, еңбек қатынастарын 30 күнге тоқтата тұруға;
- егер тұруға ықтиярхат немесе азаматтық болмаса Грузияда болуға уақыт-ша рұқсат алуға құқылы.

Жәбірленушіге жақындауға тыйым салудан басқа, агрессор:

- екі жылға дейін бас бостандығынан айыру;
- өз есебінен мінез-құлықты түзету курсынан өту туралы бұйрық;
- қаруға тыйым салу;
- жәбірленушіге физикалық және моральдық зиян үшін өтемақы төлеуі мүмкін.

Ордер әрекеті кезінде күзет ордерін бұзғаны немесе суық және атыс қаруын алып жүргені үшін агрессор қылмыстық жауапкершілікке – түзету жұмыстарына тартылады немесе қамауға алынады⁴⁷.

Грузияның ИМ жанында отбасындағы зорлық-зомбылық жағдайларын тергеуді бақылау және тергеушілерге осындай істерді тиісті түрде қарау туралы ұсыныстар беру үшін арнайы департамент құрылды. Полиция, прокурорлар мен судьялар екінші рет құрбан болудың алдын алу және гендерлік сезімталдықты қолдану бойынша тренингтер өткізеді. Заң оқиға орнында полиция агрессорды және жәбірленушіні бөлек-бөлек жауапқа тартуды белгілейді. Полицияға тұрмыстық зорлық-зомбылық туралы хабарлама келіп түскен кезде, шақыртуға шыққан полиция қызметкерлерінің бірі әйел болуы керек.

Халықаралық зерттеулер деректері негізінде жалпы ақпарат.

Deloitte компаниясының 2017 жылы жүргізген зерттеу нәтижелері ұйымның директорлар кеңесінің басында әйелдердің болуы директорлар кеңесіндегі әйелдер үлесінің артуына ықпал ететіндігін көрсетті. Осылайша, төраға- әйел басқаратын компаниялардың директорлар кеңесіне ер адам басқаратын компанияларға қарағанда екі есе көп әйелдер кіреді (сәйкесінше 29% және 16%). Ұқсас жағдай компанияның директорлар кеңесінде байқалады, онда бас директор әйел болып табылады: директорлар кеңесіне бас директор еркек болған компанияларға қарағанда екі есе көп әйелдер кіреді (сәйкесінше 29% және 15%)⁴⁸. Директорлар кеңесі және ерлер мен әйелдер өкілдерінен тұратын жоғары басшылық гендерлік теңдікке деген жоғары бейілділікті көрсетеді, сондықтан компанияда гендерлік әртүрлілікті одан әрі дамыту үшін барлық мүмкіндіктер бар. Соған сәйкес ұйымдардағы гендерлік әртүрлілік директорлар кеңестерінен басталуы керек. Егер директорлар кеңесі гендерлік әртүрлілікке байыпты қарай-

⁴⁷ «О пресечении насилия в отношении женщин или (и) насилия в семье, защите и оказании помощи жертвам насилия» 2017 жылғы 1 маусымдағы Грузия Заңы

⁴⁸ Deloitte, “Women in the Boardroom: A Global Perspective (5th Edition),” (2017): 3.

тын болса, онда бұл оның құрылымы мен құрамында, жалдау және тағайындау рәсімдерінде, бағалау процестерінде, кеңес отырыстарында сабақтастық пен қарым-қатынасты жоспарлауда айқын көрінуі керек.

Халықаралық Қаржы Корпорациясы директорлар кеңесіндегі әйелдердің үлесін арттыру үшін мыналарды ұсынады:

- Теңгерім мен әртүрлілікке қол жеткізу бойынша нақты және өлшенетін мақсаттары бар (тәжірибесі, функционалдық, индустриялық және жаһандық сараптамалары, білімі, дағдылары бойынша) директорлар кеңестері мен атқарушы органдардағы әйелдердің үлесін кезең-кезеңімен ұлғайтуды қамтитын директорлар кеңесін жария кеңістікке орналастыра отырып, оны жаңарту саясаты мен рәсімдерін әзірлеу.

- Жаңа директорлар үшін, әсіресе олардың бірінші өкілеттік мерзімі ішінде жұмысқа қабылдау кезінде (әйелдер де, ерлер де) өздерінің міндеттері мен жауапкершілігін толық түсіну, сондай-ақ директорлар кеңесінде талқылауға тиімді қатысу үшін ресми және мұқият бейімделу бағдарламасын қамтамасыз ету. Жұмыс істеп жатқан әйел-директорларды (комитет төрағасы, директорлар кеңесінің төрағасы) басшылық лауазымдарына одан әрі ілгерілету үшін үздіксіз оқыту бағдарламаларын ұсынғаны жөн⁴⁹.

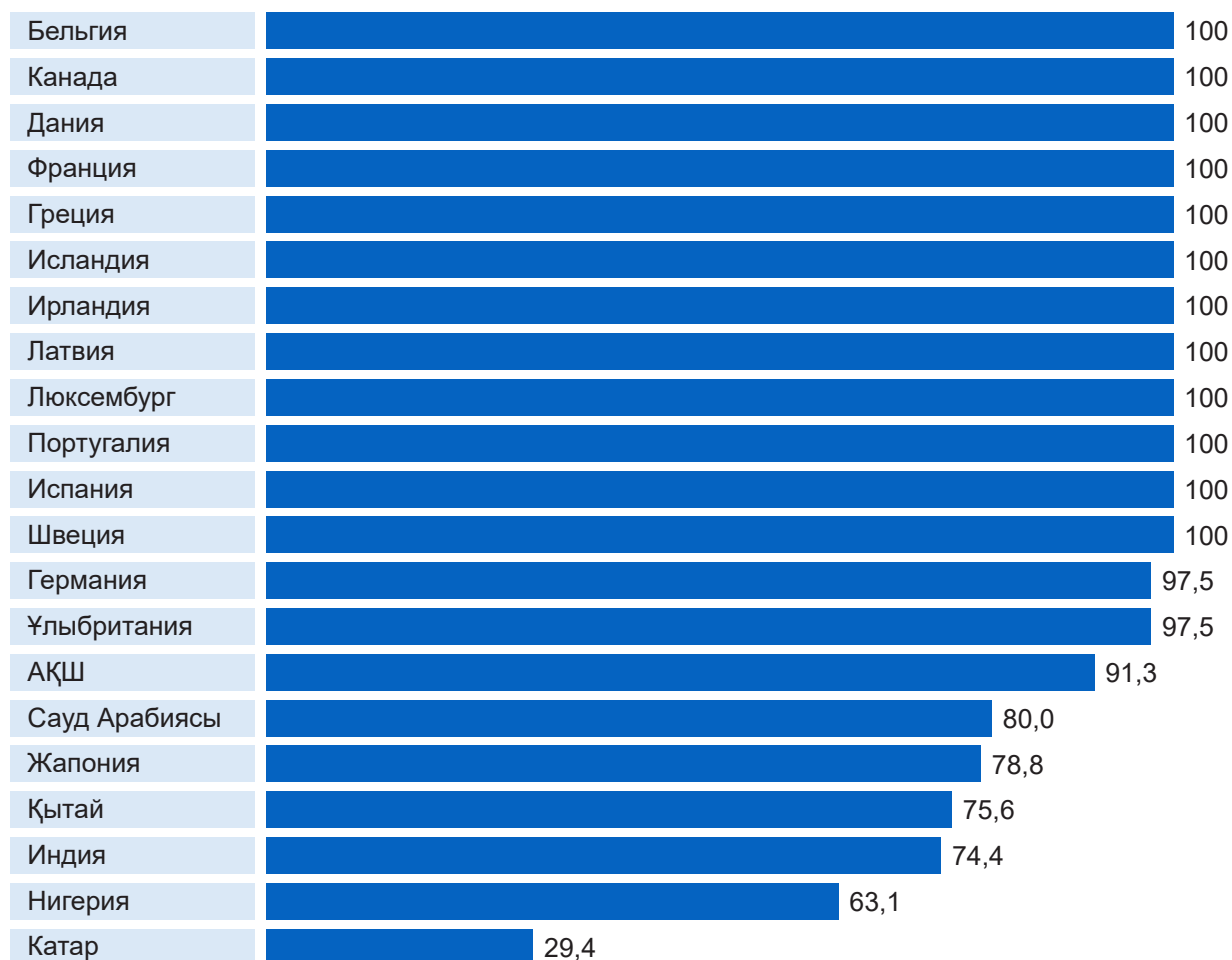
«Әйелдер, бизнес және заң 2022» баяндамасына сәйкес⁵⁰ жақында Дүниежүзілік банк жариялаған әлемнің он екі елі ғана әйелдерге толық құқықтық қорғауды ұсынады. Бельгия, Канада, Дания, Франция, Греция, Исландия, Ирландия, Латвия, Люксембург, Португалия, Испания және Швеция заңды тұрғыдан ерлер мен әйелдерге тең құқықты ұсынатын жалғыз ел болды. Есеп қозғалыс еркіндігі, жұмыс орындарына қол жетімділік, еңбекақының теңдігі, декреттік демалыс, бизнесті иелену, активтерді басқару, зейнетақы төлемдері, жұмыс орнындағы кемсітушілікке және сексуалдық зорлық-зомбылыққа қарсы күрес сияқты аспектілерді қарастырады. Испания мен Греция биыл алғаш рет рейтингте ең көп ұпай жинады, бұл жыныстар арасындағы бала күтімі бойынша демалыс құқығын теңестірді.

194 елдің 98-і 2021 жылғы 94 пайызға қарағанда 80 пайыз және одан жоғары болды. Жақында, 2019 жылы соңғы орынға ие болған Сауд Арабиясы елде қабылданған жаңа заңдардың арқасында өз көрсеткішін едәуір жақсартты. Қазір ел 98% көрсеткішпен 80-ші орында. 2022 жылғы рейтингтегі соңғы орындарды Йемен (26,9%), Судан (29,4%) және Катар (29,4%) иеленді (6.5-сурет).

⁴⁹ Халықаралық Қаржы Корпорациясының есебі (IFC), 2021ж.

⁵⁰ Women, Business and the Law 2022 <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36945>

6.5-сурет. Дүниежүзілік банктің рейтингіне сәйкес толық гендерлік теңдікке қол жеткізген 12 ел (%)



Дереккөз: «Женщины, Бизнес и Закон», дүниежүзілік банк (2022)

Америка Құрама Штаттары Перу және Албания сияқты елдерден 91,3% төмен болды. Америка Құрама Штаттары бала күтімі бойынша демалыс туралы заңға қосымша, бірдей жалақы мен тең зейнетақыға кепілдік беретін заңдардың болмауына байланысты рейтингте төмен.

Жапония мен Оңтүстік Корея тең еңбекақы, отбасы және кәсіпкерлікке қатысты заңдардың сапасы үшін ең көп ұпай жоғалтып, сәйкесінше шамамен 79% және 85% орынды алды. Жапония сонымен бірге жұмыс орнындағы теңдік үшін тек 50 пайыз ұпай жинады, оған тең жалдау, жұмыс орнындағы кемсітушілікке және сексуалдық зорлық-зомбылыққа қарсы күрес кіреді.

Шетелдік тәжірибені бейімдеу бойынша түйіндеме:

Гендерлік теңдікті дамыту және жыныс белгісі бойынша кемсітушілікті болдырмау жөніндегі кейбір шетелдік тәжірибелерді қазақстандық контексте де бейімдеген орынды. Атап айтқанда, тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы грузин тәжірибесінің кейбір аспектілерін қарастыру: құқық қорғау органдарының қы-

зметкерлеріне жүйелі негізде екінші рет құрбан болудың алдын алу және гендерлік сезімталдықты қолдану бойынша тренингтер; агрессорға өз есебінен мінез-құлықты түзету курсынан өту туралы бұйрық; жәбірленушіге физикалық және моральдық зиян үшін өтемақы төлеу туралы талап; агрессор мен жәбірленушіден бөлек жауап алуды заңды түрде тіркеу ұсынылады. Шақыруға шығатын полицейлердің бірі әйел болуы керек деген талап та оң нәтиже бере алар еді, бірақ оны енгізу штат бірліктерінің санымен шектелген. Еуропалық елдермен ұқсастық бойынша әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту үшін квазимемлекеттік ұйымдар мен ұлттық компанияларға ұқсас лауазымдардағы ерлер мен әйелдердің еңбекақысындағы айырма бойынша есептілікті жариялауды міндеттеу ұсынылады. Сондай-ақ, жұмыс орнындағы сексуалдық бопсалауға қарсы тұру саясатын дамыту мәселесін қарау ұсынылады.

ТҮЙІНДЕР

- Соңғы жылдары елімізде гендерлік теңдіктің дамуы байқалады.

Мұндай өзгерістерге: әйелдер үшін тыйым салынған кәсіптердің тізімін жою, балалары бар жалғыз басты ата-аналар үшін қашықтықтан жұмыс істеу түріне мүмкіндік беру, Парламентте әйелдер, жастар және мүгедек адамдар үшін 30 пайыздық квота енгізу, әйелдердің экономикалық, саяси мүмкіндіктерін кеңейту мақсатында отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын өзектендіру, үйдегі зорлық-зомбылыққа қарсы және әйелдер мен қыздарға қатысты кемсітушілікке қарсы іс-қимыл бойынша шараларды күшейту жатады. Жоғарыда аталған барлық өзгерістер Қазақстанның халықаралық рейтингтегі гендерлік алшақтық индексі бойынша позициясын бірден 10 жылда алғаш рет 15 тармаққа артуына алып келді.

- Қазақстан қоғамында әлі де кең таралған гендерлік рөлдерге қатысты дәстүрлі көзқарастар, оған сәйкес ер адам қорғаушы және табыс табушы, ал әйел – ошақтың сақтаушысы, әйел және ана болып табылады. Бұл ұстанымдар әйелдердің мансаптық өсуіне, олардың саяси және экономикалық мүмкіндіктерін кеңейтуге, бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету процесіне қатысуға және әйелдердің әртүрлі салаларда өзінің қабілетін асыруына кедергі келтіреді.

- Әйелдер еріне және азаматтық серіктесіне экономикалық жағынан тәуелді болуы сирек құбылыс емес. Тіркелген немесе азаматтық некеде тұратын әйелдердің шамамен 10%-ы экономикалық жағынан азаматтық серіктесіне немесе еріне тәуелді.

- Әйелдерге қатысты негативті гендерлік стереотиптер – көптеген әйелдердің орта буыннан жоғары мансапқа ілгерілеуіне кедергі келтіретін көрінбейтін «шыныланған шектерді» қалыптастырады.

- Әйелдер көбінесе кемсіту тәжірибесі, көзқарастар мен гендерлік таптаурындар нәтижесінде саяси саладан айтарлықтай дәрежеде оқшауланған.

- Әйелдер кәсіпкерлігін мемлекеттік қолдау шаралары туралы әйелдердің ақпараттандырылу дәрежесінің айтарлықтай төмендігі байқалады. Сондай-ақ әйелдердің кәсіпкерлік белсенділігі деңгейінің төмендігін, гендерлік белгісі бойынша еңбекақы төлеудегі алшақтық көбінесе ерлердің пайдасына болуын, басшылық лауазымдағы әйелдер санының төмен екендігін атап өткен жөн.

- Соңғы жылдары әйелдер жұмыссыздығының өсуінен, сондай-ақ әйелдерді ерлермен салыстырғандағы ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейінің елеулі өсуінде көрініс табатын кедейлік феминизациясы үрдісі байқалуда.

- Бүгінгі таңда қазақстан қоғамында зорлық-зомбылық мәселесі өте өзекті болып табылады. Осылайша, сауалнамаға сәйкес азаматтардың 5%-дан астамы физикалық зорлық-зомбылық қаупіне тап болған. Ер адамдар бұл қауіпке негізінен көшеде, әйелдер – көбінесе қоғамдық орындарда және үйде тап болған, бұл тұрмыстық зорлық-зомбылық проблемасының өзектілігін көрсетеді. Бұл ретте қазақстандықтардың үштен бірі соңғы 2 жылда тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы күрес бойынша ахуалдың жақсарғанын атап өтті.

- Сексуалдық бопсалау мәселесі бар. Азаматтардың шамамен 5%-ы осы пробле-

маға тап болған, ал әйелдер ерлерге қарағанда мұндай жағдайға 10 есе жиі тап болған.

- Қоғамның көз алдында күштеп некелесудің (қыз алып қашу) нормаға айналу мәселесі жеке назар аударуға тұрарлық. Респонденттердің шамамен жартысы әйелдерді күштеп алып қашу құбылысын бейтарап немесе оң бағалады және ол құқық қорғау органдарына хабарламауы тиіс деп санайды. Бүгінгі таңда күштеп қыз алып қашу жағдайы бойынша статистика жоқ, алайда бұл құбылыстың нормаға айналуы оның таралуын жанама айғақтайды.

- Халықтың репродуктивті денсаулығын қамтамасыз ету саласында келесі проблемалар: кәсіби кадрлардың, әсіресе акушер-гинекологтар мен уролог-андрологтардың жетіспеуі; медициналық қызмет көрсету сапасы, әсіресе ауылдық жерлерде; ана және бала өлімінің өсуі байқалды.

ҰСЫНЫСТАР

- Үкіметтің атқарушы, өкілді және сот органдарындағы, мемлекеттік, квазимемлекеттік және корпоративтік секторлардағы әйелдердің үлесін ұлғайту үшін шешімдер қабылдау деңгейінде халықаралық қаржы корпорациясы ұсынатын мынадай шараларды қабылдау ұсынылады:

- Ұйымның барлық деңгейлеріндегі әйелдердің пайыздық үлесін, еңбекақы айырмашылығын, кадрлардың ауысуын, жынысы бойынша оқу шығындарын және барлық деңгейлерде гендерлік талаптардың сақталуын қамтамасыз ету үшін қабылданған шараларды қоса алғанда, әртүрлілікке байланысты көрсеткіштерді ашуды ынталандыру немесе талап ету.

- Әр түрлі және тең мүмкіндіктер туралы ақпарат, қызметкерлерді оқыту және олардың жұмысын жынысы бойынша бағалау, ерлер мен әйелдер үшін бірдей жұмыс үшін базалық сыйақы мөлшерлемесі, директорлар кеңестеріндегі әйелдердің пайызы сияқты есеп беру көрсеткіштерін қалыптастыру.

- Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін компаниялардан сан алуандық саясатын (директорлар кеңесі, жоғары басшылық және компанияның барлық қызметі үшін саналуандық мақсаттарын қоса алғанда) және тиісті стратегияларды, бастамалар мен басшылықтарды әзірлеуді және ашуды ынталандыру немесе талап ету.

- Әйелдердің сарапшылық деңгейін арттыру, олардың тәлімгерлігі мен оқуына көмек көрсету, пайдалы іскерлік байланыстар желісін құру, әйелдерге басшылық лауазымдарында мансап құруға көмектесетін үздік халықаралық тәжірибелер туралы ақпарат тарату арқылы әйелдердің тұрақты мансабын қолдау мақсатында кәсіби қоғамдастық құруға бастамашылық жасау.

- Барлық адамдар үшін, соның ішінде әйелдер үшін қауіпсіз жұмыс ортасын құру үшін жұмыс орнындағы кемсітушілік пен қудалауға қарсы күрес ережелерін әзірлеу немесе өзгерту.

Осы ұсыныстарды сақтау биліктің атқарушы, өкілді және сот органдарында, мемлекеттік, квазимемлекеттік және корпоративтік секторларда шешімдер қабылдау деңгейінде әйелдердің үлесін 30% - ға дейін ұлғайтуға қатысты міндетке қол жеткізу бойынша әлеуетті ашады. Бұл жағдайда барлық басшылық лауазымдардың жалпы пайызын ғана емес, сонымен қатар әр кезеңді жеке-жеке ескеру қажет, өйткені басшылық лауазымдар бірдей емес. Сондықтан гендерлік құрамды: бірінші басшылар, бірінші басшылардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімшелердің басшыларын бөлек қарастырған жөн.

- Қазақстанда саяси партиялардың сайлау тізіміне әйелдер мен жастар, мүгедектігі бар адамдарды олардың саясаттағы өкілдігін ұлғайту және олар үшін маңызды мәселелерді өзектендіру үшін 30% квота енгізілді. Әйелдердің саясатқа қатысу үлесінің төмен көрсеткіштерін жасырмау үшін осы үш санатты әртүрлі квоталарға бөлу қажет.

- Сондай-ақ, әйелдердің саяси мүмкіндіктерін кеңейту үшін әйелдердің жергілікті, мемлекеттік және халықаралық деңгейдегі саяси процестерге қатысуының маңыздылығын білуге және тануға жәрдемдесу қажет.

- Экономикалық белсенділік пен экономикалық мүмкіндікті қолдау үшін әйелдерге арналған тәлімгерлік институтын кеңейту, экономикалық қолдаудың қолжетімді шаралары және оларды алу тәсілдері туралы хабардар ету ұсынылады. Сондай-ақ, мемлекеттік балабақшалар желісін кеңейту, қосымша кешкі топтар есебінен олардың жұмыс уақытын тегін немесе жеңілдікті негізде ұлғайту ұсынылады.

- Орта білім беретін мектеп мекемелерінде оқушыларға қаржылық тәуелсіз болу үшін қаржылық жоспарлау негіздерін дамытуда қаржылық сауаттылық, икемді дағдыларға үйрету (soft skills) сабақтарын енгізуді қарстыру.

- Отбасында гендерлік рөлдерді бөлу тепе-теңдігіне қол жеткізу үшін әке институтын нығайтып, қоғамдық санада отбасы өміріне толыққанды қатысатын қамқор әке бейнесін қалыптастыру қажет. Сондай-ақ, бұл әкелердің алимент төлемеу проблемасына көмектеседі, өйткені бала тәрбиесіне белсенді қатысқан ата-ана өзінің өмір сүру сапасы үшін жеке жауапкершілігін жақсы білетін болады

- Қазақстандық қоғамда тұрмыстық зорлық-зомбылықты, қысым көрсету және сексуалдық бопсалауды, некелесу мақсатында әйелдер мен қыздарды күштеп ұрлауды қалыптастырмау үшін мұндай құқық бұзушылықтарға мүлдем төзбеушілік ахуалын құру қажет. Әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық, бопсалау немесе қысым көрсету туралы арыздарды тергеу, жауапкершілікке тартуды қамтамасыз ету, кінәлілерді қудалау үшін барлық қажетті шараларды қабылдау. Мұндай қылмысты жария ету, ең бастысы, БАҚ-та қылмыскерлердің сөзсіз жазаланатынын көрсету.

- Заңнамаға «сексуалдық бопсалау» терминінің анықтамасын енгізу ұсынылады. Бұл термин қазақстандық заңдарда жоқ. Сексуалдық бопсалағаны үшін жаңа жауапкершілік Еңбек кодексінің, Қылмыстық кодекстің және Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің бірқатар баптарында қарастырылған. Бұл жағдайда әр бап құқық бұзушылықты өз бетінше анықтайды.

- Бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласындағы әйелдер санын ұлғайту үшін әйелдерге қатысты қоғамдағы стереотиптерді еңсеру бойынша халықпен ақпараттық –идеологиялық жұмыс жүргізу қажет. Сондай-ақ әйелдер үшін қауіпсіз ортаны қамтамасыз ету, қарулы күштерде, құқық тәртібі органдарында және бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге бағытталған өзге де құрылымдарда зорлық-зомбылық пен нәпсілдік қол сұғушылықтың алдын алу жөнінде күшейтілген шаралар қабылдаған жөн.

- Некелесу үшін әйелдерді алып қашу мәселесі және қоғамның алдында осы құбылысты нормаға айналдыру ерекше назар аударуға тұрарлық, атап айтқанда:

- Некелесу үшін әйелдерге ұрлауға қатысты «мүлдем төзбеушілік» жылын өткізу, оған құқық бұзу субъектілері сияқты объектілерін де осындай әрекет қылмыстық жазаланатыны туралы жаппай ақпараттандырулар кіреді;

- отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа ұқсастығы бойынша тек зардап шеккен адам ғана емес, құқық бұзушылықты жасағаны (жақын туысқандар, құқық бұзушылық куәгерлері) туралы белгілі болған басқа адамдарға да өтініш жазуға мүмкіндік беретін жеке меншіктен жария принципке ауысу;

- «кінәсінің анық-қанығы» принципі бойынша құқық қорғау органдары жұмысына қызметкерлердің дербес жауапкершілігін қылмыстық жауапкершілікке дейін

енгізу, осыған сәйкес өзіне сеніп тапсырылған учаскеде осы қызметкер жұмыс істеген кезеңде некелесу үшін әйелді ұрлау фактісі анықталған жағдайда құқық қорғау органдары қызметкерлері жасалған құқық бұзушылық туралы білу мүмкін болмағанын дәлелдеуі қажет;

- күштеп некелесу үшін алып қашу құрбаны болған әйелге консультация беруге дайын сарапшы-заңгер базасын қалыптастыру және әйелдерді осындай жағдайларда заң көмегін алу мүмкіндігі туралы ақпараттандыру;

- некелесу үшін әйелдерді алып қашу жағдайын анықтауға бағытталған учаскелік профилактикалық тексеру жұмыстарын енгізу. Мұндай жағдайларды анықтағанда «кінәсінің анық-қанығы» принципі іске қосылады.

• репродуктивті денсаулық пен жыныстық тәрбие бойынша 8-11 сынып оқушылары, оның ішінде балалар үйлері мен интернат үйлері оқушылары арасында, әсіресе ауылдық өңірлерде ақпараттық және оқыту семинарларын өткізу мақсатында денсаулық сақтау және білім беру жүйелерінің өзара іс-қимылын күшейту ұсынылады.

• Жыныстық тәрбие және репродуктивті денсаулыққа байланысты сұрақтар бойынша кәсіби көмек, қаралу және емделу, call-орталықтарында консультация және ұсыныстарды онлайн, сондай-ақ офлайн режимде алу мәселелері бойынша халықпен ақпараттық жұмысты кеңейту.

• Репродуктивті денсаулық саласында, әсіресе уролог-андролог мамандарды оқытуға қосымша гранттар бөлу.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Gender budgeting <https://rm.coe.int/1680596143>
2. «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы № 223-IV Заңы.
3. Гендерлік глоссарий. МГЦИ. www.gender.ru
4. Гендер терминдері сөздігі. <http://a-z-gender.net/gendernaya-politika.html>
5. А.А. Маали Шади Лингвистическая репрезентация гендерных стереотипов в рекламе. <https://cyberleninka.ru/article/n/lingvisticheskaya-reprezentatsiya-gendernyh-stereotipov-v-reklame/viewer>
6. Н.А. Коноплева Гендерные стереотипы // Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские инновационные проекты». – М.: Информация – XXI век, 2002. –62– 65 б.
7. https://social_work.academic.ru
8. <https://humanlibrary.by/assertivnost/>
9. «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы № 214-IV Заңы (24.11.2021 ж. жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен)
10. «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 26 желтоқсандағы № 518-IV Кодексі.
11. Мемлекет Басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, 2021 ж. <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>
12. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=71&slug=-58&cat_id=9&lang=ru
13. «Қазақстанның әйелдері мен ерлері» статистикалық жинағы, 2016-2020 жж. ҚР СЖРА ҰСБ.15. 14. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=18&slug=-. &cat_id=7&lang=ru
15. «Қазақстан Республикасындағы отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл» ұлттық баяндамасы/ А.Е.Есенбаев, А.С.Кайдарова, А.Қ.Рақышева, О.В.Николаева, Д.М.Айкенова, С.П.Тұрсынбекова, А.С.Жолдыбалина, Х.Қ.Әжіғұлова, М.Х.Хасенов, А.Н.Родионов, Л.Т.Культемирова., Г.М.Молдақұлова, А.М.Әшімова, А.И.Досмухамбетова, Б.Қ.Ермекбаева – Нұр-Сұлтан: 2021. – 300 б
16. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
17. «Ерлердің рөлі, олардың Қазақстандағы отбасылық өмірге және бала тәрбиесіне қатысу дәрежесі» ұлттық әлеуметтанулық зерттеуі (2125 респондент іріктелі), 2021 ж. <https://kazakhstan.unfpa.org/ru>
18. Қазақстандық денсаулық сақтау жүйесіне шолу: 2021 жылдың қорытындылары. Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің ресми ақпараттық ресурсы <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/obzor-kazahstanskoy-sistemy-zdravoohraneniya-itogi-2021-goda-1933931>

19. ҚР Денсаулық сақтау министрлігі мемлекеттік органның 2020-2024 жылдарға арналған даму жоспарын іске асыру туралы есеп (әзірлеуші мемлекеттік органның атауы). Нұр-Сұлтан, 2021 ж. <https://stat.gov.kz/official/industry>
20. Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>
21. ҚР СЖРА ҰСБ <https://stat.gov.kz/official/industry> 22. <https://www.statista.com/statistics/1211917/number-of-years-until-gender-gaps-are-closed-worldwide-by-region/>
23. Мемлекет басшысының «Ұрпақ теңдігі» жаһандық форумында сөйлеген сөзі <https://www.akorda.kz/ru/prezident-kazahstana-vystupil-s-videoobrashcheniem-na-globalnom-forume-pokolenie-ravenstva-16616>
24. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214_/z090214.htm
25. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30657323
24. «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Кодексі (03.09.2022 ж. жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>
25. <https://rm.coe.int/1680596143>
26. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=106&slug=2018-1&cat_id=6&lang=ru
27. <https://kapital.kz/business/99356/dolya-zhenskogo-predprinimatelstva-v-msb-rk-sostavlyayet-43-yebrr.html>
28. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=70&slug=-57&cat_id=9&lang=ru
29. <https://www.statista.com/statistics/1058345/countries-with-women-highest-position-executive-power-since-1960/>
30. Facebook әлеуметтік желісіндегі «Мы за гендерное равенство» жобасының парағы <https://www.facebook.com/102956664721938/posts/pfbid02gDdZBnDDY6kTfFDWYjKdF6hJzTtawzZAmkgfmmJtkaJtPZP7cx6d8qNgo1SLrej6I/>
31. ҚР Қорғаныс министрлігі <https://www.gov.kz/memleket/entities/mod/press/news/details/337538?lang=ru>
32. БҰҰ сайты <https://news.un.org/ru/story/2022/05/1424602>
33. Cullen-Dupont, Kathryn (2000). «American Association of University Women». Encyclopedia of Women's History in America (2nd ed.). Facts on File. pp. 10–11. ISBN 978-0-8160-4100-8.
34. «Who We Are». AAUW: Empowering Women Since 1881. Archived from the original on 2017-03-20. Retrieved 2017-04-11.
35. <https://equileap.com/>
36. https://www.democracynow.org/2022/5/27/headlines/only_yes_means_yes_spanish_parliament_passes_sexual_consent_bill
37. <https://www.afd.fr/en/actualites/morocco-equality-and-gender-responsive-budgeting>
38. БҰҰ әйелдері сайты <https://gender-financing.unwomen.org/en/highlights/gender-responsive-budgets-case-of-morocco>

39. «О пресечении насилия в отношении женщин или (и) насилия в семье, защите и оказании помощи жертвам насилия» 2017 жылғы 1 маусымдағы Грузия Заңы
40. Deloitte, “Women in the Boardroom: A Global Perspective (5th Edition), (2017): 3.
41. Халықаралық Қаржы Корпорациясының Есебі (IFC), 2021 ж.
42. Women, Business and the Law 2022 <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36945>



МИНИСТЕРСТВО ИНФОРМАЦИИ
И ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН



КАЗАХСТАНСКИЙ
ИНСТИТУТ
ОБЩЕСТВЕННОГО
РАЗВИТИЯ



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
«ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА
В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ»

АСТАНА, 2022

Аналитический отчет по результатам социологического исследования на тему «Гендерная политика в современном казахстанском обществе». / Николаева О.В. – г. Астана: НАО «Казахстанский институт общественного развития», 2022 г. – 150 с.

Аналитический отчет основан на результатах социологического исследования «Гендерная политика в современном казахстанском обществе», организованного по заказу Министерства информации и общественного развития Республики Казахстан. Эмпирическую основу исследования составили результаты массового опроса, проведенного во всех регионах страны. В качестве дополнительного источника информации были использованы экспертные интервью, данные официальной статистики и отчетов международных организаций. Исследование направлено на изучение ситуации в области гендерной политики Республики Казахстан, особенностей развития гендерного равенства в стране и разработку практических рекомендаций в данной сфере.

Рекомендуется для государственных структур и организаций в области гендерной политики, неправительственных организаций, исследователей, специалистов, работающих по данной тематике и всех заинтересованных сторон.

СОДЕРЖАНИЕ

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	80
ГЛОССАРИЙ	81
ВВЕДЕНИЕ	83
ГЛАВА 1. Развитие гендерного равенства и гендерного просвещения в Республике Казахстан	88
1.1. Текущая ситуация в области гендерного равенства в Казахстане	88
1.2. Развитие гендерного просвещения	96
ГЛАВА 2. Институциональные основы гендерного равенства	100
ГЛАВА 3. Экономические и политические возможности женщин	107
3.1. Расширение экономических возможностей женщин	107
3.2. Поддержка политического участия женщин	116
ГЛАВА 4. Насилие в отношении женщин и мужчин	122
ГЛАВА 5. Участие мужчин и женщин в обеспечении мира и безопасности	130
ГЛАВА 6. Зарубежный опыт в развитии гендерного равенства	133
ВЫВОДЫ.....	144
РЕКОМЕНДАЦИИ	146
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	149

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

АСП	- Адресная социальная помощь
БНС АСПР РК	- Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК
ВВП	- Валовой внутренний продукт
ВЭФ	- Всемирный экономический форум
КоАП РК	- Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях
КОПД	- Комитет по охране прав детей
МВД РК	- Министерство внутренних дел РК
МЗ РК	- Министерство здравоохранения РК
МИОР РК	- Министерство информации и общественного развития РК
МО РК	- Министерство обороны РК
МТСЗН РК	- Министерство труда и социальной защиты РК
МЧС РК	- Министерство по чрезвычайным ситуациям РК
НКДЖСДП	- Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан
НПП РК «Атамекен»	- Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»
НПО	- Неправительственные организации
ООН	- Организация Объединенных Наций
ОФ	- Общественный фонд
РК	- Республика Казахстан
СМИ	- Средства массовой информации
СБН	- Семейно-бытовое насилие
США	- Соединенные Штаты Америки
ЦСПИ	- Центр социальных и политических исследований
ЮНИСЕФ	- Фонд ООН помощи детям
ЮНФПА	- Фонд ООН в области народонаселения

ГЛОССАРИЙ

Гендерное бюджетирование – это применение гендерного подхода в бюджетном процессе. Это означает гендерную оценку бюджетов, учитывающую гендерную проблематику на всех уровнях бюджетного процесса и реструктуризирующую доходы и расходы в целях обеспечения гендерного равенства¹.

Гендер, согласно статье 1 Закона Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года, социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизни².

Гендерная идентичность – осознание себя связанным с определениями мужественности и женственности, действующими в данной культуре. Идентифицировать (осознать) себя как мужчину или женщину – это значит принять те психологические качества и модели поведения, которые данное общество приписывает и предписывает людям в зависимости от их биологического пола³.

Гендерная политика – определение международными органами и государствами, политическими партиями основных гендерных приоритетов и фундаментальных ценностей, принципов и направлений деятельности, соответствующих методов и способов их воплощения, направленных на утверждение равных прав, свобод, создание условий, возможностей и шансов, гарантий обеспечения равного социально-политического статуса мужчин и женщин, на развитие гендерной демократии и формирования гендерной культуры в обществе⁴.

Гендерное равенство, согласно статье 1 Закона Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года, представляет собой «правовой статус, обеспечивающий мужчинам и женщинам равные права и равные возможности и реальный доступ к участию в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни вне зависимости от половой принадлежности»⁵.

Гендерная роль понимается как выполнение определенных социальных предписаний – то есть соответствующее полу поведение в виде речи, манер, одежды, жестов и прочего⁶.

Гендерные стереотипы – сформировавшиеся в культуре обобщенные представления/убеждения о поведении мужчин и женщин⁷.

¹ <https://rm.coe.int/1680596143>

² Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года № 223-IV.

³ Гендерный глоссарий. МГЦИ. www.gender.ru

⁴ Словарь гендерных терминов. <http://a-z-gender.net/gendernaya-politika.html>

⁵ Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года № 223-IV.

⁶ Маали Шади А.А. Лингвистическая репрезентация гендерных стереотипов в рекламе. <https://cyberleninka.ru/article/n/lingvisticheskaya-reprezentatsiya-gendernyh-stereotipov-v-reklame/viewer>

⁷ Коноплева Н.А. Гендерные стереотипы // Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские инновационные проекты». – М.: Информация – XXI век, 2002. – С. 62– 65.

Гендерная стратификация – неравное распределение материальных благ, власти и привилегий между мужчинами и женщинами⁸.

Дискриминация – негативное или предвзятое отношение к человеку, или лишение его определённых прав на основании наличия какого-то признака⁹.

Бытовое насилие – умышленное противоправное деяние (действие или бездействие) одного лица в сфере семейно-бытовых отношений в отношении другого (других), причиняющее или содержащее угрозу причинения физического и (или) психического страдания¹⁰.

Семья – круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (супружества), родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений¹¹.

⁸ https://social_work.academic.ru/127/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F

⁹ <https://humanlibrary.by/assertivnost/>

¹⁰ Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года № 214-IV «О профилактике бытового насилия» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.11.2021 г.)

¹¹ Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье».

ВВЕДЕНИЕ

Обоснование проблемной ситуации

Соблюдение прав всех граждан, независимо от их гендерной принадлежности, устранение различных проявлений гендерного неравенства является одной из актуальных задач современного общества. Республика Казахстан здесь не является исключением. Поэтому в 2021 году Главой государства было дано поручение по внесению изменений в Концепцию семейной и гендерной политики до 2030 года в части поощрения и продвижения прав и возможностей женщин в обществе. Основные изменения коснулись расширения экономических и политических возможностей женщин, включая вопросы поддержки женского предпринимательства, создания условий для равного доступа представителей обоих полов к рынку труда, финансовым и иным ресурсам, вовлечения женщин в инновационные, инфраструктурные, высокотехнологичные государственные проекты и программы. Также были затронуты вопросы повышения роли женщин в общественно-политической жизни страны и обеспечении представительства женщин в органах власти¹².

По данным на март 2022 года, доля женщин от общей численности населения составляет 51,4%, доля мужчин – 48,6%. Несмотря на то, что женщины составляют значительную долю населения страны, в сфере обеспечения гендерного равенства в Республике Казахстан наблюдаются некоторые проблемные аспекты. В частности, Казахстан ежегодно снижал свои позиции в международном рейтинге по индексу гендерного разрыва (Gender Gap Index). В 2022 году Казахстан поднялся на 15 позиций впервые за 10 лет. При этом все еще имеют место значительные гендерные разрывы. Наибольший гендерный разрыв наблюдается в сферах расширения политических возможностей и экономического участия. В долгосрочной перспективе это может сказаться на конкурентоспособности национального человеческого капитала. Поэтому важно детально изучить особенности проявления гендерного неравенства в Казахстане и выработать практические рекомендации по укреплению гендерного равенства в стране.

Наблюдается невысокая степень представленности женщин в органах центральной и местной исполнительной власти. По данным на 2021 год, доля женщин в составе Правительства РК составила 9%, доля женщин, занимающих должность акима области – 5,9%, доля женщин-заместителей акимов во всех 17 регионах составила 9,3%. В общем составе акимов областей, столицы, городов республиканского значения и их первых заместителей женщины составляли 9,5%¹³.

Наблюдается дисбаланс в распределении трудовых ресурсов по сферам: женщины составляют более 70% наемных работников в сфере образования, здравоохранения и социальной защиты, в то время как представленность женщин в финансовом и государственном секторах составляет чуть больше половины. Данные виды секторов, как правило, менее доходные по сравнению с такими как строительство, нефтегазовый сектор, добывающие производства, транспорт, чаще всего занимаемыми мужчинами. По данным на 2020 год, доля женщин в сфере строительства составляет 23,3%, в сфере промышленности – 31,7%, в сфере

¹² <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>

¹³ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=71&slug=-58&cat_id=9&lang=ru

сельского, лесного хозяйства и рыбного хозяйства – 42,4%, в сфере транспорта и складирования – 23,3%, в сфере профессиональной, научной и технической деятельности – 49,9%, в сфере образования – 72,1%, в сфере здравоохранения – 72,3%¹⁴.

Актуальной проблемой является разница в заработной плате мужчин и женщин, которая на сегодняшний день составляет порядка 22%¹⁵.

Другими актуальными вопросами в сфере гендерной политики являются повышение качества и доступности услуг репродуктивного здоровья, в особенности в сельской местности, преодоление гендерных стереотипов, препятствующих повышению экономических и политических позиций женщин, поддержка женского предпринимательства, проблема насилия в отношении женщин, противодействие семейно-бытовому насилию, феномен виктимблейминга (обвинение жертвы, а не агрессора, в том, что она сама спровоцировала насилие).

Согласно данным опроса КИОР 2021 года, 26,5% казахстанцев наблюдали случаи домашнего насилия в знакомых им семьях, что свидетельствует о распространённости данной проблемы. 32,4% отметили, что за последние 5 лет ситуация с домашним насилием в Казахстане ухудшилась. Жители сельской местности чаще склонны полагать, что в Казахстане отсутствует проблема домашнего насилия (11,6%), чем жители городов (4%), что говорит о необходимости усиления информационной работы с населением в сельской местности¹⁶.

Сегодня концепция гендера и гендерного равенства в системе мироотношений, образования, науки, культуры, социальной политики рассматривается как новый подход, новая модель социальных отношений и взаимодействия. Кроме того, участие женщин в политической жизни является одним из основных условий развития демократии и надлежащего управления, поскольку женщины часто стараются учитывать общественные интересы и вопросы в широком масштабе.

Процесс обеспечения гендерного равенства требует государственных гарантий равных возможностей женщин и мужчин в реализации своих прав. Поэтому всегда актуально изучать вопросы гендерной политики с учетом местного контекста, выявлять проблемы в данной сфере и предлагать пути их решения.

В рамках данного исследования представляется важным изучить основные аспекты реализации экономических, политических и иных возможностей мужчин и женщин, обеспечения их базовых прав и свобод.

Цель и задачи исследования

Цель исследования – анализ проблемных аспектов в сфере гендерной политики, выявление эффективных путей реализации равных прав и возможностей женщин и мужчин в сфере общественно-политической деятельности с учетом специфики и проблем гендерной политики в казахстанском обществе.

¹⁴ Статистический сборник «Женщины и мужчины Казахстана», 2016-2020. БНС АСПИР РК.

¹⁵ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=18&slug=-14&cat_id=7&lang=ru

¹⁶ Национальный доклад «О противодействии семейно-бытовому насилию в Республике Казахстан» / Есенбаев А.Е., Кайдарова А.С., Ракишева А.К., Николаева О.В., Айкенова Д.М., Турсынбекова С.П. Жолдыбалина А.С., Ажигулова Х.К., Хасенов М.Х., Родионов А.Н., Культемирова Л.Т., Молдакулова Г.М., Ашимова А.М., Досмухамбетова А.И., Ермакбаева Б.К. – Нур-Султан: 2021. – 300 с.

Для достижения поставленной цели предполагалось решение следующих ключевых *исследовательских задач*:

1. Изучить зарубежный опыт развития гендерной политики с целью выявления успешных практик.
2. Изучить механизмы реализации гендерной политики в РК и поиск путей решения проблемных аспектов.
3. Исследовать информированность населения о принимаемых мерах по продвижению гендерного равенства, расширению возможностей женщин и девочек.
4. Провести социологическое исследование с использованием количественных и качественных методов и выработать практические рекомендации на основе проведенного исследования.

Гипотезы исследования

- 1) женщины в Казахстане имеют неравные возможности отстаивания своих прав в зависимости от занятости, образования и семейного положения.
- 2) роль женщины зачастую связана с материнством и замужеством, выполнением неоплачиваемого ухода за детьми и домашней работы; роль мужчины – главный добытчик.
- 3) степень вовлечения женщин в органы власти недостаточно высока, что соответственно не позволяет влиять на государственную политику.
- 4) низкий показатель информированности населения о нормативных документах, регулирующих гендерные права граждан Казахстана.

Объект и предмет исследования

Объект исследования – гендерная политика Республики Казахстан.

Предмет исследования – процессы и механизмы реализации гендерной политики в Республике Казахстан, восприятие населением осуществляемой политики.

Определение объема выборки

Объем выборочной совокупности для массового опроса составил 1200 респондентов со всех регионов Казахстана (включая города республиканского значения). Опрос осуществлялся среди граждан Казахстана в возрасте от 18 лет и старше.

Метод отбора респондентов в домохозяйстве осуществлялся по квоте (гендерная принадлежность и возраст).

Выборочная совокупность для массового опроса была рассчитана на основе данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК по следующим параметрам: область/город республиканского значения, гендерная принадлежность, возраст респондентов, тип населенного пункта (город/село).

Структура выборки в разрезе городов и областей (14 областей и гг.Нур-Султан¹⁷, Алматы, Шымкент)

Область	Выборочная совокупность								
	Кол-во	Город	Село	Мужчины	Женщины	Возрастные группы			
						18-28	29-45	46-60	61+
Республика Казахстан	1200	729	471	565	635				
Акмолинская	50	24	26	24	26	10	17	13	10
Актюбинская	57	41	16	27	30	11	23	14	9
Алматинская	126	29	97	61	65	25	47	32	22
Атырауская	39	21	18	18	21	9	16	9	5
Западно-Казахстанская	43	22	21	20	23	8	16	11	8
Жамбылская	66	26	40	32	34	15	23	17	11
Карагандинская	93	75	18	43	50	17	34	23	19
Костанайская	62	36	26	29	33	10	22	16	14
Кызылординская	48	21	27	24	24	12	17	12	7
Мангистауская	41	17	24	20	21	10	17	9	5
Павлодарская	52	37	15	24	28	9	18	14	11
Северо-Казахстанская	38	18	20	18	20	7	11	10	10
Туркестанская	110	21	89	55	55	30	39	26	15
Восточно-Казахстанская	93	59	34	43	50	15	32	24	22
Нур-Султан	78	78	0	36	42	17	34	17	10
Алматы	140	140	0	61	79	27	62	29	22
Шымкент	64	64	0	30	34	17	25	14	8

Описание используемых методов сбора первичной социологической информации

В качестве основного метода исследования использовался массовый опрос. Метод анкетирования позволил получить информацию по изучаемой проблеме, отраженной в мнениях и оценке респондентов и охвате большого числа людей за короткий срок. Особенностью этого метода можно назвать его анонимность (личность респондента не фиксируется, фиксируются лишь его ответы).

Дополнительно для получения более подробной информации по вопросам гендерного бюджетирования и институциональным аспектам гендерного равенства по главе 2 «Институциональные основы гендерного равенства» было проведено 10 экспертных интервью. В качестве экспертов выступили представитель секретариата по Целям устойчивого развития; член Национальной Комиссии при областном акимате Карагандинской области; представители феминистского сообщества, социологи-аналитики, специалисты в сфере гендерных исследований, специалисты в сфере семейной политики.

Структура инструментария

Техникой сбора данных выступил логически структурированный опросник, который содержал ряд вопросов, сформулированных и связанных между собой по

¹⁷ Здесь и далее: с 19 сентября 2022 года г. Нур-Султан официально переименован в г. Астана.

определенным правилам. Свойства и качества опросника, его структура, специфика конструирования вопросов тесно связаны и определялись типом метода анкетирования.

Структура опросника массового опроса состояла из пяти блоков:

1. Развитие гендерного равенства и гендерного просвещения
2. Экономическое участие и возможности
3. Предотвращение насилия и безопасность
4. Участие мужчин и женщин в политической деятельности и в обеспечении мира и безопасности
5. Социально-демографический блок

Формулировка вопросов – самый сложный этап составления опросника. Вопросы опросника были понятны респондентам, были достаточно простыми в грамматическом и лексическом отношении, учитывали уровень их общего развития, особенности культуры и степень осведомленности в той области, которая относится к предмету исследования.

Гайд глубинных интервью с экспертами состоял из четырех основных блоков:

1. Вводный блок
2. Основной блок
3. Завершающий блок
4. Сведения об эксперте.

Методика обработки информации и форма предоставления отчетности

По итогам социологического опроса осуществлялась обработка данных в программе SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Данные глубинных интервью фиксировались на диктофон, с последующим транскрибированием (текстовой расшифровкой информации).

Период исследования: март — апрель 2022 года.

ГЛАВА 1.

РАЗВИТИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ГЕНДЕРНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

1.1. Текущая ситуация в области гендерного равенства в Казахстане

На сегодняшний день в Республике Казахстан предпринимается целый комплекс мер по развитию гендерного равенства. По поручению Главы государства в Послании народу Казахстана от 1 сентября 2021 года была актуализирована Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Основной акцент был сделан на обеспечение максимальной поддержки экономических и политических позиций женщин в обществе, увеличение количества женщин в руководстве государственных органов и квазигоссектора до 30%, предотвращение насилия в отношении женщин и детей, продвижение гендерного просвещения, поддержки материнства и детства.

В стране функционирует Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан, в регионах действуют соответствующие консультативно-совещательные органы. В большинстве регионов открыты Центры развития женского предпринимательства, планируется увеличение их количества с целью роста экономической активности женщин-предпринимателей через обучение, кооперацию и формирование необходимых компетенций. Для расширения возможностей самореализации женщин отменен перечень запрещенных для женщин профессий.

Согласно отчету Всемирного экономического форума (далее – ВЭФ) 2021 года, Республика Казахстан занимала 80-е место из 156 стран по уровню гендерного разрыва. Для сравнения в 2016 году Казахстан занимал 52 место из 147 стран, а в 2020 году – 72 место из 153 стран¹⁸. В 2022 году Казахстан поднялся сразу на 15 позиций по уровню гендерного разрыва. Из 146 стран он занял 65 строчку согласно Индексу гендерного разрыва (Global Gender Gap Index). Следует отметить, что Казахстан поднялся в данном рейтинге впервые за 10 лет с 2012 года, когда страна занимала 31 место. Вплоть до 2021 года происходило ежегодное снижение позиций в рейтинге. Наибольший гендерный разрыв по индексу ВЭФ наблюдается по показателям «политическое участие» и «экономическое участие и возможности». В число индикаторов показателя «экономическое участие и возможности» вошли: равная оплата за аналогичную работу, доля мужчин и женщин на рынке труда, доля руководителей и высших должностных лиц в гендерном разрезе, доля профессионально-технических работников. В число индикаторов показателя «политическое участие» вошли: доля женщин в парламенте, доля женщин на должности Министра, доля женщин на должности Главы государства. Наиболее заметные изменения наблюдаются по показателю «образование». Здесь произошел подъем сразу на 38 позиций, субиндекс по данному показателю впервые достиг максимального значения (Таблица 1.1.1).

¹⁸ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

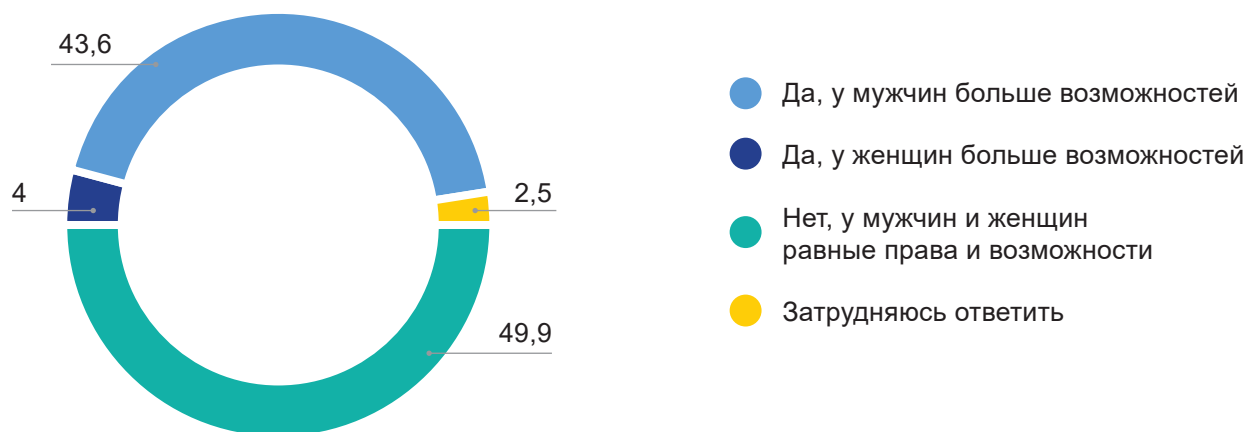
Таблица 1.1.1. Рейтинг Казахстана по индексу гендерного разрыва

Субиндексы индекса гендерного разрыва	2006 (первый год замера Индекса)		2020		2021		2022	
	Место в мировом рейтинге	Индекс гендерного разрыва	Место в мировом рейтинге	Индекс гендерного разрыва	Место в мировом рейтинге	Индекс гендерного разрыва	Место в мировом рейтинге	Индекс гендерного разрыва
Индекс гендерного разрыва	32	0.693	72	0.710	80	0.710	65	0.719
Экономическое участие и возможности	16	0.713	37	0.742	47	0.728	29	0.756
Образование	53	0.990	63	0.995	65	0.995	27	1.00
Здоровье и выживание	36	0.979	74	0.975	55	0.975	44	0.977
Расширение политических прав и возможностей	69	0.089	106	0.130	106	0.141	103	0.143
	Индекс был замерен в 115 странах		Индекс был замерен в 153 странах		Индекс был замерен в 156 странах		Индекс был замерен в 146 странах	

Источник: Gender gap index

При этом проблема гендерного неравенства в казахстанском обществе сохраняет свою актуальность. На вопрос: «Как Вы считаете, существует ли в Казахстане неравенство между мужчинами и женщинами?» лишь 49,9% респондентов ответили, что у мужчин и женщин равные права и возможности. 43,6% казахстанцев считают, что у мужчин больше возможностей и только 4% полагают, что у женщин больше возможностей в построении карьеры и участии в общественной жизни (Рисунок 1.1.1.).

Рисунок 1.1.1. Как Вы считаете, существует ли в Казахстане неравенство между мужчинами и женщинами (разница в возможностях построения карьеры, участия в общественной жизни)? (%)



Распределение данных в гендерном разрезе не показывает значительной разницы в убежденности о существовании гендерного неравенства в зависимости от пола респондента. Точку зрения о том, что у мужчин и женщин равные права и возможности разделяют 51,2% женщин и 48,5% мужчин (Таблица 1.1.2.).

Таблица 1.1.2. Как Вы считаете, существует ли в Казахстане неравенство между мужчинами и женщинами? (%)

	Мужчины	Женщины
Да, у мужчин больше возможностей	44,6	42,7
Да, у женщин больше возможностей	4,2	3,8
Нет, у мужчин и женщин равные права и возможности	48,5	51,2
Затрудняюсь ответить	2,7	2,4

По данным Национального социологического исследования “Роль мужчин, их степень вовлеченности в семейную жизнь и воспитание детей в Казахстане”¹⁹ 68% мужчин и 83% женщин разделяют точку зрения, согласно которой в Казахстане необходима дальнейшая работа по достижению гендерного равенства.

В исследовании ОФ ЦСПИ «Стратегия» (2022 г.) основным препятствием, сдерживающим достижение равенства женщин и мужчин во всех сферах, респонденты назвали преобладание традиционных стереотипов о роли и месте женщины в обществе. То, что указанная причина находится во главе рейтинга, заставляет задуматься о наличии в обществе не только и не столько политических и экономических барьеров для установления гендерного равенства, сколько о значимости культурно-нравственных и при этом традиционных взглядов на положение женщин и мужчин в обществе, сформировавшихся ментальных ограничителях (Таблица 1.1.3.).

Таблица 1.1.3. Назовите два основных препятствия, сдерживающих процесс достижения равенства женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности общества? (%)

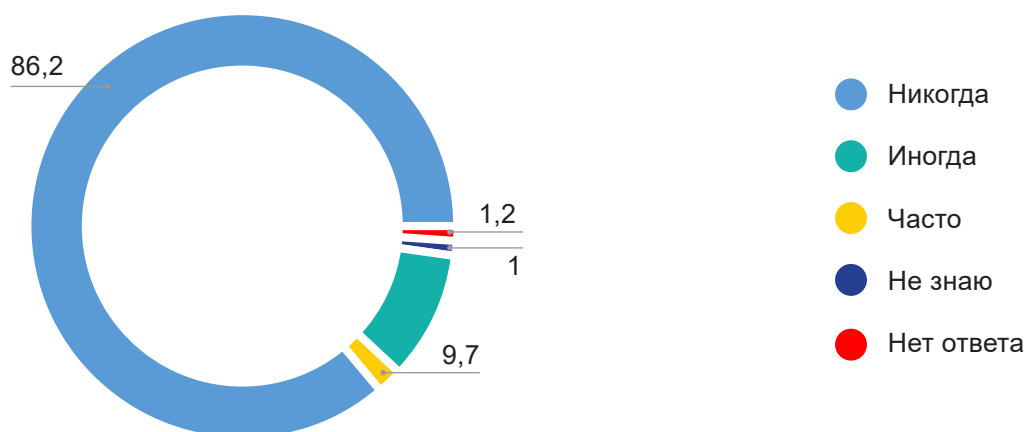
Факторы, препятствующие гендерному равенству	2015	2022
Преобладание традиционных стереотипов о роли и месте женщины в обществе	39,9	42,4
Низкий уровень оплаты труда женщин в сравнении с мужчинами	26,4	29,9
Недостаточное осознание обществом необходимости гендерного равенства	29,2	22,9
Недостаточная поддержка интересов женщин на уровне государства	21,9	18,8
Слабая вовлеченность женщин в процесс принятия решений	15,2	10,6
Слабая политическая и экономическая активность самих женщин	24,2	10,3
Дефицит финансовых ресурсов на реализацию гендерных стратегий и программ	11,2	7,7
Отсутствие гендерных подходов в основных экономических государственных программах	3,9	6,6
Отсутствие непрерывного мониторинга и отчетности по реализации гендерной политики	5,6	4,2
Другое	1,1	0,5
Затрудняюсь ответить	0,6	10,3

Источник: ОФ ЦСПИ «Стратегия»

¹⁹ Национальное социологическое исследование “Роль мужчин, их степень вовлеченности в семейную жизнь и воспитание детей в Казахстане” (выборка 2125 респондентов), 2021 г. <https://kazakhstan.unfpa.org/ru>

Согласно результатам опроса казахстанской молодежи, проведенного Фондом Фридриха Эберта, 86,2% никогда не сталкивались с гендерной дискриминацией, 9,7% опрошенной молодежи хотя бы иногда сталкивались с гендерной дискриминацией и 1,9% респондентов утверждали, что часто сталкивались с этой проблемой (Рисунок 1.1.2.).

Рисунок 1.1.2. Сталкивались ли Вы когда-либо с дискриминацией по признаку пола? (%)



Источник: Friedrich-Ebert-Stiftung Kazakhstan, 2021 г.

Другим важным аспектом в сфере реализации гендерной политики является охрана репродуктивного здоровья мужчин и женщин. В настоящее время государством предпринимается ряд мер в данном направлении. Так, в 2021 году была увеличена оснащенность организаций здравоохранения медицинской техникой до 77%, в том числе 71,4% – акушерство и гинекология, 65% – анестезиология и реанимация, 70,7% – педиатрия²⁰. В 2021 году в рамках государственного образовательного заказа выделено 1500 мест, из них 113 акушер-гинекологов, 69 неонатологов, 111 педиатров, а также 70 специалистов общественного здоровья²¹.

С 2021 года запущена специальная программа «Аңсаған сәби» с увеличением квот на ЭКО в 7 раз, на это с республиканского бюджета выделено более 6 млрд. тенге. В 2021 году в рамках программы «Аңсаған сәби» 7000 женщинам проведено ЭКО, на учет встало около 3000 беременных, родилось около 360 детей, из них 181 женского и 179 мужского пола²².

Несмотря на предпринятые меры, в области охраны репродуктивного здоровья населения можно выделить ряд проблемных моментов. Первой проблемой является дефицит кадров. По данным местных исполнительных органов на 1 января 2022 года общий дефицит врачей в системе здравоохранения составляет порядка 7 тыс. штатных единиц. В разрезе специальностей отмечается наибольший дефицит вра-

²⁰ Обзор казахстанской системы здравоохранения: итоги 2021 года. Официальный информационный ресурс Премьер-Министра Республики Казахстан <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/obzor-kazahstanskoy-sistemy-zdravoohraneniya-itogi-2021-goda-1933931>

²¹ Отчет о реализации плана развития государственного органа Министерство здравоохранения РК (наименование государственного органа-разработчика) на 2020-2024 годы. Нур-Султан, 2021 г.

²² Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

чей по следующим направлениям: общей практики (480,5), анестезиолог-реаниматологи (416,25), педиатры (256,5), терапевты (333,5), акушер-гинекологи (233,25)²³. Таким образом, акушер-гинекологи находятся на 5 месте по дефициту специалистов. Примечательно, что в отчете Министерства здравоохранения РК не упоминается проблема дефицита урологов-андрологов, что скорее связано не отсутствием проблемы, а с ее недооценкой. В Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года также отмечается отсутствие должного внимания к обеспечению мужского здоровья как самостоятельного кластера отечественного здравоохранения.

Следующими проблемами являются рост младенческой и материнской смертности в стране. По итогам 12 месяцев 2021 года показатель младенческой смертности увеличился на 7% и составил 8,35 на 1000 родившихся живыми против 7,79 за аналогичный период 2020 года. В 2021 году также произошло увеличение коэффициента младенческой смертности с 7,06 на январь 2020 года до 8,79 на январь 2021 года на 1000 родившихся. В первом квартале 2022 года по-прежнему сохранилась тенденция на рост: с 8,07 на январь-апрель 2021 года до 8,76 на январь-апрель 2022 года на 1000 родившихся²⁴. Наиболее высокие показатели младенческой смертности наблюдаются в Кызылординской области, г. Шымкент, Костанайской и Западно-Казахстанской областях (Таблица 1.1.4).

Следует отметить, что снижение коэффициента младенческой смертности всегда является плановым. Наука и медицина не стоят на месте, они должны развиваться, а уровень младенческой смертности в долгосрочной перспективе должен снижаться. Иными словами, снижение данного показателя в определенном смысле является нормой, а не достижением. При этом его рост может быть тревожным признаком. Это связано с комплексом факторов, не только экономических. Всемирная организация здравоохранения признаёт младенческую смертность «интегральным индикатором качества жизни в том или ином регионе». Этот показатель характеризует общее состояние здоровья и уровня жизни регионов и населения страны в целом.

Таблица 1.1.4. Коэффициент младенческой смертности в Республике Казахстан

Регион	Январь 2021	Январь-апрель 2021	Январь 2022	Январь-апрель 2022
Республика Казахстан	7,06	8,07	8,79	8,76
Акмолинская	3,19	5,13	3,40	4,41
Актюбинская	7,42	11,02	8,33	8,37
Алматинская	8,18	7,23	10,20	9,28
Атырауская	14,30	10,81	9,01	7,97
Западно-Казахстанская	6,49	6,73	8,47	12,64
Жамбылская	6,38	7,69	6,20	8,06

²³ Отчет о реализации плана развития государственного органа Министерство здравоохранения Республики Казахстан (наименование государственного органа-разработчика) на 2020-2024 годы. Нур-Султан, 2021 г.

²⁴ БНС АСПР РК, 2021 г. <https://stat.gov.kz/official/industry>

Регион	Январь 2021	Январь-апрель 2021	Январь 2022	Январь-апрель 2022
Карагандинская	10,53	8,15	5,06	5,47
Костанайская	5,95	9,92	10,99	11,83
Кызылординская	5,55	8,71	17,29	14,07
Мангистауская	8,32	10,86	5,22	8,33
Павлодарская	10,63	7,08	9,91	8,05
Северо-Казахстанская	10,31	14,09	8,95	11,38
Туркестанская	2,77	3,69	6,32	5,95
Восточно-Казахстанская	7,13	6,47	6,90	6,70
г. Нур-Султан	3,24	6,07	13,46	7,97
г. Алматы	10,03	10,22	7,02	8,30
г. Шымкент	7,83	12,85	13,40	14,85

Источник: БНС АСПР РК

За 12 месяцев 2021 года показатель материнской смертности в стране вырос на 22,6 % (в 1,2 раза) по сравнению с 2020 годом и составил 44,71 против 36,5 на 100 тысяч живорожденных²⁵. Фактическое значение индикатора – 44,71 на 100 тыс. живорожденных от целевого населения, при плановом значении 35,0.

Причиной недостижения данного индикатора в 2021 году является рост «избыточных смертей» матерей от КВИ COVID-19 (70 % из всех случаев МС). Этот рост был связан с высокой патогенностью штамма «Дельта» КВИ, с тяжелым и молниеносным течением заболевания, с коморбидным состоянием матерей, с учетом особенностей организма беременных, с диффузными повреждениями легких и сердечно-сосудистой системы, с поздним обращением женщин за медицинской помощью и постковидными осложнениями. Индикатор достигнут на 78,2%.

Еще одной не менее важной проблемой является качество медицинского обслуживания. 44,8% населения пользовались услугами в области охраны репродуктивного здоровья (осмотр у врачей, скрининги и т.д.) за последние 5 лет. Женщины гораздо чаще, чем мужчины обращались за получением данных услуг (53,4% и 34,4% соответственно). Граждане оценивают услуги, оказанные в области охраны репродуктивного здоровья на 3,7 балла по 5-балльной шкале. В рамках данной шкалы 1 означает низкую степень удовлетворенности, 5 – высокую. Женщины дают чуть более высокую оценку этим услугам, чем мужчины (3,81 и 3,52 соответственно). Городские жители оценивают услуги в области охраны репродуктивного здоровья несколько выше, чем сельские (3,76 и 3,61 соответственно).

Анализ корреляций в разрезе областей демонстрирует разницу оценок по региональному признаку. Самые низкие оценки по степени удовлетворенности услугами, оказанными в области охраны репродуктивного здоровья, даны респондентами из Туркестанской (2,67), Западно-Казахстанской (2,92), Жамбылской (3,19), Мангистауской (3,39) и Восточно-Казахстанской (3,57) областей (Таблица 1.1.5.).

²⁵ Отчет о реализации плана развития государственного органа Министерство здравоохранения РК (наименование государственного органа-разработчика) на 2020-2024 годы. Нур-Султан, 2021 г.

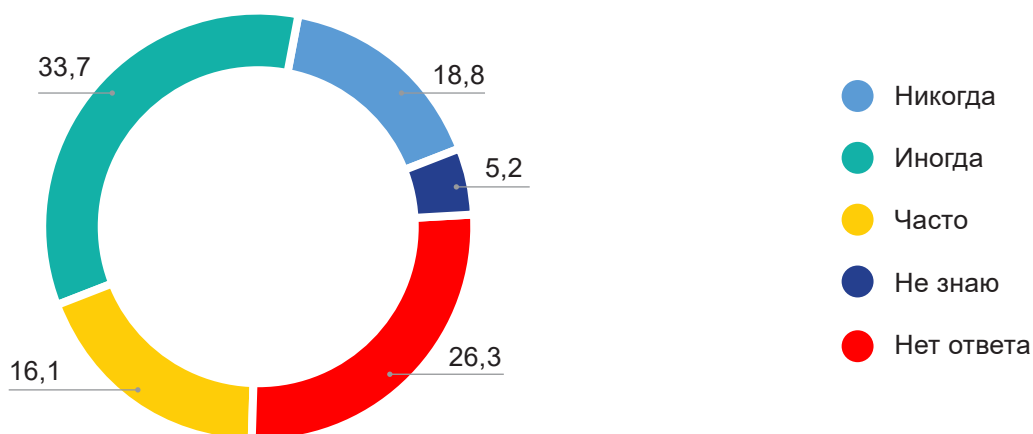
Таблица 1.1.5. Оценка по 5-балльной шкале степени удовлетворенности услугами, оказанными в области охраны репродуктивного здоровья в разрезе областей (1 – не удовлетворен, 5 – полностью удовлетворен).

Область	Среднее
Акмолинская область	4,21
Актюбинская область	3,91
Алматинская область	3,80
Атырауская область	4,09
Западно-Казахстанская область	2,92
Жамбылская область	3,19
Карагандинская область	3,85
Костанайская область	5,00
Кызылординская область	4,25
Мангистауская область	3,39
Туркестанская область	2,67
Павлодарская область	3,96
Северо-Казахстанская область	3,74
Восточно-Казахстанская область	3,57
г.Нур-Султан	3,91
г.Алматы	3,51
г.Шымкент	3,06
Всего	3,71

Наибольшая доля казахстанцев (53,7%) обращается для прохождения медицинского осмотра репродуктивной системы в государственные клиники, 30,3% – в государственные и частные. В частные клиники обращаются 15,4% респондентов и в зарубежные 0,2%.

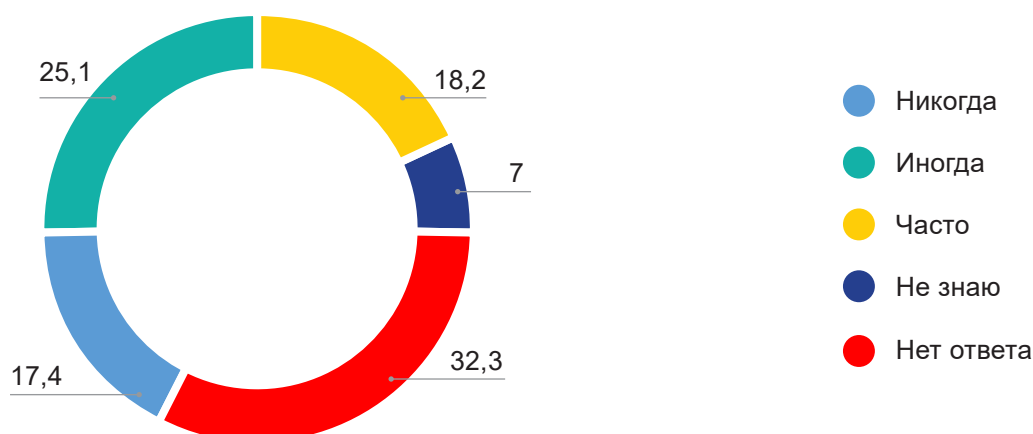
Респондентам были заданы вопросы по эффективности государственной политики по вопросам охраны материнства, а также в области обеспечения мужского здоровья. 52,5% граждан считают, что в целом государственная политика по вопросам охраны материнского здоровья эффективна (сумма вариантов ответа «полностью эффективна» (18,8%) и «скорее эффективна» (33,7%)). 16,1% казахстанцев полагают, что политика в области охраны материнского здоровья скорее неэффективна и 5,2% респондентов говорят о полной неэффективности данной политики (Рисунок 1.1.3.).

Рисунок 1.1.3. Как Вы считаете, достаточно ли эффективна государственная политика по вопросам охраны материнства (охраны материнского здоровья)? (%)



По данным опроса, ситуация с обеспечением мужского здоровья, обстоит еще хуже, чем с охраной материнского здоровья. Так, всего 42,5% респондентов считают, что государственная политика в области обеспечения мужского здоровья в той или иной степени эффективна (сумма вариантов ответа «полностью эффективна» (17,4%) и «скорее эффективна» (25,1%)). 18,2% казахстанцев отмечают, что политика в области обеспечения мужского здоровья скорее неэффективна и 7% респондентов полагают, что она полностью неэффективна (Рисунок 1.1.4.).

Рисунок 1.1.4. Как Вы считаете, достаточно ли эффективна государственная политика в области обеспечения мужского здоровья? (%)



Таким образом, в сфере обеспечения репродуктивного здоровья населения наблюдается ряд проблем, в частности:

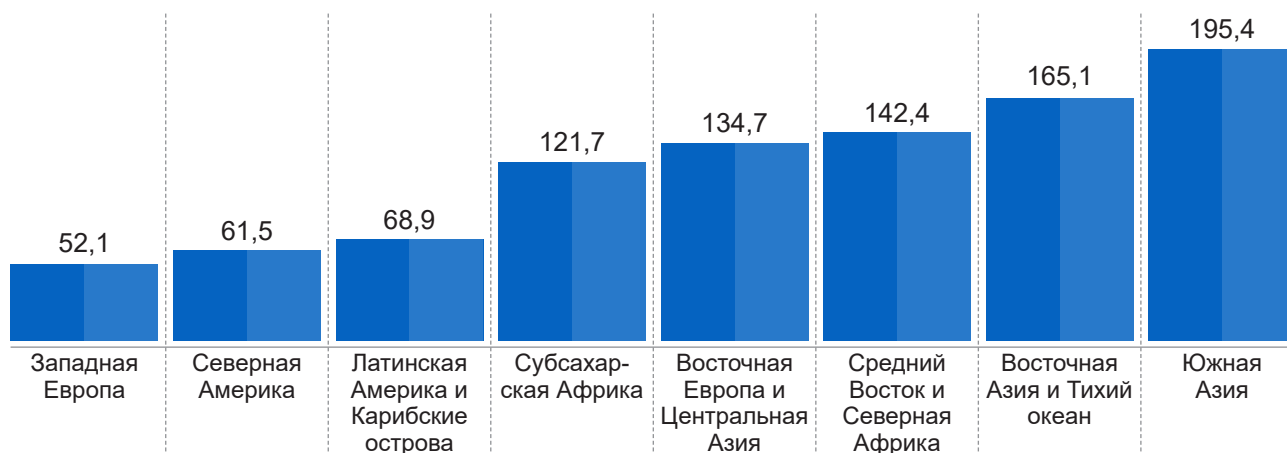
- нехватка медицинских кадров;
- качество медицинского обслуживания, в особенности в сельской местности;
- рост младенческой и материнской смертности в последнее время. Актуальной проблемой является недостаток специалистов в

области репродуктивного здоровья: в особенности акушер-гинекологов и урологов-андрологов. Особого внимания требует проблема обеспечения мужского здоровья.

Развитие гендерного равенства и ликвидация гендерных разрывов является долгосрочным процессом. По прогнозам глобального портала Statista полное устранение гендерных разрывов в Центральной Азии и Восточной Европе возможно не ранее чем через 134 года (Рисунок 1.1.5.)²⁶. Учитывая, что эти цифры являются усредненными по двум регионам и рейтинг гендерного разрыва в Казахстане и других странах Центральной Азии гораздо ниже, чем в странах восточной Европы, то устранение гендерного разрыва в Казахстане может занять гораздо более длительный период, чем указано выше.

²⁶ <https://www.statista.com/statistics/1211917/number-of-years-until-gender-gaps-are-closed-worldwide-by-region/>

Рисунок 1.1.5. Количество лет до устранения гендерного разрыва во всем мире по состоянию на 2021 г., по регионам



Источник: Statista.com

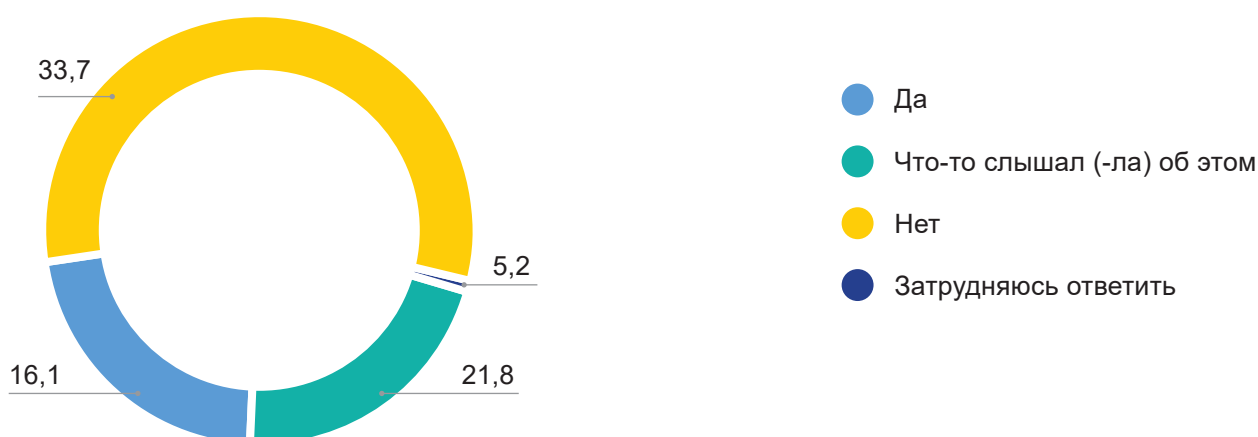
Таким образом, несмотря на ряд прогрессивных шагов со стороны государства, проблема гендерного неравенства в Казахстане сохраняет свою актуальность. Наиболее проблемные аспекты наблюдаются в сфере расширения экономических и политических возможностей женщин. Самый большой гендерный разрыв зафиксирован в сфере политических прав и возможностей женщин.

Основным фактором, препятствующим развитию гендерного равенства в казахстанском обществе, является преобладание традиционных установок и стереотипов о роли и месте женщины в обществе.

1.2. Развитие гендерного просвещения

Данные опроса КИОР свидетельствуют о довольно низкой правовой информированности населения в области гендерного равенства, что требует комплексных мер по развитию гендерного просвещения. Лишь 21% респондентов известны нормативные документы, регулирующие равные права мужчин и женщин в Республике Казахстан. 21,8% опрошенных что-то слышали об этом и 56,3% ничего об этом не знают (Рисунок 1.2.1.).

Рисунок 1.2.1. Известны ли Вам нормативные документы, регулирующие равные права мужчин и женщин в Республике Казахстан? (%)



Среди сельских жителей выше, чем среди городских доля тех, кто не знаком с нормативными документами, регулирующими равные права мужчин и женщин (64% и 51,4% соответственно). Результаты исследования свидетельствуют о необходимости информационной работы с населением в области гендерного равенства, в особенности в сельской местности.

Среди известных казахстанцам нормативных документов, регулирующих равные права мужчин и женщин, чаще всего упоминаются Кодекс Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье» (58,1%), Уголовный кодекс Республики Казахстан (58,1%), Международные правовые акты о защите прав и свобод человека (29,8%) (Таблица 1.2.1).

Таблица 1.2.1. С какими нормативными документами, регулирующими равные права мужчин и женщин в Казахстане, Вы знакомы?

	%
Международные правовые акты о защите прав и свобод человека	29,8
Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и возможностей для мужчин и женщин»	29,0
Кодекс Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье»	58,1
Уголовный кодекс РК	44,4
Стратегия гендерного равенства в РК на 2006–2016 г.г.	8,4
Концепция семейной и гендерной политики в РК до 2030 года	14,4
Закон РК «О профилактике бытового насилия»	22,8
Другое (<i>Конституция РК, Международный билль о правах человека</i>)	1,1
Затрудняюсь ответить	7,3

Наблюдается прямая корреляция между информированностью респондентов и уровнем их образования. Доля казахстанцев со средним, незаконченным средним и средне-специальным образованием, ознакомленных с нормативными документами в сфере гендерного равенства достигает от 12% до 17,6%. Доля респондентов с незаконченным высшим и высшим образованием, которым известны данные документы, составляет 29,6% в каждой из этих групп. Выше всего доля опрошенных, которым известны нормативные документы в области гендерного равенства, среди тех, кто имеет магистерскую и докторскую степень (52,2% и 50% соответственно).

Следует отметить, что казахстанцы обоих полов в той или иной степени осведомлены о мерах поддержки семьи и женщин (сумма ответов «Что-то слышал(-а)» и «Хорошо знаю, но не участвовал»). Среди них: ежемесячное государственное пособие многодетным матерям (81,3%), адресная социальная помощь (76,1%), отпуск по беременности и родам (73,5%), выплата по уходу за ребенком до 1 года для работающих матерей (73,5%), пособие по уходу за ребенком до 1 года для неработающих матерей (72,5%), единовременное пособие при рождении ребенка (71,4%). Респонденты не только знают, но и пользовались некоторыми

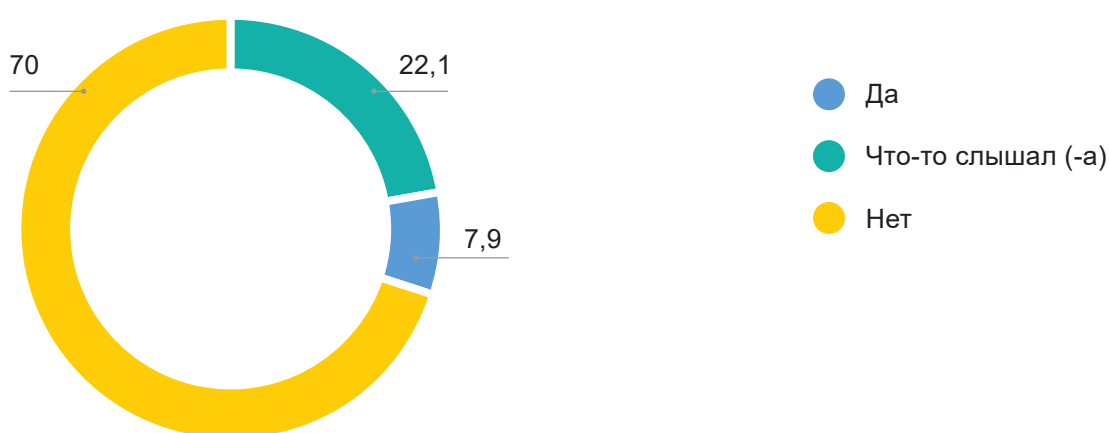
государственными мерами поддержки семьи и женщин. Граждане больше всего пользовались следующими мерами государственной поддержки: выплата по беременности и родам (20,8%), единовременное пособие при рождении ребенка (20,2%), пособие по уходу за ребенком до 1 года для неработающих матерей (17,7%), отпуск по беременности и родам (17,3%), ежемесячное государственное пособие многодетным матерям (7,1%) (Таблица 1.2.2).

Таблица 1.2.2. Скажите, пожалуйста, о каких государственных мерах поддержки семьи и женщин Вы знаете? (%)

Меры поддержки	Что-то слышал (-а)	Хорошо знаю, но не участвовал (-а)	Знаю, участвовал (-а)	Ничего не знаю, не слышал (-а)
Жилищная программа для малообеспеченных и многодетных семей от Жилищного строительного сберегательного банка «Бақытты отбасы»	44,1	26,2	2,2	27,5
Арендное жилье без права выкупа для многодетных семей, неполных семей, семей, воспитывающих детей-инвалидов	40,7	25,8	2,0	31,5
Адресная социальная помощь	44,2	31,9	4,8	19,1
Единовременное пособие при рождении ребенка	37,5	33,9	20,2	8,4
Выплата по беременности и родам	36,8	33,2	20,8	9,2
Пособие по уходу за ребенком до 1 года для неработающих матерей	38,2	34,3	17,7	9,8
Выплата по уходу за ребенком до 1 года для работающих матерей	38,0	35,5	12,4	14,1
Ежемесячное государственное пособие многодетным матерям	42,3	39,0	7,1	11,6
Отпуск по беременности и родам	37,4	36,1	17,3	9,2
Женская ипотека «ҰМАЙ»	27,8	14,0	0,8	57,4
Программа ЕБРР «Женщины в бизнесе» (банки второго уровня)	26,3	10,8	0,5	62,4
Программы от фонда «Даму» (субсидии, гарантии, льготное кредитование)	33,0	15,3	1,3	50,4
Программы от Фонда «Атамекен» (нефинансовая поддержка, обучение)	29,5	15,6	1,7	53,2
Гранты от Центра занятости на открытие бизнеса для женщин с детьми с инвалидностью, для многодетных матерей	29,0	15,3	1,1	54,6
Центры развития женского предпринимательства	29,6	12,5	0,6	57,2

Многие казахстанцы не знают, что в Казахстане реализуется Концепция семейной и гендерной политики. Так на вопрос «Знаете ли Вы о Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года?», только 7,9% респондентов ответили «да», 22,1% что-то слышали об этом и 70% не имеют об этом никакого представления (Рисунок 1.2.2). Больше всего осведомлены о данном документе респонденты с высшим (12,3%) и магистерским образованием (21,7%). Таким образом, важно вести просветительскую работу на уровне среднего и профессионально-технического образования.

Рисунок 1.2.2. Знаете ли Вы о Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года? (%)



Актуальной на сегодняшний день является проблема гендерного просвещения. Граждане Казахстана гораздо более информированы о мерах государственной поддержки и нормативно правовых актах в сфере института семьи, чем о законодательстве в сфере гендерной политики и мерах поддержки экономической активности женщин. Гендерное просвещение должно включать в себя не только информированность о государственной гендерной политике и мерах поддержки в данной сфере, но и работу по преодолению гендерных стереотипов и установок, препятствующих развитию гендерного равенства.

ГЛАВА 2.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Важными элементами, способствующими институционализации гендерного равенства, являются наличие соответствующей правовой, институциональной и ценностно-нормативной основы. Правовая база включает в себя законодательство и проработку механизмов его реализации. Институциональная база включает в себя не только государственные структуры и организации, но и деятельность общественных организаций и других институтов гражданского общества. Необходимым элементом институционализации гендерного равенства в Республике Казахстан является формирование норм и ценностей, ориентированных на укрепление равных прав и возможностей мужчин и женщин.

Общественные отношения в области обеспечения государственных гарантий равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, а также основные принципы и нормы, касающиеся создания условий для гендерного равенства во всех сферах государственной и общественной жизни, регулируются Законом Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». По словам Главы государства, Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года является важнейшим элементом правовой базы страны, а решение гендерного вопроса представляет собой один из приоритетов внешней политики Казахстана в региональном измерении²⁷. В 2021 году Президентом РК был подписан Указ о дальнейших мерах в области прав человека, одним из основных направлений которого является обеспечение гендерного равенства и ликвидация дискриминации в отношении женщин.

Основным звеном в реализации гендерного равенства является законодательство. Сегодня в данной сфере наблюдаются некоторые проблемные аспекты:

1. Несовершенство механизмов противодействия семейно-бытовому насилию. Закон Республики Казахстан «О профилактике бытового насилия» содержит недоработки, связанные с отсутствием надлежащего межведомственного взаимодействия и государственного управления в сфере противодействия бытовому насилию. Также имеются недостатки юридической техники и терминологического характера, которые препятствуют правильному пониманию и применению на практике его норм. В Законе не соблюдены правила юридической техники, в частности, не установлены цели и задачи Закона, направленные на профилактику бытового насилия. Понятийный аппарат требует доработки. Так, само понятие семейно-бытовых отношений является чрезмерно ограничивающим и не соответствует международной практике, где субъектный состав включает широкий круг лиц²⁸. В этой связи в Законе РК предлагается понятие семейно-бытовых отношений расширить следующим образом: «семейно-бытовые отношения – отношения между супругами, бывшими супругами, лицами, проживающими или проживавшими совместно, близкими родственниками, ли-

²⁷ Выступление главы государства на глобальном форуме «Поколение равенства» <https://www.akorda.kz/ru/prezident-kazahstana-vystupil-s-videoobrashcheniem-na-globalnom-forume-pokolenie-ravenstva-16616>

²⁸ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214_z090214.htm

цами, имеющими общего ребенка (детей), а также отношения, вытекающие из родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание, совместного ведения домашнего хозяйства, имеющих взаимные права и обязанности и при условии совместного проживания». Законом РК «О профилактике правонарушений» предусмотрена система мер профилактики правонарушений, осуществляемая посредством общих, специальных и индивидуальных мер²⁹. Однако в Законе «О профилактике бытового насилия» приведен лишь перечень мер индивидуальной профилактики, включающий и меры пресечения. В этой связи предлагается предусмотреть следующие меры общей профилактики:

1) *обеспечение централизованного мониторинга и методологии проведения анализа и оценки эффективности мер по профилактике бытового насилия, разрабатываемых уполномоченным органом по вопросам семьи;*

2) *определение целевых индикаторов по профилактике бытового насилия в стратегических планах и программах развития территорий;*

3) *мониторинг статистических данных о фактах бытового насилия, анализ причин и условий, способствующих их совершению;*

4) *разработка и реализация комплекса мероприятий в области профилактики бытового насилия на центральном и местном уровнях;*

5) *планирование, организация и проведение исследований состояния, причин и условий совершения бытового насилия, эффективности законодательства в области профилактики бытового насилия и практики его применения в соответствии с законодательством;*

6) *проведение информационно-разъяснительной работы по профилактике бытового насилия, защите материнства, отцовства, детства, уважения прав человека, развития и воспитания личности, недопущению дискриминации, формированию в обществе нетерпимого отношения к насильственным моделям поведения, в том числе в рамках образовательной деятельности и в средствах массовой информации³⁰.*

2. Отсутствие работающего механизма противодействия сексуальным домогательствам. На сегодняшний день в казахстанском законодательстве отсутствует термин «сексуальное домогательство». Нет четкой классификации харассментов и предусмотренной ответственности за них. Косвенно ответственность за сексуальные домогательства предусматривается рядом статей Трудового кодекса, Уголовного кодекса и Кодекса об административных правонарушениях. Каждая статья при этом по-своему определяет правонарушение (Таблица 2.1).

²⁹ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30657323

³⁰ «Қазақстан Республикасындағы отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл туралы» ұлттық баяндама / А.Е.Есенбаев, Ә.С.Кайдарова, А.Қ.Рақышева, О.В. Николаева, Д.М.Айкенова, С.П.Тұрсынбекова А.С.Жолдыбалына, Х.Қ.Әжіғұлова, М.Х.Хасенов, А.Н.Родионов, Л.Т.Күлтемірова, Ф.М.Молдақұлова, А.М.Әшімова, А.И.Досмұхамбетова, Б.Қ.Ермекбаева – Нұр-Сұлтан: 2021. – 300 б.

Таблица 2.1. Статьи, под которые подпадают случаи сексуальных домогательств на сегодняшний день

Описание правонарушения	Источник
Унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме	ст. 131 УК РК. Оскорбление
Совершение непристойных действий, отличающихся исключительным цинизмом	ст 293 УК РК. Хулиганство
Оскорбительное приставание к физическим лицам	ст. 434 КоАП. Мелкое хулиганство
Проявление неуважения (...), выраженное в нецензурной брани, непристойном поведении, оскорбительном приставании, демонстраций неприличных жестов (знаков), предметов	ст. 80-1 КоАП. Воспрепятствование законной деятельности медицинских и (или) фармацевтических работников ст. 409 КоАП Нарушение законодательства Республики Казахстан в области образования, физической культуры и спорта
Аморальный поступок, несовместимый с продолжением воспитательной работы	ст. 52 ТК РК. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Источник: factcheck.kz

Отдельно не выделяются харассменты в отношении детей. Показательным примером является случай в одном из автобусов столицы в мае 2022 года, когда мужчина совершал неподобающие действия в отношении 12-летней девочки, а работники правопорядка возбудили административное дело по статье «Мелкое хулиганство». Иногда харассменты, в том числе в отношении детей классифицируют как «Приставание в общественных местах». Согласно статье 449 КоАП РК, приставание определяется как «назойливое обращение в общественных местах в целях покупки, продажи, обмена или приобретения вещей иным способом, совершенное лицом, не являющимся субъектом предпринимательства, а также в целях гадания, попрошайничества, оказания услуг сексуального характера либо навязывания иных услуг, – влечет предупреждение либо штраф на физических лиц в размере пяти месячных расчетных показателей»³¹.

3. Недоработка механизма противодействия уклонению от выплаты алиментных задолженностей или неполной выплаты посредством предоставления фальсифицированных справок о заниженной заработной плате. Статья 139 УК РК предусматривает уголовную ответственность за неисполнение обязанностей более трех месяцев родителем по уплате средств по решению суда на содержание несовершеннолетних детей и устанавливает наказание в виде привлечения к общественным работам, ограничения свободы либо лишения свободы до двух лет. Но при этом ответчики часто занижают свои доходы и выплачивают неполную

³¹ Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.09.2022 г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

сумму. Часть ответчиков являются самозанятыми либо имеют дополнительный доход, без выплаты пенсионных отчислений. Если ответчик безработный, то задолженность по алиментам исчисляется из размера средней зарплаты. Если ответчик – самозанятое лицо, не платит налогов и пенсионных отчислений, тогда алименты высчитываются как с безработного. Здесь также возможно искажение. Поскольку доход ответчика может быть существенно ниже уровня официальной средней заработной платы по стране.

Необходима более детальная проработка механизма контроля дохода ответчиков, в том числе самозанятых.

Следующим важным шагом на пути институционализации гендерного равенства в Республике Казахстан является создание уполномоченного органа в сфере гендерного равенства. На данный момент данная структура в Казахстане отсутствует. При этом функционирует консультативно-совещательный орган в виде Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, основной задачей которой является работа по сокращению гендерного разрыва в различных сферах жизни общества.

По мнению некоторых представителей экспертного сообщества, существует необходимость создания специального уполномоченного органа в сфере гендерной политики.

«Я бы предложила создать Министерство семьи, если у нас гендерная политика воспринимается только лишь как защита прав женщин, то министерство семьи косвенно помогая всем членам в семье: женщинам, мужчинам и детям, наверное, может быть было бы более эффективным. У них был бы отдельный бюджет, отдельные комитеты и департаменты, отдельная статистика и это может быть было бы лучше»

(Член Национальной Комиссии при областном акимате Карагандинской области).

Среди экспертов также существует альтернативная позиция, предполагающая, что расширение бюрократического аппарата через создание нового органа малоэффективно для достижения равных прав мужчин и женщин. Согласно данному мнению, сокращению гендерного и экономического неравенства в Казахстане будет способствовать развитие и улучшение функционирования существующих институтов и удовлетворение запроса граждан на участие в политике:

«Увеличение бюрократического аппарата - это наименее эффективное решение для реализации политики гендерного равенства. Для того, чтобы работали инициативы, существующие законы, ратифицированные международные акты, квоты в гос. органах, парламенте, необходимо участие граждан в политике, конкурентные выборы, сбалансированность сдержек и противовесов в политической системе»

(Социолог-аналитик, специалист в сфере гендерных исследований).

«Я считаю, что в принципе на сегодняшний день Конституция и все законодательства в принципе достаточно для реализации вопросов гендерного равенства. Если говорить об уполномоченном органе, то на сегодняшний день я считаю, что в Казахстане ну пока достаточно. Потому что Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике есть, но единственное чего не хватает, мне кажется, данный орган работает больше как совещательный орган. Получается там в основном периодически просто совещание, на самом деле больше мандат, который сверху контролирует»

(Представитель секретариата по Целям устойчивого развития).

В настоящее время вопросы гендерной политики курируются следующими министерствами и их профильными управлениями при акиматах:

- Министерство информации и общественного развития РК занимается вопросами семейной и гендерной политики, осуществляет работу по решению вопросов информационного обеспечения семейной и гендерной политики;

- Министерство здравоохранения РК – репродуктивное здоровье, охрана материнского здоровья, охрана мужского здоровья;

- Министерство труда и социальной защиты РК – оказание специальных социальных услуг жертвам семейно бытового насилия, социальная поддержка уязвимых групп; вопросы труда и занятости;

- Министерство внутренних дел РК – семейно-бытовое насилие, сексуальное насилие;

- Министерство просвещения РК (в частности Комитет по охране прав детей) – насилие в отношении детей, в том числе сексуальное насилие в отношении детей.

Создание совершенно нового уполномоченного органа в сфере семейной и гендерной политики может привести к излишней бюрократизации и замедлению решения проблемных вопросов на местах. Поэтому рекомендуется рассмотреть вопрос о расширении полномочий Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике, переквалификации этого органа из консультативно-совещательного в уполномоченный. При этом ситуация в регионах будет решаться посредством взаимодействия региональных представительств Комиссии с профильными управлениями министерств при акиматах.

Распространенной мировой практикой в сфере создания институциональных основ гендерного равенства является внедрение гендерно-ориентированного бюджетирования. Данная практика не предполагает отдельный бюджет для женщин. Она не ограничивается бюджетными ассигнованиями, направленными на политику равных возможностей или продвижение женщин, но охватывает весь бюджет, доходы и расходы. Гендерное-чувствительное бюджетирование является неотъемлемой частью учета гендерной проблематики, а разработка бюджета и разработка политики должны осуществляться в тесном сотрудничестве³².

Одним из барьеров на пути внедрения гендерно-ориентированного бюджетирования в Казахстане является отсутствие нормативно-правовых актов, направленных на регулирование процесса гендерного бюджетирования:

³² <https://rm.coe.int/1680596143>

«Ну, вот тема гендерного бюджетирования в Казахстане обсуждается уже больше десяти лет. Но никаких сдвигов нет, потому что ничего не изменено на законодательном уровне. Если нет никаких законов, кодексов, норм, права, которые регулируют процесс гендерного бюджетирования, то даже смешно как бы об этом рассуждать. Ну, то есть, мы только и будем, что рассуждать и говорить как это важно, нужно и хорошо». (Член Национальной Комиссии при областном акимате Карагандинской области).

По мнению специалистов, гендерное бюджетирование тесно связано с инфраструктурой населенного пункта и в данной сфере многие моменты, связанные с потребностями и повседневной жизнью граждан не учтены:

«Пока мы не начнем строить больницы с учетом того, что есть роддом, а есть травмпункт да и там нужны, например, разной ширины двери и размер туалетов, то мы никогда, как бы окажемся в ситуации соблюдения тех самых гендерных прав. Пока мы не поймем, что тротуары нужно строить для того, чтобы пожилые женщины и мужчины, мамы с колясками могли на них забраться и как-то по ним двигаться с комфортом и с безопасностью, мы тоже никак не продвинем тему гендерного бюджетирования. Пока мы не поймем как распределяется бюджет на уровне городских маслихатов и почему решается, что памятник нужно строить очередному мужчине, а не женщине - это тоже большие вопросы». (Член Национальной Комиссии при областном акимате Карагандинской области).

«Со стороны Министерства финансов и тех, кто отвечает за бюджетную политику нет четкого видения. И мне кажется, что не все государственные служащие, которые занимаются таким вопросом, понимают суть гендерного бюджетирования. Поэтому этот вопрос и стоит на месте. Поэтому, если хотя бы сейчас начинать внедрять гендерный анализ, хотя бы при планировании бюджета, раз в три года как минимум. Тогда можно будет определить какие средства есть, можно объем бюджета, который имеется можно будет перераспределить, чтобы повысить эффективность» (Представитель секретариата по Целям устойчивого развития).

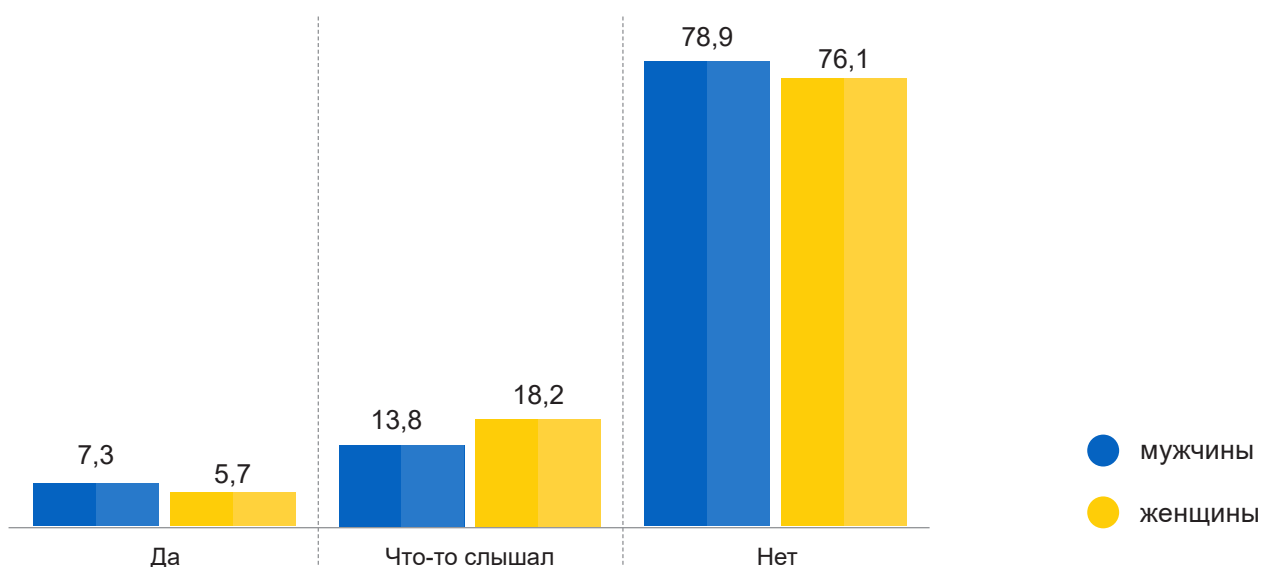
«Пока наши мужчины заседают в Мажилисе и в Сенате и озадачены только вопросами там обороны финансов и войны и нет женщин, которые педалировали да за те проблемы и темы, которые близки женщинам, то тема гендерного бюджетирования – это просто очередная международная норма, которую пытаются внедрить в Казахстане и которая будет опять же формально существовать, но реально никак не работать» (Член Национальной Комиссии при областном акимате Карагандинской области).

С целью выявить информированность казахстанцев о гендерно-ориентированном бюджетировании, им был задан вопрос: «Знаете ли Вы, что такое гендерное бюджетирование?»

По данным опроса, большая часть казахстанцев (77,5%) не знает, что такое гендерно-ориентированное бюджетирование. 16,1% что-то слышали об этом и только 6,4% утверждают, что знакомы с этим понятием.

Не наблюдается значительной разницы в информированности о гендерном бюджетировании в зависимости от пола респондентов. 78,9% мужчин и 76,1% женщин не знакомы с данным понятием (Рисунок 2.1).

Рисунок 2.1. Информированность респондентов о гендерном бюджетировании (%)



Таким образом, казахстанцы имеют крайне низкую степень информированности о гендерном бюджетировании. По мнению экспертов для его внедрения необходимо провести ряд подготовительных мероприятий, в частности, принятие нормативно-правовых актов, направленных на регулирование процесса гендерного бюджетирования.

Данные опроса и международных исследований свидетельствуют о существовании гендерного неравенства в Казахстане и о наличии ряда проблемных вопросов (домашнее насилие, сексуальные домогательства, распространенность гендерных стереотипов, затруднение доступа женщин к руководящим и политическим позициям и др.). В этой связи предлагается рассмотреть вопрос о переквалификации Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, из консультативно-совещательного в уполномоченный орган.

Основные моменты, которые необходимо проработать в законодательстве в первую очередь касаются обеспечения безопасности женщин и детей, в особенности в вопросах предотвращения сексуального насилия, семейно-бытового насилия и сексуальных домогательств.

ГЛАВА 3.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЖЕНЩИН

3.1. Расширение экономических возможностей женщин

В последние годы в сфере расширения экономических возможностей женщин наблюдается ряд положительных изменений. В целях создания возможностей сочетания семейных обязанностей с трудовой деятельностью в трудовом законодательстве закреплены нормы о правах родителей на гибкие формы занятости и отпуск по уходу за ребенком. Также нашли отражение нормы, закрепляющие особенности регулирования труда женщин, беременных женщин и женщин, имеющих ребенка. Прогрессивным шагом, способствующим самореализации и расширению экономических возможностей женщин, стало исключение списка работ, на которых ограничивается применение труда женщин в 2021 году. В данном списке было более 200 профессий.

Государством предоставляются различные меры поддержки женского предпринимательства (льготное кредитование, программы и субсидии, гранты на развитие бизнеса, Центры развития женского предпринимательства).

В Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года в качестве основных приоритетов обозначено обеспечение представительства женщин, вовлеченных в процессы принятия решений, в исполнительных, представительных и судебных органах власти, государственном, квазигосударственном и корпоративном секторах на уровне не ниже 30%. Эта мера позволяет существенно расширить экономические и политические права и возможности женщин.

Национальная палата предпринимателей «Атамекен» под эгидой Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике создала в регионах **17 Центров развития женского предпринимательства**. Данные центры выявляют проблемы и потребности женщин в бизнесе и осуществляют менторство, обучение проводят исходя из их нужд и потребностей региона.

По данным опроса респонденток-женщин, они больше информированы о различных мерах поддержки и выплатах, связанных с рождением и уходом за ребенком, а также помощью уязвимым семьям. Так, респондентки хорошо знают о ежемесячном государственном пособии многодетным матерям (42,2%), выплате по уходу за ребенком до 1 года для работающих матерей (37%), отпуске по беременности и родам (34,9%). При этом казахстанки меньше осведомлены о мерах поощрения женского предпринимательства и поддержки экономических возможностей женщин. Среди мер поддержки экономической активности респонденткам наиболее знакомы программы от фондов «Даму» (18%), «Атамекен» (15,7%), гранты от Центра занятости на открытие бизнеса для женщин с детьми с инвалидностью, для многодетных семей (16,7%) (Таблица 3.1.1).

Таблица 3.1.1. Меры поддержки семьи и женщин, о которых знают либо которыми пользовались женщины (по данным опроса респонденток-женщин, %)

Меры	Что-то слышал(-а)	Хорошо знаю, но не участвовал(-а)	Знаю, участвовал (-а)	Ничего не знаю, не слышал(-а)
Жилищная программа для малообеспеченных и многодетных семей от «Бақытты отбасы»	44,3	28,5	2,2	24,9
Арендное жилье без права выкупа для многодетных, неполных семей, воспитывающих детей-инвалидов	42,8	26,5	2,2	28,5
Адресная социальная помощь	44,6	32,8	7,7	14,8
Единовременное пособие при рождении ребенка	30,0	31,9	33,2	4,9
Выплата по беременности и родам	29,3	31,3	33,9	5,5
Пособие по уходу за ребенком до 1 года для неработающих матерей	31,7	33,9	29,0	5,5
Выплата по уходу за ребенком до 1 года для работающих матерей	32,1	37,0	20,6	10,2
Ежемесячное государственное пособие многодетным матерям	38,3	42,2	11,7	7,9
Отпуск по беременности и родам	29,8	34,9	29,7	5,7
Женская ипотека «ҰМАЙ»	28,7	16,2	0,8	54,3
Программа ЕБРР «Женщины в бизнесе» (банки второго уровня)	26,9	11,7	0,5	60,9
Программы от фонда «Даму» (субсидии, гарантии, льготное кредитование)	30,7	18,0	1,7	49,6
Программы от Фонда «Атамекен» (нефинансовая поддержка, обучение)	28,3	15,7	2,0	53,9
Гранты от Центра занятости и на открытие бизнеса для женщин с детьми с инвалидностью, для многодетных	29,6	16,7	0,8	52,9
Центры развития женского предпринимательства	30,1	13,4	0,6	55,9

Анализ вышеуказанной информации позволяет сделать следующие выводы и предположения.

Первое, низкая информированность женщин об имеющихся мерах поддержки предпринимательства. Так, практически по всем указанным мерам более 50% респондентов отметили, что «ничего не знают и не слышали» о них.

Второе, невысокая активность женщин. Несмотря на низкую информированность, об инструментах поддержки предпринимательства, некоторая часть респондентов отметили, что «что-то слышали» (порядка 30%), а также что «хорошо знают, но не участвовали» (от 11% до 18%). При этом доля респондентов ответивших, «что они знают и участвовали», очень низкая и варьируется от 0,5% до 2,0%. Это может косвенно подтверждать наличие барьеров, препятствующих женщинам занятию предпринимательством.

По состоянию на 1 января 2022 года количество зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) составило 1 694 672, из них 737 753 возглавляются женщинами. Таким образом, доля субъектов МСП, возглавляемых женщинами на сегодняшний день составляет 30,3%³³.

По данным исследования McKinsey, участие женщин в экономике наравне с мужчинами добавило бы к 2025 году к мировому ВВП 28 трлн долларов, то есть 11–26%. Это означало бы рост ВВП на 9% в Восточной Европе и Центральной Азии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке³⁴.

По данным опроса, 47,3% женщин хотели бы открыть свое дело, заняться бизнесом. В качестве наиболее частых причин, мешающих открыть свое дело, женщины назвали нехватку финансовых средств (64,7%), нехватку опыта, знаний (33%), страх (22,4%) (Таблица 3.1.2).

Таблица 3.1.2. Что Вам мешает открыть свой бизнес?

	Мужчины	Женщины
Нехватка финансовых средств	65,4%	64,7%
Нехватка опыта, знаний	26,4%	33,0%
Страх	14,2%	22,4%
Запрет со стороны супруга (-и)	1,7%	1,9%
Запрет со стороны родственников	2,4%	2,9%
Отсутствие/ нехватка времени из-за работы	10,2%	10,3%
Отсутствие/ нехватка времени из-за необходимости заниматься домашними делами	1,4%	8,7%
Коррупция	12,5%	7,1%

³³ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=106&slug=2018-1&cat_id=6&lang=ru

³⁴ <https://kapital.kz/business/99356/dolya-zhenskogo-predprinimatelstva-v-msb-rk-sostavlyayet-43-yebrr.html>

	Мужчины	Женщины
Бюрократия	10,2%	7,1%
Ничего не мешает	13,6%	10,9%
У меня уже есть бизнес	1,4%	0,6%
Затрудняюсь ответить	2,7%	1,9%

Анализ основных индикаторов рынка труда демонстрирует некоторые диспропорции в статистике женщин и мужчин.

В 2021 г. рабочая сила составляла 9,2 млн. человек, из которых мужчин – 4,7 млн. и женщин – 4,5 млн. При этом доля рабочей силы в численности населения составила 69,3%, мужчин – 75,4% и женщин – 63,9%. Основную часть занятого населения (8,8 млн. чел.) составляли наемные работники – 6,7 млн., из них 3,4 млн. мужчин и 3,3 млн. женщин (Таблица 3.1.3).

Обращает особое внимание некоторая статистика, касающаяся безработицы. Так, уровень безработицы среди женщин демонстрирует стабильный рост с 5,3% в 2019 г. до 5,5% в 2021 г., у мужчин этот показатель в вышеуказанном периоде имел разнонаправленную динамику. Показатель уровня долгосрочной безработицы у женщин (2,6%) существенно превышал данный показатель у мужчин (1,6%).

Таблица 3.1.3. Основные индикаторы рынка труда

	2019			2020			2021		
	Всего	мужчины	женщины	Всего	мужчины	женщины	Всего	мужчины	женщины
Рабочая сила, тыс. человек	9221,5	4739,7	4481,8	9180,8	4729,1	4451,7	9256,8	4756,6	4500,1
Доля рабочей силы в численности населения, %	70,1	76,3	64,6	69,2	75,5	63,7	69,3	75,4	63,9
Занятое население, тыс. человек	8780,8	4535,4	4245,4	8732,0	4519,5	4212,5	8807,1	4554,9	4252,2
Наемные работники, тыс. человек	6681,6	3443,0	3238,6	6686,7	3404,2	3282,5	6710,2	3414,1	3296,1
Самостоятельно занятые, тыс. человек	2099,2	1092,4	1006,8	2045,4	1115,3	930,1	2096,9	1140,9	956,0
Безработное население, тыс. человек	440,7	204,3	236,3	448,8	209,6	239,2	449,6	201,7	247,9
Уровень безработицы, %	4,8	4,3	5,3	4,9	4,4	5,4	4,9	4,2	5,5

	2019			2020			2021		
	Всего	мужчины	женщины	Всего	мужчины	женщины	Всего	мужчины	женщины
Уровень молодежной безработицы, % (в возрасте 15–24 лет) ¹⁾	3,6	3,2	4,0	3,8	3,4	4,2	3,7	3,3	4,3
Уровень молодежной безработицы, % (в возрасте 15–28 лет) ²⁾	3,7	3,3	4,1	3,8	3,3	4,5	3,8	3,2	4,4
Уровень долгосрочной безработицы, %	2,2	1,7	2,6	2,2	1,7	2,7	2,1	1,6	2,6

* 1) Возраст отнесения к молодежи согласно стандартам Международной организации труда

2) Возраст отнесения к молодежи согласно Закону РК «О государственной молодежной политике в РК»

3) Здесь и далее данные сформированы на основании итогов выборочного обследования 208 275 домашних хозяйств

(4,48% от общего количества домашних хозяйств), периодичность обследования - один раз в год.

Источник: БНС АСПР РК

По данным на 2021 год, уровень женской безработицы на 1,3% превышает уровень мужской безработицы (5,5% и 4,2%) соответственно. Разница в уровне безработицы по полу наблюдается во всех регионах за исключением Кызылординской и Павлодарской областей. Выше всего разница в Мангистауской (5,9%), Алматинской, Карагандинской областях и в городе Алматы (2,4%) (Таблица 3.1.4).

Таблица 3.1.4. Уровень безработицы по регионам Республики Казахстан в 2021 году (%)

Область	Мужчины	Женщины
Республика Казахстан	4,2	5,5
Акмолинская	4,9	5,0
Актюбинская	4,4	5,2
Алматинская	3,6	6,0
Атырауская	4,8	4,9
Западно-Казахстанская	4,5	5,2
Жамбылская	4,8	4,9
Карагандинская	3,3	5,7
Костанайская	4,9	4,7
Кызылординская	4,9	4,9

Область	Мужчины	Женщины
Мангистауская	2,1	8,0
Павлодарская	4,8	4,8
Северо-Казахстанская	4,8	4,9
Туркестанская	4,6	5,7
Восточно-Казахстанская	4,5	5,1
г. Нур-Султан	4,5	4,7
г. Алматы	3,9	6,3
г. Шымкент	4,1	6,0

*Данные сформированы на основании итогов выборочного обследования 223 143 домашних хозяйств (4,4% от общего количества)

Источник: БНС АСПР РК

В 2021 году среднемесячные номинальные заработные платы женщин в Казахстане в среднем составляли 202,3 тысячи тенге. Для сравнения: для мужчин показатель достиг 246,3 тысячи тенге. Мужчины в Казахстане получают на 21,7% более высокие заработные платы в аналогичных сферах, чем женщины.

Среди отраслей с самым серьезным разрывом в оплате труда — рыболовство и аквакультура (здесь мужчины получают сразу на 70,7% больше женщин), услуги по проживанию и питанию (на 50,3%), одна из самых высокооплачиваемых сфер — финансовая и страховая деятельность (на 46,6%), — деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания (на 31,2%) и также высокооплачиваемая горнодобывающая промышленность (на 27,2%) (Таблица 3.1.5).

Таблица 3.1.5. Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника, 2021 г. (тыс. тг.)

	Всего	Женщины	Мужчины	Разница в пользу мужчин
Всего	222,7	202,3	246,3	21,7%
Сельское, лесное и рыбное хозяйства	135,1	127,1	138,3	8,8%
Растениеводство и животноводство охота и предоставление услуг в этих областях	134,4	126,8	137,4	8,4%
Лесоводство и лесозаготовки	155,0	145,1	158,7	9,3%
Рыболовство и аквакультура	153,4	97,5	166,5	70,7%
Промышленность	303,9	260,9	322,5	23,6%
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	493,6	411,9	523,9	27,2%
Обрабатывающая промышленность	277,2	250,4	289,6	15,7%
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	192,5	171,7	201,5	17,3%

	Всего	Женщины	Мужчины	Разница в пользу мужчин
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	154,3	138,9	161,4	16,1%
Строительство	321,1	298,9	325,8	9,0%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	222,7	210,8	233,7	10,9%
Транспорт и складирование	244,5	218,9	254,2	16,2%
Услуги по проживанию и питанию	258,6	212,7	319,7	50,3%
Информация и связь	308,2	287,4	321,1	11,7%
Финансовая и страховая деятельность	394,3	334,6	490,5	46,6%
Операции с недвижимым имуществом	141,8	148,9	138,1	-7,3%
Профессиональная, научная и техническая деятельность	344,6	302,4	377,1	24,7%
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	240,9	194,1	254,6	31,2%
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	172,9	151,2	184,5	22,0%
Образование	187,8	192,5	173,8	-9,7%
Здравоохранение и социальные услуги	197,5	190,0	218,1	14,8%
Искусство, развлечения и отдых	143,5	136,9	151,7	10,8%
Предоставление прочих видов услуг	365,1	333,8	392,9	17,7%

Источник: БНС АСПР РК

По номинальной заработной плате сложно выявить реальную ситуацию по заработной плате среднего казахстанца. Поэтому также была рассмотрена разница в медианной заработной плате.

По данным 2021 года, медианный размер заработной платы наемных работников мужчин составляет 161 477, у женщин - 154 663. Таким образом, медианный размер заработной платы мужчин на 4,2% выше, чем у женщин. Выше всего разница в заработной плате мужчин и женщин в пользу мужчин отмечается в таких сферах как: услуги по проживанию и питанию (30,8%); промышленность (в особенности горнодобывающая промышленность (25,1%), финансовая и страховая деятельность (23,3%), транспорт и складирование (19,1%) (Таблица 3.1.6.).

Таблица 3.1.6. Разница медианного размера заработной платы наемных работников в Республике Казахстан по отраслям, 2021 г.

	Всего, тг.	Женщин, тг.	Мужчин, тг.	Разница, тг.	Разница, %
Всего	157 863	154 663	161 477	6814	4,2%
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	107 120	100 002	109 746	9744	8,9%
Промышленность	203 426	164 057	215 150	51093	23,7%

	Всего, тг.	Женщин, тг.	Мужчин, тг.	Разница, тг	Разница, %
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	323 371	261 132	348 891	87759	25,1%
Обрабатывающая промышленность	201 422	180 695	211 068	30373	14,4%
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	155 773	143 982	159 902	15920	9,9%
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	128 149	114 078	136 051	21973	16,1%
Строительство	232 490	221 825	234 484	12659	5,4%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	153 385	151 514	155 318	3804	2,4%
Транспорт и складирование	190 626	160 195	198 009	37814	19,1%
Услуги по проживанию и питанию	189 078	155 723	225 048	69325	30,8%
Информация и связь	218 759	223 079	215 275	7804	3,5%
Финансовая и страховая деятельность	250 683	226 526	295 517	68991	23,3%
Операции с недвижимым имуществом	102 846	115 097	98 349	16748	14,5%
Профессиональная, научная и техническая деятельность	204 486	195 659	213 798	18139	8,5%
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	117 038	124 842	114 349	10493	8,4%
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	143 983	125 401	153 259	27858	18,2%
Образование	152 888	155 898	137 303	18595	11,9%
Здравоохранение и социальные услуги	156 507	156 184	157 807	1623	1%
Искусство, развлечения и отдых	119 143	123 951	112 074	11877	9,6%
Предоставление прочих видов услуг	207 353	218 123	199 948	18175	8,3%

Источник: БНС АСПР РК

Принимая во внимание законодательный запрет на дискриминацию по полу, можно предположить, что разница в заработных платах женщин и мужчин может быть обусловлена тем, что мужчины больше занимают руководящие позиции, чем женщины.

Так, на вопрос: «Кто является руководителем в организации, где Вы работаете?» из 744 человек, работающих в организациях 528 или около 70% ответили мужчина, а, 216 или около 30% – женщина (Таблица 3.1.7).

Таблица 3.1.7. Скажите пожалуйста, кто является руководителем в организации, где Вы работаете?

	% по столбцу
Мужчина	44
Женщина	18
Я фрилансер, самозанятый	21,9
Я не работаю	16,1

При этом отвечая на вопрос: «Почему женщина не может быть руководителем?» в большинстве случаев респонденты связывали это с семьей и детьми (Таблица 3.1.8).

Таблица 3.1.8. Почему, на Ваш взгляд, женщина НЕ может быть руководителем?

	% по столбцу
Главное предназначение женщины – это семья и дети	44
Женщина может совмещать семью и работу, но быт влияет на качество работы	33
Слишком сложно для женщин	38,5
Женщины слишком эмоциональны	20,2
Женщины по природе не склонны принимать решения	8,3

В обществе все еще достаточно крепки установки, согласно которым мужчина является основным добытчиком в семье. Для многих казахстанцев ситуация, при которой мужчина зарабатывает меньше женщины, является недопустимой. В частности, на вопрос: «Как Вы относитесь к ситуации, когда мужчина зарабатывает меньше женщины», половина респондентов (49,2%) выбрало ответ «отрицательно». 39,2% относятся к этому нейтрально, 7,3% затруднились с ответом и всего 4,4% утверждали, что относятся к этому положительно.

Экономически женщины чаще зависимы от мужчин. Так, 9,9% опрошенных женщин отметили, что в семье работает супруг. Заработная плата является основным источником дохода как у мужчин, так и у женщин (64,5% и 55,2%) (Таблица 3.1.9).

Таблица 3.1.9. Скажите, пожалуйста, из каких источников Вы пополняете личный доход? (%)

Источники дохода	Мужской	Женский
Заработная плата	64,5	55,2
Доход от предпринимательской деятельности	5,7	4,4
Доходы от личного подсобного хозяйства	8,0	6,9
Доход от сдачи в аренду земли/ жилья/ оборудования/ личного имущества	2,0	0,9
Дополнительный доход, фриланс	4,4	3,3
Случайные заработки	12,1	5,0
Пособия, социальные выплаты	2,1	8,0
Пенсия, стипендия	16,3	19,9

Источники дохода	Мужской	Женский
Денежная помощь родственников	3,0	5,8
Алименты	0,0	1,7
Помощь равнодушных людей, волонтеров	0,0	0,0
Не имею дохода	3,4	3,5
В семье работает только супруг (-а)	1,1	9,9
На данный момент меня обеспечивают родители	4,1	3,2

По итогам анализа результатов массового опроса и данных официальной статистики, в сфере расширения экономических возможностей женщин были обнаружены некоторые проблемные аспекты. К ним можно отнести низкую информированность женщин о государственных мерах поддержки женского предпринимательства, невысокий уровень предпринимательской активности женщин, разрыв в заработной плате по гендерному признаку чаще в пользу мужчин, низкое количество женщин на руководящих должностях. Серьёзной проблемой является наличие стереотипов, согласно которым основным предназначением женщин является материнство, они не могут совмещать трудовые и семейные обязанности и не обладают необходимыми качествами для занятия руководящих должностей. Почти 10% женщин, проживающих в зарегистрированном или гражданском браке, экономически зависимы от гражданских партнёров или супругов. Также наблюдается тенденция на феминизацию бедности, проявляющаяся в росте женской безработицы в последние годы, а также в существенном превышении уровня долгосрочной безработицы у женщин в сравнении с мужчинами.

3.2. Поддержка политического участия женщин

Несмотря на заметный прогресс в сфере поддержки политического участия женщин в последние годы, все еще отмечается недостаточная репрезентация женщин на уровне принятия политических решений в стране. По данным БНС АСПР РК за 2021 год, в Парламенте Республики Казахстан доля женщин составила 27% от общего числа депутатов³⁵. При этом доля женщин от общей численности населения страны составляет 51,4%. Таким образом, вместо половины от общего числа депутатов, в процесс принятия политических решений включено только 27% женщин. Это означает, что большинство вопросов в Парламенте будет рассматриваться с позиции мужского бэкграунда, без учета женского опыта и женских проблем. Вопросы, с которыми чаще всего сталкиваются женщины: материнство и детство, декретные отпуска, социальные пособия, безопасность и защита от насилия, помощь социально-уязвимым группам будут рассматриваться без нужной степени вовлеченности в проблему. Подобная же ситуация складывается на уровне местных исполнительных и представительных органов и в Правительстве. По данным на 25 августа 2022 года, среди действующих министров представлены только 2 женщины-министра, а среди акимов регионов (областей) нет ни одной женщины.

На 1 января 2022 года, по данным Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, доля женщин среди госслужащих по стране составила 55,7% от фактической численности (46 106 из 82 793), в том числе: среди политических – 9,1%

³⁵ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=70&slug=-57&cat_id=9&lang=ru

(67 из 737), среди административных служащих корпуса «А» – 10% (9 из 90), корпуса «Б» – 56,2% (46 030 из 81 966).

Доля женщин, занимающих руководящие должности составляет – 39,3% (9 014 из 22 939).

На сегодняшний день существует общая 30%-ная квота для женщин, молодежи и лиц с инвалидностью в избирательных списках политических партий. Разделение квоты между тремя социальными группами – женщинами, молодежью и лицами с инвалидностью, не позволит обеспечить необходимую репрезентацию каждой из этих групп.

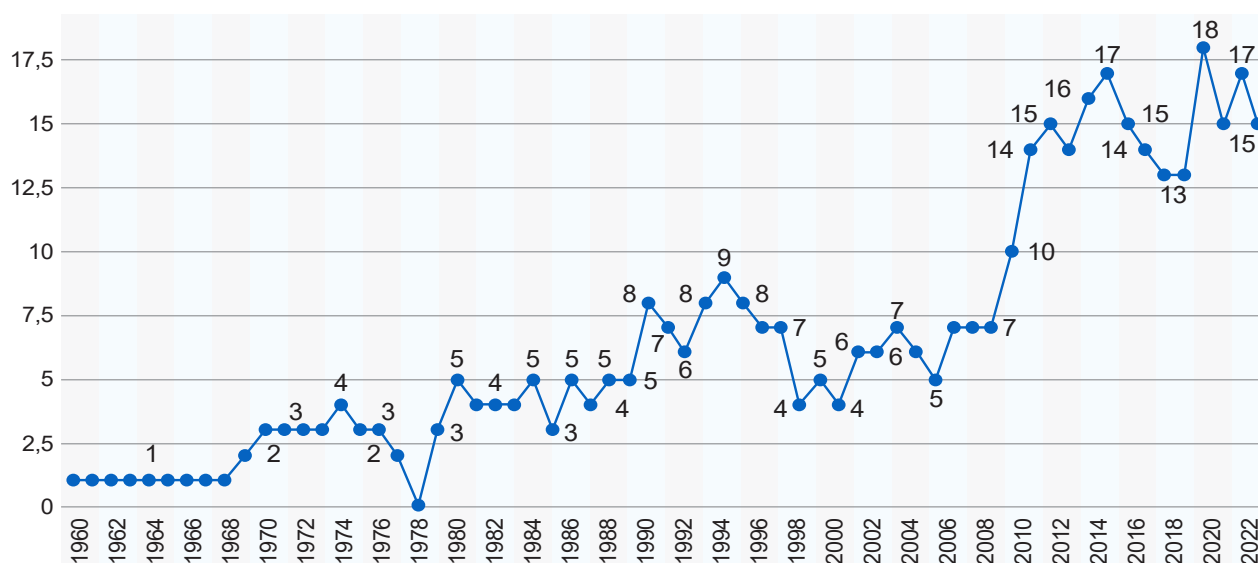
Для полной репрезентации женщин в государственных органах необходимо пропорциональное соответствие численности населения. Включение женщин в процесс принятия решений будет способствовать плюрализму мнений, позволит рассматривать сложившиеся в стране проблемы под разным углом и учитывать интересы различных социальных групп.

Проблема репрезентации женщин в органах власти затрагивает не только Казахстан, но и большинство стран мира.

Несмотря на растущее число женщин-лидеров в последние годы, никогда за один год во всем мире не было более 18 женщин, занимающих высшую должность в исполнительной власти. Их доля составляет менее 10% от числа мужчин, занимавших подобные должности (на сегодняшний день насчитывается 193 государства – члена ООН).

С 1960 года 76 женщин в разных странах возглавляли правительство. С тех пор как Сиримаво Бандаранаике (премьер-министр Шри-Ланки) впервые была избрана в 1960 году, число женщин у власти росло медленно, причем самый быстрый рост пришелся на последние двенадцать лет. В 2021 году пришел конец женскому правлению в Германии, Мьянме и Норвегии, но впервые женщины начали занимать руководящие политические позиции в Эстонии, Самоа, Швеции и Танзании³⁶ (Рисунок 3.2.1).

Рисунок 3.2.1. Количество стран, где с 1960 по 2022 год высшую должность в исполнительной власти де-факто занимала женщина*



Источник: *портал statista.com*

³⁶ <https://www.statista.com/statistics/1058345/countries-with-women-highest-position-executive-power-since-1960/>

Расширение политических возможностей женщин является наиболее проблемным аспектом по индексу гендерного разрыва. По индикатору «политическое участие» Казахстан находится на 103 месте рейтинга Gender Gap Index с показателем 0,143 (Рисунок 3.2.2).

Рисунок 3.2.2. Значение индикаторов индекса гендерного разрыва в Казахстане



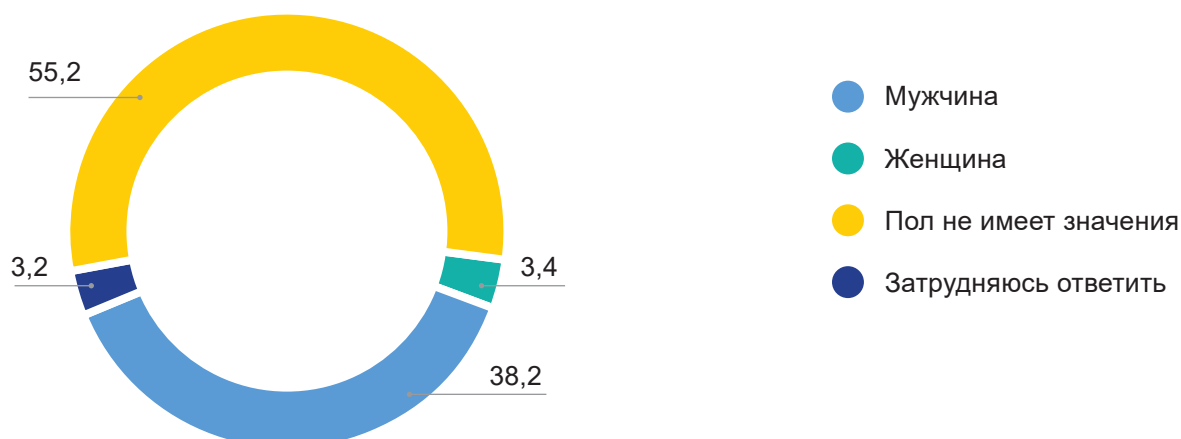
На сегодняшний день Республика Казахстан занимает 123 место по доле женщин на должности министров, 78 место по длительности правления женщин Президентом и 65 место по доле женщин в Парламенте (Таблица 3.2.1).

Таблица 3.2.1. Субиндикаторы индикатора «Политическое участие»

	Место в рейтинге	Значение
Индикатор «Политическое участие»	103	0,143
Доля женщин в Парламенте	65	0,377
Доля женщин на должности министров	123	0,105
Годы правления женщин Президентом в стране за последние 50	78	0

Одним из барьеров расширения политических возможностей женщин являются гендерные стереотипы, согласно которым женщины не могут быть успешными политиками. Так на вопрос: «Как Вы считаете, эффективный политик – это мужчина или женщина?» лишь чуть более половины опрошенных (55,2%) ответили, что пол не имеет значения. 38,2% казахстанцев считают, что мужчины более эффективные политики и 3,4% полагают, что женщины могут преуспевать в политической деятельности (Рисунок 3.2.2).

Рисунок 3.2.3. Как Вы считаете, эффективный политик – это мужчина или женщина?



Наблюдаются значительные различия по гендерному распределению ответов. Так, респондентов мужского пола, считающих, что мужчины более эффективные политики на 17,4% больше, чем респондентов женского пола. При этом женщин, считающих, что в политике пол не имеет значения на 13,6% больше, чем мужчин (Таблица 3.2.1).

Таблица 3.2.1. Как Вы считаете, эффективный политик – это мужчина или женщина? (распределение по полу, %)

	Мужчины	Женщины
Мужчина	47,4	30,0
Женщина	1,8	4,9
Пол не имеет значения	48,0	61,6
Затрудняюсь ответить	2,9	3,5

Доля женщин, полностью согласных с утверждением, что женщины вносят большой вклад в формирование политики Казахстана более чем в два раза превышает долю мужчин, полностью разделяющих эту точку зрения (Таблица 3.2.2).

Таблица 3.2.2. Насколько Вы согласны с утверждением, что женщины вносят большой вклад в формирование политики нашей страны? (%)

	Мужчины	Женщины
Полностью согласен(-на)	13,8	30,7
Скорее согласен(-на)	35,2	35,0
Скорее не согласен(-на)	24,1	13,2
Полностью не согласен(-на)	11,9	8,2
Затрудняюсь ответить	15,0	12,9

Доля респондентов женского пола, полностью согласных с тем, что представленность женщин в политике должна быть выше, чем сейчас, в 2 раза больше, чем респондентов мужского пола (Таблица 3.2.3).

Таблица 3.2.3. Насколько Вы согласны с утверждением, что представленность женщин в политике должна быть выше, чем сейчас? (%)

	Мужчины	Женщины
Полностью согласен (-на)	13,5	29,6
Скорее согласен (-на)	35,9	39,1
Скорее не согласен (-на)	23,9	11,3
Полностью не согласен (-на)	9,6	7,2
Затрудняюсь ответить	17,2	12,8

В качестве основных барьеров, препятствующих более активному вовлечению женщин в принятие управленческих решений, казахстанцы отметили отсутствие поддержки супруга (-и) или семьи (36,2%), отсутствие опыта и знаний (35,6%), отсутствие общественной поддержки (27,7%), неравномерное распределение домашних обязанностей между мужчинами и женщинами (23,3%), стереотипы, приписываемые женщинам (23,3%). Лишь 0,4% казахстанцев считают, что ничего не мешает более активному вовлечению женщин в принятие управленческих решений (Таблица 3.2.4).

Таблица 3.2.4. Какие существуют барьеры, препятствующие более активному вовлечению женщин в принятие управленческих решений?

	%
Отсутствие опыта и знаний	35,6
Отсутствие поддержки супруга (-и) или семьи	36,2
Неравномерное распределение домашних обязанностей между мужчинами и женщинами	23,3
Отсутствие общественной поддержки	27,7
Отсутствие необходимых связей	16,9
Отсутствие поддержки внутри партии	10,7
Отсутствие ресурсов	12,4
Отсутствие поддержки со стороны женских организаций	10,1
Отсутствие желания и собственная пассивность	12,1
Неуверенность в себе	21,7
Отсутствие доверия	15,6
Стереотипы, приписываемые женщинам	23,3
Другое (Ничего не препятствует, все перечисленное)	0,4
Затрудняюсь ответить	6,4

Наличие гендерных стереотипов также подтверждается данными фокус-группы с женщинами-госслужащими Алматинской области в рамках проекта «Карта гендерных нужд и потребностей: влияние региона, этничности и класса». Сами женщины-госслужащие чаще всего отрицают наличие гендерного неравенства. Некоторые участницы объяснили несправедливое распределение домашнего труда, уход за детьми, заботу о пожилых родственниках восточным менталитетом, также была популярна позиция о первоочередной роли женщины как матери и о второстепенности карьеры. Большинство участниц фокус-группы придерживались патриархальных ценностей. При этом, по мнению организаторов исследования, они не осознавали, что сами их нарушают, потому что активно работают и являются экономически независимыми. Но эти ценности для респонденток менее важны, чем ценность быть женой и матерью³⁷.

Проблема политического участия и продвижения женщин в политике затрагивает не только Республику Казахстан, но и большинство стран мира. На пути расширения политических возможностей женщин стоит несколько основных проблем:

- сложность совмещения семейных и профессиональных обязанностей;
- наличие негативных стереотипов о роли женщин в политике;
- недостаточная поддержка со стороны семьи и окружения, наличие «стеклянного потолка» (негласного барьера, препятствующего продвижению карьеры большинства женщин не выше среднего звена);
- недостаток ролевых моделей среди женщин-политических лидеров.

³⁷ Страница проекта «Мы за гендерное равенство» в социальной сети Facebook <https://www.facebook.com/102956664721938/posts/pfbid02gDdZBnDDY6kTfFDWYjKdF6hJzTtawzZAmkgfmmJtkaJtPZP7cx6d8qNgo1SLrej6l/>

ГЛАВА 4.

НАСИЛИЕ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

По данным опроса КИОР, 5,1 % опрошенных сталкивались с угрозой физического, в том числе сексуального, насилия (избиение, нанесение увечий, нежелательные прикосновения). Доля женщин, столкнувшихся с этой проблемой, более чем в 2 раза выше, чем мужчин (6,9% и 3% соответственно). Чаще всего данная угроза возникала в общественных местах (22%), дома со стороны родственников и партнеров (18,6%), на улице в безлюдном месте (16,9%), на улице в людных местах (13,6%) (Таблица 4.1). Важно отметить, что довольно большая доля случаев отмечается в общественных и людных местах. Это говорит о нормализации насилия в обществе.

Таблица 4.1. Где Вы сталкивались с угрозой физического насилия (избиение, нанесение увечий, нежелательные прикосновения, сексуальное насилие)?

	%
Дома, со стороны супруга (-и), партнера (-ши), родственников	18,6
Дома, со стороны приглашенных людей (обслуживающего персонала: сантехник, электрик, курьер и др.)	3,4
Дома со стороны совершенно незнакомых людей	1,7
Дома со стороны знакомых	8,5
В общественном транспорте	6,8
В такси	10,2
На улице в людном месте	13,6
На улице в безлюдном месте	16,9
В общественных местах (кафе, рестораны, клубы и др.)	22,0
В подъезде	3,4
На работе	10,2
В учебном заведении (школа/ВУЗ и т.п.)	6,8
Затрудняюсь ответить	3,4

Больше всего казахстанцев, отметивших, что сталкивались с угрозой физического насилия, проживает в г. Нур-Султан, Костанайской области и г. Алматы (Таблица 4.2). Это может быть связано не только с частотой совершения случаев насилия, но и с популярностью дискурса противодействия насилию и меньшей консервативностью указанных регионов. При этом большая доля затруднившихся с ответом наблюдается в Акмолинской (4,2%) и Жамбылской областях (4,7%), в эту группу могут входить те, кто столкнулся с насилием, но не захотел об этом упоминать.

Таблица 4.2. Доля казахстанцев, ответивших, что сталкивались с угрозой физического насилия, в том числе сексуального, насилия со стороны других лиц (%)

Акмолинская область	2,1
Актюбинская область	0
Алматинская область	0,8
Атырауская область	2,6
Западно-Казахстанская область	0
Жамбылская область	0
Карагандинская область	4,3
Костанайская область	14,5
Кызылординская область	8,5
Мангистауская область	2,4
Павлодарская область	0,9
Северо-Казахстанская область	9,6
Туркестанская область	2,6
Восточно-Казахстанская область	7,8
г.Нур-Султан	14,1
г.Алматы	10,1
г.Шымкент	0

Анализ данных в гендерном разрезе демонстрирует разницу в источниках угрозы физического насилия для мужчин и женщин. Так, женщины сталкивались с угрозой физического насилия в основном дома (24,4%) и в общественных местах (24,4%), а мужчины на улице, как в безлюдных, так и в людных местах (33,3% и 22,2% соответственно) (Таблица 4.3).

Таблица 4.3. Где Вы сталкивались с угрозой (избиение, нанесение увечий, нежелательные прикосновения, сексуальное насилие)? (в разрезе по полу), %

	Мужской	Женский
Дома, со стороны супруга (-и), партнера (-ши), родственников	5,6	24,4
Дома, со стороны приглашенных людей (обслуживающего персонала)	5,6	2,4
Дома со стороны совершенно незнакомых людей	0,0	2,4
Дома со стороны знакомых	0,0	12,2
В общественном транспорте	0,0	9,8
В такси	11,1	9,8
На улице в людном месте	22,2	9,8
На улице в безлюдном месте	33,3	9,8
В общественных местах (кафе, рестораны, клубы и др.)	16,7	24,4

	Мужской	Женский
В подъезде	0,0	4,9
На работе	11,1	9,8
В учебном заведении (школа ВУЗ и т.п.)	16,7	2,4
Затрудняюсь ответить	5,6	2,4

За последние 2 года наблюдается увеличение в два раза количества сотрудников подразделений МВД по защите женщин от насилия, что говорит об увеличении внимания государственных органов к данной проблеме (Таблица 4.4).

Таблица 4.4. Количество сотрудников подразделений МВД по защите женщин от насилия

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Республика Казахстан	135	135	136	119	119	248
г. Нур-Султан	5	5	7	6	6	7
Акмолинская	5	5	5	5	5	20
Актюбинская	6	6	6	2	2	15
г. Алматы	9	9	9	9	9	11
г. Шымкент			5	5	5	7
Алматинская	20	20	21	21	21	22
Атырауская	4	4	4	4	4	10
Восточно-Казахстанская	7	7	7	6	6	22
Жамбылская	15	15	13	13	13	13
Западно-Казахстанская	1	1	1	1	1	15
Карагандинская	17	17	18	18	18	20
Костанайская	4	4	2	2	2	21
Кызылординская	2	2	4	4	4	10
Мангистауская	2	2	2	2	2	8
Павлодарская	12	12	12	12	12	15
Северо-Казахстанская	3	3	3	3	3	15
Южно-Казахстанская	23	23				
Туркестанская			17	6	6	17

Треть опрошенных казахстанцев считают, что за последние 2 года ситуация с домашним насилием в стране не изменилась (34,3%). 21,9% респондентов считают, что ситуация скорее улучшилась, 10,9 % полагают, что произошли значительные улучшения. О значительном ухудшении ситуации говорят 7,2% респондентов и 11,1% считают, что ситуация скорее ухудшилась (Таблица 4.5).

Таблица 4.5. Как, на Ваш взгляд, изменилась в Казахстане ситуация с домашним насилием за последние 2 года?

	%
Значительно улучшилась	10,9
Скорее улучшилась	21,9
Скорее ухудшилась	11,1
Значительно ухудшилась	7,2
Ничего не изменилось	34,3
Затрудняюсь ответить	14,6

По данным Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры РК, в 2021 году отмечается снижение количества зафиксированных уголовных правонарушений, совершенных в семейно-бытовой сфере, на 17,6% в сравнении с данными 2020 года. В первом квартале 2022 года, произошло снижение зарегистрированных случаев на 1,6% по сравнению с аналогичным периодом 2021 года. При этом в 2021 году наблюдается рост числа зафиксированных уголовных правонарушений, совершенных в семейно-бытовой сфере по сравнению с данными предыдущего года (Таблица 4.6). Отчасти это можно объяснить не только увеличением числа случаев семейно-бытового насилия, но и увеличением числа обращений со стороны пострадавших. Рост числа обращений со стороны пострадавших может быть связан с ростом информированности и распространением общественного дискурса о необходимости противодействия семейно-бытовому насилию.

Таблица 4.6. Количество уголовных правонарушений, совершенных в семейно-бытовой сфере

Область	2019г.	+, -	2020г.	+, -	2021г.	+, -	4 мес. 2021г.	4 мес. 2022г.	+, -
		в %		в %		в %			в %
г.Нур-Султан	57	29,5	74	29,8	61	-17,6	19	27	42,1
Акмолинская	46	12,2	62	34,8	77	24,2	24	17	-29,2
Актюбинская	47	34,3	38	-19,1	40	5,3	10	10	0,0
г. Алматы	43	22,9	43	0,0	40	-7,0	17	11	-35,3
Алматинская	105	14,1	126	20,0	131	4,0	40	39	-2,5
Атырауская	20	233,3	5	-75,0	9	80,0	1	5	400,0
Восточно-Казахстанская	157	-13,7	161	2,5	141	-12,4	54	40	-25,9
Жамбылская	32	-20,0	42	31,3	37	-11,9	14	15	7,1
Западно-Казахстанская	27	17,4	39	44,4	27	-30,8	6	8	33,3
Карагандинская	121	23,5	118	-2,5	110	-6,8	30	29	-3,3
Кзылординская	16	-15,8	20	25,0	16	-20,0	4	5	25,0
Костанайская	104	9,5	75	-27,9	78	4,0	27	27	0,0

Область	2019г.	+, -	2020г.	+, -	2021г.	+, -	4 мес. 2021г.	4 мес. 2022г.	+, -
		в %		в %		в %			в %
Мангыстауская	14	7,7	16	14,3	18	12,5	2	6	200,0
Павлодарская	88	29,4	98	11,4	101	3,1	26	30	15,4
Северо-Казахстанская	57	29,5	62	8,8	61	-1,6	16	15	-6,3
г.Шымкент	41	141,2	28	-31,7	25	-10,7	11	11	0,0
Туркестанская	55	19,6	63	14,5	71	12,7	4	5	25,0
Транспортный регион	0		1		0	-100,0	0	0	
Совершено военнослужащими	1		0	-100,0	3		0	1	
21-С	24	14,3	2	-91,7	1	-50,0	1	0	-100,0
По республике	1055	14,8	1072	1,6	1047	-2,3	306	301	-1,6

По результатам исследования КИОР, 4,6% женщин и 0,5% мужчин подвергались сексуальным домогательствам. При этом затруднились ответить на вопрос 1,4% и 0,5% мужчин (Таблица 4.7). Поскольку данная тема является довольно деликатной и в некоторой степени табуированной в казахстанском обществе, в группу респондентов, затруднившихся с ответом, могли войти люди, которые сталкивались с данной проблемой, но не решились об этом сказать.

Таблица 4.7. Подвергались ли Вы когда-либо сексуальным домогательствам? (в разрезе по полу, %)

	Мужской	Женский
Да	0,5	4,6
Нет	98,9	94,0
Затрудняюсь ответить	0,5	1,4

По данным опроса, с домогательствами сталкивались 3,7% городского населения и 1,1% сельского населения. Чаще всего говорили о проблеме домогательств жители Костанайской области (8,1%) и городах Нур-Султан (6,4%) и Алматы (5,7%). Это связано не столько с частотой случаев в этих регионах, сколько с популярностью общественного дискурса по данной проблеме, разделением публичного и частного и с меньшей консервативностью населения.

Почти половина случаев сексуальных домогательств происходило в интернете и социальных сетях (43,3%). 26,7% респондентов сталкивались с харассментами на улице и в общественных местах, 23,3% – на рабочем месте, 16,7% – дома со стороны родственников и знакомых и 13,3% – по месту учебы (Таблица 4.8).

Таблица 4.8. Где Вы сталкивались с сексуальными домогательствами?

	%
На улице и в общественных местах (рестораны, кафе, парки и т.д.)	26,7
В общественном транспорте	6,7
В такси	3,3
На рабочем месте	23,3
По месту учебы	13,3
Дома со стороны посторонних лиц	3,3
Дома со стороны знакомых и родственников	16,7
В интернете и социальных сетях	43,3

Почти четверть респондентов сталкивались с сексуальными домогательствами на рабочем месте. Из них более половины (57,1%) игнорировали эту ситуацию, 28,6% резко отказывали лицу, совершившему домогательство, 28,6% жаловались вышестоящему руководителю и в администрацию, 14,3% обращались за советом к друзьям и родственникам, 14,3% перевелись в другой отдел, 14,3% отшутились (Таблица 4.9). Никто из столкнувшихся с домогательствами не обращался в правоохранительные органы, правозащитные организации, по телефону доверия и не привлекал внимание общественности и СМИ к данной проблеме. Таким образом, большая часть опрошенных не предпринимала активных действий по противодействию домогательствам в свой адрес, что говорит о нормализации данного явления в казахстанском обществе.

Таблица 4.9. Как Вы решали проблему сексуального домогательства на рабочем месте?

	%
Перевелся (-ась) в другой отдел	14,3
Писал (-а) заявление об увольнении	0,0
Обращался (-ась) за советом и помощью к друзьям, родственникам	14,3
Устно жаловался(-ась) вышестоящему руководителю, в администрацию, в кадровую службу и т.д.	28,6
Обращался (-ась) в правоохранительные органы, суд	0,0
Обращался (-ась) в правозащитные и общественные организации	0,0
Обращал (-а) внимание общественности посредством СМИ, социальных сетей	0,0
По телефону доверия	0,0
Отшутился (-ась)	14,3
Игнорировал (-а)	57,1
Резко отказал (-а)	28,6
Затрудняюсь ответить	0,0

Домогательства чаще всего проявлялись в виде нежелательных прикосновений (46,7%), оскорбительных замечаний или шуток с сексуальным подтекстом (46,7%), оскорбительных электронных писем или текстовых сообщений (43,3%) (Таблица 4.10).

Таблица 4.10. С какими формами сексуальных домогательств Вы сталкивались?

	%
Нежелательные прикосновения	46,7
Оскорбительные замечания или шутки	46,7
Пугающие или пристальные взгляды	26,7
Получение нежелательных, оскорбительных электронных писем или текстовых сообщений	43,3
Затрудняюсь ответить	0,0

По результатам Национального социологического исследования “Роль мужчин, их степень вовлеченности в семейную жизнь и воспитание детей в Казахстане”³⁸, 2% семей в стране начинает свою семейную жизнь с обычая похищения невесты без согласия самой женщины.

По данным КИОР, только 76,4% казахстанцев в той или иной степени осуждают насильственное похищение женщины для вступления в брак. 2% респондентов относятся к данному явлению положительно, 4,2% – скорее положительно и 17,4% относятся к этому нейтрально (Таблица 4.11).

Таблица 4.11. Как Вы относитесь к похищению невесты (Қыз алып қашу) помимо воли самой невесты?

	%
Негативно	62,0
Скорее негативно	14,4
Нейтрально	17,4
Скорее положительно	4,2
Положительно	2,0

Только половина опрошенных казахстанцев (54%) считает, что, если девушку уже похитили без ее согласия, то она должна уйти и заявить в правоохранительные органы. 11,7% респондентов полагает, что она должна остаться и выйти замуж за похитителя. 18,4% казахстанцев считают, что она должна уйти и не сообщать в правоохранительные органы (Таблица 4.12).

Таблица 4.12. Как Вы думаете, если девушку уже похитили без ее согласия, стоит ли ей уйти или ей лучше остаться и выйти замуж за похитителя?

	%
Она должна уйти и не сообщать в правоохранительные органы	18,4
Она должна уйти и заявить в правоохранительные органы	54,0
Она должна остаться и выйти замуж за похитителя	11,7
Затрудняюсь ответить	15,9

³⁸Национальное социологическое исследование “Роль мужчин, их степень вовлеченности в семейную жизнь и воспитание детей в Казахстане” (выборка 2125 респондентов), 2021 г. <https://kazakhstan.unfpa.org/ru>

Проблема насилия является довольно актуальной в казахстанском обществе на сегодняшний день. Так, по данным опроса, более 5% граждан сталкивались с угрозой физического насилия. Мужчины сталкивались с данной угрозой преимущественно на улице, женщины – чаще всего в общественных местах и дома, что говорит об актуальности проблемы домашнего насилия. При этом треть казахстанцев отмечает улучшение ситуации по борьбе с домашним насилием за последние 2 года. Отдельного внимания заслуживает проблема похищения женщин для заключения брака и нормализация данного явления в глазах общественности. Другой актуальной проблемой является проблема сексуальных домогательств. Почти 5% граждан сталкивались с данной проблемой, при этом женщины сталкивались с этим в 10 раз чаще, чем мужчины.

ГЛАВА 5.

УЧАСТИЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В ОБЕСПЕЧЕНИИ МИРА И БЕЗОПАСНОСТИ

В декабре 2021 года Постановлением Правительства РК был утвержден План мероприятий по реализации резолюций 1325 (2000), 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, принятых Советом Безопасности Организации Объединенных Наций, по равноправному и всестороннему участию женщин в предотвращении и урегулировании конфликтов, обеспечении мира и безопасности, предупреждению насилия против женщин, повышению осведомленности, усилению взаимодействия с гражданским обществом в вопросах предупреждения конфликтов и защиты женщин на 2022 – 2025 годы. Следует отметить, что резолюция 1325 является первой резолюцией, в которой поднималась проблема несоразмерного и исключительного воздействия вооруженного конфликта на женщин. План мероприятий включает в себя следующие важные мероприятия:

- участие в реализации программы сотрудничества с ЕС и ООН-женщины по экономическому развитию женщин, находящихся в условиях конфликта и постконфликтной ситуации, через образовательные тренинги в Казахстане;

- разработка и принятие методических рекомендаций для социальных работников, сотрудников центров по поддержке семьи и общественных организаций по реабилитации женщин и детей, возвратившихся из Сирии и Ирака в рамках гуманитарных операций;

- разработка гендерно-чувствительного подхода к профессиональному развитию в сфере безопасности и обороны, с упором на показатели по количеству женщин, прошедших тренинги и обучение, женщин, получивших награды, и женщин на руководящих должностях;

- подготовка военных советников-женщин по гендерным вопросам и защите гражданских лиц и детей на базе Центра миротворческой подготовки (КАЗЦЕНТ);

- продвижение женщин в системах МО, МВД, МЧС, ГП на руководящие должности, а также мониторинг их дальнейшей карьеры.

Вопрос продвижения женщин в сфере обеспечения мира и безопасности является актуальным на сегодняшний день. Так, по данным на начало 2022 года, в вооруженных силах Казахстана проходят службу более 12 тысяч женщин, что составляет 27% от общей численности военнослужащих. Около 800 из них офицеры, 20 имеют воинское звание полковника, около 5 тысяч — гражданские служащие³⁹. Для сравнения доля женщин-военнослужащих в 2020 году составила 16,1%. Таким образом, произошло увеличение доли женщин в вооруженных силах страны. Несмотря на это, среди населения все еще преобладают установки, согласно которым женщины не должны служить в армии и участвовать в процессе обеспечения мира и безопасности на государственном уровне. 42% казахстанцев считают, что женщин не следует привлекать к процессу обеспечения мира и безопасности (участие в миротворческой деятельности и военных операциях, служба в армии,

³⁹ Министерство обороны РК <https://www.gov.kz/memleket/entities/mod/press/news/details/337538?lang=ru>

ведение политических переговоров по предотвращению конфликтов). Всего 6,3% граждан считают, что женщин следует привлекать к службе в армии, 11,8% считают, что женщин следует вовлекать в процесс обеспечения мира и безопасности только в случае нападения на страну (Таблица 5.1).

Таблица 5.1. Как Вы считаете, следует ли привлекать женщин в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне?

	%
Следует привлекать к ведению политических переговоров	28,3
Следует привлекать к участию в миротворческих миссиях и военных операциях	15,0
Следует привлекать к службе в армии	6,3
Следует привлекать только в случае нападения на страну	11,8
Не следует привлекать	42,6
Затрудняюсь ответить	9,8

При этом у мужчин чаще наблюдаются более консервативные установки по данному вопросу, чем у женщин. Так, среди респондентов мужского пола на 8,9% больше, чем среди женщин, тех, кто считает, что женщин не следует привлекать в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне. Женщины чаще, чем мужчины разделяют точку зрения, что женщин следует привлекать к участию в миротворческих миссиях и военных операциях (17% и 12,7% соответственно), к ведению политических переговоров (31,2% и 25% соответственно) и к службе в армии (6,9% и 5,5% соответственно) (Таблица 5.2).

Таблица 5.2. Следует ли привлекать женщин в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне? (%)

	Мужчины	Женщины
Следует привлекать к ведению политических переговоров	25,0	31,2
Следует привлекать к участию в миротворческих миссиях и военных операциях	12,7	17,0
Следует привлекать к службе в армии	5,5	6,9
Следует привлекать только в случае нападения на страну	11,7	11,8
Не следует привлекать	47,3	38,4
Затрудняюсь ответить	10,1	9,6

Среди респондентов преобладает мнение, что в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне (участие в миротворческой деятельности и военных операциях, служба в армии, ведение политических переговоров по предотвращению конфликтов) должны быть вовлечены только мужчины. Такую позицию разделяют 41,3% казахстанцев (Таблица 5.3).

Таблица 5.3. Как Вы считаете, кто должен быть вовлечен в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне?

	%
Мужчины	41,3
Женщины	0,7
И мужчины, и женщины	16,5
Пол не важен, главное профессионализм	38,1
Затрудняюсь ответить	3,4

Представители мужского пола чаще, чем женщины склонны полагать, что в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне должны быть вовлечены только мужчины (47,4% и 35,9% соответственно) (Таблица 5.4).

Таблица 5.4. Как Вы считаете, кто должен быть вовлечен в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне? (Распределение по полу, %)

	Ответы мужчин	Ответы Женщин
Мужчины	47,4	35,9
Женщины	0,5	0,8
И мужчины, и женщины	14,9	18,0
Пол не важен, главное профессионализм	33,7	41,9
Затрудняюсь ответить	3,4	3,5

Важной задачей на сегодняшний день является увеличение женского участия в секторе безопасности и органах правопорядка. С 2018 года женщин в Казахстане стали привлекать для участия в миротворческих операциях ООН. Сегодня из более 500 миротворцев ООН от Казахстана лишь 6 составляют женщины⁴⁰. По данным МВД РК, в 2021 году доля женщин, служащих в полиции составила 15,4%, годом ранее – 14,6%. Следует отметить, что в целом в данной сфере женщин становится все больше, есть позитивные изменения. Если в 2005 году женщин было лишь 9,4%, то с каждым годом этот показатель становится все выше, ни разу не опустившись.

Несмотря на некоторый прогресс в увеличении числа женщин в вооруженных силах и органах правопорядка, все еще имеют место гендерные стереотипы. Так, около половины опрошенных казахстанцев разделяют точку зрения, согласно которой женщин не следует вовлекать в процесс обеспечения мира и безопасности на государственном уровне. Довольно малая доля респондентов считает, что женщины могут привлекаться к военной службе. Это можно объяснить преобладанием традиционных установок в отношении гендерных ролей, согласно которым мужчина является защитником, а женщина хранительницей домашнего очага.

⁴⁰ Сайт ООН <https://news.un.org/ru/story/2022/05/1424602>

ГЛАВА 6.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В РАЗВИТИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ АМЕРИКИ.

Карьера и образование. В США существует Американская ассоциация женщин с университетским образованием (AAUW), официально основанная в 1881 году. Это некоммерческая организация, которая продвигает равенство женщин и девочек в системе образования и науки⁴¹. AAUW предоставила стипендии и гранты на сумму более 115 миллионов долларов более чем 13 000 ученым и организациям в 50 штатах США и 150 странах. Она имеет общенациональную сеть из 170 000 членов и сторонников, 1000 местных отделений, 800 партнеров из колледжей и университетов и является одной из крупнейших программ стипендий для женщин в мире⁴².

Политика нетерпимости к сексизму и сексуальным домогательствам. С 2017 года в США широкое распространение получило движение #MeToo, направленное на противодействие сексуальным домогательствам и сексуальному насилию. Оно вышло за рамки гражданского активизма и распространилось на политику работы с персоналом в компаниях. 51% организаций внедрили политику противодействия харассментам (Рисунок 6.1).

Рисунок 6.1 Гендерные инициативы в США в рамках движения #MeToo (2021г.)



37%

компаний не внедрили новые гендерные инициативы в рамках движения #MeToo



51%

организаций внедрили новую политику противодействия сексуальным домогательствам в рамках движения #MeToo

Источник: <https://www.i-sight.com/resources/guide-to-workplace-sexual-harassment-infographic/>

Политика противодействия сексуальным домогательствам на рабочем месте начинается с подбора персонала. Во многих американских компаниях кандидату на должность в организации предлагается просмотреть ряд видеороликов либо

⁴¹ Cullen-Dupont, Kathryn (2000). "American Association of University Women". Encyclopedia of Women's History in America (2nd ed.). Facts on File. pp. 10–11. ISBN 978-0-8160-4100-8.

⁴² "Who We Are". AAUW: Empowering Women Since 1881. Archived from the original on 2017-03-20. Retrieved 2017-04-11.

ответить на вопросы по гипотетическим ситуациям с целью выявления его отношения к различным проявлениям неподобающего поведения. К такому поведению относится сексизм, лукизм (предубеждения к внешнему виду), боди-шейминг (негативное отношение к нестандартному телосложению), расизм, эйблизм (дискриминация людей с инвалидностью), сексуальные домогательства. Если соискатель не проходит этот этап собеседования даже при соответствии всем квалификационным требованиям, он получает отказ от работодателя.

ФРАНЦИЯ.

Соблюдение критериев гендерного равенства в организациях. Франция возглавляет рейтинг стран по версии Equilear по соблюдению гендерного равенства в организациях. Общий рейтинг соблюдения критериев гендерного равенства во Франции составляет 52%, в Испании 50%, в Италии 49% (Таблица 6.1). В основе этого рейтинга лежит 19 критериев, среди которых: доля женщин в совете директоров и руководящего состава, возможности повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице, разница в оплате труда, декретный отпуск, возможности гибкого рабочего графика, безопасность от насилия, безопасность на рабочем месте, социальная поддержка, гендерный аудит, права человека, стратегия найма.

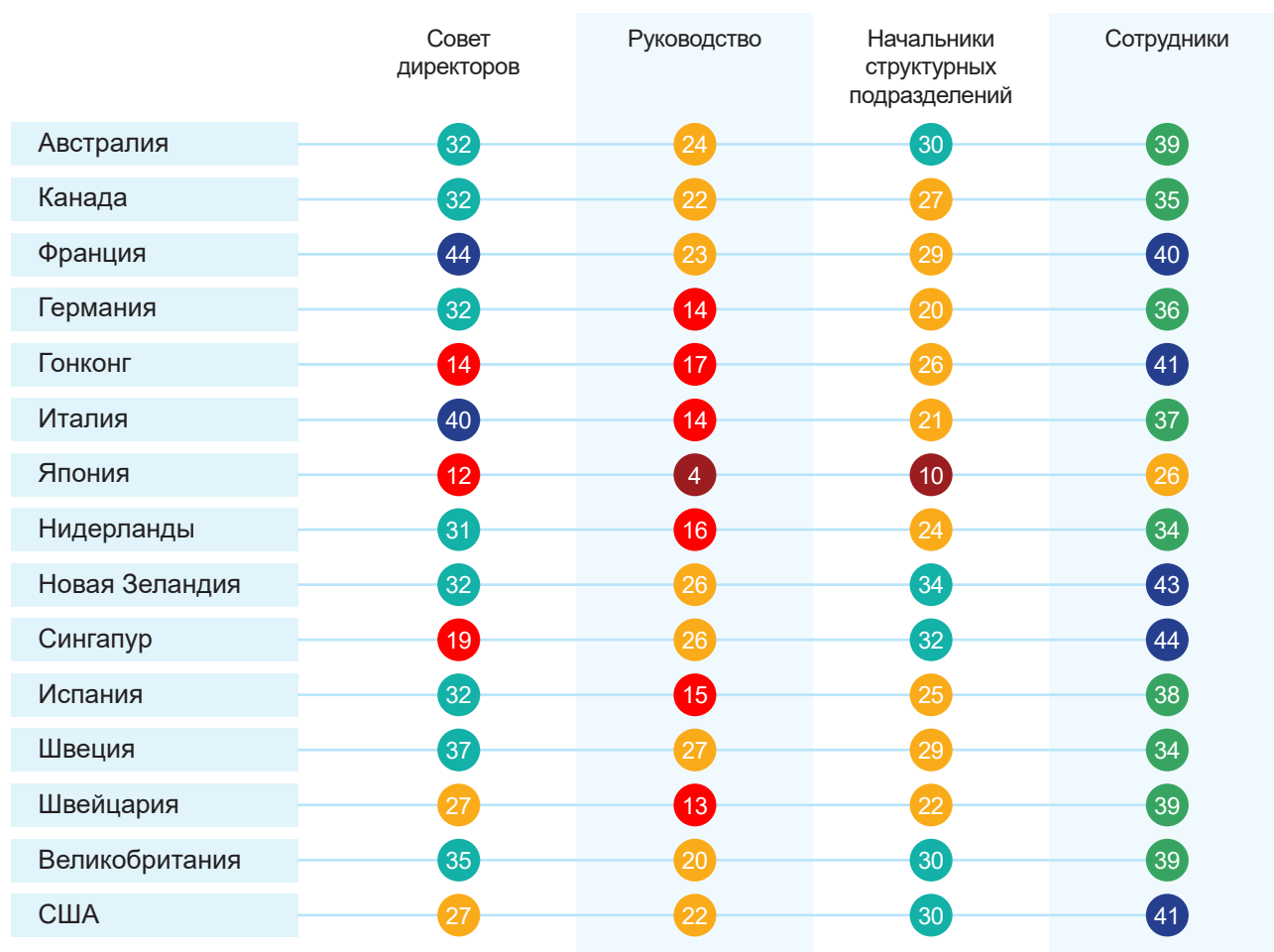
Таблица 6.1. Рейтинг стран по 19 критериям гендерного равенства в организациях

№	Страна	%
	Франция	52
	Испания	50
	Италия	49
	Великобритания	48
	Швеция	48
	Австралия	46
	Германия	42
	Сингапур	40
	Новая Зеландия	40
	Швейцария	40
	Нидерланды	39
	Канада	39
	США	35
	Гонконг	30
	Япония	28

Источник: Equilear

Франция лидирует по представленности женщин в советах директоров/правлениях компаний (44%). Доля женщин в руководстве французских компаний составляет 23%, в составе начальников структурных подразделений – 29% (Рисунок 6.2).

Рисунок 6.2. Репрезентация женщин на руководящих должностях по странам (%)



Источник: Equileap

Законодательство страны требует от компаний с более чем 50 сотрудниками сообщать о гендерном разрыве в оплате труда. Тем не менее, большинство французских компаний (66%) по-прежнему не публикует информацию о разнице в оплате труда мужчин и женщин. Однако имеет место последовательный прогресс с момента введения законодательства в 2019-2020 годах, в 2020 году: 73% компаний не публиковало эту информацию, по сравнению с 79% в 2019 году.

19% французских компаний подписали Принципы ООН по расширению прав и возможностей женщин (оценочная карта, критерии) и 10% компаний получили сертификат гендерного аудита.

Во Франции 69% компаний публикуют информацию своей политики противодействия сексуальным домогательствам. Наблюдается увеличение доли компаний, публикующих данную информацию, с 54% в 2019 году по сравнению 63% в 2020 году.

Французское законодательство гарантирует работникам 16 недель оплачиваемого основного отпуска по уходу за ребенком, а также с июля 2021 года оплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребенком был удвоен до 4 недель⁴³.

⁴³ <https://equileap.com/>

ИСПАНИЯ.

Прозрачность гендерного разрыва в оплате труда. Испания является страной с лучшими показателями прозрачности гендерного разрыва в оплате труда: 92% испанских компаний публикуют информацию о различиях в заработной плате мужчин и женщин (Таблица 6.2). Произошло увеличение на 10% по сравнению с прошлым годом в соответствии с недавним законодательством, обязывающим работодателей раскрывать информацию о заработной плате работников мужского и женского пола.

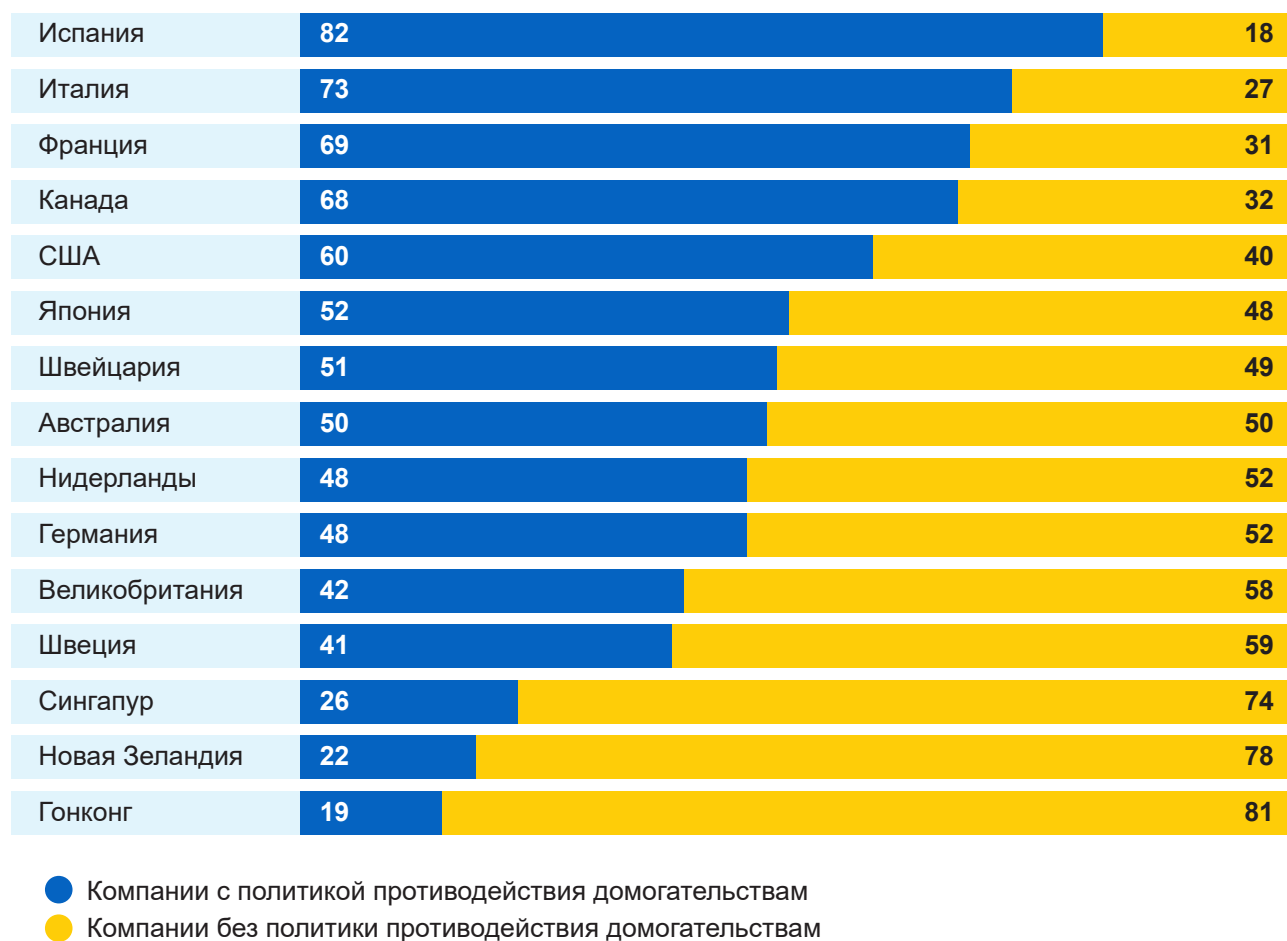
Таблица 6.2. Доля компаний, публикующих информацию о разнице в оплате труда мужчин и женщин

Страна	%
Испания	92
Великобритания	75
Италия	63
Франция	34
Австралия	23
Новая Зеландия	22
Швейцария	20
Канада	17
Сингапур	16
Швеция	16
Нидерланды	13
Германия	12
США	8
Гонконг	7
Япония	4

Источник: Equileap

Противодействие сексуальному насилию и домогательствам. Испания является самой результативной страной в сфере борьбы с сексуальными домогательствами: в 2020 году 82% компаний опубликовали свою политику против харассмента, по сравнению с 73% в 2019 году (Рисунок 6.3).

Рисунок 6.3. Репрезентация женщин на руководящих должностях по странам (%)



Источник: Equileap

В мае 2022 года Парламент Испании проголосовал за законопроект, закрепляющий понятие изнасилование как любой половой акт, совершенный без однозначного согласия партнера, и освобождающий жертв изнасилований от необходимости доказывать, что против них применялось насилие или запугивание. Законопроект, получивший название «Только да – это да», направлен на устранение расплывчатого определения согласия в испанском законодательстве. До этого в подобных делах жертва была обязана предоставлять суду доказательства применения физической силы, сопротивления или запугивания. В новом законопроекте согласие определяется как прямое выражение воли человека, молчание или пассивность не равносильны согласию. Секс без согласия расценивается как агрессия, а обвиняемый может быть приговорен к тюремному заключению на срок до 15 лет⁴⁴.

Одинаковый отпуск по уходу за ребенком обоим родителям. По состоянию на январь 2021 года испанское законодательство предлагает 16 недель оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком как для первичных, так и для вторичных опекунов. Испания – одна из немногих стран, которая предлагает одинаковый отпуск всем родителям с целью повышения роли отцов в уходе за детьми.

⁴⁴ https://www.democracynow.org/2022/5/27/headlines/only_yes_means_yes_spanish_parliament_passes_sexual_consent_bill

ШВЕЦИЯ.

Гендерная политика в трудовой сфере. Швеция наряду с другими странами Северной Европы является мировым лидером в продвижении гендерного равенства. В Швеции действует щедрая система совместного отпуска по уходу за ребенком.

Чтобы устранить необоснованные гендерные различия в оплате труда, компании обязаны проводить ежегодные обследования заработной платы и им рекомендуется стремиться к тому, чтобы женщины составляли 40% в советах директоров, хотя это не жесткая квота.

В Швеции самый высокий процент женщин на руководящих должностях всех уровней (Рисунок 6.4):

Рисунок 6.4. Доля женщин на руководящих должностях в швейцарских компаниях



Источник: Equileap

На сегодняшний день в Швеции отсутствует законодательство, обеспечивающее соблюдение рекомендованного советом гендерного целевого показателя. Несмотря на это, в Швеции по-прежнему в среднем 37% женщин занимают руководящие должности, что является одним из самых высоких показателей в Европе после Франции и Италии.

Только 16% шведских компаний публикуют информацию о различиях в заработной плате сотрудников мужского и женского пола. Это на 9% больше, чем в предыдущем году.

59% шведских компаний по-прежнему не публикуют политику борьбы с сексуальными домогательствами. Это небольшое улучшение по сравнению с предыдущим годом, когда 65% компаний не публиковали эту информацию.

Шведское законодательство предусматривает 480 дней совместного отпуска по уходу за ребенком, при этом 390 из них (13 месяцев) оплачиваются в размере 77,6% от заработка. 90 дней (3 месяца) могут быть предоставлены каждому родителю, а остальные составляют общий пул отгулов. 28% компаний публикуют политику гибкого графика.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ.

Освещение разницы в оплате труда. В Великобритании имеется устоявшаяся практика в освещении неравенства в оплате труда. С 2017 года требуется, чтобы все компании с численностью сотрудников более 250 человек сообщали о своем гендерном разрыве в оплате труда. Совсем недавно правительство обсуждало вопрос о введении отчетности о разнице в оплате труда по этническому признаку. Хотя законодательство поощряет культуру прозрачности, в области гендерного равенства на рабочем месте наблюдаются менее ощутимые улучшения. После задержки отчетности из-за пандемии 37 британских компаний в 2021 году сообщили о незначительном увеличении гендерного разрыва в оплате труда в государственном и частном секторах. Это указывает на необходимость дополнительных мер по улучшению представленности женщин на руководящих должностях и совершенствованию корпоративной культуры. В июле 2021 года правительство обязалось ввести «превентивную обязанность», в соответствии с которой работодатели должны предпринять шаги для предотвращения сексуальных домогательств до того, как они произойдут.

МАРОККО.

Гендерное бюджетирование. В Королевстве Марокко гендерное равенство закреплено в Конституции с 2011 года. Статья 19 гласит, что «мужчины и женщины пользуются равными гражданскими, политическими, экономическими, социальными, культурными и экологическими правами и свободами». Это далеко не абстрактное понятие, оно стало ориентиром в процессе разработки бюджета посредством составления бюджета с учетом гендерных факторов (GRB)⁴⁵. Ежегодно Марокко выпускает гендерный отчет, содержащий информацию о работе, проводимой каждым сектором, с разбивкой по полу (где позволяют данные), который стал важным инструментом отчетности и мониторинга, продвигая реализацию GRB из года в год. К 2012 году к отчету присоединились в общей сложности 27 департаментов, что соответствует более 80% общего бюджета штата. Отчет включает информацию как от традиционных секторов (для GRB), таких как здравоохранение и образование, так и от нетрадиционных секторов, таких как министерство инфраструктуры и транспорта⁴⁶. Между тем, наряду с Руандой, Албанией и Австрией, например, Марокко является страной-первопроходцем в реализации подхода GRB.

ГРУЗИЯ.

Противодействие домашнему насилию. В Грузии полиция обязана немедленно реагировать на сообщения о домашнем насилии, обеспечить перевозку жертвы в медицинское учреждение, если это необходимо, а также — в убежище или кризисный центр.

В Грузии жертва домашнего насилия вправе получить охранный или сдерживающий ордер на срок до шести месяцев. В ордере агрессора могут обязать:

⁴⁵ <https://www.afd.fr/en/actualites/morocco-equality-and-gender-responsive-budgeting>

⁴⁶ Сайт ООН женщины <https://gender-financing.unwomen.org/en/highlights/gender-responsive-budgets-case-of-morocco>

- покинуть жилье, даже если оно принадлежит ему;
- запретить пользоваться совместной собственностью;
- запретить приближаться к жертве, приходить к ней на работу или учебу;
- запретить иметь оружие, даже если оно служебное.

Пострадавшее лицо вправе:

- требовать компенсацию с агрессора;
- пользоваться убежищем или кризисным центром;
- приостановить трудовые отношения на 30 дней, если находится в убежище;
- получить временное разрешение на пребывание в Грузии, если нет вида на жительство или гражданства.

Кроме запрета на приближение к жертве, агрессор может получить:

- тюремный срок до двух лет;
- предписание за свой счет пройти курс коррекции поведения;
- запрет на оружие;
- требование выплатить жертве компенсацию за физический и моральный ущерб.

За нарушение охранного ордера или ношение холодного и огнестрельного оружия во время действия ордера агрессор привлекается к уголовной ответственности – исправительным работам или заключению⁴⁷.

При МВД Грузии был создан специальный департамент для наблюдения за расследованием случаев насилия в семье и предоставления рекомендаций следователям в отношении надлежащего рассмотрения таких дел. Полиция, прокуроры и судьи проводят тренинги по предотвращению вторичной виктимизации и применению гендерной чувствительности. Закон прописывает, чтобы полиция на месте происшествия допрашивала агрессора и пострадавшего отдельно. Когда в полицию поступает сообщение о домашнем насилии, то один из полицейских, выезжающих на вызов, должен быть женщиной.

Общая информация на основании данных международных исследований.

Результаты исследования компании Deloitte, проведенного в 2017 году, продемонстрировали, что наличие женщин во главе совета директоров организации, способствует увеличению доли женщин в совете директоров. Так, в совет директоров компаний, возглавляемых женщиной-председателем, входят почти вдвое больше женщин, чем в компаниях, возглавляемых мужчиной (29% и 16% соответственно). Подобная ситуация наблюдается в совете директоров компаний, где генеральным директором является женщина: в совет директоров входят вдвое больше женщин, чем в компаниях, где генеральный директор – мужчина (29% и 15% соответственно)⁴⁸. Совет директоров и высшее руководство, состоящее из представителей обоих полов, демонстрируют большую приверженность гендерному равенству и, следовательно, имеют все возможности для продвижения дальнейшего гендерного разнообразия в компании. Следовательно, гендерное

⁴⁷ Закон Грузии О пресечении насилия в отношении женщин или (и) насилия в семье, защите и оказании помощи жертвам насилия от 1 июня 2017 года.

⁴⁸ Deloitte, “Women in the Boardroom: A Global Perspective (5th Edition),” (2017): 3.

разнообразии в организациях должно начинаться в советах директоров. Если совет директоров серьезно относится к гендерному разнообразию, то это должно быть четко отражено в его структуре и составе, процедурах найма и назначения, процессах оценки, планировании преемственности и коммуникации на заседаниях совета.

Международной Финансовой Корпорацией для повышения доли женщин в совете директоров рекомендуется:

- Разработать политику и процедуры обновления совета директоров, включающие поэтапное увеличение доли женщин в советах директоров и исполнительных органах с конкретными и измеримыми целями по достижению баланса и разнообразия (по опыту, функциональной, индустриальной и глобальной экспертизам, знаниям, навыкам), разместив их в публичном пространстве.

- Обеспечить формальную и тщательную программу адаптации для новых директоров, особенно при приеме на работу в течение первого срока их полномочий (как женщин, так и мужчин) для их полного понимания своих обязанностей и ответственности, а также их эффективного участия в обсуждениях в совете директоров. Действующим женщинам-директорам следует предоставлять программы непрерывного обучения для их дальнейшего продвижения на руководящие должности (председателя комитета, председателя совета директоров)⁴⁹.

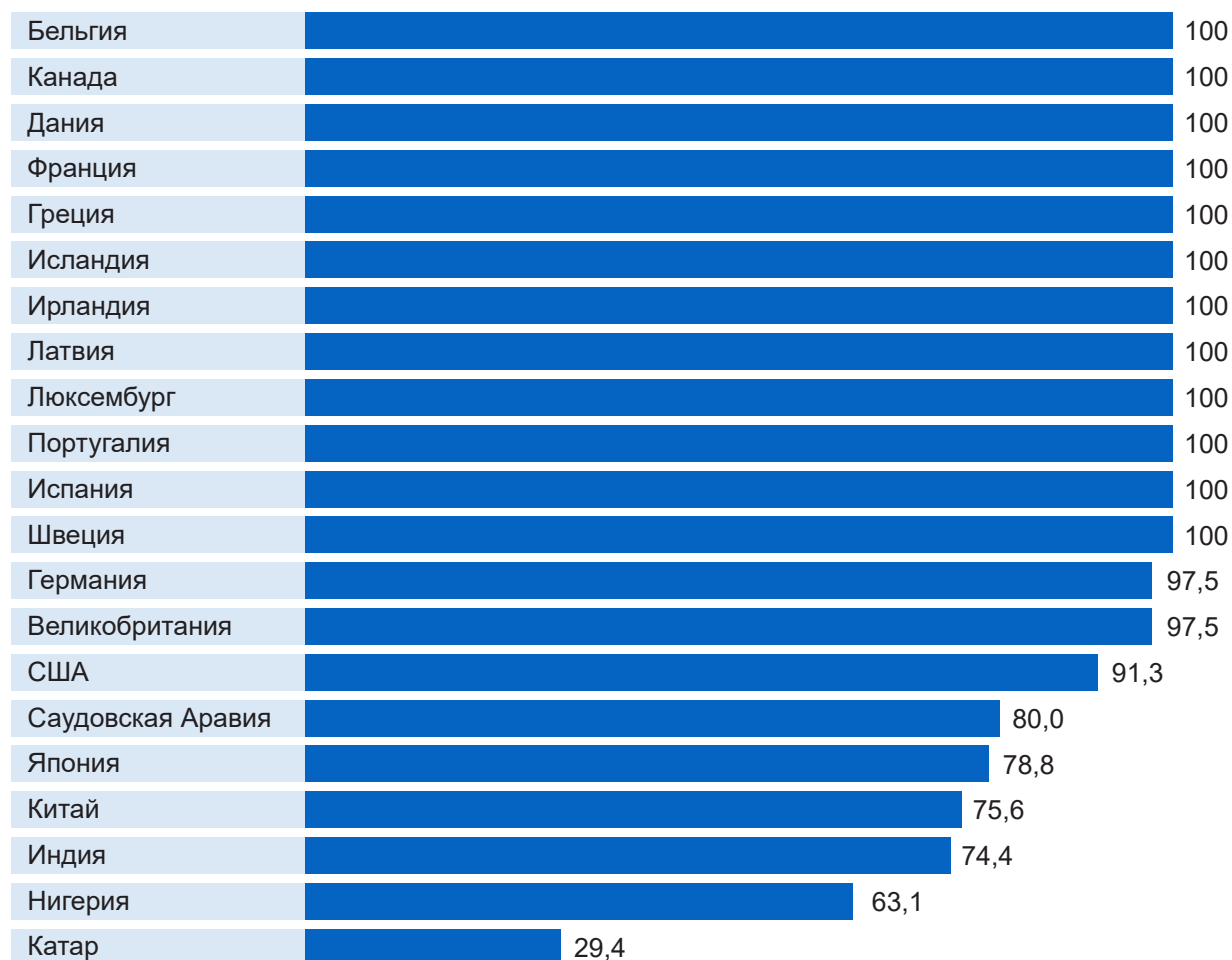
Согласно докладу «Женщины, бизнес и закон 2022»⁵⁰, недавно опубликованному Всемирным банком, только двенадцать стран мира предлагают женщинам полную правовую защиту. Бельгия, Канада, Дания, Франция, Греция, Исландия, Ирландия, Латвия, Люксембург, Португалия, Испания и Швеция были единственными странами, предлагающими полные равные права для мужчин и женщин, по крайней мере, с юридической точки зрения. Отчет затрагивает такие аспекты как свобода передвижения, доступ к рабочим местам, равенство заработной платы, декретные отпуска, владение бизнесом, управление активами, пенсионные выплаты, борьба с дискриминацией на рабочем месте и с сексуальными домогательствами. Испания и Греция впервые этом году получили максимальное количество баллов в рейтинге, уравнив право на отпуск по уходу за ребенком между полами.

98 стран из 194 набрали 80 процентов и выше, по сравнению с 94 процентами в 2021 году. Саудовская Аравия, занимавшая последнее место совсем недавно, в 2019 году, значительно улучшила свой показатель благодаря новым законам, принятым в стране. Теперь страна занимает 98-е место с показателем 80%. Последние места в рейтинге 2022 года заняли Йемен (26,9%), Судан (29,4%) и Катар (29,4%) (Рисунок 6.5).

⁴⁹ Отчет Международной Финансовой Корпорации (IFC), 2021 г.

⁵⁰ Women, Business and the Law 2022 <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36945>

Рисунок 6.5. 12 стран, достигших полного гендерного равенства, согласно рейтингу Всемирного банка (%)



Источник: «Женщины, Бизнес и Закон», Всемирный банк (2022)

Соединенные Штаты с показателем 91,3% оказались ниже таких стран, как Перу и Албания. США занимает низкую позицию в рейтинге из-за отсутствия законов, гарантирующих равную оплату и равные пенсии, в дополнение к общеизвестно плохим законам об отпуске по уходу за ребенком.

Япония и Южная Корея заняли примерно 79% и 85% соответственно, потеряв большинство баллов за качество законов, касающихся равной оплаты труда, семьи и предпринимательства. Япония также набрала только 50 процентов баллов за равенство на рабочем месте, которое включает в себя области равного найма, борьбу с дискриминацией на рабочем месте и сексуальными домогательствами.

Резюме по адаптации зарубежного опыта:

Некоторые зарубежные практики по развитию гендерного равенства и предотвращению дискриминации по половому признаку целесообразно адаптировать и в казахстанском контексте. В частности, предлагается рассмотреть не-

которые аспекты грузинского опыта по борьбе с домашним насилием: тренинги для сотрудников правоохранительных органов на системной основе по предотвращению вторичной виктимизации и применению гендерной чувствительности; предписание для агрессора пройти курс коррекции поведения за свой счет; требование выплатить жертве компенсацию за физический и моральный ущерб; законодательно прописать отдельный допрос агрессора и жертвы. Требование, по которому один из полицейских, выезжающих на вызов должен быть женщиной могло бы так же дать положительные результаты, но его внедрение ограничено количеством штатных единиц. Для расширения экономических возможностей женщин по аналогии с европейскими странами предлагается обязать квазигосударственные организации и нацкомпании публиковать отчетность по разнице в заработной плате мужчин и женщин на аналогичных должностях. Также рекомендуется рассмотреть вопрос развития политики противодействия сексуальным домогательствам на рабочем месте.

ВЫВОДЫ

- В последние годы в стране наблюдается прогресс в развитии гендерного равенства. К таким изменениям относятся: устранение списка запрещенных для женщин профессий, предоставление возможности удаленного формата работы для одиноких родителей с детьми, внедрение 30-процентной квоты в Парламенте для женщин, молодежи и лиц с инвалидностью, актуализация Концепции семейной и гендерной политики с целью расширения экономических, политических возможностей женщин, усиление мер по противодействию домашнему насилию и дискриминации в отношении женщин и девочек. Все вышеназванные преобразования привели к повышению позиций Казахстана в международном рейтинге по индексу гендерного разрыва сразу на 15 пунктов впервые за 10 лет.

- В казахстанском обществе все еще широко распространены традиционные установки в отношении гендерных ролей, согласно которым мужчина является защитником и добытчиком, а женщина – хранительницей домашнего очага, женой и матерью. Эти установки препятствуют продвижению женщин по карьерной лестнице, расширению их политических и экономических возможностей, участию в процессе обеспечения мира и безопасности и самореализации женщин в различных сферах.

- Нередким явлением является экономическая зависимость женщин от супругов и гражданских партнеров. Почти 10% женщин, проживающих в зарегистрированном или гражданском браке, экономически зависимы от гражданских партнеров или супругов.

- Негативные гендерные стереотипы в отношении женщин формируют так называемый «стеклянный потолок» – невидимый ценностно-нормативный барьер, препятствующий продвижению карьеры большинства женщин не выше среднего звена.

- Женщины в значительной степени изолированы от политической сферы, часто в результате дискриминационных практик, взглядов и гендерных стереотипов.

- Наблюдается довольно низкая степень информированности женщин о мерах государственной поддержки женского предпринимательства. Также следует отметить невысокий уровень предпринимательской активности женщин, разрыв в заработной плате по гендерному признаку чаще в пользу мужчин, низкое количество женщин на руководящих должностях.

- Наблюдается тенденция на феминизацию бедности, проявляющаяся в росте женской безработицы в последние годы, а также в существенном превышении уровня долгосрочной безработицы у женщин в сравнении с мужчинами.

- Проблема насилия является довольно актуальной в казахстанском обществе на сегодняшний день. Так, по данным опроса, более 5% граждан сталкивались с угрозой физического насилия. Мужчины сталкивались с данной угрозой преимущественно на улице, женщины – чаще всего в общественных местах и дома, что говорит об актуальности проблемы домашнего насилия. При этом треть казахстанцев отмечает улучшение ситуации по борьбе с домашним насилием за последние 2 года.

- Имеет место проблема сексуальных домогательств. Так, почти 5% граждан сталкивались с данной проблемой, следует отметить, что женщины сталкивались с этим в 10 раз чаще мужчин. На законодательном уровне отсутствуют чёткие инструменты противодействия данной проблеме.

- Отдельного внимания заслуживает проблема нормализации принудительного брака (қыз алып қашу) в глазах общественности. Около половины респондентов либо нейтрально, либо положительно оценивают явление насильственного похищения женщин и считают, что она не должна обращаться в правоохранительные органы. На сегодняшний день отсутствует статистика по насильственным случаям қыз алып қашу, при этом нормализация данного явления косвенно свидетельствует о его распространенности.

- В сфере обеспечения репродуктивного здоровья населения наблюдаются следующие проблемы: нехватка профессиональных кадров, в особенности акушер-гинекологов и урологов-андрологов; качество медицинского обслуживания, в особенности в сельской местности; рост младенческой и материнской смертности.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Для увеличения доли женщин в исполнительных, представительных и судебных органах власти, государственном, квазигосударственном и корпоративном секторах на уровне принятия решений рекомендуется предпринять следующие меры, предлагаемые Международной Финансовой Корпорацией:

- Поощрять или требовать раскрытия показателей, связанных с разнообразием, включая процентную долю женщин на всех уровнях организации, разрыв в оплате труда, текучесть кадров, расходы на обучение с разбивкой по полу и меры, принятые для обеспечения соблюдения гендерных требований на всех уровнях.

- Сформировать показатели отчётности, такие как информация о разнообразии и равных возможностях, обучении сотрудников и оценке их работы с разбивкой по полу, базовая ставка вознаграждения для мужчин и женщин за одинаковую работу, процент женщин в советах директоров.

- Поощрять или требовать от компаний разработку и раскрытие политики многообразия (включая цели многообразия для совета директоров, высшего руководства и всей деятельности компании) и соответствующие стратегии, инициативы и руководства для достижения этих целей.

- Инициировать создание профессионального сообщества с целью поддержки женщин для повышения уровня экспертности, помощи в их наставничестве и обучении, создании сети полезных деловых связей, содействия устойчивой карьеры женщин через распространение информации о лучших международных практиках, которая помогла бы женщинам в построении карьеры на руководящих должностях.

- Разработать или изменить положения о борьбе с дискриминацией и домогательством на рабочем месте для создания более безопасной рабочей среды для всех, включая женщин.

Соблюдение данных рекомендаций открывает потенциал подостижению задачи касательно увеличения доли женщин в исполнительных, представительных и судебных органах власти, государственном, квазигосударственном и корпоративном секторах на уровне принятия решений до 30%. При этом необходимо учитывать не только суммарный процент всех руководящих должностей, но и каждую ступень в отдельности, поскольку руководящие должности являются неравнозначными. Поэтому следует отдельно учитывать гендерный состав: первых руководителей, заместителей первых руководителей, руководителей структурных подразделений.

- В Казахстане введены 30 %-ные квоты для женщин, молодежи и лиц с инвалидностью в избирательных списках политических партий, чтобы увеличить их представительство в политике и актуализировать проблемы важные для них. Необходимо отделить эти три категории в разные квоты, чтобы избежать скрывания низких показателей доли участия женщин в политике.

- Также для расширения политических возможностей женщин необходимо со-

действовать осведомленности и признанию важности участия женщин в политических процессах на местном, государственном и международном уровнях.

- Для поддержки экономической активности и экономических возможностей женщин рекомендуется расширение института менторства для женщин, информирование о доступных мерах экономической поддержки и способах их получения. Также рекомендуется расширение сети государственных детских садов, увеличение времени их работы за счет дополнительных вечерних групп на бесплатной или льготной основе.

- Рассмотреть внедрение уроков финансовой грамотности, обучению гибких навыков (soft skills) в среднеобразовательных школьных заведениях для развития в учениках основ финансового планирования, чтобы в дальнейшем они могли обрести финансовую независимость.

- Для достижения баланса распределения гендерных ролей в семье необходимо укреплять институт отцовства и популяризировать в общественном сознании образ заботливого отца, полноценно участвующего в жизни семьи. Это также может помочь с проблемой невыплаты алиментов отцами, так как родитель активно участвовавший в воспитании ребенка будет лучше осознавать свою персональную ответственность за качество его жизни.

- Для денормализации в казахстанском обществе бытового насилия, домогательств и сексуальных преследований, насильственного похищения женщин и девочек с целью замужества необходимо создать атмосферу абсолютной нетерпимости к таким правонарушениям. Расследовать заявления о насилии, нападениях или домогательствах в отношении женщин, обеспечить привлечение к ответственности, принимать все необходимые меры для судебного преследования виновных. Предавать огласке такого рода преступления, а главное демонстрировать в СМИ неизбежность наказания для преступников.

- Рекомендуется ввести определение термина «сексуальное домогательство» в законодательство. Этот термин отсутствует в казахстанских законах. Косвенно ответственность за сексуальные домогательства предусматривается рядом статей Трудового кодекса, Уголовного кодекса и Кодекса об административных правонарушениях. Каждая статья при этом по-своему определяет правонарушение.

- Для увеличения числа женщин в сфере обеспечения мира и безопасности следует проводить информационно-идеологическую работу с населением по преодолению общественных стереотипов в отношении женщин. Также следует принять усиленные меры по обеспечению безопасной среды для женщин, предотвращению насилия и сексуальных домогательств в вооруженных силах, органах правопорядка и иных структурах, направленных на обеспечение мира и безопасности.

- Отдельного внимания заслуживает проблема похищения женщин для заключения брака и нормализация данного явления в глазах общественности, в частности:

- провести год «нулевой терпимости» к похищению женщин для заключения брака, включающий массовое информирование как субъектов, так и объектов правонарушения об уголовной наказуемости такого вида деяний;

- по аналогии с семейно-бытовым насилием перейти к принципу от частного к публичному, позволяющий писать заявление не только пострадавшим, но и другим лицам, которым стало известно о совершении правонарушения (близкие родственники, свидетели правонарушения и т.д.);

- внедрить в работу правоохранительных органов персональную ответственность сотрудников вплоть до уголовной по принципу «презумпции виновности», согласно которой в случае выявления факта похищения женщин для заключения брака на вверенном участке в период работы данного сотрудника, именно сотрудники правоохранительных органов должны доказать, что не имели возможности знать о совершенном правонарушении;

- подготовить базу экспертов-юристов готовых консультировать женщин, ставших жертвой похищения для насильственного вступления в брак и информировать женщин о возможности получения юридической помощи в данной ситуации;

- внедрить в работу участковых профилактические обходы, направленные на выявление случаев похищения женщин для заключения брака. В случае выявления таких случаев задействуется принцип «презумпция виновности».

- Рекомендуется усилить взаимодействие систем здравоохранения и образования с целью проведения информационных и обучающих семинаров по репродуктивному здоровью и половому воспитанию среди учащихся 8–11 классов, в том числе учащихся детских домов и домов-интернатов, особенно в сельских регионах.

- Расширить информационную работу с населением по вопросам получения профессиональной помощи, осмотра и лечения, получения в call-центрах консультаций и рекомендаций по вопросам полового воспитания и вопросам, связанных с репродуктивным здоровьем как в режиме онлайн, так и оффлайн.

- Выделить дополнительные гранты на обучение специалистов в области репродуктивного здоровья, в особенности урологов-androлогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Gender budgeting <https://rm.coe.int/1680596143>
2. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года № 223-IV.
3. Гендерный глоссарий. МГЦИ. www.gender.ru
4. Словарь гендерных терминов. <http://a-z-gender.net/gendernaya-politika.html>
5. Маали Шади А.А. Лингвистическая репрезентация гендерных стереотипов в рекламе. <https://cyberleninka.ru/article/n/lingvisticheskaya-reprezentatsiya-gendernyh-stereotipov-v-reklame/viewer>
6. Коноплева Н.А. Гендерные стереотипы // Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские инновационные проекты». – М.: Информация – XXI век, 2002. – С. 62– 65.
7. https://social_work.academic.ru
8. <https://humanlibrary.by/assertivnost/>
9. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года № 214-IV «О профилактике бытового насилия» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.11.2021 г.)
10. Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье».
11. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана, 2021 г. <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>
12. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=71&slug=-58&cat_id=9&lang=ru
13. Статистический сборник «Женщины и мужчины Казахстана», 2016-2020. БНС АСПИР РК.
14. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=18&slug=-15.&cat_id=7&lang=ru
15. Национальный доклад «О противодействии семейно-бытовому насилию в Республике Казахстан» / Есенбаев А.Е., Кайдарова А.С., Ракишева А.К., Николаева О.В., Айкенова Д.М., Турсынбекова С.П. Жолдыбалина А.С., Ажигулова Х.К., Хасенов М.Х., Родионов А.Н., Культемирова Л.Т., Молдакулова Г.М., Ашимова А.М., Досмухамбетова А.И., Ермекбаева Б.К. – Нур-Султан: 2021. – 300 с.
16. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
17. Национальное социологическое исследование “Роль мужчин, их степень вовлеченности в семейную жизнь и воспитание детей в Казахстане” (выборка 2125 респондентов), 2021 г. <https://kazakhstan.unfpa.org/ru>
18. Обзор казахстанской системы здравоохранения: итоги 2021 года. Официальный информационный ресурс Премьер-Министра Республики Казахстан <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/obzor-kazahstanskoj-sistemy-zdravoohraneniya-itogi-2021-goda-1933931>
19. Отчет о реализации плана развития государственного органа Министерство здравоохранения РК (наименование государственного органа-разработчика) на 2020-2024 годы. Нур-Султан, 2021 г.

20. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>
21. БНС АСПР РК, 2021 г. <https://stat.gov.kz/official/industry>
22. <https://www.statista.com/statistics/1211917/number-of-years-until-gender-gaps-are-closed-worldwide-by-region/>
23. Выступление главы государства на глобальном форуме «Поколение равенства» <https://www.akorda.kz/ru/prezident-kazahstana-vystupil-s-videoobrashcheniem-na-globalnom-forume-pokolenie-ravenstva-16616>
23. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000214_/z090214.htm
24. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30657323
25. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.09.2022 г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>
26. <https://rm.coe.int/1680596143>
27. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=106&slug=2018-1&cat_id=6&lang=ru
28. <https://kapital.kz/business/99356/dolya-zhenskogo-predprinimatel-stva-v-msb-rk-sostavlyayet-43-yebrr.html>
29. https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=70&slug=-57&cat_id=9&lang=ru
30. <https://www.statista.com/statistics/1058345/countries-with-women-highest-position-executive-power-since-1960/>
31. Министерство обороны РК <https://www.gov.kz/memleket/entities/mod/press/news/details/337538?lang=ru>
32. Сайт ООН <https://news.un.org/ru/story/2022/05/1424602>
33. Cullen-Dupont, Kathryn (2000). “American Association of University Women”. Encyclopedia of Women’s History in America (2nd ed.). Facts on File. pp. 10–11. ISBN 978-0-8160-4100-8.
34. “Who We Are”. AAUW: Empowering Women Since 1881. Archived from the original on 2017-03-20. Retrieved 2017-04-11.
35. <https://equileap.com/>
36. https://www.democracynow.org/2022/5/27/headlines/only_yes_means_yes_spanish_parliament_passes_sexual_consent_bill
37. <https://www.afd.fr/en/actualites/morocco-equality-and-gender-responsive-budgeting>
38. Сайт ООН женщины <https://gender-financing.unwomen.org/en/highlights/gender-responsive-budgets-case-of-morocco>
39. Закон Грузии О пресечении насилия в отношении женщин или (и) насилия в семье, защите и оказании помощи жертвам насилия от 1 июня 2017 года.
40. Deloitte, “Women in the Boardroom: A Global Perspective (5th Edition),” (2017): 3.
41. Отчет Международной Финансовой Корпорации (IFC), 2021 г.
42. Women, Business and the Law 2022 <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36945>