

Женщины в политике на должностях с правом принятия решений.

Мария Лобачева

Конституция Республики Казахстан в статье 14 прямо запрещает дискриминацию по различным признакам, в том числе по признаку пола. Гендерное равенство в государственных органах власти – важный признак демократического государства и свидетельство и принимаемых мерах против дискриминации женщин.

В стране был принят ряд мер по снижению проявлений дискриминации против женщин, в частности создана комиссия при президенте по делам женщин и семьи, принят ряд нормативно-правовых актов, направленных на достижение гендерного равенства в различных областях жизни, среди них Закон «О равных правах мужчин и женщин в Казахстане», Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы¹ (далее - Стратегия).

Раздел 2 Стратегии был посвящен достижению гендерного равенства в общественно-политической жизни. Согласно Стратегии, по состоянию на 1 января 2005 года, на государственной службе состояли 49713 женщин, или 57,4% от общей численности госслужащих. Доля женщин среди политических государственных служащих составляла 11%, из них в центральных аппаратах – 9,7%. Численность женщин среди административных госслужащих увеличилась до 59,2% (из них в центральных аппаратах - до 60,1%). В 2003 году на выборах в маслихаты кандидатами в депутаты были зарегистрированы 1484 женщины, или около 20% от общего числа зарегистрированных. Из них победителями стали 568 женщин, или 17% от общего числа избранных депутатов.

Целью Стратегия поставила добиться представительства женщин во власти на уровне принятия решений не менее 30%. Среди средств достижения цели было предложено:

1. Выдвигать женщин на различные должности из утвержденного резерва кадров.
2. Включить в должностные инструкции государственных служащих положения о недопустимости гендерной дискриминации при исполнении профессиональных обязанностей.
3. Рассмотреть возможность принятия временного квотирования для женщин.
4. Продолжить практику обучения и подготовки женщин-политиков.
5. Развивать сотрудничество государственных органов с НПО, работающими в области защиты прав и интересов семьи, женщин, детей и мужчин.
6. Добиваться формирования партийных списков с учетом гендерного баланса как на республиканском, так и местном уровнях.

Только первое, третье и шестое предложение ведут к прямому увеличению количества женщин на политических должностях, но и они достижимы при условии внедрения понятных механизмов. При этом известно, что квотирование внедрено не было. Остальные три предложения направлены на создание условий, косвенно ведущих к достижению цели.

Стратегия завершилась в 2016 году, поэтому можно оценить насколько ее реализация привела к ожидаемым результатам.

Индикаторами, определенными в Стратегии, были:

1. Наличие Закона Республики Казахстан "О равных правах и равных возможностях мужчин и женщин".

¹ http://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677_

2. Количество женщин на руководящих должностях на уровне принятия решений
3. Доля женщин в Парламенте
4. Доля женщин в политике/политических партиях
5. Наличие механизмов по продвижению женщин в государственных учреждениях

Частично оценка достижений приводится в Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года², которая была принята на смену стратегии в декабре 2016 года. Так, по данным Концепции, в Мажилесе Парламента Республики Казахстан в первый год реализации Гендерной стратегии, в 2006 году доля женщин составляла 10,4%, а в завершающем 2016 году она увеличилась до 27,1%.

В местных представительных органах власти всех уровней представленность выросла с 16,7% до 22,2% от общего числа избранных депутатов. С 1 до 6 увеличилось количество регионов, в которых доля женщин-депутатов приблизилась к 30% барьеру: Костанайская (31,6%), Павлодарская (29,6%), Северо-Казахстанская (28,1%), Западно-Казахстанская (26%), Восточно-Казахстанская (25,9%) и Акмолинская области (25,7%).

И хотя численность женщин среди всех административных государственных служащих составила 55,2% (в 2005 году - 59,2%), но среди политических государственных служащих лишь 9,7% являлись женщинами (40 из 411).

В Концепции признается, что среди актуальных вопросов остаётся низкий уровень представленности женщин на всех уровнях принятия решений. То есть при реализации Гендерной стратегии не удалось достичь цели в 30% представительства женщин во власти на уровне принятия решений. Эта цель перенесена в Концепцию, запланировано постепенное увеличение доли женщин в исполнительных, представительных и судебных органах власти, государственном, квазигосударственном и корпоративном секторах на уровне принятия решений к 2020 году 22%, к 2023 - 25%, к 2030 - 30%.

Следует отметить, что Комитет РК по статистике отслеживает гендерные показатели, в том числе и по представленности женщин в государственных органах власти, что свидетельствует о внимании государства к теме гендерного баланса.

К сожалению, в Концепции семейной и гендерной политики не анализируются причины провала некоторых пунктов Гендерной стратегии. Единственной проблемой упоминается только стереотипность в выборе девушками предметов и направлений обучения, которая в дальнейшем "находит свое отражение в структуре занятости, характеризующейся концентрацией женщин в таких традиционно женских областях, как здравоохранение и сфера услуг"

Анализ доступных публикаций об обсуждениях результатов достижения Стратегии, барьеры, связанные с представленностью женщин в политике на должностях с правом принятия решений, не поднимались. «Выпячивание» в общественных обсуждениях положительной динамики и сокрытие неудач либо уделение им слабого внимания является теми факторами, которые препятствуют выявлению реальных барьеров.

В данном исследовании был проведен анализ статистических данных представленности женщин на политических должностях, в соответствии с индикаторами, определенными в Стратегии гендерного равенства в РК.

² <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384#z6>

Наличие Закона Республики Казахстан "О равных правах и равных возможностях мужчин и женщин".

В 2009 году в рамках реализации Гендерной стратегии был принят Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Закон гарантирует равного доступа мужчин и женщин к государственной службе. К сожалению, не совсем ясно, каким образом. С одной стороны, кадровые службы государственных органов обязаны предоставлять конкурсным комиссиям сведения о профессиональной подготовке, об образовании и опыте работы лиц, участвующих в конкурсе, а также данных о соотношении численности работающих мужчин и женщин на соответствующих государственных должностях. С другой, руководители государственных органов обязаны обеспечить равный доступ мужчин и женщин к государственной службе в соответствии с их опытом, способностями и профессиональной подготовкой, а государство обеспечивает соблюдение равнопартнерских отношений мужчин и женщин в законодательной, исполнительной и судебной ветвях государственной власти, органах местного самоуправления.

В случаях нарушения требований, установленных настоящей статьей, влечет за собой отмену незаконных распоряжений (приказов) или результатов конкурса на замещение вакантных должностей государственной службы. Закон не учитывает скрытые барьеры для участия женщин на государственных должностях. Непонятно, каким образом соотношение численности работающих мужчин и женщин будет оказывать влияние на принятие решений конкурсной комиссией. Должна ли комиссия при преобладании мужчин на подобных должностях делать выбор в пользу женщин, даже если ее опыт меньше чем у мужчин, или же гендерная принадлежность должна играть роль исключительно при абсолютно равных условиях.

Количество женщин на руководящих должностях на уровне принятия решений, женщин-депутатов разных уровней.

Президент Республики Казахстан.

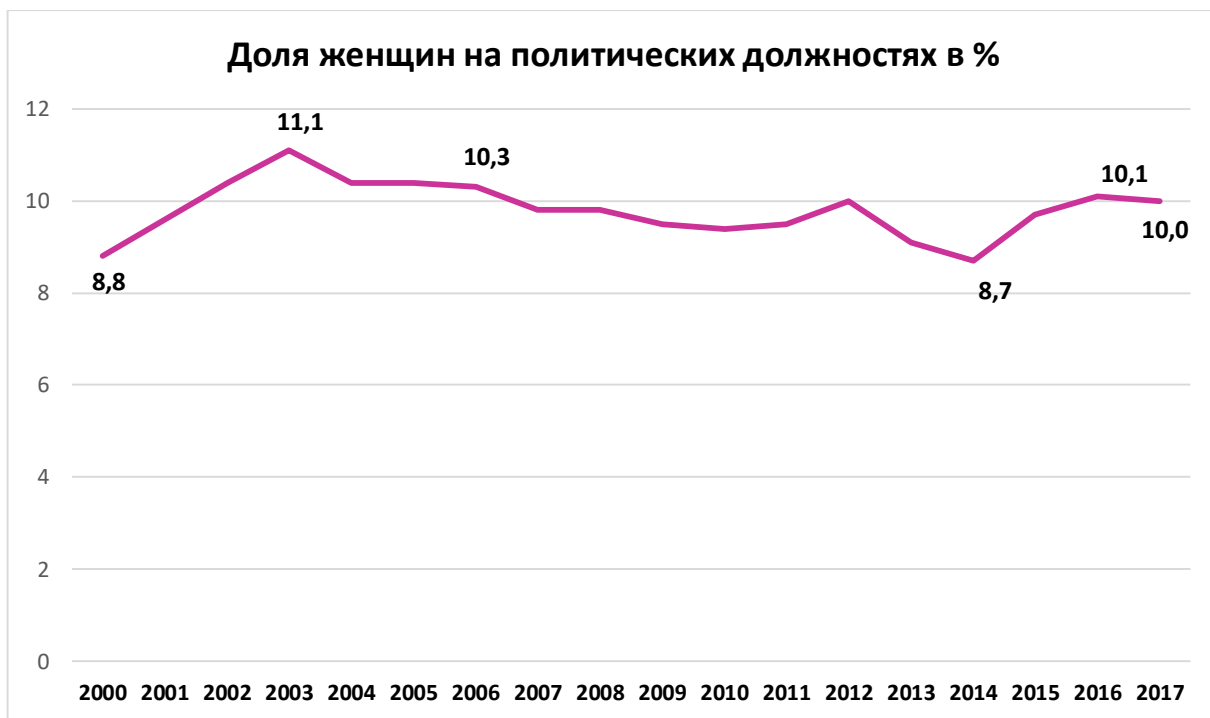
С момента обретения независимости пост Президента Казахстана занимает Нурсултан Назарбаев.

В Казахстане утвержден реестр должностей политических и административных государственных служащих³, Так как исследование посвящено политическим должностям, внимание было уделено реестру политических служащих.

Комитет по статистике ведет учет гендерных показателей достаточно долгое время, в том числе учет показателей представленности женщин на политических должностях. Согласно их данным, с 2000 года доля женщина на политических должностях ни разу не достигала 12%. За время реализации Гендерной стратегии самый высокий показатель был 10,3% в год начала действия Стратегии (2006г).

График 1. Динамика представленности женщин на политических должностях в Казахстане с 2000 по 2017 год.

³ <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150>



К сожалению, по графику видно, что Гендерная стратегия никак не повлияла на представленность женщин на политических должностях в Казахстане.

Государственный Секретарь

С 2014 года пост Государственного секретаря РК впервые за историю Казахстана занимает женщина⁴. Государственный секретарь координирует деятельность по вопросам социально-гуманитарного развития, семейно-демографической политики, культуры, физической культуры и спорта и деятельности консультативно-совещательных органов при Главе государства: Комиссии по правам человека, Комиссии по вопросам борьбы с коррупцией, Комиссии по государственным наградам, Комиссии по присуждению Государственной премии мира и прогресса Первого Президента Республики Казахстан - Елбасы, Республиканской комиссии по государственным символам, Республиканской комиссии по подготовке кадров за рубежом; Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике; Ассамблеи народа Казахстана.

Администрация Президента.

Согласно данным официального сайта Президента Республики Казахстан⁵, в составе руководства Администрации президента женщины не представлены. Администрация обеспечивает реализацию полномочий президент: в области внешней политики; в области социально-экономической и иных направлений внутренней политики; в области обороноспособности и безопасности государства; в области правовой политики, законности и правопорядка; в области кадровой политики; в отношении Парламента, городов республиканского значения и столицы и в сфере региональной политики, в отношении государственных органов, ему непосредственно подчиненных и подотчетных.

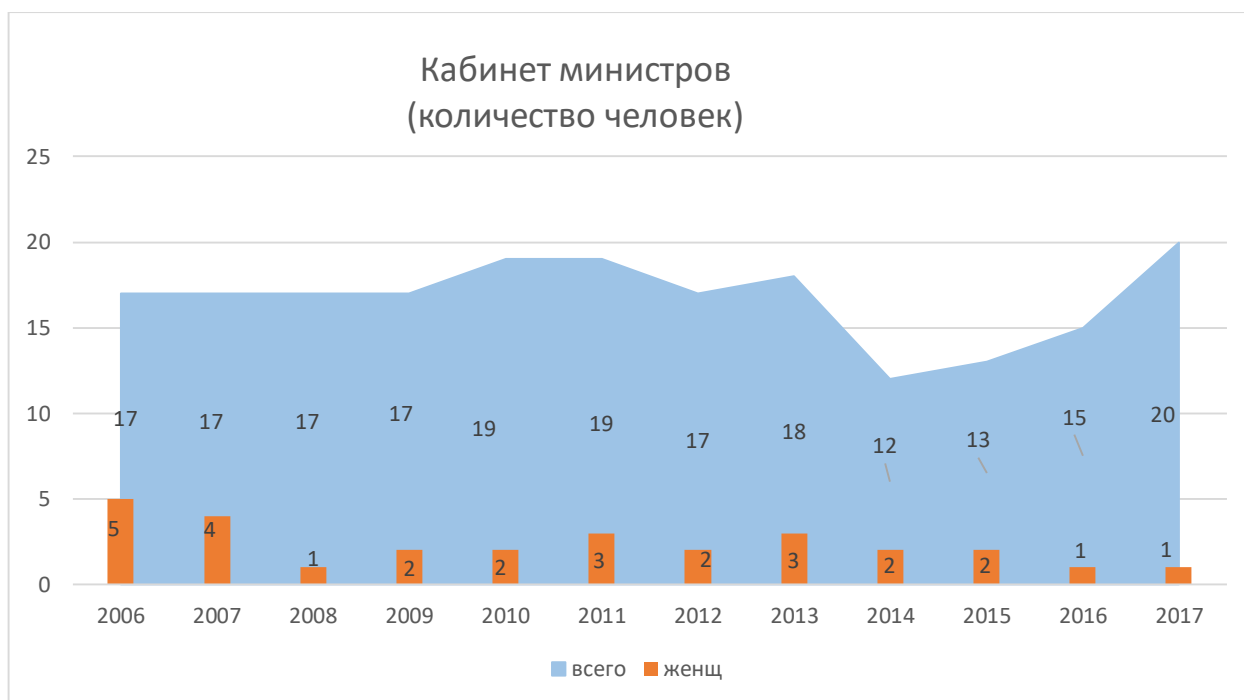
Правительство.

На текущее время в кабинете министров из 20 человек только одна женщина⁶, что составляет всего 0,05%

⁴ <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000948>

⁵ <http://www.akorda.kz/ru>

⁶ Данные собраны на сайте Правительства РК <http://www.government.kz>



Источник данных: Комитет по статистике РК

На диаграмме видно, что на данный момент – это самая низкая представленность женщин в кабинете министров за 10 лет реализации Гендерной Стратегии. Состав Правительства зависит от президента (мужчина⁷), который формирует его, и от премьер-министра (мужчина) республики, который вносит предложение президенту о структуре и составе.

Среди вице-министров женщины представлены только в 7 министерствах. Всего из 73 постов вице-министров только 9 занимают женщины (12%).

Министерства, в которых нет женщин на должности вице-министра:

1. Министерство внутренних дел
2. Министерство иностранных дел
3. Министерство по инвестициям и развитию
4. Министерство обороны
5. Министерство сельского хозяйства
6. Министерство энергетики
7. Министерство информации и коммуникаций
8. Министерство по делам религий и гражданского общества
9. Министерство оборонной и аэрокосмической промышленности

Женщины занимают пост вице-министра в следующих министерствах:

1. Министерство труда и социальной защиты населения
2. Министерство образования и науки
3. Министерство культуры и спорта
4. Министерство финансов
5. Министерство национальной экономики
6. Министерство юстиции
7. Министерство здравоохранения

Послов также назначает президент (мужчина). Картина с гендерным балансом среди послов достаточно печальная. Несмотря на увеличение дипломатических представительств

⁷ Здесь и далее при упоминании порядка назначения на должность в скобках указывается гендерная принадлежность ответственного за назначение (на момент исследования)

страны, количество женщин-послов с 2013 года стабильно не превышает одного человека. В министерстве иностранных дел женщины также не представлены на уровне министра и вице-министров.



Источник данных: Комитет по статистике РК

Министерство обороны.

По данным министерства, на которые ссылается Комитет по статистике, небольшой процент женщин занимает руководящие должности. Все они находятся в Астане. В нет ни одной женщины на руководящей должности в системе обороны. Учитывая крайне низкий процент женщин, резкое падение кривой на графике, вероятней всего связано с увольнением 1-2 женщин с занимаемой должности.



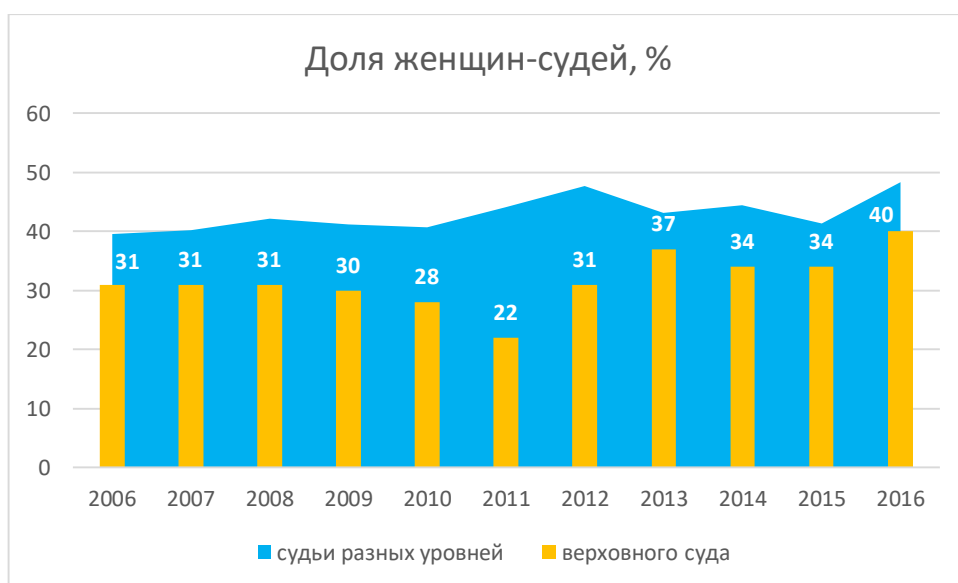
Источник данных: Комитет по статистике РК

Низкая доля женщин в системе обороны связан с так называемой «мужской» направленностью деятельности министерства. Служба в армии в РК является обязательной только для мужчин. В то же время женщины могут служить по контракту. По информации

одного из участников фокус-групп, женщин неохотно берут в военные организации. По его словам, это связано с тем, что, когда женщина уходит в декретный отпуск по уходу за ребенком, стаж не прерывается. Согласно правилам прохождения воинской службы, в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан, очередное воинское звание присваивается военнослужащему по истечении срока выслуги в предыдущем воинском звании. Но звание предполагает и новые полномочия, и соответствующий опыт, но женщины, будучи в отпуске по уходу за ребенком не набираются необходимого опыта. Схожая ситуация и в Министерстве внутренних дел, хотя доля женщины-полицейских увеличилась за время реализации Гендерной стратегии с 9,2 до 12%.

Суды.

В судах различного уровня есть небольшая постепенная тенденция к увеличению доли женщин-судей с 40 до 48%, в Верховном суде – с 31 до 40%.

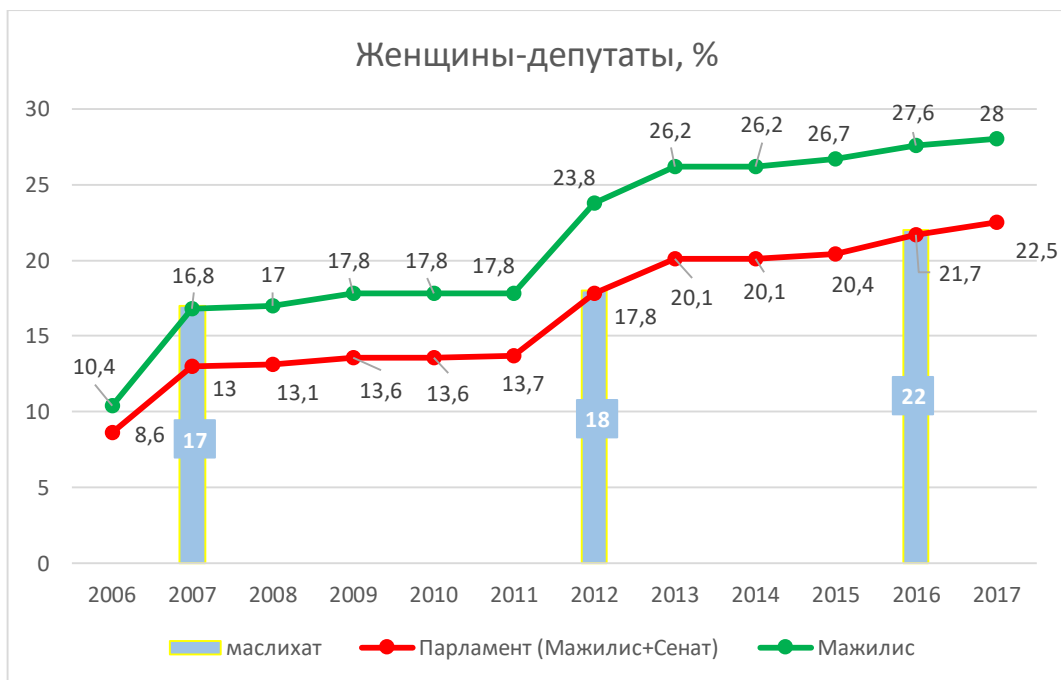


Источник данных: Комитет по статистике РК

Судьи Верховного Суда Республики Казахстан избираются Сенатом (5 женщин и 42 мужчины) по представлению Президента РК (мужчина), основанному на рекомендации Высшего Судебного Совета (7 мужчин и 3 женщины). Судьи местных и других судов назначаются на должность Президентом Республики Казахстан по рекомендации Высшего Судебного Совета.

Депутаты

Наиболее уверенный рост доли женщин отмечается на представительских должностях. С 2007 года избирательную систему на выборах в Мажилис Парламента изменили на пропорциональную по партийным спискам. Хотя квотирование не было введено, тем не менее, партии обеспечили рост числа женщин на избираемых должностях. Изменение избирательной системы оказала положительное влияние на гендерный баланс в Мажилисе. До введения системы партийного представительства женщин среди депутатов нижней палаты было всего 10,4%. С 2007 года доля женщин-депутатов стабильно росла: 2007 – 16,8%, 2012 – 23,8%, 2016 – 27,6%. Политические партии, входящие в парламент продемонстрировали приверженность идеям гендерного баланса.



Источник данных: Комитет по статистике РК, сайт Парламента, Центральная избирательная комиссия РК.

Сегодня в Мәжілісе Парламента среди депутатов от партии Ак Жол 42% женщин (3 из 7 депутатов), в Коммунистической народной партии Казахстана 29% женщин (2 из 7), в партии Нур Отан 28% женщин (23 из 83).

Эта положительная динамика подтверждается и динамикой представительства женщин в маслихатах всех уровней. Хотя на выборах депутатов маслихатов предусмотрена мажоритарная система по одномандатным округам, большинство депутатов представляют партию власти Нур Отан, которая при формировании списков кандидатов уделяет внимание представительству женщин. В частности, в Положении партии о партийном кадровом резерве предусмотрена представленность женщин в резерве не менее 30% от общего числа резервистов.

Что касается депутатов Мәжіліса, избранных от Ассамблеи народа Казахстана, то число женщин остается неизменным все три последние избирательные кампании: 2 женщины из 9 депутатов. При этом каждый раз выборы безальтернативные: на девять мест выдвигается девять кандидатов. Право выдвижения принадлежит Совету Ассамблеи. Подразделением Ассамблеи, уделяющим внимание вопросам положения женщин в стране, являются Советы матерей. Их специализация достаточно узкая и включает духовно-нравственное воспитание, содействие укреплению семьи, решение проблем детей, оставшихся без родителей. То есть фактически сфокусированы на проблемах семьи.

Представительство женщин в Парламенте ниже, чем в Мәжілісе, и это происходит за счет состава Сената Парламента. 15 депутатов Сената назначаются президентом РК, Сейчас среди них 3 женщины (20%). 32 депутата избираются маслихатами и представляют области, г. Алматы и г. Астану. Здесь ситуация с женским представительством гораздо хуже - всего 2 женщины или 6%. И хотя и выборщики, депутаты маслихатов, и избранные депутаты Сената преимущественно члены Нур Отана, по всей видимости положение партии о кадровом резерве на Сенат не распространяется. Но следует признать, что небольшая динамика в представительстве женщин в Сенате все же наблюдается. Так в 2011 году было 3 женщины-сенатора, в 2014 – 4, в начале 2018 – 5.

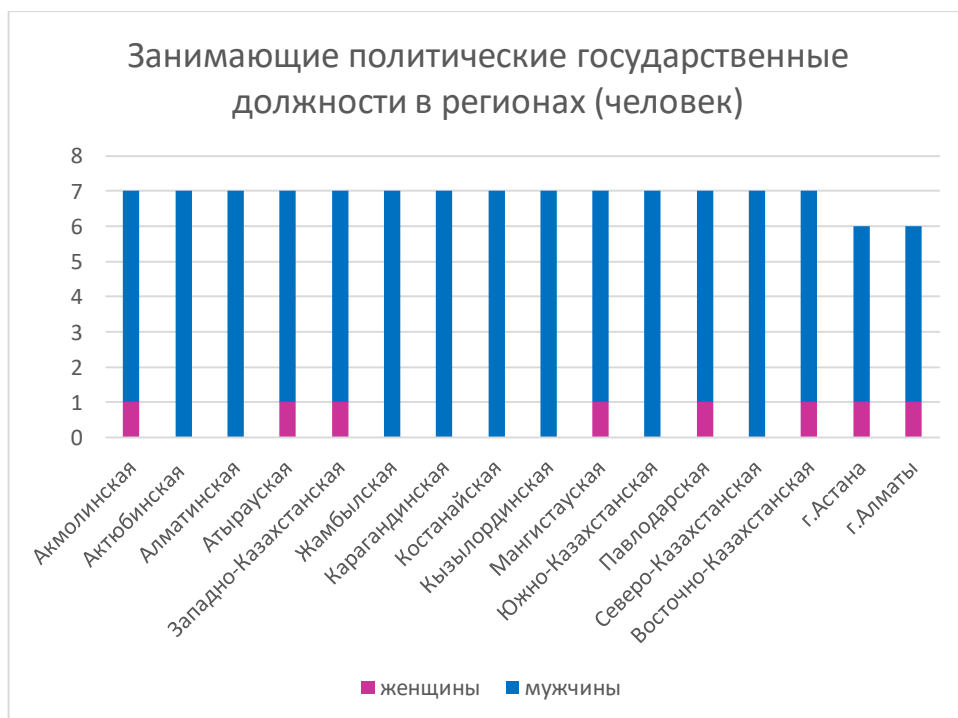
Сельские акимы.

В 2017 году прошли выборы акимов сельских округов. По итогам выборов 1265 (89,3 %) – мужчин, 152 (10,7%) женщин. В 2013 году на должность акима были избраны 11,4% женщин. На выборах сельских акимов выдвижение сильно ограничено. Всех кандидатов сельских округов, входящих в состав одного района, выдвигает аким этого района, преимущественно это мужчины. Интересным моментом является то, что 96,1% избранных акимов являются членами партии Нур Отан. Можно сделать вывод, что партия уделяет внимание гендерному балансу только на уровне Мажилиса и в меньшей мере маслихатов.

Представительство женщин в регионах.

К политическим должностям в регионах относятся акимы областей, Алматы и Астаны, их заместители, а также акимы городов-центров областей.

Диаграмма Политические должности по областям (акимы областей, заместители, аким городов-центров областей)



Во всех случаях акимами являются мужчины.

И только у 6 акимов (Алматы, Астаны, Атырауской, Акмолинской, Мангистауской, Павлодарской, Восточно-Казахстанской и Западно-Казахстанской областей) по одному заместителю-женщине. И только у 6 акимов (Алматы, Астаны, Атырауской, Акмолинской, Мангистауской, Павлодарской, Восточно-Казахстанской и Западно-Казахстанской областей) по одному заместителю-женщине. Акимов областей, Алматы и Астаны назначает на должность Президент РК, заместителей назначает аким, акимов городов-центров областей назначает аким соответствующей области. Ситуация была приблизительно одинаковой все годы и не имеет тенденции к изменению.

Областные маслихаты, маслихат г.Алматы, маслихат г.Астаны.

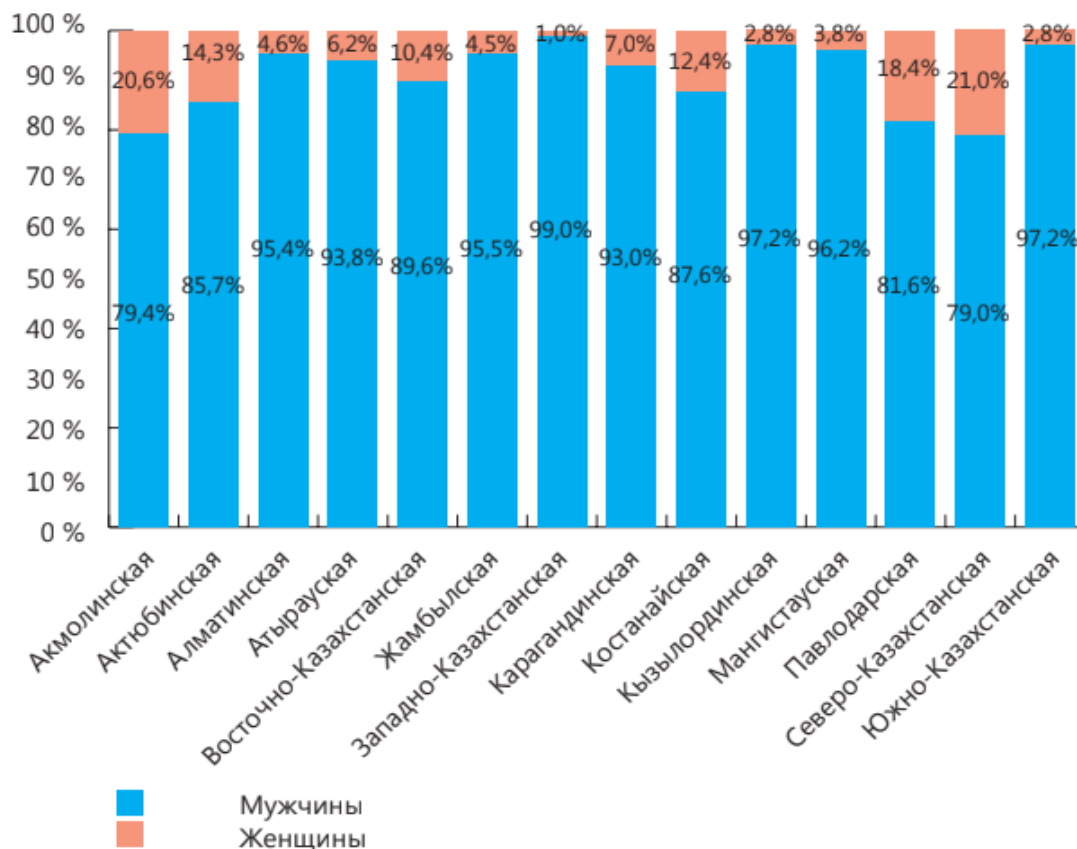
В областных маслихатах ситуация с гендерным балансом намного лучше, чем в областных акиматах, и более выражена зависимость от региона. В двух областных маслихатах, Костанайской и Павлодарской областей, доля женщин превысила 40%. В аутсайдерах

маслихаты традиционно патриархальных южных областей: Южно-Казахстанской, Кызылординской и Мангистауской. В них доля женщин-депутатов ниже 10%.



Разрыв в представительстве женщин в маслихатах всех уровней более ровная, но лидеры и аутсайдеры – маслихаты тех же областей. В Костанайской области доля женщин составляет 32%, в Павлодарской 30%. Самая низкая доля женщин-депутатов в маслихатах Южно-Казахстанской (5%), Кызылординской (16%) и Мангистауской (17%) областей.

Сельские акимы.



Источник: Информационный бюллетень Центральной избирательной комиссии РК №1, 2018г.

В разрезе регионов по доле женщин, избранных акимами неожиданно оказалась Западно-Казахстанская область (1%), ее сопровождают привычные южные: Южно-Казахстанская и Кызылординская – по 2,8%. Лидеры по сравнению с маслихатами изменились. Ими стали Северо-Казахстанская и Акмолинская области, в которых доля женщин, избранных акимами, превысила 20%.

Представительство женщин в разных типах государственных органов власти.



Эта диаграмма демонстрирует, в каких государственных органах власти на сегодняшний день добились наибольшего представительства женщин. Зеленым отмечены избираемые должности, красным – назначаемые, в Сенате – смешанная система. Бесспорно, лидирующие позиции у избираемых должностей⁸, где подавляющее большинство избранных представляют партию Нур Отан. К сожалению исполнительная власть не подверглась каким-либо серьезным изменениям. Это значит, что рекомендованные стратегией меры не привели к изменениям. Как уже упоминалось, только три из предложенных мер Стратегии непосредственно могли привести к увеличению доли женщин на управленческих позициях. Это: (1) выдвигать женщин на различные должности из утвержденного резерва кадров, (2) рассмотреть возможность принятия временного квотирования для женщин, (3) добиваться формирования партийных списков с учетом гендерного баланса как на республиканском, так и местном уровнях. Таким образом выходит, что выполняется только третья мера в отношении выборных должностей на уровне Мажилиса и маслихатов. Причем на уровне маслихатов имеется явная региональная диспропорция.

Представительство женщин обратно пропорционально уровню полномочий. Всего доля женщин среди государственных служащих по стране составила 55,5%, в то время как на политических должностях их всего 10%. В резерве корпуса А (политические государственные служащие) на сегодняшний день 29 женщин из 241 человека – 12%.

Одно из предположений было, что на руководящие должности выдвигаются специалисты, которые прошли обучение по стипендиальной программе «Болашак». Но данные программы свидетельствуют о том, что стипендию Болашак мужчины и женщины получают приблизительно одинаково с низким перевесом в сторону мужчин. 47% женщин получили стипендии в 2011 году, 48% в 2017 году.

⁸ Имеется исключение на уровне сельских акимов. Несмотря на то что, эта должность является выборной, по сути, она не сильно отличается от назначаемой, так как право выдвижения кандидатов принадлежит исключительно вышестоящему акиму.

Принятая на смену гендерной стратегии Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года предлагает в качестве мер повышения доли женщин в государственных должностях с правом принятия решений следующие:

Одним из критериев и показателей оценки эффективности деятельности государственных органов станут условия гендерного равенства в государственных органах, обеспечиваемые руководителями государственных органов.

Гендерные подходы (в том числе гендерная статистика) будут интегрированы в систему государственного и бюджетного планирования, разработанные гендерные подходы будут учитываться при разработке нормативных правовых актов, направленных на обеспечение равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. Будут рассмотрены вопросы внедрения гендерного бюджетирования при формировании бюджетов государственных органов.

Будет вестись непрерывный мониторинг соблюдения равных прав и возможностей государственных служащих разного пола на карьерный рост и продвижение.

Будет определен уполномоченный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере гендерной политики, и усовершенствована институциональная основа Национальной комиссии.

Совместно с Академией государственного управления при Президенте Республики Казахстан будет обеспечено непрерывное обучение государственных служащих по вопросам гендерно-ориентированного бюджетирования.

На законодательном уровне будут определены правовой статус понятия "уровень принятия решений" и принципы гендерного равенства при формировании руководящих партийных органов и списков.

В план мероприятий по реализации Концепции включены

Ежегодное Представление информации:

- 1) о назначении женщин и мужчин на руководящие должности;
- 2) о результатах мониторинга проведения конкурсов на занятие административных государственных должностей корпуса "Б" в разрезе гендерных аспектов

Принятие мер по формированию гендерно-сбалансированной отраслевой подготовки и переподготовки безработных мужчин и женщин, содействие обучению и переобучению женщин, возвращающихся на рынок труда после декретного отпуска или имеющих большие перерывы в трудовом стаже – 2017-2019 годы

Разработка проекта плана гендерного бюджетирования запланировано на лето 2019 года. Также НАО «Центр поддержки гражданских инициатив при поддержке Министерства по делам религий и гражданского общества РК выделил государственный грант Ассоциации деловых женщин Казахстана с апреля по октябрь 2017 г на реализацию проекта «Гендерное бюджетирование в Казахстане» в рамках государственного гранта. Проект завершился в конце прошлого года, прошел круглый стол с участием депутатов

В учебный план Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан внедрена дисциплина «Гендерные аспекты в системе государственного управления». Ее слушателями являются служащие, впервые назначенные на руководящую должность корпуса «Б».

Принимаются меры социальной защиты на государственной службе.

К примеру, в этом году от прохождения аттестации освобождены служащие, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком (5195 или 20,9% от общего количества освобожденных), женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

одиноким матери, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иные лица, воспитывающие указанную категорию детей без матери и беременные женщины (10476 или 42%).

Агентство по делам госслужбы сообщило о внедрении механизмов прозрачности конкурсных процедур, чтобы исключить неравный подход к приему на государственную службу.

Согласно Правилам проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «Б» (приказ Агентства от 21 февраля 2017 года № 40), ход собеседования фиксируется с помощью технических средств записи, при этом кандидаты также могут использовать записывающие устройства. Проводится мониторинг аффилированности наблюдателей, а также назначенных служащих с руководителями государственных органов. В случае поступления от кандидатов жалоб на решение конкурсной комиссии Агентством назначаются проверки на предмет соблюдения законодательства при проведении конкурсов.

Правила проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «А» таких положений не содержит⁹. Конкурсный отбор на должности корпуса «А» проводится Администрацией президента и Канцелярией премьер-министра.

Следует отметить, что Международный женский день, день солидарности женщин в борьбе за свои права, в Казахстане фактически превратился в день восхваления гендерных стереотипов, когда на передний план выводится материнство, домашнее хозяйство и особенности внешности. Это подчеркивается в поздравлениях Президента, официальных поздравлениях государственных органов

Президент РК, Н. Назарбаев:

Президент подчеркивает, что главным женским призванием является материнство (4 марта 2016)¹⁰.

«Говорят, что было бы, если всеми государствами возглавляли женщины? Точно войны бы не было – был бы мир, но были некоторые количества стран, которые между собой не разговаривали.

...В то же время вам свойственны высокие чувства ответственности, полная самоотдача в труде, в творчестве и бизнесе. А ведь при этом ещё необходимо найти время для себя, чтобы выглядеть красивой, и радовать окружающих. Всё это осложняется тем, что необходимо постоянно решать вечную проблему гардеробов, которым вроде надеть нечего, а вещи деть некуда. Как вам всё это удаётся совмещать – это просто непостижимая загадка.»¹¹.

«Не знаю, как сами женщины оценивают такое равенство. На самолетах, с оружием в руках. Я лично не очень приветствую это.»¹²

Министерство обороны

«От всего сердца поздравляем вас с Международным женским днем – 8 Марта. Этот замечательный праздник воплощает в себе самое светлое и доброе, что связано с

⁹ Указ Президента РК «О некоторых вопросах поступления граждан на административную государственную службу корпуса "А"» <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000151#z42>

¹⁰ http://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/meetings_and_receptions/vstrecha-s-predstavitelnicami-zhenskoj-obshchestvennosti-kazahstana-koktem-shuagy-1

¹¹ https://bnews.kz/ru/news/nazarbaev_o_zhenshchinah_kak_vam_udaetsya_vse_sovmeshchat_nepostizhimaya_zagadka

¹² https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/nazarbaev-o-jenschinah-kazahstana-vas-nevozmojno-ostanovit-313690/

прекрасной половиной человечества, а именно любовь, красоту, согласие, уют и благополучие в семье.»¹³

Министерство образования и науки:

«Очаровательные мамы, верные спутницы, надежные коллеги, любящие сёстры, преданные подруги, добрые бабушки и дочери, сохраняющие и приумножающие традиции.

Позвольте поздравить вас всех и каждую в отдельности с международным женским днем 8 марта.

Женщина – источник жизни. В её руках – судьба всего народа. От того, чем наполнено сердце женщины, зависит, с каким настроением близкие ей люди будут добиваться своих целей, будут ли они служить высшим ценностям, смогут ли поверить в себя.»¹⁴

Дарига Назарбаева, депутат Сената: "Что такое женщина в политике? Немного о нас поплачусь: 24 часа в сутки — бесконечная критика, и все не нравится, и все не так, и никакого тебе "спасибо". Поэтому подумайте 100 раз, прежде чем решиться действительно выбрать эту стезю", — обратилась Назарбаева с советом к участницам Четвертого евразийского саммита женщин¹⁵.

Такое отношение политиков на высоких должностях не способствует созданию условий для гендерного равенства на государственной службе.

Основные выводы (основаны на анализе статистических данных, результатах индивидуальных интервью):

Политическая карьера во многом зависит от фактической непрерывности стажа. Поэтому на представленность женщин на политических должностях во многом влияют те же факторы, что и в других трудовых сферах: фактический отрыв от работы на время ухода за ребенком. В то же время относительно низкая зарплата в государственном секторе часто вынуждает женщин прекратить карьеру на госслужбе.

В обществе по-прежнему преобладают гендерные стереотипы. Широко распространено мнение, среди как мужчин, так и женщин, что мужчина и женщина должны соблюдать свои гендерные роли. Мужчина – «добытчик», следовательно, его внимание преимущественно уделяется работе, карьере. Женщина – «мать», «хранительница очага», ее основные обязанности – заботиться о детях, заниматься домашним хозяйством.

Отсутствуют условия для продолжения работы и выстраивания карьеры при наличии маленьких детей. У женщин меньше возможности накопить опыт по сравнению с мужчиной из-за ухода за детьми. И даже при наличии таких условий, как, например, ясли с 2-4 месячного возраста, вновь вступают в силу гендерные стереотипы.: «плохая мать», вследствие чего у женщин развивается чувство вины по отношению к детям и семье.

Отсутствуют мероприятия, направленных на создание условий для увеличения представительства женщин в корпусе «А». Конкурсный отбор на должности корпуса «А» проводится Администрацией президента и Канцелярией премьер-министра, в составе которых только мужчины, что может влиять осознанно либо неосознанно на отбор государственных политических служащих.

¹³ <https://sarbaz.kz/ru/country/ministr-oborony-rk-pozdravil-genshchin-voennoslugashchih-s-8-marta-18651728/>

¹⁴ http://edu.gov.kz/ru/news/detail.php?ELEMENT_ID=2553&sphrase_id=45029

¹⁵ <http://azh.kz/ru/news/view/32930>

Отсутствуют инициированных государством широких информационных кампаний, направленных на преодоление гендерных стереотипов в отношении роли женщин, особенно роли женщин в политике. Напротив, большинство мероприятий направлены на усиление стереотипов о том, что главная роль женщины должна быть сфокусирована на семье.

Рекомендации

Правительству разработать политику по увеличению представительства женщин в корпусе «А»

Главе государства при назначении сенаторов стоит руководствоваться принципами гендерного равенства. В идеале женщины должны составлять не менее трети назначенных президентом сенаторов.

Акимам областей при назначении своих заместителей учитывать гендерный баланс.

Политическим партиям увеличить долю женщин при выдвижении кандидатов в депутаты Сената и на должность сельских акимов.

Ассамблее народа Казахстана увеличить долю женщин при выдвижении кандидатов в депутаты Мажилиса

Разработать информационную программу, направленную на преодоление гендерных стереотипов о роли женщин в политике

Создать условия для повышения квалификации женщин по возвращению из отпуска по уходу за ребенком