

Кому: Депутатам Парламента Республики Казахстан.

ФИО и должность автора: Джагипарова А.Х. руководитель отдела мониторинга оказания государственных услуг аппарата акима Бурабайского района.

Дата: 04.04.2025 г.

Аналитическая записка

Тема: Гендерное равенство на руководящих должностях в государственной службе Акмолинской области.

Ключевые слова: гендер, равенство, должность, государственная служба, законодательство.

Равенство полов, также гендерное равенство, гендерное равноправие и гендерная эгалитарность — концепция, подразумевающая собой достижение равенства людей в правах независимо от их гендера (мужской, женский или небинарный) в семейных и других правовых отношениях. [1.]

Гендерная политика - это государственная и общественная деятельность, направленная на достижение равенства мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества.

Цель гендерной политики - обеспечить реализацию равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, провозглашенных Конституцией Республики Казахстан, и международными актами, к которым присоединился Казахстан, а также их равное участие во всех сферах жизнедеятельности общества.

Назначение женщин на должность не всегда означает наличие равного доступа к политической власти. Равный доступ определяется тем, какие именно должности женщины занимают, и какая степень власти и престижа ассоциируется с этими постами.

Цель данной записки — оценить текущее состояние гендерного равенства на руководящих должностях региона, выявить барьеры, с которыми сталкиваются женщины, и предложить пути устранения разрыва в лидерстве.

Для написания записки использовались: обзор существующей литературы по теме гендерного равенства, анализ данных из статистических отчетов; изучение успешных практик зарубежных стран.

Рассмотрим текущее состояние гендерного равенства на руководящих должностях в государственной службе Акмолинской области. По данным Службы центральных коммуникаций при Президенте Республики Казахстан на 06.03.2025 года в Парламенте представлены 28 женщин, что составляет 18,9 % от общего числа депутатов, в маслихатах доля женщин составляет 22,7 %.

В 21 министерстве 3 женщины – министры: здравоохранения, труда и социальной защиты населения, культуры и информации, 8 – вице-

министры, 3 – руководители аппарата. Также в 14 государственных органах, непосредственно подчиненных и подотчетных Президенту Республики Казахстан, 6 женщин занимают руководящие позиции, общее количество женщин-судей по республике составляет 1248 человек (53%).

По состоянию на 1 января 2025 года доля женщин на государственной службе в стране составляет 55,8%. Общая доля женщин, занимающих руководящие должности – 39,1%. На 01.02.2022 доля женщин составляет примерно 55% от общего числа госслужащих или 50 491, то есть больше половины. Но при этом их доля на руководящих должностях выглядит более скромно - 39,5%. Прослеживается снижение показателя доли женщин на руководящих должностях.

Всего количество руководителей всех уровней - государственных служащих местных исполнительных органов Акмолинской области составляет – 982, мужчин – 561, женщин – 421. Гендерное равенство среди управленческих позиций области представлена на рисунке 1. Исходя из анализа существующей ситуации с количеством назначенных на руководящую должность в нашей области наблюдается низкий уровень представленности женщин на всех уровнях власти, из 21 должности акима района/области всего 1 занимает женщина, что составляет всего 4,7%. [6.] Заместители акима-женщины в основном возглавляют социальную деятельность, а не экономическую.



Рисунок 1. Количество государственных служащих акиматов Акмолинской области (управленческие позиции)

Существует местный представительный орган - маслихат, избираемый населением области, города республиканского значения и столицы или района (города областного значения), выражающий волю населения и в соответствии с законодательством Республики Казахстан определяющий меры, необходимые для ее реализации, и контролирующей их осуществление. Однако, представленность женщин среди председателей маслихата указывает, что население не готово

избирать женскую часть представлять интересы народа, председатель-женщина в 8 районах области, что составляет 38%.



Рисунок 2. Количество председателей маслихатов области

Существуют следующие проблемы, препятствующие достижению гендерного равенства:

Дискриминация и предвзятость: более 70% женщин сообщают о том, что они сталкивались с дискриминацией в процессе найма или продвижения по службе.

Неравное распределение домашних обязанностей: Женщины чаще несут основную ответственность за домашние дела и уход за детьми. Это ограничивает их возможности для карьерного роста.

Недостаток поддержки на уровне руководства.

Женщины составляют половину людей, живущих на Земле. Двойной стандарт в отношении девочек и женщин наносит ущерб всему обществу и негативно отражается на экономическом развитии. Страны, в которых женщины пользуются равными правами, являются более состоятельными. Такие страны быстрее развиваются, их экономическое положение лучше, в них действуют более эффективные системы государственного управления, что является важным фактором роста и развития. И наоборот, согласно докладу Всемирного банка «Гендерные проблемы и развитие», в котором говорится о важности борьбы с неравенством для развития стран, проблема гендерного неравенства, как правило, наиболее сильно проявляется в бедных странах.

За годы независимости Казахстан достиг определенного прогресса в области защиты прав и законных интересов мужчин и женщин. В 1998 году Казахстан присоединился к Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Ратифицированы также Конвенции ООН «О политических правах женщин» и «О гражданстве замужней женщины». Подписан Международный пакт о гражданских и политических

правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и др. Всего Казахстан присоединился к более чем 60 международным договорам по правам человека. Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года утверждена Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года.

Во многих развитых странах мира проводятся мероприятия для достижения гендерного равенства.

Швеция является мировым лидером в области гендерного равенства. Она внедрила ряд мер, включая:

- Равные права в оплате труда: Законодательство требует равного вознаграждения за равный труд. Компании обязаны проводить регулярные аудиты, чтобы выявлять разрывы в зарплатах.
- Поддержка по уходу за детьми: Шведская система предоставляет родителям щедрые декретные отпуска и доступ к детским садам, что позволяет женщинам оставаться на рынке труда.

Норвегия также достигла значительного прогресса, введя квоты для женщин в советах директоров. Закон требует, чтобы женщины составляли не менее 40% членов правлений крупных компаний. Это привело к увеличению женского представительства и положительно сказалось на корпоративном управлении.

Канада внедрила инициативы по поддержке женщин в бизнесе, включая:

- Финансовую поддержку: Программы грантов и субсидий для женщин-предпринимателей.
- Обучение и менторство: Инициативы, направленные на развитие лидерских качеств у женщин, которые помогают им преодолевать барьеры в карьере (Government of Canada, 2022).
- Австралия также активно продвигает гендерное равенство через:
- Программы по повышению квалификации: Государственные инициативы по обучению женщин в STEM-отраслях (наука, технологии, инженерия и математика).
- Гибкие условия труда: Компании, предлагающие гибкий график работы, имеют преимущество в привлечении и удержании женского персонала.

Мнения женщин по волнующим их вопросам не учитываются при разработке и реализации политики в Акмолинской области, так как низкий процент женщин среди ответственных лиц, принимающие решения. Женщины в Казахстане мало вовлечены во все этапы планирования, формирования и реализации государственной политики.

Предлагаемые решения:

1. Формировать в общественном сознании необходимость социального равенства мужчин и женщин во всех сферах общественной жизни для искоренения гендерных стереотипов путем реализации программ для молодежи и транслируя положительные примеры молодых семей.

2. Создать резерв женщин политиков, которые могли бы в будущем стать депутатами всех уровней (маслихатов, парламента).

3. Предусмотреть в законодательстве равную представленность женщин на местном уровне и в органах исполнительной власти.

4. Закрепить в законодательстве обязательное деление декретного отпуска на обоих родителей.

Список использованных источников

1. Интернет-энциклопедия Википедия <https://ru.wikipedia.org/> (Дата обращения: 03.04.2025 год)
2. Гендерные вопросы. Сайт Службы центральных коммуникаций при Президенте Республики Казахстана <https://ortcom.kz/ru/novosti/1741258721> (Дата обращения: 04.04.2025 год)
3. Сайт Департамента глобальных коммуникаций ООН <https://www.un.org/ru/youthink/gender.shtml> (Дата обращения: 03.04.2025 год)
4. Байсакова З. Статья «Участие в делах государства - право каждой женщины» <https://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 04.04.2025 год)
5. Об утверждении Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 29 ноября 2005 года № 1677 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U05000167> (Дата обращения: 03.04.2025 год)
6. Официальный интернет-ресурс акимата Акмолинской области <https://www.gov.kz/memleket/entities/aqmola> (Дата обращения: 04.04.2025 год)