Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті

342.7:316(574) Қолжазба құқығында

**САПАРҒАЛИҚЫЗЫ ЖАНАР**

**Қазақстан әйелдерінің құқығы мен мүмкіндіктерін кеңейту: саяси-әлеуметтанулық талдау**

6D050100 – Әлеуметтану

Философия докторы (PhD)

дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Отандық ғылыми кеңесші

әлеуметтану ғылымдарының докторы,

профессор,

академик

Сейдуманов С.Т.

Шетелдік ғылыми кеңесші

профессор

Салморбекова Р.Б.,

(Қырғыз Республикасы)

Қазақстан Республикасы

Астана, 2025

**МАЗМҰНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР**.....................................................**АНЫҚТАМАЛАР...............................**............................................................**КІРІСПЕ**...........................................................................................................**1 ГЕНДЕРЛІК АССИМЕТРИЯ ӘЛЕУМЕТТІК-КӘСІБИ ҰТҚЫРЛЫҚ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ**...........................................................* 1. Қоғамның саяси кеңістігіндегі гендерлік асимметрия.…........................

1.2 Еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация ...............................................1.3 Үй еңбегі мен міндеттерін гендерлік негізде үлестіру.............................**2 ТӘУЕЛСІЗ ҚАЗАҚСТАННЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БИЛІК ҚҰРЫЛЫМЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ДИФФЕРЕНЦИЯ**..........................2.1 Қазақстан Республикасы әйелдерінің Сенат пен Мәжілістегі саяси өкілдігі................................................................................................................2.2 Қазақстандық әйелдердің саяси партия жұмысына араласуы…..............2.3 Мемлекеттік қызметтегі қазақстандық әйелдердің әлеуметтік-саяси паритетін пайдалану мүмкіндіктері………….…………………….................**3 МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ОРГАНДАРЫНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ӘЙЕЛДЕР: ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ЖАҒДАЙЛАР МЕН МАНСАПТЫҚ СТРАТЕГИЯЛАР**…….................3.1 Қазақстандық әкімшіліктердегі әйелдердің билікке жетуінің құқықтық және саяси факторлары…………………….........….......................3.2 Мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадрлардың гендерлік динамикасын талдаудың әдіснамалық аспектілері……...................……..............................3.3 Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің кәсіби және мансаптық сипаттамасы…………………………………...........................................….....**ҚОРЫТЫНДЫ**…………..………………………..................................…......**ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ** ………........…….......….....**ҚОСЫМША А ‒** Фокус топтың сұрақтары……………........……….....…...**ҚОСЫМША Ә ‒** Гайд тереңдетілген сұхбат................................................ | 34122222375363637586104109119138146150159160 |

**БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР**

|  |  |
| --- | --- |
| UDHR | ‒ Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы  |
| CPW | ‒ Әйелдердің саяси құқықтары туралы конвенция  |
| АСҚХР | ‒ Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакт  |
| CEDAW | ‒ Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция |
| BPfA | ‒ Бейжің декларациясы және әрекет платформасы |
| WEI | ‒ Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту индексі  |
| ӘМКК | ‒ Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту көрсеткіші  |
| NSH | ‒ сталкинг құрбандарының статистикасы |
| GPI | ‒ Гендерлік теңдік индексі |
| GEM | ‒ Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту және гендерлік теңдікті өлшеуге арналған индекс. |
| ҮЕҰ | ‒ Үкіметтік емес ұйымдар |
| ХЕҰ | ‒ Халықаралық Еңбек Ұйымы  |

**АНЫҚТАМАЛАР**

Диссертациялық жұмыста төмендегідей анықтамаларға сәйкес терминдер қолданылды:

**Абсентеизм** (лат. absentis-жоқ) ‒ сайлаушылардың сайлауға саналы бойкот жариялауының бір түрі, оларға қатысудан бас тарту; халықтың қазіргі басқару формасына, саяси режимге қарсы пассивті наразылығы.

**Ақы төленбейтін әйелдер еңбегі** ‒ бұл тауарларды немесе қызметтерді өндіретін, бірақ ақысы төленбейтін әйелдер еңбегі. Оған үй жұмысы, отбасылық қажеттіліктерге арналған күнкөріс өнімдері, сатуға арналған ақысыз тауар өндірісі жатады. Оның өнімі жалпы экономикаға пайдалы болғанымен, оны экономика төлемейді. Бұл фактіні әйелдердің өздері түсінуі қиын. Әйелдердің ақысыз еңбегін бағаламаудың жалпы үрдісі байқалады.

**Гендер** (ағыл. гендер, лат. genus «тегі») ‒ еркекке тән және феминизмге жататын сипаттамалар спектрі жалпы мағынада анатомиялық жыныс бойынша еркектер мен әйелдер арасындағы ерекшелік.

**Гендерлік асимметрия** ‒ бұл өмірдің әртүрлі салаларындағы екі жыныстың әлеуметтік және мәдени рөлдерінің (сонымен қатар олар туралы идеялардың) сәйкес келмеуі.

**Гендерлік стереотип** ‒ бұл әр түрлі жыныстағы өкілдердің, ең алдымен ерлер мен әйелдердің ерекшеліктері мен мінез-құлқы туралы қоғамда кең таралған көріністер.

**Гендерлік дискриминация** ‒ жыныстық бағдар мен гендерлік сәйкестілік негізінде кемсітушілік, яғни жыныстық және гендерлік айырмашылықтар негізінде адамдардың құқықтар теңдігі мен мүмкіндіктер теңдігін бұзу.

**Гендерлік квоталар** ‒ гендерлік теңсіздікті азайту үшін компаниялар мен мемлекеттік органдардағы әйелдер мен ерлердің ең аз ықтималдығын белгілеу. Көбінесе әртүрлі жыныс өкілдерінің нормалары бұзылған әйелдер құқықтарын қалпына келтіруге бағытталған және әйелдерге қатысты кемсітушілікті сипатында болады (бірақ квота екі жыныс үшін де қолданылуы мүмкін).

**Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту индексі** (WEI) ‒ әйелдердің экономикалық, саяси және өндірістік салаларға қатысуын көрсетеді. Бұл негізгі құзыреттерді дамытуға және өмір сүру жағдайларын жақсартуға бағытталған GDI (Гендерлік даму индексі) көрсеткіштерінен айырмашылығы. 1) еңбек кірісіне негізделген экономикалық ресурстарды басқару мүмкіндігі: бұл айнымалы жан басына шаққандағы табысты анықтайды; 2) өндіріс саласындағы мүмкіндіктерге қол жеткізу және экономика саласындағы шешімдерді қабылдауға қатысу - бұл айнымалы кәсіптік-техникалық, сондай-ақ әкімшілік-басқарушылық болып жіктелген жұмыс орындарының үлесін білдіреді; 3) саяси мүмкіндіктерге қол жеткізу және саяси шешімдер қабылдауға қатысу - әйелдердің парламенттегі орын үлесін анықтайтын айнымалы.

**Әйелдер қозғалысы** ‒ әйелдердің әртүрлі әлеуметтік топтарының мүдделерін қанағаттандыру, сондай-ақ өмірдің әртүрлі салаларында гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін мемлекеттік саясатты түзету мақсатында қоғамда белсенді болып табылатын тұрақты және тұрақты емес мүшелері бар көптеген қоғамдық өмірдегі әйелдер ұйымдарының жиынтығы.

**ПДД** (Пекин декларациясы және әрекет платформасы) ‒ бұл әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияны растайтын және оған негізделген халықаралық декларация .

**Шыны төбе** ‒ бұл демографиялық топтың (әдетте азшылық топтарының) иерархиядағы белгілі бір деңгейден жоғары көтерілуіне жол бермейтін көрінбейтін тосқауылды бейнелеу үшін қолданылатын метафора. Бұл метафораны алғаш рет феминистер жоғары жетістікке жеткен әйелдердің мансабындағы кедергілерге қатысты ойлап тапты.

**Феминизм** (феминадан лат. - «әйел») ‒ әйелдердің саяси, экономикалық, жеке және әлеуметтік құқықтарын кеңейтуге және сексизмді жеңуге бағытталған идеологиялардың, саяси және әлеуметтік қозғалыстардың спектрі.

**Гендерлік теңсіздік** - әлеуметтік құрылымның сипаттамасы, оған сәйкес әртүрлі әлеуметтік топтар, бұл жағдайда ерлер мен әйелдер тұрақты айырмашылықтарға ие және олардан туындайтын қоғамдағы тең емес мүмкіндіктерге ие. Гендердің әлеуметтік этологиясы көзқарастарды, сексистік көзқарастарды, дискриминацияны, әлеуметтік рөлдер мен нормалардың пайда болуын зерттеудің шексіз саласы болып табылады.

**«Де-юре»** және **«де-факто»** «ресми» (заңды түрде құрылған) және «практикада» (іс жүзінде) орнына, оның ішінде саяси жағдайды сипаттау кезінде қолданылады. Мысалы, ереже адамдар қол жеткізілген келісімге оларды орындауға міндеттейтін заң болмаған кезде ғана қол жеткізе алады. Сондай-ақ, ескірген заңдарды жою процесі бар (фр. désuétude), жұмыс істейтін де-факто практика қабылданған де-юре заңын алмастырған кезде қолданылады. Екінші жағынан, тәжірибе де юре болуы мүмкін және оны елдің құқықтық кеңістігінің азаматтары мойындамайды. Ресми ереже іс жүзінде жұмыс істейтінін атап өткісі келгенде, «де-юре де, де-факто» өрнегі де қолданылады, сондықтан бұл екі ұғымды антонимдер деп санау дұрыс емес.

**Эмансипация** (лат. emancipatio) ‒ әртүрлі әлеуметтік тәуелділіктерден бас тарту, оның ішінде ата-аналардан балаларды, еркектерден әйелдерді уақытқа шектеулердің қолданысын тоқтату.

**Сайлаудағы гендерлік алшақтық** ‒ партиялық қолдауды анықтауда, президенттердің іс-әрекеттерін бағалауда, мемлекеттік саясаттың өзекті және өткір проблемаларына және оларды шешу жолдарына қатысты ер және әйел сайлаушылардың мінез-құлқындағы айтарлықтай айырмашылықтарды білдіреді. Бұл термин 80-ші жылдары АҚШ-та президент Р.Рейган ер сайлаушылар арасында өзінің тұрақты қолдауымен мақтаныш сезімін білдірген кезде пайда болды, бірақ әйелдер арасында аз танымал болды.

**Әйелдерге қатысты мемлекеттік саясат** ‒ бұл ірі әлеуметтік-демографиялық топ ретінде әйелдердің мүдделерін қозғайтын, олардың құқықтық және әлеуметтік мәртебесін қалыптастыратын, қоғаммен өзара қарым-қатынастарды реттейтін жалпы әлеуметтік саясаттың бөлігі. Әйелдерге қатысты мемлекеттік саясат нақты тарихи сипатқа ие. Оның мазмұны мен тиімділігі, қоғамдағы және саяси элитадағы әйел мәселесінің мәнін, әйелге қатысты идеологияны түсінуге; экономикалық қатынастардың түріне және мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық даму деңгейіне; саяси режимнің сипатына, мемлекеттегі және қоғамдағы демократия деңгейіне, билік құрылымдары, саяси партиялар, қоғамдық қозғалыстар, әйелдер мемлекеттік саясат субъектілерінің ұстанымы мен бастамашылығына байланысты.

**Әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту көрсеткіші** (ӘМКК) ‒ әйелдердің экономикалық, саяси және өндірістік салаларға қатысуын көрсетеді. Бұл оның негізгі қабілеттерін дамытуға және өмір сүру жағдайларын жақсартуға баса назар аударатын IRF (гендерлік факторды ескере отырып даму индексі) айырмашылығы.

**Тілдік сексизм** (феминистік лингвистика) ‒ тіл білімінің өзіндік бағыты болып табылады, оның басты мақсаты - әлеуметтік және мәдени өмірде тілде көрсетілген ерлердің үстемдігін әшкерелеу және жеңу. Ол 1960 жылдардың аяғы мен 1970 жылдардың басында АҚШ пен Германияда жаңа әйелдер қозғалысының дамуына байланысты пайда болды.

**Суфражизм** (ағыл.suffrage-сайлау құқығы) ‒ әйелдерге ерлермен бірдей сайлау құқығын беру үшін бастау алған әйелдер қозғалысы. Суфражизм Англияда 19 ғасырдың екінші жартысында пайда болды.

**Сексизм** (ағыл.«сексизм», латын. «sexus» - жыныс, синонимі - гендерлік дискриминация) ‒ жыныс немесе гендерлік сәйкестік негізінде адамға қарсы көзқарас, кемсіту. Қоғамда сексизмді стереотиптер жүйесі, ресми түрде бекітілген ұстанымдар немесе тіпті идеология ретінде ұсынуға болады. Сексизм бір жынысты екіншісінен жоғары деп санауға негізделген. Сексизмнің басты қарсыласы - феминизм.

**Маскулинділік** ‒ бұл жыныстың ерекшелігі негізде біріктірілген белгілі бір топтың әлеуметтік тәжірибесін анықтайтын аттитюдтер, мінез-құлық сипаттамалары, мүмкіндіктері мен үміттері жиынтығы. Басқаша айтқанда, еркектік - бұл ерлердің гендерлік рөлін алу үшін анатомияға қосылған нәрсе.

**Репродуктивті денсаулық** ‒ ерлер мен әйелдердің қауіпсіз жыныстық өмір сүруіне және балалардың тууы мен тәрбиесі туралы еркін шешім қабылдауына мүмкіндік беретін физикалық, психикалық және әлеуметтік салауаттылық деңгейі. Репродуктивті денсаулық көптеген факторларға байланысты, соның ішінде қауіпсіз және сенімді контрацепцияға қол жеткізу, жыныстық сауаттылық, жыныстық жолмен берілетін аурулардың алдын алу және т.б.

**Кедейлік феминизациясы** ‒ экономикалық дағдарыстар, жаһандану және қайта құрылымдау салдары ретінде халықтың кедей топтары арасында әйелдер санының өсу тенденциясы. Әйелдердің халықтың кедей және ең кедей топтары арасында артық болуы ғана емес, ең алдымен олар және олардың балалары әлдеқайда үлкен қиындықтарды бастан кешіреді, сонымен қатар өз өмірлерін жақсартуға тырысуда неғұрлым күрделі кедергілерге тап болады. Бұл көрініс ҚР белең алған жағдай.

**Уақытша арнайы шаралар** ‒ қоғамда гендерлік теңгерімге қол жеткізуге бағытталған шаралар (мысалы, оң дискриминация нысаны ретінде билік органдарындағы әйелдер өкілдігінің квотасы), БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітудің барлық түрлерін жою туралы [конвенциясына](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z980000248_#z0)сай ол кемсіту ретінде қарастырылмайды.

**Гендерлік талдау** ‒ әзірленіп жатқан және қолданыстағы дамыту жобаларының ерлер мен әйелдерге әртүрлі әсерін жүйелі түрде зерттеу. Ол саяси, әлеуметтік-экономикалық және басқа да факторлардың әйелдер мен ерлерге қалайша әсер ететінін көруге және салыстыруға мүмкіндік береді.

**Гендерлік теңгерім** ‒ ұйымдастырушылық құрылымның барлық деңгейлеріндегі ерлер мен әйелдердің теңдігі

**Гендерлік бюджет** ‒ барлық салалар мен қызметтердің түрлері бойынша мемлекеттік бюджеттің ерлер мен әйелдердің түрлі топтарына ықпал етуін бағалау құралы. Гендерлік бағдарланған қаржыландыруды талдауды көздейді, барлық салалар мен қызметтердің түрлері бойынша негізгі шығындардың әйелдер мен ерлерге жеке әсерін қарастырады, мемлекеттік қызмет саласындағы мүмкіндіктердің теңдігіне қол жеткізуге бағытталған стратегиялар мен қаржыландыруды талдайды.

**Гендерлік зерттеулер** ‒ әйелдер мен ерлердің әлеуметтік-экономикалық, саяси және мәдени мәртебесін, гендерлік рөлдері мен гендерлік қарым-қатынасын зерттеу. Қоғамдағы гендерлік қатынастарға ықпал ету жөніндегі саясатты, стратегиялар мен бағдарламаларды әзірлеу мен жоспарлау үшін ақпарат беру.

**Гендерлік-құқықтық сараптама** ‒ халықаралық стандарттар мен нормалардың ұлттық заңнамада қандай дәрежеде іске асырылатынын анықтау. Ерлер мен әйелдер үшін тек тең құқықтар мен жауапкершілікті ғана емес, сонымен қатар тең мүмкіндіктерді де қамтитын гендерлік әділетті саясатты қалыптастыруға ықпал ететін, өкілді және атқарушы органдардың, әлеуметтің гендерлік сезімталдығының дәрежесін айқындау.

**Гендерлік ескі нанымдар** ‒ белгілі бір жыныстық тегімен және «жыныстардың мақсатымен» деп аталатын өзара байланысты артықшылық немесе кембағалдық болуы туралы таптаурындар.

**Гендерлік саясат** ‒ қоғамдық өмірдің барлық салаларында ерлер мен әйелдердің теңдігіне қол жеткізуге бағытталған мемлекеттік және қоғамдық қызмет.

**Гендерлік теңдік** ‒ әлеуметтік функцияларды орындау кезінде жыныстық тегіне қарамастан әйелдер мен ерлердің ресурстар мен игіліктерге тең дәрежеде қол жеткізуі.

**Гендерлік тең құқықтылық** ‒ әйелдер мен ерлердің заң алдындағы тең құқықтығы гендерлік теңдікке жету жолдарының бірі болып табылады.

**Гендерлік рөлдер** ‒ белгілі бір қоғамда және тарихи жағдайда қолданылатын әлеуметтік және мәдени нормаларға сәйкес ерлер мен әйелдерге берілетін әлеуметтік рөлдер.

**Гендерлік статистика** ‒ ерлер мен әйелдердің әлеуметтік-саяси өмірдің барлық салаларындағы тиісті жағдайын бейнелеу және қоғамдағы гендерлік проблемаларды көрсетеді.

**Гендерлік таптаурындар** ‒ лайықты «әйелдік» және «ер мінезділік» мінез-құлық, олардың мақсаты, әлеуметтік рөлдері мен қызметі туралы қоғамда жалпыға бірдей қабылданған орнықты көзқарастар.

**Гендерлік сезімталдық** ‒ жыныс нышаны бойынша кемсітудің негізінде жататын әлеуметтік жағынан ұштасқан факторларды түсіну және назарға алу.

**Гендерлік сезімтал жоспарлау** ‒ әйелдер мен қыздарға даму процесіне қатысуға көбірек мүмкіндік беруге арналған және жоспарланған іс-қимылдардың әйелдер мен ерлерге әсерін өлшеуге арналған арнайы әдістер мен құралдар.

**Гендерлік сараптама** ‒ мемлекеттік бағдарламалар мен өзге де актілердің ерлер мен әйелдер теңдігінің конституциялық құқығына сәйкес келуін айқындау және жыныс нышаны бойынша кемсітуді болдырмау мақсатында оларды қоғамдық-құқықтық тұрғыдан талдау.

**Жынысы бойынша кемсіту** ‒ жынысы бойынша адамның құқықтары мен бостандықтарын кез келген шектеу немесе қысым көрсету, сондай-ақ оның қадір-қасиетін түсіру. Кемсітудің ең кең таралған түрі жынысы нышаны бойынша кемсіту болып табылады.

**Жанама түрде кемсіту** ‒ жынысы бойынша жалаң ажыратуға (шектеуге, ерекшелеуге) негізделмеген, бірақ жынысы түрлі адамдардың өз құқықтары мен бостандықтарын пайдалануында оларға әр түрлі әсер ететін іс-әрекеттер.

**Оң тұрғыда кемсіту** ‒ ерлер мен әйелдердің арасында іс жүзіндегі теңдік орнатылуын жеделдетуге бағытталған уақытша арнайы шараларды енгізу мүмкіндігі. Жынысы бойынша дәстүрлі түрде кемсітілетін топтардың өкілдеріне қызмет сатысы бойынша жоғарылату, биліктің сайланатын органдарына ұсынылу, жұмысқа орналасу, білім алу кезінде артықшылықтар беру.

**Тікелей кемсіту** ‒ жыныстық табиғи тегін оны тікелей көрсете отырып іс-әрекеттерде пайдалану мақсатында кемсіту.

**Астыртын кемсіту** ‒ жыныстық тегін тікелей көрсетпейтін, бірақ жынысы әр түрлі адамдар үшін бірдей нәтиже бермейтін қасақана кемсіту.

**Үйдегі зорлық-зомбылық** (отбасындағы зорлық-зомбылық) ‒ егер бұл іс-әрекет отбасы мүшесінің заңды құқықтары мен бостандықтарына қысым көрсетсе, оның тәнін немесе жан дүниесін қинап, моральдық зиян келтірсе немесе отбасы мүшесінің дене жағынан немесе жеке басының дамуына қатер келтіретін болса, отбасының бір мүшесінің екінші мүшесіне қатысты кез келген қасақана іс-әрекеті.

**Үй еңбегі** ‒ әйелдердің үй шаруашылығын ұстап-күту жөніндегі ақысы төленбейтін, сандық баламасы мен әлеуметтік тұрғыдан мойындалған мәні жоқ қызметі (үй жинау, кір жуу, тамақ дайындау және т.б.). Үй ішілік міндеттердің тең бөлінбеуі әйелдерді кемсіту нысандарының бірі болып табылады.

**Көрсеткіштер** ‒ алға қойған мақсаттарға жетудегі ілгерілеушілікті (немесе оның жоқ екенін); зерделенетін процестің жай-күйін көрсететін көрсеткіштер. Сан, сапа және уақыттық қатынаста жоспарланғанмен салыстырғанда іс жүзінде ненің өзгергенін өлшейтін құрал.

**Квоталар** ‒ сайлауда үміткерлердің тізімін жасаған кезде әйелдер мен ерлер өкілдігінің, сондай-ақ олардың заңнамалық және атқарушы билік органдарына қатысуының белгіленген деңгейі. Квоталау қоғамдағы гендерлік теңгерімге қол жеткізуге арналған уақытша шара ретінде қарастырылады.

**Дағдарыс орталықтары** ‒ зорлық-зомбылықтың немесе зорлық-зомбылық қатерінің салдарынан қиын жағдайға тап болған, тәуекел тобындағы адамдарға, көбінесе әйелдерге қызметтер көрсететін (консультациялар, уақытша баспана беру, оңалуға көмектесу) ұйымдар.

**Әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық** ‒ қоғамдық немесе жеке өмірде жынысы негізінде жасалған, әйелге тәни, жыныстық немесе психологиялық залал немесе азап келтіретін немесе келтіруі мүмкін кез келген зорлық-зомбылық әрекеті, сондай-ақ осындай әрекеттің жасалу қатері, бас бостандығынан мәжбүрлеп немесе ерікті түрде айыру.

**Тең мүмкіндіктер** ‒ құқықтар теңдігіне іс жүзінде қол жеткізу үшін қажетті құралдар мен жағдайлардың жүйесі.

**Тең құқықтар** ‒ мемлекет кепілдік беретін, Қазақстан Республикасының Конституциясы мен басқа да заңнамалық актілерінде бекітілген, азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және басқа да құқықтарды жүзеге асырудың әйелдер мен ерлер үшін тең құқығы.

**Ұрпақты болу құқықтары** ‒ азаматтардың ұрпақты болу денсаулығын сақтау, азаматтардың некеде немесе некеден тыс бала тууға немесе бала туудан бас тартуға, бойына бала бітіру мен оларды туу әдістеріне, балалардың санына, туатын уақыты мен жеріне, бала туу арасындағы уақыт аралығына қатысты шешім қабылдау мен оны іске асыру, сондай-ақ осы салада медициналық-әлеуметтік, ақпараттық және консультациялық көмек алу құқығы.

**Жұмыс орнындағы нәпсілік қол сұғу** ‒ нәпсілік қол сұғу тәни жанасу мен ұсыныстар, нәпсілік реңкі бар сөздер, порнография көрсету және сөзбен немесе іс-әрекетпен нәпсілік талаптар қою сияқты жағымсыз нәпсілік мінез-құлықты қамтиды.

**Отбасындағы нәпсілік зорлық-зомбылық** ‒ бұл отбасының басқа бір мүшесінің жыныстық қол сұғылмаушылығына және жыныстық бостандығына қол сұғатын әрекет, сондай-ақ жасы кәмелетке толмаған адамға қатысты нәпсілік сипаттағы іс-әрекет.

**Адамдарды саудалау** ‒ адамдарды пайдалану мақсатында жүзеге асырылатын, күш жұмсау туралы қоқан-лоққы немесе күш қолдану немесе мәжбүрлеудің басқа нысандарының қолдану, ұрлау, алаяқтық жасау, алдау, билікті немесе біреудің осал жағдайын теріс пайдалану жолымен немесе бір тұлғаны бақылайтын екінші тұлғаның келісімін алу үшін оны төлем жасау немесе пайдалар түрінде сатып алу жолымен адамдарды үгіттеп тарту, тасымалдау, табыстау, жасыру немесе қабылдап алуды білдіреді. Пайдалану ең аз дегенде, үшінші бір адамдардың жезөкшелікті пайдалануын немесе нәпсілік пайдаланудың басқа нысандарын, мәжбүрлі еңбекті немесе қызметтерді, құлдықты немесе құлдыққа ұқсас салттарды, бас еркі жоқ жағдайды немесе ағзаларын алуын қамтиды.

**SWOT-талдау** ‒ ахуалдың немесе құбылыстың әлсіз және күшті жақтарын, сондай-ақ осы ахуалды немесе құбылысты жақсарту жөніндегі қатерлер мен мүмкіндіктерді айқындауға мүмкіндік беретін талдау әдістері.

**Жұмыс уақыты** ‒ жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері.

**Психологиялық зорлық-зомбылық** ‒ адамның психикасына қасақана әсер ету, оны қорқыту, қорлау, бопсалау немесе құқық бұзушылықтарды немесе өмірге немесе денсаулыққа қауіп төндіретін, сондай-ақ психикалық, дене және жеке басы дамуының бұзылуына әкелетін әрекеттерді жасауға мәжбүрлеу (еріксіз көндіру) арқылы ар-намысы мен абыройын кемсіту.

**Сексуалдық зорлық-зомбылық** ‒ адамның жыныстың тиіспеушілігіне немесе жыныстық еркіндігіне қауіп төндіретін құқыққа қарсы қасақана іс-әрекет, сондай-ақ кәмелетке толмағандарға қатысты сексуалдық сипаттағы іс-әрекеттер.

**Экономикалық зорлық-зомбылық** ‒ адамды заңмен көзделген құқығы бар тұрғын үйінен, тамағынан, киімінен, мүлкінен, қаражатынан қасақана айыру.

**Токенизм** ‒ бұл жұмыс күшінде нәсілдік немесе жыныстық теңдік көрінісін жасау үшін азшылық топтардың мүшелерін, әсіресе аз өкілдік ететін топтардан адамдарды жалдау арқылы тек ресми немесе символдық бояма салу тәжірибесі. Шартты қызметкерді жалақыға қосу әрекеттері, әдетте кемсітушілік туралы айыптаудан бас тарту үшін әлеуметтік инклюзия және әртүрлілік (нәсілдік, діни, жыныстық және т.б.) туралы әсер қалдыруға бағытяталған.

**Мизогиния** ‒ қыздарға деген немқұрайлылық және кейбір қызмет салаларында еркектердің жоғары екендігіне сену. Әдетте, мизогиния әлеуметтік оқшаулану, әйел денесінің объективтілігі және зорлық-зомбылық арқылы көрінеді. Көптеген діни-философиялық шығармаларда мифологиялық сипаттағы ұқсас нанымдар бар. Мысалы, Артур Шопенгауэр мен Фридрих Ницше бұл үшін айыпталды, ал инквизитор монахтардың авторы болған «Ведилердің балғасы» «ведьмаларды» аулауға нұсқаулық болды, нәтижесінде 30 мыңнан астам бейкүнә әйелдер болды. Германияда, Испанияда және Италияда өртенді.

**Екінші ауысым** ‒ 1989 жылы әлеуметтану профессоры Арли Хокшильдтің «Екінші ауысым. Жұмыс істейтін отбасылар және үйдегі революция» кітабы шыққан. Екінші ауысым ақы төленбейтін жұмыс деп аталады, көптеген үнсіз қоғамдық келісімдерге сәйкес, қыздар мұны істеуі керек: балаларды күту, үй шаруашылығын қарау және үйді күту.

**Харассмент** ‒ адамдарға еркінен тыс физикалық түрде қысым, зорлық-зомбылық көрсету, жағымсыз сөздермен, хабарламалармен бопсалау, жыныстық тұрғыда құқығын таптау, жеке шекарасын бұзу.

**Сталкинг** (ағылшын т.stalking – қудалау) – бір адамға екінші адамнан немесе адамдар тобынан қажетсіз назар аудару. Қудалау мен қорқытудың бір түрі; Әдетте ол жәбірленушіні аңдып, оның ізіне түсуде көрінеді. [National Stalking Helpline статистикасында](https://saferfutures.org.uk/resources/stalking/) сталкинг құрбандарының көбісі (80,4%) - әйелдер екені айтылған. Ал сталкерлердің көбі (70,4%) - ерлер.

**КІРІСПЕ**

**Кіріспеде зерттеу** тақырыбының өзектілігі негізделген, оның даму дәрежесі көрсетілген, диссертациялық жұмыстың мақсаттары мен міндеттері, пәні, нысаны және теориялық-әдіснамалық негіздері тұжырымдалған, диссертацияның ғылыми жаңалығы мен практикалық маңыздылығы айқындалып, қорғауға ұсынылған негізгі ережелер, сонымен қатар зерттеудің негізгі тұжырымдары мен нәтижелерін апробациялау көрсетілген.

**Зерттеу жұмысының жалпы сипаттамасы.** Қазақстан әйелдерінің құқығы мен мүмкіндіктерін кеңейту тақырыбы аясында мемлекеттік азаматтық лауазымдардағы әйелдердің кең өкілдігі мансапты жоспарлаудың түпкі нәтижесі және сонымен бірге тиісті бағдарламалардың тиімділік критерийі қарастырылған. Мемлекеттік кадр саясатында гендерлік теңдікті іске асыру әкімшілік-басқару аппараты мен оның элитасының сапалық сипаттамаларын түбегейлі өзгертуге мүмкіндік береді. Қоғамдық пікірді қалыптастырудың бастапқы бағыттары өте байыпты түсінуді және бүкіл қоғамның пайдасына түзетуді қажет етеді. Мемлекеттік кaдр саясатының гендерлік тәсілі ерлер мен әйелдер арасындағы билік қатынастарының теңгерімсіздігін өзгертеді, мәселе әйелдер емес, жыныстық иерархияда. Гендерлік тұжырымдаманы әлеуметтік сәйкестендіру олардың арасындағы айырмaшылықты, әсіресе отбасын жоспарлау және мансапты жоспарлау мәселелерінде кадрлармен жұмыс істеудің гендерлік тәсілінің екі құрамдас бөлігі ретінде қалдырады. Бұл әйелдер мен ерлер арасындағы нақты әлеуметтік серіктестік қатынастарын құруды және осы саладағы қоғамдық және жеке өмірдегі тепе-теңдік бұзылыстарын жою үшін жауапкершілікті бөлуді талап етеді. Мәселе болашақ қоғам құрылымына етене қатысу үшін әйел кадрларының зияткерлік және кәсіби әлеуетін пайдалану туралы болып отыр. Даму үшін қоғам аз пайдаланатын адам ресурстарын гендер теориясы тұрғысынан одан әрі ашуы керек, бұл әйелдер мен ерлердің осы процестерге толық және жан-жақты қатысуын білдіреді. Сонымен қатар еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация, үй еңбегіндегі төленбейтін қосарлы еңбек, әйелдер қауымының толық саясатпен айналасуына кедергі келтіретін мәселелері қарастырылған.

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Әйелдердің саясатта болуы тек символдық тұрғыда емес, олар саясаттың өзіне және оны қалыптастыру процесіне артықшылық беретін қашанда ескеру қажет. Қаншалықты заң жүзінде мүмкіндіктердің болғанымен қaзақстандық әйелдердің сaясатқа қатысуы әлеуметтік саяси кеңістікте латентті шектеу механизмдерімен көрініс табуда. Әйелдердің осы бір қалыптасқан латентті шектеулерге әртүрлі стратегиялары мен әлеуметтік-саяси қызметке қол жеткізу жолындағы шектеулерге стратегияларызерттеу тақырыбының өзектілігі теңдік мәселелерін халықаралық түсінудің өсіп келе жатқан бастапқы ұстанымдарымен расталады, оның құрамдас бөліктері гендерлік теңдік болып табылады. Жаһандану және орнықты даму жағдайларында халықаралық құрылымдaрды қалыптастырудың трансұлттық жолы тең құқықтар мен тең мүмкіндіктер қағидаттарында тәрбиеленген және әлемдік өркениеттің ауыспалы жағдайларында және халық қоныстануының күшейе түскен процестерінде дәстүрлі саяси ғана емес, сол сияқты күрделі әлеуметтік-экономикалық шешімдерге қабылдай алатын жаңа тұрпатты басшыларды талап етеді. Сол билікке келуге әйел адамдарға қандай тосқауылдар барын анықтау, оны еңсеру жолын айқындау.

Зерттеу жұмысының теориялық және әдіснамалық негіздері және зерттелу дәрежесі: осы диссертациялық зерттеудің негізін әлеуметтік-саяси теориялар, феминистік концепциялар, гендерлік талдау, сонымен қатар шетелдік және отандық гендерлік зерттеулердің нәтижелері құрайды. Диссертациялық зерттеу барысында философиялық, социологиялық, тарихи, логикалық және жалпы ғылыми әдістер, сонымен қатар талдау, синтез және сұхбаттар пайдаланылды. Жұмыста қазақстандық мемлекеттік қызметкер әйелдердің саяси мансапты құру және жүзеге асырудағы қолданыстағы стратегияларын сапалы талдау тәсілі ретінде Қазақстан Республикасы Парламенті мен Мәслихатының 25 депутаттарымен жартылай құрылымдық сұхбат әдісі қолданылады. Сонымен қатар осы зерттеу аясында қалалық және ауылдық жерлерде тұратын мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін әйелдер арасында 2 фокус-топ жүргізілді. Сапалық зерттеулер мақсаты: қазіргі Қазақстандағы гендерлік құқықтар мен бостандықтар мәселесіне қатысты мемлекеттік қызметкер әйелдердің пікірін зерттеу және гендерлік сезімталдықты анықтау. Сонымен қатар 18-30 жас аралығында жастар арасында 320 респонденттен сауалнама алынған болатын. Таңдаудың жастарға түскені оның саяси көзқарастары ерлер мен әйелдердің саясатқа қатысу дәрежесін өзгертудің ықтимал сценарийлерін көрсетті және Қазақстан Республикасында саясатқа белсене қатысуға әйел адамдарға қандай тосқауылдардың барын анықтау мақсатында жүргізілді.

Зерттеу әйелдердің саяси мансап жолындағы ерекшеліктерін талдауға, бізге саяси мансап жасаудағы кедергілер мен шектеулерді институционалдық жағдайлар тұрғысынан да, оларды жүзеге асыру тәжірибесі тұрғысынан да көруге мүмкіндік береді.

**Ғылыми зерттеу жұмысының теориялық-әдіснамалық негіздері мен зерттелу деңгейі:** диссертациялық зерттеуді әлеуметтік-саяси теориялар, феминистік тұжырымдамалар, сондай-ақ шетелдік және отандық гендерлік зерттеулердің нәтижелері құрайды. Диссертациялық зерттеу барысында әлеуметтанулық институционалдық, тарихи, логикалық, салыстырмалы, сапалық әлеуметтанулық әдістер қолданылды. Зерттеуде Қазақстанның қоғамдық-саяси дамуын талдауға «гендерлік көзқарас» қолданылды, яғни заңнамалар мен стратегиялардың, жоспарлаған шаралардың, әртүрлі саладағы бағдарламалардың барлық деңгейінде ерлер мен әйелдерге әсер етуін бағалау. Гендерлік қатынастар қоғам өмірінің көптеген әлеуметтік проблемаларымен өзара байланысты, оларды әлеуметтанудың бір бөлігіне ғана азайтуға және осы қарым-қатынастан тыс қарастыруға болмайды. Атап айтқанда, гендерлік процестер жалпы әлеуметтік теорияға және әлеуметтік өзара әрекеттесу объектісіне, мәдениетке, жеке тұлғаға, билік пен мемлекеттік қызмет әлеуметтануына, әлеуметтік институттарға және т.б. қатысты. Тәуелсіз ғылым ретінде гендерлік зерттеулер шектеулі және академиялық ғалымдар үшін тартымдылығы төмен болып қалып отыр. Тәуелсіз Қазақстанның мемлекеттік билік құрылымындағы гендерлік дифференцияның, мемлекеттік қызметтегі қазақстандық әйелдердің әлеуметтік-саяси паритетін пайдалану мүмкіндіктері, нақты айтқанда билікке жетудің құқықтық және саяси факторларын зерттеудегі деректер алғаш рет өңделіп, мәліметтер жарық көріп отыр.

**Диссертацияның зерттеу нысаны:** саяси және азаматтық басқарудың әртүрлі деңгейінде кәсіби мансап ретінде айналысатын мемлекеттік қызметтегі қазақстандық әйелдер.

**Диссертациялық зерттеудің мақсаты:** Қазақстандағы мемлекеттік қызметтегі әйелдердің саяси және азаматтық лауазымдарға қол жеткізуі тұрғысынан әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту жолдарын талдау.

Негізінде Қазақстандағы мемлекеттік қызметкер әйелдердің мансаптық стратегиялары мәселесінің ғылыми даму дәрежесі зерттелмеген, тың эмпирикалық зерттеулермен толықтыру көзделген.

**Зерттеу пәні -** Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару құрылымындағы мемлекеттік қызметкер әйелдердің мансаптық стратегияларын іске асыру ерекшеліктері және билік жолындағы тосқауылдар

**Зерттеу міндеттері:**

- отандық саясаттағы гендерлік асимметрияның себептері мен салдарын зерттеу;

- еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияның әсерін талдау;

- үй шаруашылығының міндеттері мен отбасылық қамқорлық функцияларын гендерлік бөлу тұрғысында ерекшеліктерін сипаттау;

- билік қатынастарындағы гендерлік процестерді зерттеудің әдіснамалық және теориялық тәсілдерін негіздеу;

- Қазақстан Республикасының Сенаты мен Мәжілісіндегі әйелдердің саясатқа, шешім қабылдауға етене араласуын сипаттау;

- билік қатынастарындағы гендерлік процестерді зерттеудің әдіснамалық және теориялық тәсілдерін негіздеу;

- қазақстандық әйелдердің саяси партиялар жұмысына қатысу дәрежесін анықтау;

- қазақстандық әйелдердің мемлекеттік қызметтегі өкілдігін сипаттау;

- қазақстандық әйелдердің мемлекеттік органдардағы институционалдық жағдайлары мен мансаптық стратегияларын қарастыру;

- қазақстандық әкімшіліктердегі әйелдердің билікке жетуінің құқықтық және саяси факторларын салыстыру;

- мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадрлардың гендерлік динамикасын талдаудың әдіснамалық аспектілерін анықтау;

- мемлекеттік қызметтегі әйелдердің кәсіби және мансаптық ерекшеліктерін зерттеу;

- мемлекеттік қызметтегі әйелдердің саясаттағы белсенділігіне әсер ететін кедергілерді анықтау;

- қазіргі Қазақстандағы гендерлік құқықтар мен бостандықтар мәселесіне қатысты мемлекеттік қызметкер әйелдердің пікірін зерделеу.

Әйелдердің саяси белсенділігінің болашағына болжамдар жасау.

**Қойылған міндеттерді шешу үшін келесідей әдістер қолданылды:** диссертациялық зерттеудің әдіснамалық және теориялық негіздері әлеуметтік-саяси теориялар, феминистік концепциялар, гендерлік талдау, сонымен қатар шетелдік және отандық гендерлік зерттеулердің нәтижелері құрайды. Диссертациялық зерттеу барысында социологиялық (жартылай құрылымдық сұхбат, фокус топ әдісі, сауалнама), институционалдық, тарихи және логикалық әдістер қолданылды (Қосымшалар А, Ә)

**Зерттеудің дереккөздері:** Дереккөздер мен әдебиеттерге келсек, еңбекті жазуға тартылған әдебиеттер кең ауқымды, олардың шығу тегіне қарай, келесідей топтастырылған:

1. Қазақстан Республикасының тұжырымдамалық және нормативтік-құқықтық құжаттары.

2. Мемлекеттік статистика органдарының анықтамалық әдебиеті.

3. ҚР Парламенті мен Мәслихаттарының жекелеген әйел депутаттарымен өткізілген тереңдетілген сұхбаты.

4. Қала мен ауылдағы мемлекеттік қызметте жұмыс жасайтын әйелдермен өткен 2 фокус топ деректері.

5. Әйелдердің мемлекеттік деңгейде басқаруға қатысу перспективалары мен билікке келу жолындағы кедергілер туралы пікірін анықтауға негізделген сауалнама мәліметтері*.*

6. ҚР әлеуметтанушылар мен саясаттанушылар қауымдастығы, зияткерлік еңбек әйелдері қауымдастығы, Орталық Азия саяси зерттеулер агенттігі, Қазақстанның даму институты жүргізген әйелдердің саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайының әлеуметтік зерттеулерінің материалдары.

7. Қазақстанның үкіметтік емес ұйымдарының әлеуметтік зерттеулерінің нәтижелері.

8. Халықаралық мемлекеттік ұйымдардың жарияланымдары.

9. Халықаралық қоғамдық ұйымдардың жарияланымдары.

10. Қазақстан, АҚШ, Ұлыбритания, Норвегия, Швеция, Ресей, Беларусь, Украина зерттеушілерінің ғылыми монографиялық әдебиеті.

9. Мерзімді басылымдардағы жарияланымдар, ақпарат және интернеттегі жарияланымдар.

Осы жұмыстың тақырыбы мен зерттеу міндеттері тұрғысынан әр түрлі дереккөздердің мемлекеттік биліктің ресми құжаттарының және үкіметтік емес құрылымдар дайындаған жарияланымдардың болуы өте маңызды. Бұл әдебиеттер жан-жақты зерттеуге, толық салыстырмалы зерттеу жүргізуге мүмкіндік береді. Диссертациялық жұмыс ҚР Парламенті мен Мәслихаттарының жекелеген әйел депутаттары мен мемлекеттік қызметкерлермен жүргізген тереңдетілген сұхбаттың нәтижесінде жинаған деректер мен фокус топпен, сауалнамадан алынған эмпиракалық мәліметтерге ерекше орын берілген.

Әртүрлі дереккөздердің ішінде 80 жыл бойы сайлау нәтижелерімен саясаттағы әйелдер бойынша сауалнама жүргізген, халықтың әртүрлі топтарының, соның ішінде саясаттағы әйелдердің мінез-құлқын талдап, қорытындылаған бірден бір ел-АҚШ-тағы және басқа да шетелдік көптеген ұлттық зерттеулердің нәтижелеріне тоқталған.

**Гипотезалар** (себеп-салдарлық):

Қазақстандық әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуге қоғамда және мемлекеттік институттарда сақталып отырған гендерлік стереотиптер кедергі келтіруде.

Қазақстандағы әйелдердің әлеуметтік-экономикалық жағдайы олардың білім деңгейіне және қаржылық қолдау мен еңбек нарығы сияқты ресурстарға деген қолжетімділігіне тікелей байланысты.

Қазақ қоғамындағы дәстүрлі патриархалдық нормалар әйелдердің соның ішінде саясат пен экономиканың барлық деңгейінде шешім қабылдауға қатысуын шектейді.

Әйелдердің құқықтық қорғалуының жеткіліксіздігі және институционалдық базаның жетілдірілмегендігі олардың теңдігінің негізгі кедергілері болып табылады;

Қазақстандық әйелдердің алдында қосарлы ауыртпалық (жұмысы мен отбасылық міндеттері) бар, бұл олардың кәсіби және қоғамдық белсенділігіне кедергі келтіреді.

**Гипотезалар** (болжамдық):

Гендерлік бюджеттеуді енгізу және теңдік саясатын жетілдіру әйелдердің саясат пен экономикаға қатысуының артуына әкеледі.

Қазақстанның мемлекеттік органдарындағы әйелдер үлесін арттыру әлеуметтік әділеттілік деңгейін арттыруға және халықтың осал топтарын қорғауға бағытталған заң жобаларын әзірлеуге ықпал етеді.

Әйелдерді кәсіби қайта даярлау, жалақыдағы айырмашылықты жою мен икемді жұмыс кестесі Қазақстандағы кедейліктің феминистік көрінісін азайтады.

Әйелдердің шешім қабылдауға араласуына квота енгізу инклюзивті тәсіл арқылы мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттырады.

Балаларды күту бойынша инфрақұрылымды дамыта түсу, қашықтықтан жұмыс, отбасылық міндеттерді әйелдердің қоғамдық және кәсіби белсенділігін арттырады әділ бөлу дағдасын нормаға айналдыру

Әйелдердің цифрландыру және жаңа технологияларға дер кезінде қол жеткізуі әсіресе Қазақстанның ауылдық аймақтарындағы экономикалық мүмкіндіктерін арттыруды жеделдетеді.

**Зерттеудің ғылыми жаңалығы.**

1. Қазақстандық әйелдердің саяси белсенділігінің төмендігінің негізгі себептері және әйелдердің саясатқа белсене қатысуындағы кедергілер анықталды.

2. Экономикалық теңсіздік пен еңбек нарығындағы гендерлік асимметрияның әйелдердің кәсіби мансап құру ықтималдығына әсері талданды.

3. Саяси өкілдіктің жалпы гендерлік талдауы және Қазақстандағы әйелдердің саясатқа араласуының нақты сценарийі негізінде қазақстандық әйелдердің саясатқа қатысу көрсеткіштерінің төмен болу себептері зерттеліп, қорытындыланды.

4. Қазақстан әйелдерінің Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында мансап құруының институционалдық жағдайлары мен мүмкіндіктері қарастырылды.

5. Қазіргі әлемдегі және қазақ қоғамындағы әйелдердің саяси өкілдік ету факторлары анықталып, топтастырылды.

6. Қазақстандық мемлекеттік қызметкер әйелдердің кәсіби қызметінің «мақсатты», «кездейсоқ», «отбасылық», «перспективті» сценарийлері алғаш рет сипатталған.

7. Қазақстандық мемлекеттік қызметкер әйелдердің саясатқа қатысуын негіздеу үшін қолданатын келесі «патриархалдық», «стереотиптік», «эссенциалистік», «ментальдық» түсіндірме үлгілері зерттелді.

8. Әйелдердің саясатқа тең қатысуын қамтамасыз ету үшін мемлекеттік органдарға заңнамалық, институционалдық, ұйымдастырушылық және тұжырымдамалық ұсыныстар әзірленді.

9. Эмпирикалық мәліметтерден топтастырылған гендерлік стереотиптер негізінде алғашқы рет «Гендерлік сезімталдықты дамыту» үстел ойыны әзірленді.

Диссертациялық зерттеу Қазақстан Республикасының өкілетті органдарында кәсіби саяси мансапты құруға гендерлік фактордың әсері саласындағы кешенді отандық зерттеу болып табылады. Диссертация барысы саясаттағы әйелдердің аз өкілдік етуінің себептерін және оны жоғарылату тетіктерін екі деңгейде зерттейді, мұнда жоғарғы деңгей - мемлекеттің гендерлік саясат саласындағы қызметі, ал төменгі деңгей -кәсіби саяси мансап саласындағы әйелдер.

**Зерттеу жұмысының практикалық құндылығы.** Практикалық маңыздылығы гендерлік мәселелерді одан әрі зерттеу қарастырылған, гендерлік мемлекеттік саясатты қалыптастырудың тетіктері мен бағыттарын анықтау кезінде диссертацияның негізгі ережелері мен нәтижелерін пайдалануға болады. Зерттеудің негізгі қорытындылары мен ережелері Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңдіктің заңнамалық негіздерін әзірлеуде, саясаттану және әлеуметтану, гендерлік және басқа зерттеулер бойынша мамандандырылған оқыту курстарында, әйелдерге арналған лидерлікті шыңдау мектептерінде пайдалануға, әйелдер істері мен отбасылық -демографиялық саясат жөніндегі өңірлік комиссиялардың отбасы институтын нығайту, гендерлік теңдікті ілгерілету мен әйелдер мен балалардың құқықтарын қорғау бағытында жұмыстарға, сондай-ақ әйелдердің саяси қызметі тәжірибесінде пайдаланылуы мүмкін.

**Қорғауға ұсынылатын негізгі тұжырымдар:** Қорғауға шығарылатын негізгі ұсыныстар диссертациялық зерттеу барысында алынған ғылыми нәтижелерге негізделеді:

1. Әлеуметтік даму мақсаттарына тек даму процестеріне ғана емес, сонымен бірге оның мақсаттарын қалыптастыруға әйелдердің тиімді қатысуынсыз қол жеткізу мүмкін емес. Саяси процестерге және қоғамды ұйымдастыруға әйелдердің қатысуы жаңа басымдықтар мен перспективаларды енгізеді. Әйелдердің саяси қатысуының көптеген формалары бар: ол дауыс беру және жоғары мемлекеттік органдарға сайлану құқығын ғана емес, сонымен қатар қоғамдық бірлестіктердегі ұжымдық қызметті де қамтиды.

2. Өтпелі экономикасы бар елдерде әйелдер қоғамдық өмірдің көптеген салаларына әйелдердің саяси қатысуы дәстүрлі «еркекке тән» тәсілдерге қарағанда тиімді болуы мүмкін екеніне қарамастан, тікелей және жасырын кемсітушілік объектісіне айналады. Посткеңестік кезеңдегі елдер әйелдерді саяси ілгерілетудің екі іргелі проблемасымен сипатталады: сайлаушылардың көпшілігінің әлеуметтік стереотиптері және ерлердің бәсекелестіктегі саясаткер әйелдерге деген агрессивтілігі. Демек, әйелдерді кемсіту иррационалды наным - сенімдер мен стереотиптерге негізделген. Бұл жағдайдан шығудың бір бағыты-заңнаманы реформалау және әлеуметтік сананың сексистік көзқарастарын өзгерту.

3. Кез-келген саяси мәдениетте әйелдердің қоғамдық белсенділігінің даму дәрежесі мен сайлау мінез-құлқының гендерлік компонентінің мәніне сәйкестік заңы қолданылады. Сонымен бірге, гендерлік саяси мәдениеттің белгісі - бұл кейінгі кездегі саяси курстар мен бағдарламаларда ескерілетін саяси субъектілердің осы заңға саналы түрде араласуы.

4. Әйелдердің селективті мінез-құлқы еркектерден ерекшеленеді, бұл сайлау процесінде гендерлік айырмашылықтарда көрінеді. Олардың болуы сайлау нәтижелеріне ғана емес, сонымен бірге қоғамда жүргізіліп жатқан саясатқа да айтарлықтай әсер етеді.

5. Гендер билік құрылымдарын, әлеуметтік және мәдени институттарды ұйымдастыруды, қазіргі қоғамдағы идеологиялық бақылау модельдерін талдауда басты орын алады. Саяси гендерлік зерттеулер тек ғылыми қызығушылық тудырмайды, сонымен бірге үлкен практикалық маңызы бар, өйткені олар қоғамның саяси мәдениетін қалыптастыруға бағытталған. Сонымен қатар, саяси қатысуды гендерлік талдау әйелдің сапалы жаңа сайлаушы ретіндегі рөлін, әйелдердің саяси жұмылдыру дәрежесін, сайлаушылардың сайлау нәтижелеріне әсер ету мөлшерін анықтауға мүмкіндік береді.

6. Гендерлік перспективаларды ескере отырып, әйелдерді демократиялық институттардың қалыптасуына қосу кез-келген демократияның өзгермейтін атрибуты болып табылады. Демократияның қазіргі заманғы нысандары мен нормаларын дамыту ерлер мен әйелдердің қоғамдық өмірдің барлық салаларына және шешім қабылдаудың барлық деңгейлеріне тең қатысуын көздейді.

7. Әйелдердің қоғамның саяси өміріне қатысуы мен араласуын жандандыру процестері көп деңгейлі бағдармен сипатталады, онда жоғарғы деңгей гендерлік теңдік мәселесін шешуде әлемдік шоғырлану процестерін (БҰҰ және басқа да халықаралық ұйымдардың қызметі), ал төменгі деңгей жергілікті, ұлтішілік әрекеттер мен қайта құруларды (мемлекеттік гендерлік саясат, саяси талдау тетіктері, әйелдер қоғамдық белсенділігін дамыту) қамтиды.

8. Әйел мемлекеттік қызметкерлер өздерінің саясатқа қатысуын негіздеу үшін әртүрлі түсіндіру үлгілерін пайдаланады. Осылайша, *патриархалдық модель* әйелдердің мансап сатысында өз бетінше көтерілу мүмкін еместігін және әйелдерге ерлердің тікелей және символдық қолдауының болуын атап көрсетеді. *Стереотиптік модель* жұмысты, үйді, ана болуды және аяқ асты жағдайларды басқарушы қызметіне белсене қатысуды біріктіре ала ма деп алаңдайтын сияқты мемлекеттік қызметтегі әйелдер туралы типтік идеяларға негізделген. *Эссенциалистік модель* мемлекеттік қызметтегі басшылық лауазымдардағы әйелдердің төмен өкілдігі олардың эмоционалдылығымен, ерекше түйсігі мен «әйел логикасымен», мейірімділігімен, балалар мен күйеуіне қамқорлық жасау мақсатында жұмыста көп уақыт өткізбеу керек деген түсінікпен әйел өміріндегі отбасының маңыздылығымен байланысты идеяға негізделген*. Ментальды модель* мемлекеттік органдардағы әйелдердің әлсіз өкілдік етуінің себебі - қазақстандық әйелдердің ерлермен бәсекеге түспеуі және бәсекелесе алмайтыны қалыптасқан мәдени идеялардың таралуымен байланысты.

Жоғарыда аталған түсіндірмелі модельдердің барлығы синкретизмнің жоғары дәрежесімен сипатталады, бұл кезде мүлдем қарама-қарсы пайымдаулар қандай да бір түрде бір бүтінге күрделі түрде тоғысады.

1998 жылдан бастап қабылданған заң түрінде стратегиялар мен бағдарламалар, концепциялар тұрғысында әйелдердің белсенді түрде шешім қабылдауға, саясатқа етене араласуға формальді түрде негіз бар. Бірінші Президент негізін қалаған Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия бар, бірақ айта кететін жайт ұлттық Комиссия әйелдер бастамасымен емес, Президент бастамасымен құрылған. Тағы да патриархалды, президент имиджін жасаудың көрінісін көруге болады. Бұл арада мемлекеттік қызметке өз қалауымен белсенділік танытқан әйелдердің барын жоққа шығару болмайды, олар осы орында өз қызметтерін атқару мен жалғастыру үшін өзіндік сценарийді қалыптастырады. Мемлекет ресми шеңберлерді өзгертіп, үлкен мүмкіндік ұсынғандай сыңай танытады, бірақ олар әйел пайдасына жұмыс жасамағандықтан әйелдер бұл институционалды жағдайларға әртүрлі стратегиялар әзірлеуге мәжбүр болады. Мысалы, әйелдер партиясын құру, мемлекеттік гендерлік сараптама құру, әйелдердің зейнет жасын қысқарту, көп балалы аналар мәселесі т.с.с ұсыныстар іске аспай, шындығында ұсынастар деңгейінде қалып отыр.

Сонымен бірге, осы жерде өз қызметін жүзеге асырудың және жалғастырудың бірегей сценарийін құрайтын нағыз белсенді мемлекеттік қызметкер әйелдердің бар екенін де жоққа шығаруға болмайды. *Мемлекет формальды шеңберлерді өзгертеді және үлкен мүмкіндіктер ұсынады, бірақ олар әлі де әйелдердің пайдасына жұмыс істемейді және әйелдер осы институционалдық жағдайлар үшін әртүрлі стратегияларды әзірлеуі керек. Әйелдердің саясатқа араласуы үшін жағдай жасау, гендерлік білім беру, әйелдердің саяси партиясы, күшті және ықпалды феминистік қоғамдастық әйелдердің биліктің жоғары эшелонына көтерілуіне негіз жасайды.*

**Зерттеу жұмысының талқылануы мен жариялануы.** Зерттеу жұмысының негізгі ғылыми нәтижелері мен қорытындылары бойынша отандық және шетелдік басылымдарда, халықаралық ғылыми-теориялық және тәжірибелік конференцияларда 6 ғылыми мақала жарияланды. Оның ішінде Скопус (Scopus) деректер базасында 1 мақала, халықаралық конференцияларда 2 мақала, ҚР БҒБ Білім және Ғылым саласындағы қадағалау комитеті бекіткен тізімге енетін журналдарда 3 мақала жарияланды.

**Нәтижелер апробациясы** 2018-2021 жылдар диссертацияны әзірлеуге докторант ретінде Қазақстанда гендерлік теңдікке қол жеткізу саласында үлкен практикалық жұмыс жүргізілді. Жұмыстың кейбір тұстары бірқатар семинарлар мен тренингтерде қолданылды: үкіметтік емес және мемлекеттік құрылымдардағы әйелдерге арналған әйелдердің саяси көшбасшылығы туралы; оны жүзеге асырудың тең мүмкіндіктері мен тетіктері туралы заңнама бойынша ізденістер жүргізілген болатын. Әйелдердің саяси белсенділік қатысуы проблемасын шешудің әртүрлі тәсілдері мен тетіктерін біріктіретін семинарларды әзірлеуде қолданылатын материалдардың көптігі осы саладағы кең ақпараттық база мен практикалық тәжірибені қалыптастырды.

Автордың белсенді қатысуымен Канада елшілігінің кеңесшісі Джулия Клутьенің қатысуымен «Әйелдер көшбасшылығы» дөңгелек столы (Астана, 2018); Қазақстан әлеуметтанушыларының IVконгресі (Астана, 2018 - 27-28 қыркүйек); Канада генерал-губернаторы Жюли Пайеттің қатысуымен дөңгелек стол (Астана, 2018 - 3 желтоқсан); «Қазақстан қыз балаларының, бойжеткендер және әйелдердің діни конфессиядағы статусы» Қазақстанның тең құқық пен тең мүмкіндік институты ұйымдастыруымен Пресс конференция (Астана, 2018 - 7 желтоқсан); «Қазақстанның отбасылық және гендерлік саясаты: жетістіктері мен перспективалары» ҚР Президенті жанындағы әйелдер істері мен және отбасылық - демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық Комиссияның 20 жылдығына арналған халықаралық конференция (Астана, 2018 - 7 желтоқсан); Қазақстандағы Канада елшілігі «2019 бизнесте әйелдерді алға жылжыту» дөңгелек стол (Астана, 2019 - 28 ақпан); Халықаралық ғылыми-практикалық конференция «Женщины на государственной службе» (Санкт-Петербург, 2019 - 21-22 наурыз); Назарбаев Университеті ұйымдастырған «Гендерлік теңдік, феминизм, маскулинділік, исламдағы әйел мәселесі» семинар (Астана, 2019 - 4 сәуір); Евразиялық ұлттық университет ұйымдастыруымен «Гендер в академическом пространстве современного Казахстана» ғылыми семинары (Астана, 2019 - 10 сәуір); Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ ұйымдастырған «Ғылым және білім-2019» Халықаралық конференциясы; «Роль в обществе мусульманской женщины в Казахстане и Центральной Азии» Мария Тюфак (Королевство Морокко) ханыммен дөңгелек стол (Астана, 2019 - 18 сәуір), «Поддержка малообеспеченных и безработных женщин Карагандинской области через обучение основам бизнеса и «зеленым» технологиям ведения бизнеса» тақырыбында әлеуметтік жобаны жүзеге асыру үшін ауыл әйелдеріне арналған семинар-практикум. МО «Expo&Women» атқарушы директор жауапты Аскарова Л.К басқаруымен (Астана, 2019 - 22 сәуір); «О государственных программах поддержки предпринимательства» - «Атамекен» ҮЕҰ Қарағанды облысы бойынша Іскер әйелдер төрайымы Ж. Құлмағамбетованың басқаруымен дөңгелек (Астана, 2019 - 26 сәуір); С. Торайғыров атындағы Павлодар Мемлекеттік университеті. ПМУ Хабаршысы. Жоғары аттестациялық комиссия (ЖАК) мақаласы, «Карьерный рост на государственной службе в аспекте гендерного равенства: состояние, проблемы, перспективы» (Павлодар, 2019 – №2); ЕҰУ Хабаршысы «Әйелдің қосарлы жұмысбастылығындағы кәсіптік интеграция көрінісі» ЖАК мақаласы (Астана, 2019 - №2); Институт Евразийской интеграции «Ориентиры социально-политической модернизации Казахстана». «Гендерлік мейнстрим идеологиясы немесе жахандық тәртіп азғындығы» халықаралық конференция (Астана, 2019 - 23 мамыр); Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті Хабаршысы. «Социологические и политические науки» сериясы (№1(69) ЖАК мақаласы. Ресейлік ғылыми дәйексөздер индексіне енген журнал Социальная политика и социальное партнерство. Трудоустроиство и карьера выпускников в Кыргызстане (Москва, 2021 - №5); Журнал «Женщины в российском обществе» Scopus (Иваново, 2021 - қазан).

**Зерттеу жұмысының құрылымы** Зерттеу жұмысының құрылымы белгілеулер мен қысқартулардан, диссертация анықтамасынан, кіріспеден, 3 бөлімнен, 9 бөлімшеден, қорытындыдан және пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады. Диссертацияның жалпы көлемі 158 беттен, 153 библиографиялық дереккөздерден, 9 суреттен, 2 кестеден тұрады.

**1 ГЕНДЕРЛІК АССИМЕТРИЯ ӘЛЕУМЕТТІК-КӘСІБИ ҰТҚЫРЛЫҚ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ**

* 1. **Қоғамның саяси кеңістігіндегі гендерлік асимметрия**

XX ғасырдағы демократиялық дамудың негізгі сипаттамаларының бірі - әлемнің көптеген елдеріндегі әйелдердің саяси өмірге қатысу құқығын алуы. Әйелдердің азаматтық құқықтарды алуы саяси қызметтегі гендерлік айырмашылықтарды және сол айырмашылықтардың саяси субъектілердің өзара әрекетінің нәтижесіне әсерін білдіреді. Бұл жағдайда саяси тәжірибені саяси қатысудың жаңа стандарттарына бейімдеу қажеттілігі туындайтыны анық, оның мәні саясатты интеллектуалды ұғыну саласымен түсіндірілуі тиіс. Осыған қарамастан, қазіргі заманғы саяси процестердің динамикасына әйелдер қатысуының әсер ету дәрежесін бағалаудың кез келген әрекеті зерттеушіні зерттеу пәнінің ерекшеліктеріне - гендерлік асимметрияға назар аударуға мәжбүр етеді, бұл гендерлік өлшемнің және зерттеудің негізгі критерийі екенін көрсетеді [1]. ХХІ ғасырдағы саясаттың декларативті және нақты теңдік арасындағы қайшылығы жалғасуда [2].

Шешім қабылдау саласындағы тұрақты гендерлік асимметрия билік қатынасындағы ағымдық дағдарыстық жағдайды түбегейлі өзгертпейді. Шешім қабылдау тәжірибесінде гендерлік қатынастардың стереотиптері айтарлықтай қатал және жеңуі қиын болып отыр. Іс жүзінде әкімшілік-басқару құрылымы негізінен бір жынысты (ер) билігі институтымен сипатталады.

*Әлемдегі қазіргі кездегі көріністің бірі ер адамдардың діни, биологиялық, этномәдени дәстүрдегі артықшылығының үстемдігін қоғам алдында ақтау идеологиясы жалғасын табуда.* Әлемнің қақтығыс аймақтарында үстем және зорлық-зомбылық жасайтын ер адамдардың жойқын күші гендерлік қысым мен қысымның төтенше түрлерін тудырады. Гендерлік теңдік ахуалын құруға ерлердің белсенді қатысуы бейбітшілікті құру, сақтау және қайта құрудағы негізгі ресурс болып табылар еді. Әлемдегі орасан зор жаһандық өзгерістер халықтың көпшілігін құрайтын әйел адамдардың тарапына кемсітушілік ұстанымын сақтауды жалғастыруда. Өзгермелі әлемдегі патриархалдық идеология ерлердің де, әйелдердің де адами қабілеттерін қысымға алып отырғаны анық. Гендерлік теңдікке көшу әртүрлі зорлық-зомбылық түрлерін азайту жолындағы айқын қадам болып табылады.

Әйелдердің билік құрылымына араласуы отбасы, бала тәрбиесі, кәсіби өсуі және т.б. байланысты кешенді күрделі мәселерді туғызады. Мәселені жан-жақты және терең тұжырымдау саясатта қарастырылмаған, осы жерде мемлекеттің назарынан тыс қалып отыр [3].

ХVІІІ-ХІХ ғасырлардағы революциялық қозғалыстардан кейін пайда болған «әйелдер мәселесінің» әлеуметтік алғышарттары - әйелдердің үй шаруашылығынан кетуімен анықталмайды, мемлекеттік өнеркәсіптік реформалар жағдайында әйел атқаратын арзан жұмыс күші қажеттілігі оның объективті себебі болды [4]. Ақылы және ақысыз (тұрмыстық) жұмыстың қосарланған ауыртпалығының астында қалған әйел субъективті түрде қоғамдағы өзінің құқықтық мәртебесіне салыстырмалы түрде қол жеткізу фактісімен бетпе-бет келді, бұл оны қорғаудың жаһандық процесінің саяси алғышарттарын ерекше түрде анықтады. Адамдар құқығының мәселесі көтерілгенде әйелдер құқығы екінші деңгейді қалып келді, тіпті мүлдем қарастырылмады. Жұмыссыздықтың феминизациясы қазіргі қоғамның экономикалық көріністерінің бірі болып қалып отыр. Әйелдердің құқығы мен мүмкіндіктерінің кешеуіл көрінісі әлемде ғана емес, елімізде де кедейлік, денсаулық, зорлық-зомбылық, қарулық қоғамдағы қақтығыстарға, экономика және билік мәселелерінің қайнар көзі болып жалғасын табуда.

Айта кету керек, стратификация мәселелерін зерттеу кезінде гендер ұғымы пайда болмайынша барлық назар ерлерге аударылды. Әлеуметтанушылар әйелдердің әлеуметтік жағдайын зерттеген жағдайда, олардың көзқарасы әрдайым жеке салаға - үйге, отбасына түсті. Осы уақытқа дейін әйелдердің отбасылық өмірі мен олардың жұмысы арасындағы байланыс туралы ірі туындылар жасалған жоқ. *Маскулинділік құндылықтардың біздің қоғамдағы дәстүрлі үлгісінің үстемділік себеп салдарын анықтау еңбектің бірден бір бағыты.* Мемлекеттік органдар құрылымындағы гендерлік асимметрияның кешенді зерттеуі жүргізілді. Мемлекеттік лауазымдардың ең жоғары иерархиясы деңгейінде жарияланған теңдік пен әйелдерге қатысты нақты кемсітушілік тенденцияларына теориялық негіздеме берілген.

Осылайша, гендерлік перспектива бір мезгілде талдаудың символдық және құрылымдық, идеялық және материалдық, өзара әрекеттестік және институционалдық деңгейлеріне баса назар аударады. Гендерлік концептуализация әйелдер мен ерлердің әлеуметтік функцияларын тең емес әлеуметтік-гендерлік құндылығы бар категориялар ретінде құру процесіне жаңашылдық әкелді. Қоғамдағы айырмашылықтарға қарамастан, ерлер мен әйелдер табиғаттағы бір-біріне ең көп ұқсайтын тіршілік иелері болғандықтан, гендерлік полярлық дихотомия ретінде (себеп - эмоциялар, агрессивті - үйлесімді және т. әлеуметтік құралдар арқылы саяси мақсаттарды жүзеге асыру үшін жаратылысынан берілген ұқсастықты басуға тура келеді.

Мемлекеттiк лауазымдардың ағымдағы реестрінің негiзiнде мемлекеттiк басқару жүйесiндегi кадрлардың гендерлiк динамикасының әдiстемелiк және практикалық аспектілері айқындалды. *Диссертацияда отандық және шетелдік әдебиеттерді талдау негізінде алғаш рет мемлекеттік лауазымдар иерархиясындағы гендерлік ассиметрия векторы әлеуметтік жағдайды жақсартуда әйелдердің саяси жағдайы және олардың мемлекеттік шешімдер қабылдауға белсенді қатысуын тежейтін негізгі көздердің бірі ретінде қызмет ететінін көрсетуге талпыныс жасалды.*

Құрылымдық әлеуметтану тұрғысынан және Э. Дюркгеймнің дәстүріне толық сәйкес келетін болсақ, жыныстың өзі әлеуметтік құбылыс.

Сонымен, әлеуметтік стратификация теориясын алғашқы жасаушылардың бірі П.А. Сорокиннің өзі «Әлеуметтік стратификация және әлеуметтік мобильділік» атты еңбегінде әлеуметтік теңсіздіктің негізгі факторларының төрт тобын атап өтеді: адам құқықтары мен артықшылықтары, міндеттері мен жауапкершіліктері, байлыққа қол жеткізу пен қажеттіліктер, билікке қол жеткізу пен ықпал ету.

Кеңестік эмансипация тарихына жүгінсек, бұл жерде либералдық феминистер бала тәрбиесі әйелдердің ғана міндеті емес, сонымен қатар ерлер тарапынан, кәсіби тәрбиешілер көмегіне де жүгіне алатын аспектілерін көре алады. Марскистік конценпцияның дамуы социалистердің үй жұмысының маңыздылығымен қоса аналардың да толыққанды белсенді қоғам азаматы екенін, толық жұмысшылар қатарына қосуылуына икемді жұмысты ұйымдастыруды, бала күтімін қамтамасыз етуді және ерлердің қатысуын немесе үшеуін біріктіруді талап етуі мүмкіндігіне жағдай туғызды [5].

Негізінде әрбір социологиялық теория жыныстар арасындағы әлеуметтік ұйымдастырылған қатынастардың қандай да бір түсіндірмесін болжайды деп айта аламыз. Феминдік және маскулинділіктің қарым-қатынасы туралы талқылауды біз Зиммель, Парсонс [6], Маркс пен Дюркгейм, Гидденс, Хабермас және Бурдье, Луман, Гоффман [7], П.Бергер мен Т. Лукман [8] және басқа да көптеген еңбектерден таба аламыз. Қоғам және әлеуметтік құрылым концепциясы осы концепция шеңберіндегі гендерлік қатынастарды түсіндіруді анықтайды. Классикалық және постклассикалық әлеуметтану шеңберінде 1970 жылдардың ортасына дейін «гендер» және «гендерлік қатынастар» терминдері пайдаланылмады, бізді қызықтыратын әлеуметтік шындық саласы жыныстар арасындағы қатынастар тұрғысынан ғана талданды. Дегенмен, жыныстар арасындағы қарым-қатынастарды талқылағанда, әлеуметтанушылар көбінесе кәсіби канонның арнасынан шығып, гендер туралы пайымдаулар, сайып келгенде, еркек пен әйел арасындағы негізгі биологиялық дихотомияның постулатына келді [9]. Бұл позиция әдетте биологиялық детерминизм немесе эссенциализм деп аталады. Марксизмнің, құрылымдық функционализмнің және драматургиялық интеракционизмнің мысалдарын пайдалана отырып, тезисті суреттеуге болады.

«Гендерлік зерттеушілер... екі мәселені шешуі керек - зерттеу саласын заңдастыру міндеті ғана емес, сонымен қатар соңғы әлеуметтік теорияларды заңдастыру міндеті». Соңғы теориялар деп Е.Здравомыслова гендерлік зерттеулерде кеңінен қолданылатын конструктивистік көзқарас пен сапалық әдістерді білдіреді, ал И. Кон бұл заңдылықты дәстүрлі түрде - тәртіптік барабарлық тұрғысынан қарастырады. («мәселелердің барабар тәртіптік бөлінуі мен оларды қоюдың жолдары туралы... ескеруіміз керек») және оларды проблемаландырудың іргелі бағыты «ең айқын және маңызды әлеуметтік-құрылымдық, саяси және экономикалық мәселелерді талдау» деп санайды. Теңсіздіктерді қабылдауға біздің қоғам бұрынғы марксистік білімімен жақсырақ таныс» [10].

Осыған байланысты гендерлік ғылымның дамуының тарихи перспективасын қабылдау да өзгеруде. Осылайша, Қазақстандағы және ТМД-дағы гендерлік зерттеулердің проблемалары мен даму перспективалары туралы пікірталас аясында кейбір зерттеушілер оның сәйкесінше Батыспен салыстырған «артта қалуы» туралы пайымдауларынан туындаған пафосқа күмән келтіреді. Батыстағы процесс дәл еліміздегі контекстен өзгеше, оны да ескеру керек.

Марксистік әлеуметтану логикасы барлық жағдайда зерттеушілерді гендерлік қатынастарды бекітуге әкеледі яғни, жыныстар арасындағы қатынастар өндірістік қатынастардың бір қыры болып табылады, олар қанау қатынастары (эксплуатациялық) ретінде қарастырылады. Сонымен қатар, еркек пен әйел арасындағы еңбек бөлінісі адамзат баласының өмір сүруіне қажетті алғашқы маңыздылық болып саналады. «Сонымен бірге еңбек бөлінісі дамиды, ол бастапқыда тек жыныстар арасындағы еңбек бөлінісі болды, содан кейін өздігінен пайда болған немесе табиғи бейімділіктің (мысалы, дене күші) арқасында «табиғи пайда болған» еңбек бөлінісі дамыды.

Эмиль Дюркгейм жыныстар жағдайының өзгеруін қоғамдық еңбек бөлінісімен және өркениеттің дамуымен байланыстырады. Қоғамдық дамудың нәтижесінде Дюркгейм «жыныстардың бірі эмоционалдық функцияларды, ал екіншісі интеллектуалдық функцияларды иеленді» деп есептейді. Функциялардың диссоциациясының негізінде «толықтырғыш айырмашылықтар» жатыр.

Т. Парсонстың еңбектері әсіресе Парсонс пен Бэйлстің бірлескен монографиясы социологиялық жыныстар арасындағы қатынастарды түсінуге орасан зор әсер етті. Бұл тәсіл жыныстық рөл деп аталатын парадигматикалық сипатқа ие болды. Оның пікірінше, әйел әлеуметтік жүйеде экспрессивті, ер адам - инструментальды рөл атқарады [6, р. 3-25]. Экспрессивті рөл дегеніміз, қазіргі тілмен айтқанда, қамқорлық, эмоционалдық жұмыс және отбасының психологиялық тепе-теңдігін сақтау. Бұл рөл үй шаруасындағы әйелдің монополиясы, әйелдің жауапкершілік саласы. Аспаптық рөл - отбасы мен басқа әлеуметтік жүйелер арасындағы қарым-қатынастарды реттеу, бұл асыраушы, қорғаушы рөлі. Рөлдік мінез-құлық түрлері әлеуметтік мәртебемен анықталады, рөлдік стереотиптер нормаларды интернационализациялау немесе рөлдік күтулер процесінде үйренеді. Рөлді дұрыс орындау марапаттау және жазалау (санкция), оң және теріс күшейту жүйесімен қамтамасыз етіледі. Сонымен қатар, гендерлік-рөлдік көзқарастың бастапқы негізі фрейдтің туа біткен еркектік және әйелдік принциптер туралы идеясына сілтеме жасайтын рөлдердің биологиялық детерминизмін жасырын тануға табылады.

Эрвин Гоффманның драматургиялық интеракционизмінің ережелеріне жүгінейік.Ол гендерлік айырмашылықтарды жеке адамдарға өздерінің гендерлік сәйкестігін білдіру құралдарын қамтамасыз ететін әлеуметтік өзара әрекеттесу тұрғысынан қарастырады. Гендерді құру механизмі гендерлік дисплей болып табылады - бетпе-бет қарым-қатынас жағдайында жеке тұлға орындайтын ритуалды әрекеттердің жиынтығы. Әлеуметтік өзара әрекеттестікте жүзеге асырылатын «гендерлік ойын» әлеуметтік ұйымдастырылған актерлердің мәні (биологиялық жынысы) «табиғи» көрінісіне айналады. Жыныстық ерекшеліктерге институционалдық рефлексивтілік принциптеріне сәйкес әлеуметтік мән беріледі [7, р. 201-207].

Сонымен, 70-ші жылдардағы феминистік сын тарағанға дейін, әлеуметтанудағы гендерлік интерпретация өзінің негізінде қандай да бір түрде эссенциалистік принциптерді қамтыды. Бұл марксистік әлеуметтану, құрылымдық-функционалдық талдау және микродеңгейдегі социологияға қатысты. Әлеуметтану әрқашан өз саласында гендерлік қатынастарды қарастырады, ол жалпы теориялық көзқарасқа байланысты болды, ал гендер «аскриптивті» немесе бекітілген мәртебе ретінде түсіндірілді. Гендерлік көзқарас классикалық әлеуметтанудың жыныстар арасындағы өзара байланысының табиғаты туралы идеяларын сынау ретінде қалыптасты. Гендерлік қатынастар билік пен теңсіздіктің әлеуметтік ұйымдастырылған қатынастары ретінде қарастырылады.

Феминистік сыни ой марксизмді, құрылымдық-функционалдық талдауды және драматургиялық интеракционизмді меңгеріп, оны дамыта түседі..

Гендерлік зерттеулер ғылыми білімнің қарқынды дамып келе жатқан салаларының бірі болып табылады. Олар адамдардың қоғамдық және жеке өміріндегі өзгерістерден туындаған көптеген проблемаларды бейнелейді және қазіргі қоғам бетпе-бет келетін көптеген қиындықтармен үндеседі.

Гендерлік қатынастар - гендерлік теңсіздікке байланысты құбылыстарды талдауға бағытталған білімнің пәнаралық саласы ретінде бүкіл гендерлік ғылыми саланың ерекшелігін барынша айқын көрсететін гендерлік мәселелер құбылыстарының бірі. *Гендерлік зерттеулер әдістемесінің негізі гендерлік рөлдер мен қатынастар арқылы қоғамда бекітілген билік пен үстемдікті талдау болып табылады.Талдаудың негізгі параметрлеріне гендерлік қатынас субъектілерінің рөлдерін және мәртебелік иерархияны саралау, ерлер мен әйелдердің гендерлік қатынастар субъектілері ретіндегі билік және бағыныштылық ұстанымдары, символдық-коммуникативтік салаларын жатқызуға болады.* *Көптеген еңбектерде гендерлік қатынастарды зерттеушілер гендерлік зерттеулерде басымдылықты білдіретін әлеуметтік-конструктивистік немесе құрылымдық-конструктивистік парадигмаларға жүгінеді. Гендерлік бағыттағы тақырыптарда әлеуметтік конструктивистік парадигма гендерлік әлеуметтік құрылыс теориясымен ұсынылған. Бұл теорияның шеңберінде гендер тек қоғамның негізгі институттары ғана емес, сонымен қатар жеке тұлғалардың өздері құрған ерлер мен әйелдер арасындағы әлеуметтік қатынастардың ұйымдасқан үлгісі ретінде түсініледі. Жыныстардың әлеуметтік құрылыс теориясының негізгі ұсынысы, жыныстар арасындағы қатынастар әлеуметтік тұрғыда құрылады, биологиялық детерминизмді теріске шығаруға негізделген. Құрылымдық-конструкцивистік көзқарас гендерлік қатынастарды әлеуметтік агенттер мен әлеуметтік құрылымдардың өзара әрекеттесу процесі ретінде талдауға мүмкіндік береді.*

*Гендерлік қатынастарды одан әрі зерттеуде негізгі әдістемені сақтай отырып, қолданылатын ұғымдар мен тәсілдер шеңбері кеңейе түсуі ықтимал.*

Батыс елі болсын, отандық әлеуметтануда да бұл жағдай бүгінде де теңсіздік тұрғысынан анықталады. А. Лижфарт әйелдердің «сандық емес, саяси мағынадағы азшылық» (Лижфарт, 1995), ал Р.Чилкотты «Кемсітуге ұшыраған азшылықтар» туралы айтса (Чилкот, 2001) деп сипаттайды [11]. «Әйелдерді саяси өмірден алып тастау» факторы, Р. Дальдың пікірінше, «Тек олардың әйел екендігіне» байланысты (Dahl, 2000), Е.Б. Шестопал болса саясаттағы әйелді «ерекше жағдай» деп де атайды (Шестопал, 2000). Дж. Анн Тикнер әлемдік саясаттың гендерлік асимметриясы туралы былай дейді: «... формацияның элиталық позицияларындағы әйелдердің пропорционалды емес саны ... көптеген қоғамдардағы саясат ... халықаралық қатынастар және ... саясат - бұл ер адамдар үстемдік ететін арена». (Тикнер, 2006). Осылайша, саясат жеке мемлекет өлшемінде де, әлемде де ерлер үстемдігінің дәстүрлі саласы болып қала береді, онда әйелдер осы саладағы өз амбицияларын жүзеге асыруға тек соңғы шара ретінде ғана сене алады деген пікір қалыптасқан [12].

Тарихымызда ағартушылық бағытта ХІХ ғ Нәзипа Құлжанова, Алма Оразбаева, Нағима Арықова сынды қоғам белсенділері әйелдерге бағыт беріп, құқығын қорғап, әйел құқықтары мен бостандығы жайлы білім беріп, жұмысқа орналасуы мен қоғамдық жұмыстарға етене араласуына өз септігін тигізген өз заманының феминистері, әйел құқықтары мен мүмкіндіктеріне қол жеткізуге дара жол қалдырған тарихи тұлғалы әйел азаматтарының бірегейі.

Отандық зерттеулер арасында бүгінгі күні Шакирова С [13], Резвушкина Т.А. [14, 15], Шеденова Н, Ускембаева М.А. [16], Тленчиева Г. [17, 18], Шеденова Н. [19, 20], Усачева Н.А., Отар Э., Кодар З. Нуртазина Н. [21], Досанова Г.М. eңбектерінен гендер мәселелерінің құнды ақпараттық көріністерін көруге болады.

Жоғарыда айтылғанға байланысты, талдау тақырыбы болатын бірқатар сұрақтар туындайды. Әлемнің әртүрлі елдеріндегі әйелдердің саяси өкіл жаһандық конфигурациясының өзгеруінің себептері қандай? Саяси өкілдігі жағынан алдыңғы қатарлы елдердегі әйелдердің саяси процестерге нақты ықпалы бар ма, әлде олардың билік эшелонында болуы формальды ма? Белгілі бір елде гендерлік асимметрияны азайту мен қоғамның демократиялану деңгейін арттыру арасындағы корреляция туралы айтуға бола ма?

*Бұл гендерлік және феминистік зерттеулердің жыныстар арасындағы қарым-қатынастар саласындағы жағымсыз өзгерістерге және ең алдымен, отбасын бұзуға бағытталған деп есептелуінде жатыр [22]. Қоғамдық білім жүйесінде гендерлік көзқарас маргиналды болып қалып отыр. Бұл тақырыптың легимділігі әлі де төмен, ал академиялық қауымдастық гендерлік зерттеулер мәселелеріне, әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту мәселелеріне күмәнмен қарайды, әрі отбасына нұқсан келеді деп қабылданып отыр. Дегенмен, тағы бір тенденцияны да айқындай кетейік: қазіргі уақытта гендерлік қатынастарды зерттеу әлеуметтанулық білім негіздерін проблемаландыру жағдайында әлеуметтік трансформацияларды түсіну элементтерінің біріне айналуда.* Бұл тек қазақстандық дискурсивті мәселе емес. Постмодерндік қоғам жағдайындағы гендерлік қатынастар социологиясы (Батыста да, Қазақстанда да) оның негіздерін бұзатын және сонымен бірге зерттеудің әдіснамасын, тақырыптары мен әдістерін байытатын дискурсивті кеңістікте өмір сүреді.

Қоғамдық білім жүйесінде гендерлік көзқарас маргиналды болып танылып отырған себебінің бірі гендерлік теңдік ұғымы елімізде феминизмнің соңғы кезеңдерімен тұспа-тұс келуінде. Феминизмнің үшінші кезеңі дәстүрлі феминизмнен айырмашылығы ЛГБТ қауымдастықтарын насихаттауды мақсат етеді. Feminita – Қазақстандағы феминистік және ЛГБТ+ құқықтарын қорғайтын белсенді ұйымдардың біріне айналды. Келесі КазФем әйелдердің құқықтарын және инклюзивтілік идеяларын қолдап қойма, ашық ЛГБТ+ қауымдастықтың мәселелерін де көтеріп келеді. FemAgora тағы да ЛГБТ құқықтары тақырыбында іс шараларды өткізу арқылы танымалдығын күшейтіп жүрген ұйым. Алматы Прайд бұл бастамада Алматыда ЛГБТ+ қауымдастықтың құқықтарын қорғау мақсатында жұмыс жасайды. Тіпті соңғы жылдары Oyan Qazaqstan ұйымының жариялап жүрген ақпараттарына көз жүгіртсек, ЛГБТ қауымдастықтың құқықтарын қорғау мақсатында жұмыс істеп жүргенін байқауға болады. Айта кету керек, бастапқыда ұйым негізінен саяси өзгерістер мен азаматтық қоғамды қолдауға бағытталған болатын.

 Осы тұста зерттеуге қатысқан респонденттер арасында жаһандық азғындық жетегенінде кетіп бара жатқан жоқпыз ба? -деген алаңдаушылықтар да байқалды. Сонда бұл ұйымдардың жұмыс жасауы кімге тиімді? Оларды кім қолдайды деген сұрақпен ізденісте халықаралық ұйымдар мен қорлар, БҰҰ агенттері оның ішінде UN Women, Сорос-Қазақстан қоры, Freedom House, Еуропалық одақ, кейбір шетелдік елшіліктер тағы басқа.

Біздің жұмысымызда маңызды болып табылатын «гендерлік асимметрия» ұғымының әдістемелік мағынасын анықтап және анықталған зерттеу стратегияларынан қойылған сұрақтарды шешуге көшеміз.

Гендерлік асимметрия - саяси саладағы ерлер мен әйелдердің әлеуметтік-саяси ұстанымдары мен статустарының теңсіздігінің сипаттамасы. Анықтама семантикалық мағыналардың кешенін білдіреді: саяси шешімдер қабылдау саласындағы ерлер мен әйелдердің әртүрлі сандық асимметриясы; ерлер мен әйелдердің саясатқа ілгерілеуін жеңілдететін институционалдық мүмкіндіктердің айырмашылығы ретінде асимметрия; асимметрия дәстүрге негізделген ерлер мен әйелдердің саяси қызметінің нәтижелерінің теңсіздік маңыздылығын бағалауы [23].

Гендерлік диспропорцияның жай-күйі саясаттағы гендерлік тепе-теңдікті құрылымдауға формальды институттардың (ең алдымен гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің құқықтық нормалары) әлсіз ықпалын көрсетеді және практикалық іске асыруда гендерлік жүйені алмастыратын дәстүрлі гендерлік жүйенің бейресми институционалдық ережелерін анықтауға мүмкіндік беретіні анық. *Гендерлік теңдіктің ресми түрде жариялаған заңдарынан гөрі қазақстандық қоғамның дәстүрлі өмір салтына негізделген «жазылмаған заңдарды» артық көруі, әдет-ғұрып нормаларын ұрпақтан-ұрпаққа жеткізу жалғасын тапқан көрініс бұл тақырыпты таңдаудың бірден бір себебіне айналды.*

Бұл тұрғыда гендерлік теңдікке бейресми институционалдық шектеулерді әлеуметтік қолдаудың тұрақтылығының себептерін ең алдымен екі фактормен түсіндіруге болады. Біріншіден, қоғамның тарихи дамуы, оның барысында барлық жерде гендерлік қатынастар жүйесі қалыптасты. Оның форматы бойынша – «ер-әйел, мемлекеттік-жеке дара, үстемдік-бағыну», саясат таза ер адамның қызметі деп танылса, гендерлік жүйеге енгізілген мұндай дихотомиялық заңдылықтың гендерлік нормалары жүйенің жұмысын тұрақты түрде жаңартып отыратын механизм ретінде әрекет етті және әлі де әрекет етеді. Екіншіден, гендерлік асимметрия қоғамның тарихи жадысымен анықталады, ол қазіргі кездегі бұрынғы гендерлік нормалардың постулаттарын жаңғыртады [24]. Тарихи жады айтарлықтай тұрақты болғандықтан, оны гендерлік асимметрияны жаңғыртудың әлеуметтік детерминанты ретінде қарастыруға болады, оның негізінде әдет-ғұрып құқығы әрекет етеді, ресми құқықтың әрекетіне тосқауыл қояды. Яғни, *мәдени бұғаттау нәтижесінде әйелдердің белсенді саяси қатысуға бағдары төмендейді, ал билікте өзінің әлеуметтік, зияткерлік және еңбек әлеуетін жүзеге асыруға ұмтылғанымен, саясатта көбінесе «символикалық» статус келбетімен жеңіліп отыр.*

Әйелдердің саяси өкілдігінің көрсеткіштерін айқындайтын маңыздылықтан бөлек дүниежүзіндегі елдердің конфигурациясы әртүрлі болуы мүмкін [25]. Ал БҰҰ Даму бағдарламасы жариялаған *Гендерлік теңсіздік индексінің* (GII) көрсеткіштері нені ашады? Бұл рейтинг гендерлік теңсіздікті үш негізгі бағыты бойынша зерттейді: 1) репродуктивті денсаулық; 2) құқықтар мен мүмкіндіктерді кеңейту; 3) экономикалық қызмет. Арнайы категориялар да ажыратылады: 1) ана өлімінің коэффициенті; 2) жасөспірімдердің туу көрсеткіші; 3) ұлттық парламенттегі орындар; 4) орта білімі бар халықтың пайызы (әйелдер мен ерлердің үлесі); 5) жұмыс күшінің пайызы (әйелдер мен ерлердің үлесі) [26].

*Соңғы Гендерлік теңсіздік индексінің көрсеткіштері бойынша адам дамуы мен гендерлік теңдік деңгейі өте жоғары елдерге (алғашқы ондыққа кіреді): Норвегия, Австралия, Швейцария, Дания, Нидерланды, Германия, Ирландия, АҚШ, Канада, Жаңа Зеландия. Сол аймақта Аргентина (40-орын) және Чили (42-орын) сияқты Латын Америкасы елдерін байқауға болады. Ресей Федерациясы Беларусьпен 50-ші орынды бөліскен болса, 146 елдердің ішінде Қазақстан 65 орында орналасқан [26].*

Қазіргі уақытта саясаттағы гендерлік теңдік саласындағы көшбасшылар бұрын әркез гендерлік қағидаттарды пайдаланған мемлекеттер болып табылмайды. Гендерлік асимметрияның жаһандық конфигурациясының корреляцияларын біржақты көрсетсе немесе көрсетілмеген болса, саясаттағы әйелдердің өз аймақтарындағы саяси үдерістерге ықпал ету дәрежесінің жоғарылауымен және олардағы демократияланудың күшеюімен өзгерту мүмкін емес. Әйелдер формальды нормалардың көмегімен біріктірілген саяси институттар әлі жұмыс барысында тәжірибе жинақтауда, ал жаңа саяси шығармашылық тек гендерлік құрамдас бөлікпен ғана емес, сонымен қатар даму стратегиясымен де анықталатын болады.

*Осылайша, жақын арада көптеген елдер әйелдердің азаматтық құқықтары мен бостандықтарына қол жеткізгенінің жүз жылдығын атап өтетініне қарамастан, гендерлік саясаттың айтарлықтай асимметриясы сақталуда.* *Э. Гидденстің пікірінше: «Әртүрлі мәдениеттегі әйелдер мен ерлердің атқаратын рөлдері айтарлықтай ерекшеленуі мүмкін болса да, әйелдердің ерлерге қарағанда билігі күштірек болған қоғам әлі кезікпеді. Барлық жерде әйелдердің алдында тұрған басты міндет – бала тәрбиелеу және үй шаруашылығын жүргізу, ал саяси және әскери қызмет әдетте, ерлердің құқығы болып қала береді».* *Саяси қайраткерлердің бағалауында да осындай логика бар.* 2016 жылы наурызда Нью-Йоркте өткен БҰҰ Әйелдер мәртебесі жөніндегі комиссиясының 60-шы сессиясының ашылу алдында Бас хатшының гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтарын кеңейту жөніндегі көмекшісі Пумзиле Мламбо-Нгкука былай деп мәлімдеді: «Ешбір ел дүниежүзі өнеркәсібі дамыған елдердің арасында да толық гендерлік теңдікке қол жеткізген жоқ. Бұл гендерлік теңдікті ілгерілетуде кездесетін қиындықтардың әмбебаптығын көрсетеді». Бір жағынан, саясаттағы әйелдердің санын кез келген тәсілмен көбейту әйелдерді осы саладағы белсенділік үшін өздерінің стратегияларын іздеуге мәжбүрлейді, ал екінші жағынан, әдеттегі гендерлік нормалардың тарихи жадын өзгертуге мәжбүр етеді [27]. Дегенмен, бүгінде әлемдік саясаттағы гендерлік асимметрияны жою мәселесі әлі шешілу үстінде және алдағы онжылдықтардың мәселесі болып қала береді [23, с. 3-13].

Әрбір елдің гендерлік саясаты отбасылық, экономикалық және әлеуметтік саясаттан ерекшеленетінін ескере отырып, бұл күрделі мәселеге өзінше және әртүрлі дәрежеде қарайды. Бұл салалардың әрқайсысы өзінің пәні бойынша ерекшеленеді, бірақ бұл сфералық саясаттың объектілері негізінен ұқсас, өйткені олар әртүрлі қырлары бар екі жүйе құраушы гендерлік қоғамдастықты білдіреді - ерлер мен әйелдер, әлеуметтік сипаттамалардың өте кең ауқымына сәйкес стратификацияланған, топтар, көрсеткіштер, әлеуметтік-рөлдік қауымдастықтар және т.б. Сонымен қатар, маңызды гендерлік-стратификациялық функцияны елдің гендерлік құрылымы, оның гендерлік асимметрия векторы атқарады, басқа гендерлік-елдік ландшафтты жасайды [28].

*Қазіргі уақытта елімізде мемлекеттік қызметтің феминизация құбылысы байқалады. Дегенмен, әйелдер өкілеттілігінің артуы қолындағы биліктің артқанын білдіре ме? Гендерлік саясаттың міндеті – қоғамдағы гендерлік қатынастардың тепе-теңдігіне әкелу. Сайып келгенде, әйелдер саясаты отбасылық және демографиялық саясат сияқты салалармен бірге гендерлік мемлекеттік саясаттың құрамдас бөлігіне айналады.*

*Қазақстан азаматтарының - ерлер мен әйелдердің әлеуетін мемлекеттік саясатта және басқаруда тиімді пайдалану екі жыныс үшін де құқықтар мен мүмкіндіктердің теңдігі ресми түрде мойындалған, бірақ күнделікті өмірде қабылданбаған, қазақстандық қоғамда қалыптасқан ерлер мен әйелдердің отбасы мен қоғамдағы рөлі туралы дәстүрлі идеяларға негізделген тәжірибелер қос стандарттарға кедергі келтіреді. Бұл әсіресе, барлық түрдегі және меншік нысанындағы ұйымдарда, оның ішінде мемлекеттік органдарда кадр саясатын жүргізу кезінде, тең жағдайда мансап баспалдығымен көтерілгенде ер адамдарға артықшылық берілетіні айқын көрінеді.*

*Қазақстанда мемлекеттік саясат пен басқарудың гендерлік ресурсын пайдалануды белсендіру және көптеген саясаткерлер мен субъектілерді сақтау арқылы қоғамды жаңғырту міндеттерінен туындайтын, қоғамдағы гендерлік асимметрияны азайту қажеттілігі арасында қайшылық бар. Мемлекеттік басқарудың саяси деңгейінің дәстүрлі гендерлік нормаларды ұстануы, капиталды (жеке ресурстарды) иеленудегі гендерлік алшақтықты заңдастыру, бұл гендерлік ресурстарды экстенсивті тұтынуға және сарқуға әкеледі, әлеуметтік процестер мен популяцияның биологиялық көбеюін басқаруда мемлекеттің тиімділігі төмендейді.*

Мемлекеттік саясат пен басқарудың гендерлік ресурсы шешім қабылдауға ықпал ету және қол жеткізу ресурсы қызметін атқаратын нормативтік түрдегі биліктің дәстүрлі емес ресурсы болып табылады. Оны әлеуметтік, ақпараттық-мәдени және демографиялық салаларда жүзеге асыруға болатын қоғамның салалары. Гендерлік ресурстар қоғамдық және институционалдық деңгейде мемлекеттік саясат пен басқаруда қалыптасып, қолданылатыны дәлелденді. *2020 жылдың мамыр айында елде сайлау және саяси партиялар туралы заңдарға партиялық тізімдер бойынша әйелдер мен жастар үшін кемінде 30 пайыздық квотаны белгілейтін түзетулер қабылданды. Бұл жерде «имитацияланған» саяси модернизацияны байқауға болады, себебі бұл өзгертуге 2022 жылы ерекше қажеттіліктері бар адамдар үшін де квота белгіленді. Өйткені біздің модернизациямыз «жоғарыдан» түседі, яғни авторитарлық сипатқа ие болғаны тарихи көрініс болып отыр болды. Кез келген қайта құрудың бастамашысы мемлекет болып табылады.*

*И13: бізде Қазақстан Президенті жанындағы әйелдер істері жөніндегі комиссия бар, ол әйелдерді қолдауға бағытталмаған. Ол Президент пен мемлекеттің гендерлік сезімтал имиджін қалыптастыруға бағытталған. ...әйелдер бастамасы емес, бірінші президенттің бастамасы...*

*Қазақстанда әйелдердің саясатқа және шешім қабылдауға қатысу көрсеткіші төмен (10%), 1997 жылы Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияға қосылғаннан бері айтарлықтай өзгерістер болған жоқ. Біздің зерттеулеріміздің нәтижесінде мемлекет қабылдаған шаралар әйелдердің саясатта ілгерілеуі үшін ұсынылған озық тәжірибелермен салыстырғанда жеткіліксіз және тиімсіз деп танылды.*

Саясатқа және шешім қабылдау деңгейінде қатысуға мүмкіндік бермеу және қолда бар талант пен тәжірибенің маңызды бөлігін пайдаланбау нәтижесінде Қазақстан әйелдері балама ықпал ету саласын – басқа елдердегі басшылық қызметтерді атқаруға мәжбүр. Әдетте, әйелдер бұл орынды ерікті, ақысыз немесе аз төленетін қоғамдық негізде алады. Сондықтан олар қосымша немесе тұрақсыз табыс көздеріне ие болуға мәжбүр, бұл әйелдердің саясатта және шешім қабылдау деңгейіне көтерілу мүмкіндігін төмендетеді [29].

Саяси партиялардың басшылығы өз кезегінде әйелдер мен ер адамдарға бірдей мүмкіндіктер берілген және олардың бағдарламаларында гендерлік мәселелер қамтылған деген пікірде. Әйтсе де бұл тәсіл гендерлік стереотиптерден, жалпы әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық деңгейі жоғары әйелдердің қазақстандық қоғамдағы позициясынан туындаған кедергілерді еңсеру үшін орасан зор күш салуға тура келетін құбылыс болып қалып, әйелдерге бүгінгі күнге дейін тең жағдай туғызбай отыр.

*Сондай-ақ партиялардағы басшылық қызметте әйелдер аз, дегенмен қатардағы партия мүшелерінің көпшілігі шешім қабылдауға қатыспайды. Партия өкілдерінің отырысында олардың алға жылжуына тек гендерлік стереотиптер ғана емес, сонымен бірге саясатқа қатысуға ұмтылатын әйелдерге деген мизогинистік және сексистік көзқарастар кедергі келтіретіні туралы түсінік жоқ [30].*

Білім және медицина саласында жұмыс істейтін әйелдер партия мүшелерінің орасан зор тобын құрайды, онда Республика Президенті төраға қызметін атқарады, ал партия Парламенттің төменгі палатасы мандатының 80 пайызын иеленеді. Бұл аймақтарда әйелдердің жалақысынан мүшелік жарнаны автоматты түрде ұстап қалудан бөлек, партия мүшелігіне байланысты саяси өмірге қатысу мүмкіндіктері туралы ойлары да қалыптаспаған. *Әйелдер саны 30%-дан төмен бақыланатын партиялық резерв құрудан басқа ешбір партияда әйелдердің саясатқа қатысуын қолдауға қатысты бағдарламалары жоқ.* Партиялық резервтегі әйелдердің 30% қатысуының бұл көрсеткіші Қазақстанның барлық аймақтарында біркелкі емес және барлық партияларда бірдей емес. Әңгімелескен әйелдер бұл партиялардың мүшесі болса да, мұндай партия резервтерін білмейді, естімеген екен. Зерттеуге қатысқан әйелдер саясатқа қатысуға, жоғары білімге және жоғары біліктілікке ие, сондай-ақ гендерлік кедергілерді еңсеру үшін квоталарды немесе басқа да уақытша арнайы шараларды пайдалануға ниетті. Әйелдер қолдаусыз және уақытша шараларсыз гендерлік стереотиптерді, мизогинияны, сексизмді, қудалау мен зорлық-зомбылықты жеңе алмайтынын түсінеді. Олар мемлекеттік институттарға олардың саясатта ілгерілеуінің кепілі ретінде үлкен сенім білдіреді. 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясы әйелдерді қолдаудың мақсатты бағдарламаларымен тек өкілді билікті ішінара арттыруға мүмкіндік берді [31]. Парламенттің төменгі палатасына әйелдердің 30% қатысуы қажетті мақсатқа қол жеткізілмегенімен, сұхбатқа қатысқан әйелдер стратегия қызметінің бөлігі ретінде саяси көшбасшылық курстарына оң жауап берді. Өкінішке орай, 2030 жылға дейінгі жаңа тұжырымдама шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің билікке қатысуын арттыруға бағытталған нақты қадамдарды қамтымайды. Осылайша, даму қарқыны мен жасалған күш-жігерге қарағанда, 2030 жылға қарай әйелдердің билікке қатысуының 30 пайызына жету мақсаты күтілетін нәтижеге әкелмеуі мүмкін. Алдыңғы Стратегиядан айырмашылығы, тұжырымдамада гендерлік теңсіздік проблемасының өзінен бөлек, отбасы мәселелеріне баса назар аударылған. Отбасындағы теңдікке қол жеткізуге бағытталған іс-шаралар өз кезегінде гендерлік стереотиптерді жоюға және жалпы гендерлік тепе-теңдікке қол жеткізуге көмектеседі. Әрі қарай, 2009 жылғы 8 желтоқсандағы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңы теңдікке қол жеткізу үшін қажетті жағдайлар жасау жөніндегі қағидаттар мен нормаларды белгілейді. Өмірдің барлық салаларында және мемлекеттің гендерлік саясат саласындағы келесі қадамы болып табылады (1-кесте).

Кесте 1 ‒Гендерлік теңдік саласындағы қазақстандық құқықтық механизмдердің оң және теріс жақтары

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Заңды құжат | Артықшылықтары | Кемшіліктері |
| Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ҚР Заңы | Гендерлік теңдік үшін жағдай жасау принциптері мен нормаларын белгілеу. | Еңбек қатынастарының теңдігін қамтамасыз етудегі формальды түсіндіру. Заңда оның сақталуын бақылау мен қадағалаудың нақты тетігі жоқ. Іс жүзінде заңның болуы оның орындалуына кепілдік бермейді. |
| 2030 жылға дейінгі отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасы | Гендерлік теңдік аспектілерін отбасы институтымен біріктіру | Гендерлік теңсіздік проблема сын отбасылық саясат құрал дарымен жою мүмкін емес. |
| 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясы | Маңызды гендерлік аспектілер дің көрінісін қалыптастыру | Отбасылық зорлық-зомбылық жалғасын табуда |
| Гендерлік сезімтал қоғамдық сананы жетілдіруге ұмтылыс | Үй жұмысында, әлеу- меттік-экономикалық құқықтық қаты настарда теңдікті қамтамасыз ету кепілдіктерінің жоқтығы. |
| Қазақ қыздар педагогикалық институтында Әлеуметтік жә не гендерлік зерттеулердің ғы лыми-зертеу институты (2000), әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінде Ген дерлік білім беру орталығы (2005) және басқа да зерттеу орталықтары құрылды | Жоспарланған гендерлік са раптама күшіне енбеуі, кедей ліктің феминдік көрінісінің сол деңгейде қалуы, ерлер мен әйелдердің еңбекақысының алшақтығы, билікте гендерлік ассиметрияның сақталуы |
| Қоғамдық-саяси өмірде, эконо микада әйел адамдардың бел сене араласауына біршама жағ дайдың жасалуы | Гендерлік тақырыпқа сезімтал журналистердің дайындалмауы |
| Репродуктивті денсаулықты нығайту жолындағы нақты іс шаралар | Гендерлік сезімтал қоғамдық сананың әлсіз көрінісі |
| Ескерту - Автормен жасалған |

*Бірақ БҰҰ-ның бірнеше рет ұсынымдарына қарамастан, Қазақстан 2020 жылға дейін әйелдердің саясатқа қатысуын арттыру үшін квоталарды немесе арнайы шараларды енгізген жоқ.* *CEDAW 75-ші сессиясының қорытынды сөзінде БҰҰ 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясының мақсаттарына қол жеткізілмегеніне алаңдаушылық білдірді.* 2019 жылдың соңында БҰҰ CEDAW бірқатар ұсынымдарын алғаннан кейін Қазақстан алғаш рет мәслихаттар мен мәжіліс депутаттығына кандидаттардың партиялық тізімдеріндегі әйелдер мен жастарға арналған квотаны ресми түрде қарастыра бастады [32].

Елдегі зерттеулерде анықтаған және ақпараттық-насихаттау кезінде айтқан бірқатар пікірлерді алды. *Оның ішінде 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясының мақсаттарына қол жеткізілмегені және бұл көрсеткіштерді Қазақстан 2030 жылға дейін ауыстырған. Қазақстан Президенті әйелдер мен жастарға, мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған квота енгізуді тапсырды. Қазақстанда алғаш рет квота енгізу мүмкіндігін қарастыра бастады. Біз үкіметтің бұл әрекетіне оның әйелдердің саясатқа қатысуының айтарлықтай артуына әкелетініне қоғам күмәнді қарайды, себебі әйелдер мен жастар санатына квотаға енді мүмкіндігі шектеулі жандардың қосылғанынын көріп отырмыз.* Осы саладағы ұсыныстардың барлығы немесе көпшілігі қабылданған жағдайда айтарлықтай өсуді күтуге болады. Бірақ, бұған дейін зерттеу барысында біз Президент жанындағы Әйелдер және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның ұсынысы бойынша тек билікті қолдайтын партия ғана өзінің партиялық резервіне әйелдердің кемінде 30 пайызын қосқанын анықтағанымызды айта кету керек . Сайлау және саяси партиялар туралы заңдарға жаңа өзгерістер енгізілгеннен кейін бұл норма барлық партияларға таратылды деп санауға болады. Дегенмен, жастарға және мүмкіндігі шектеулі адамдарға арналған квоталардың қосылуы әйелдердің билік партиясы арқылы саясатқа қол жеткізуіне кедергі болуы мүмкін.

Саяси және әкімшілік элитада гендерлік теңгерімсіздіктің қалыптасуы әртүрлі факторлардың әсерінен орын алып отыр. Олардың негізгілері әйелдер мен ерлердің әртүрлі әлеуметтену процесінде қалыптасатын кәсіби көзқарастар. Сондай-ақ, жоғарыда аталған мәселенің себебі отбасы рөлдерін дәстүрлі бөлуінде болуы мүмкін. Осы факторлардың тоғысуы жынысына қарай басшылық лауазымдарды тағайындау тәжірибесін қалыптастырады. Осындай шекараларды пайдалана отырып, биліктің дәстүрлі (патриархалдық) иерархиясы құрылады. «Әйел-орындаушы» «ер-басқарушы» деген ең кең тараған гендерлік модель: басқарушы элита - басқарылатын бағынышты мәңгілік дилеммада көрінеді. Бұл проблеманы еңсеру үшін түбегейлі өзгерістер енгізу қажет: квота саясатын белгілеу және әйелдердің саяси әлеуметтенуін белсенді дамыту; арнайы кемсітушілікке қарсы профилактикалық іс-шаралар, келешекте арнайы бөлім құру, оның мақсаты тиісті бақылауды жүзеге асыру; тең жалақы мөлшерлемелерін орнату және кәсіби нарықта гендерлік сегрегацияны жою [33]. Сондай-ақ, бұл сектордағы дағдарысты шешудің қажетті шарты бастапқыда «әйел» кәсіптерінің беделін көтеру деп санаймыз. Әйелдер үшін де, ер адамдар үшін де мансаптық бейімделу бағдарламаларын әзірлеу қажет, оның негізі биологиялық функциялардың ерекшеліктерін есепке алу болады; әйелдерді елдің саяси өміріне қатысуға дайындау орталықтарын құру. Осылайша, әйелдердің қатысуы мен биліктің деңгейі мен тармағы арасында белгілі бір байланыс бар. Бұл тұжырым әйелдердің елдің саяси өміріне қатысуын ынталандыруға көмектесуі керек, бұл өз кезегінде саяси шешімдерді қабылдаудағы ер адамға тән мінез-құлық түрі өзгеруі тиіс - бұл жерде төзімділік, өзара түсіністік басымдыққа ие болады, күш қолданбау және келісімді ымыраға келу. Бәлкім, бұрыннан қалыптасқан әйелдік қасиеттерді маңызды емес және маңызды емес деп бағалау ақыры өзінің лайықты бағасына ие болады. Әйелдердің саясатқа және қоғамды басқаруға белсендірек қатысуы тек гендерлік теңдік мәселесі ғана емес, сонымен қатар толық өкілдік болып табылады. Басшылық қызметте әйелдердің санының артуы белгілі бір өзгерістер әкеледі және белгілі бір қоғамның құрылымын, дәстүрлері мен климатын жақсартады [34].

Саясаткерлер әйелдер туралы пікірді білу Қарағанды тұрғындарынан сауалнама алынған болатын. Саясаткер әйелдерге деген көзқарасыңыз?- деген сұраққа: «саясат әйелдерді бұзады», «олар өздерінің табиғатын жоғалтады», «әйел өзінің психологиялық ерекшеліктеріне байланысты саясатпен айналыса алмайды», «әйелдер отбасы ошағының иесі, әйел жетекшілерінен көңілі қалды».

Әйелдерге сұрақ қойылды: Олар жергілікті саяси өмірге қатысуға дайын ба? Жауаптары:

- 28% қатысуға дайын және нақты оң көзқарасы бар екен;

- 19% мұндай ой бар, бірақ олар өздерін мұндай әрекеттерге лайықты деп санамайтын болып шыққаны анықталды;

- 53% қалған респонденттер саяси өмірге қатысуға құлшыныс танытпады. Әйел өзінің және басқалардың қателіктерін еркекке қарағанда жақсы басқарады. Ол өз ойын тұжырымдап, ойын жақсырақ жеткізуге бейім». Ол бизнес пен ойын-сауықты нақты ажыратады.

Әлеуметтік топтар мен қауымдастықтардың саяси мәдениеттің субъектілері ретінде қоғамдағы және саясаттағы мәртебесіне, өзін-өзі осы статуспен сәйкестендіруіне, әлеуметтік-психологиялық және демографиялық ерекшеліктеріне байланысты мәдениетінде белгілі бір айырмашылықтар болады. Бұл олар артықшылық беретін мәдени басымдықтардан көрінеді [35].

Әйелдер, жастар, орта жастағы адамдар және зейнеткерлер сияқты әлеуметтік-демографиялық топтардың билік органдары мен партияларына қатысты басымдықтарында айырмашылықтар бар. Бұл мәртебелік және рөлдік сипаттамалармен ғана емес, сонымен қатар әртүрлі өмірлік тәжірибелермен, дүниетаныммен және күнделікті тәжірибе негізінде қоршаған шындыққа бейімделумен және мағынаны құрайтын өмірлік құндылықтардың жалпы жүйесімен байланысты. Әйелдер қоғамның әлеуметтік-демографиялық тобы ретінде белгілі бір консерватизммен ерекшеленеді. Олар үшін бұл билікке қатысты әйелдердің ерлермен салыстырғанда мемлекет билігіне құқықты мойындауға және мойынсұнуға дайын екенін атап өтеді. Көптеген ғалымдар реформалар барысында гендерлік теңдік мәселесінің шешілмеуі себебін де атайды. Бұл идея әйелдер үшін басымдық болып табылады, бірақ қоғам мұндай идеяны қарастырмайды. Демократиялық Қазақстанның гендерлік теңдік принципіне ресми түрде жарияланған міндеттемесіне, соған сәйкес қабылданған жарлықтарға және халықаралық міндеттемелерге қарамастан, гендерлік асимметрия әлі де үкіметтің ең айқын белгілерінің бірі болып қала береді, ол статистикалық мәліметтермен расталады. Мемлекеттік жүйеде әйелдерге өмірлік маңызды саяси шешімдер қабылдауға байланысты лауазымдарды атқаруға рұқсат етілмейді. Жарияланған социологиялық зерттеулердің деректері әйелдердің қоғамдық-саяси қызметке деген қызығушылығының төмендегенін растайды. Әйелдер шешім қабылдауға араласпайтынын біліп, саясатқа қызығушылығы төмен екенін айтады. Респонденттердің тек 9,5%-ы үшін қоғамдық-саяси белсенділік бірінші орында тұр. Құндылықтар мен басымдықтардың бүкіл жүйесі өзгеруде. *Зерттеуде атап өткендей, саяси емес құндылықтар бірінші орынға шығады. Әйелдер өзінің және отбасының болашағын көбірек ойлайды (жауаптардың 81,9%-ы), елдің ертеңі - 71,1%, қаласы мен аймағының болашағы - 57,3%. Бұл артықшылықтар сайлау науқанындағы әйелдердің саяси белсенділігінің деңгейіне тікелей әсер етеді. Осылайша, мұндай субъектінің (тасымалдаушының) саяси мәдениетінің көрінісінде із қалдыратын қоғамдағы ерлер мен әйелдердің мәртебесі мен рөлдік позицияларының тең еместігіне байланысты қоршаған өмірді және саяси әлемді қабылдауда әйелдер ретінде гендерлік айырмашылықтар бар. Қоғамды өзгерту жағдайында олар үшін саясатқа қатысты басымдық – консерватизм, тұрақтылық, мемлекеттің билігіне және оған бағыну құқығын даусыз қабылдауға дайын болу.* Саяси мәдениет субъектілерінің құндылық бағдарындағы басымдықтар олардың атқаратын мәртебесі мен рөлдік ұстанымдарымен, саяси құбылыстарға қызығушылық деңгейімен және саяси мәдениет, саясатта атқаратын қызметтерімен анықталады.

Бүгінгі таңда қазақстандық әйелдердің басқару мен шешім қабылдауға қатысуы олардың қоғамдық-саяси қызметке қосқан үлесіне сәйкес емес болып қала береді [36]. Әйелдердің басқаруға қатысуын шынайы бағалау және олардың мансаптық өсу үрдістерін бақылау үшін мемлекеттік үкімет деңгейінде және аймақтардағы үкімет деңгейінде гендерлік статистика қажет. *Әйелдерді саяси өмірге және басқару қызметіне тарту үшін әйелдерді басқару қызметіне кәсіби даярлауды жақсы ұйымдастыру және мемлекеттік және аймақтық басшылардың бос орындарына кадрлық резервтен әйелдерді сапалы іріктеу маңызды.*

Гендерлік асимметрияны жеңу үшін тәуелсіз әйелдер ұйымдары әйелдердің құқықтарын қорғап қана қоймай, олардың саяси белсенділігін ынталандыру, сондай-ақ көшбасшылық қасиеттерді қалыптастыруға үлес қосуы керек [37]. Сондай-ақ әйелдердің өздеріне салауатты кәсіби бәсекелестік негізінде ерлермен тең дәрежеде мемлекеттік құрылымдарда басшылық қызметтерді атқаруға құқығы бар екендігіне сенім ұялату бойынша қажетті жұмыс жүргізілуі маңызды. Бұл елдегі саяси жаңаруды жақсартуға, қоғамдық тұрақтылықты нығайтуға және Қазақстан халқының азаматтық белсенділік деңгейін арттыруға мүмкіндік береді.

**1.2 Еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация**

Гендерлік кемсітушілікте - ең көп талқыланатын ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздік саласындағы мәселелер. Кемсітушіліктің бір көрінісі - жыныс бойынша бөлу немесе гендерлік сегрегация. Дәстүрлі түрде «ер» және «әйелге» арналған жұмыс орындары бар. Ол физиологиялық өзгерістеріне байланысты қалыптасқан дәстүр деп айтуға болмайды. Себебі физиологиялық түрде әйел адам еңбегін қолдануға болмайтын мамандықтар бар. *Егер КСРО кезінде тиым салынған мамандықтар 1930 жылы пайда болып, 1990 жаңартылған тізімде 431 мамандықпен қызмет жасау тиым салынса, 2018 жылдан бастап 229 мамандыққа қысқарған болатын [38]. Бірақ тиым салынған мамандықтар репродуктивті денсаулығына, әйел болмысына сәйкес келмейтін мамандықтарды көлеңкелі экономикада әйел еңбегін жұмыс күші ретінде жасырын қолданып келе жатыр. Бір қызығы БҰҰ әйелдердің кемсітушілігін жою Комитетінің 2018 жылғы сессиясының отырысында мамандықтары шектелген қызметпен айналысатын қазақстандық әйелдердің кейсімен таныс болған соң, ҚР мемлекетінің Үкіметіне ұсыныс жіберілген болатын. Бірақ тек 2021 жылда Комитет алдындағы Есеп беруден екі апта қалғанда шектеуден бас тартылған болатын. Бұл әйелдердің толық құқыққа ие болуы емес, халықаралық деңгейде оңай ұпай жинауы үшін жасалынған көрініс екені байқалды.* Егер қандайда бір даулы жағдай туындағанда бұл жерде әйелдер, тіпті балалардың да құқығы қорғалмай қалып отыр. Әйелдің жұмыс берушіге тәуелділігін байқаймыз. Айта кетейік, әйелдерді жұмысқа орналастыруға тыйым салуды алып тастау «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне азаматтардың жекелеген санаттарын әлеуметтік қорғау мәселелері мен толықтырулар енгізу туралы» қосымша заңға енгізілген болатын [39]. Заңды талдай отырып, тыйымның күшін жою заңның негізгі ережелеріне қосымша ретінде асығыс қосылғаны белгілі болды. «Әлеуметтік жағынан осал» топтарға арналған төлемдермен тең әйел адамдарда мемлекеттің «қамқорлығына» мұқтаж болып қалып отыр, шын мәнінде ол да әйелдердің субьективтілігін мойындамау болып қалып отыр. Жұмыс орындарына тең емес қолжетімділік табыстың теңсіздігіне және әлеуметтік теңсіздікке әкеледі. Бұл мәселе бұрыннан зерттеушілерді қызықтырып келеді. Алайда, егер бұрын гендерлік зерттеулерге арналған жұмыстарының басым көпшілігі «әйелдер мәселесіне» назар аударған болса, ерлер туралы зерттеулер салыстырмалы түрде жақында пайда бола бастады [40]. Елімізде еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация көлденең (салалық, кәсіби) және тік (позиция) болып бөлінеді. Көлденең контексте «ер» мамандықтары әдетте, «әйелдерге» қарағанда жоғары төленеді. Өнеркәсіптік сегрегацияны жою үшін барлық жұмысшылардың шамамен 1/3 бөлігі (ерлер де, әйелдер де) жұмыс саласын өзгертуі керек («ер» саласынан «әйел саласына» ауысуы және керісінше), бұл есептелген көрсеткіштермен дәлелденеді. Диссимиляция индексі, орташа 0,33 тең. Кәсіптік сегрегацияға келетін болсақ, бұл көрсеткіш жоғары - кәсіптерді біріктірудің әртүрлі дәрежелері үшін 0,45-тен 0,65-ке дейін [41]. Тік сегрегацияны тек жанама түрде бағалауға болады және бұл бағалаулар билік пен басқарудың жоғары деңгейінде ерлердің басымдылығын растайды, бұл жалпы қалыптасқан әлемдік тәжірибеге сәйкес келеді. *Сегрегацияның пайда болу себептеріне қоғамда қалыптасқан стереотиптер, жұмыс берушілердің кемсітушілік тәжірибесі және қызметкерлердің қалауындағы айырмашылықтар жатады*. *Ерлердің «асыраушылар» мен әйелдердің «ошақ басындағылар» деген әлеуметтік рөлдеріне қатысты стереотиптер жұмыс берушілер жағында ғана емес (кемсітуді білдіретін ұстаным стереотиптері), сонымен қатар жұмысшылардың өздері де (өтініш берушілердің өзін-өзі таңдауына әкелетін мінез-құлық стереотиптері) пайда болады [42].* Сонымен қатар, жеке адамдардың нақты қалауларындағы айырмашылықтар сегрегацияның қалыптасуына өте маңызды әсер етеді.

*Ерлер үшін гендерлік сегрегацияның салдары үш топқа бөлінеді. Біріншіден, айқын көрсеткіш ер адамдар әйелдерге қарағанда орта есеппен 1,5 есе көп жалақы алады. 2021 жылғы мәліметтер бойынша әйелдердің орташа айлық атаулы жалақысы 220 160 теңгені, ерлердің орташа айлық атаулы жалақысы 281 239 теңгені құрады. Абсолюттік мәнде айырмашылық орташа алғанда шамамен 61 079 теңгені құрады, пайыздық мәнде гендерлік алшақтық 21,7% (2020 жылы 25%)* [43].

*2025 жылдың Германиядағы көріністен мысал келтірейік: трамплиннен секіру турнирінен жеңген әйелдерге сусабын мен орамал сыйласа, ерлерге дәл сол жеңіске 3000 франк теңгемен 1,7 млн. Сыйға тартқан болатын. 1989 жылы Еуропа чемпионында әйелдер кофеге арналған сервисді сыйлыққа алса, ерлер ақшалай сыйлыққа ие болған. Бұл көрініс әлемдік қоғамның әйелдер тарапына деген дискриминациясы мен бағаламауының айқын көрінісін айғақтайды.*

Ал алшақтықтың төрттен бір бөлігі арасындағы айырмашылық гендерлік кәсіптік сегрегациямен түсіндіріледі. Екіншіден, еңбек нарығында жұмыс істейтін сегрегацияны тудыратын механизмдер ерлер мен әйелдердің білім деңгейіне әртүрлі талаптар қояды. Біріншіліктің жоғары білім алуға ынталары аз және көбінесе орта кәсіптік біліммен шектеледі.

Соның салдарынан ерлердің денсаулық мәдениетінің деңгейі төмен. Ал мәдениеттің төмен деңгейі ер адамдар арасында өлім-жітімнің жоғарылауына әкеледі. Мұны статистикалық бақылаулар растайды, білім деңгейі мен өмір сүру ұзақтығы арасындағы байланысты көрсетеді. Үшіншіден, сегрегация ер адамдарды еңбек жағдайлары қиынырақ және стресстік жұмыстарға тағайындау арқылы ерлер өліміне тікелей әсер етеді. Қазақстандағы ерлердің орташа өмір сүру ұзақтығы қазір әйелдерге қарағанда шамамен 14 жылға төмен, бұл 5 жыл аралығымен биологиялық тұрғыда түсіндіріледі. Ал жазатайым оқиғалардан, уланулардан және жарақаттардан еңбекке қабілетті жастағы ерлердің өлімі әйелдер өлімінен 5 есеге жуық жоғары. «Ер» мамандықтарында жұмыс істейтін ер адамдар қауіпті еңбек жағдайларына және тәуекел дәрежесіне көбірек ұшырайды. Ер адамдар көп табыс тапқанымен, әйелдерге қарағанда аз өмір сүреді екен. Жалақы мен экономикалық көрсеткіштерге қол жеткізгені үшін олар әлеуметтік және демографиялық көрсеткіштердегі шығынмен «қымбат төлеуге» мәжбүр. Осылайша, бұл әртүрлі көрсеткіштер «ортақ бөлгішке» жеткізілмейінше, ерлердің неғұрлым тиімді немесе қолайсыз жағдайын біржақты бағалау мүмкін емес. Бірақ жоғарыда көрсетілген гендерлік сегрегацияның жағымсыз салдары үшін ерлердің алатын өтемақы түрі ретінде жоғары жалақы туралы сенімді түрде айта аламыз. *Экономикалық салада гендерлік теңсіздікпен күресу саясатын жүргізуде әрине, бірақ жалақыдағы айырмашылықты азайту қажет.* Бірақ сонымен бірге сегрегацияның ерлерге тигізетін жағымсыз әлеуметтік-демографиялық салдарын есте сақтау қажет. *Осыны ескерсек, әйелдер мен ерлердің жалақысының бірдей деңгейі әділ болмайды. Өйткені еңбек жағдайларын тиісті түрде теңестірмей, кемсітілетін топ әйелдер емес, ер адамдар болып шығуы ықтимал.*

*Сегрегацияның гендерлік аспектілерін талдау әлеуметтік әділеттілік тұрғысынан да, еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру тұрғысынан да маңызды*. Динамикалық құбылыс ретінде гендерлік сегрегация ерлер мен әйелдердің әртүрлі қызмет салаларына тұрақты бөліну тенденциясы болып табылады, яғни әр жыныстың өкілдері белгілі бір себептермен әртүрлі қызмет түрлерімен айналысатын процесті сипаттайды. Сонымен бірге, гендерлік сегрегация еңбек нарығының қазіргі жағдайын сипаттайды - әйелдер мен ерлердің қызметтің әртүрлі түрлері арасында біркелкі бөлінбейтін жағдайы. Екі жағдайда да біз жұмыспен қамтудың гендерлік құрылымының ерекшеліктері және оның уақыт бойынша өзгеруі туралы айтып отырмыз. Айта кету керек, гендерлік стереотиптердің анықтамаларында бірлік жоқ. Бірқатар батыс зерттеушілері өз анықтамаларында ерлер мен әйелдердің жеке ерекшеліктеріне баса назар аударады және «гендерлік стереотиптерді ерлер мен әйелдердің жеке қасиеттері туралы идеялардың схемалық жиынтығы ретінде» қарастырады. Анықтамалардың басқа тобында еркекке тән және әйелге тән ұғымдарының өзіне баса назар аударылады, бұл жағдайда гендерлік стереотиптер «еркекке және әйелге тән кестеленген, жалпыланған бейнелері» деп түсіндіріледі. Анықтамалардың үшінші тобы оның негізі ретінде гендерлік қатынастарды алады. «Гендерлік стереотиптер - бұл жынысқа байланысты әртүрлі мінез-құлықпен, әлеуметтік рөлдер мен мәртебелер бойынша ерлер мен әйелдердің әртүрлі бөлінуімен расталатын және адамның өзін-өзі ұстауға деген психологиялық қажеттіліктерімен қуатталатын «еркектік» және «әйелдік» әлеуметтік тұрғыда құрылған категориялар. Қоғамда мақұлданған әдіспен және өзінің адалдығын және дәйектілікті сезіну». Соңғы анықтама бізге ең дәл болып көрінеді. Бұл гендерлік стереотиптердің әлеуметтік тұрғыда қалыптасқанын білдіреді. Олар ер адамға тән және әйелдік қасиеттер туралы әлеуметтік идеяларды, сондай-ақ ерлер мен әйелдердің қоғамдағы тиісті мінез-құлқын, әрекеттерін және әлеуметтік рөлдерін қамтиды. Гендерлік стереотиптер адамның жеке басын алдын ала анықтайды және тек әлеуметтік емес, сонымен қатар мәдени және символдық құрамдас бөліктің болуын ескереді.

Гендерлік стереотиптердің ерекшеліктеріне мыналар жатады:

- гендерлік стереотиптер нормативтік болып табылады. Адам дүниеге келген сәттен бастап гендерлік жүйенің әсер ету объектісіне айналады. Әлеуметтену процесінде отбасы, білім беру жүйесі, тұтастай алғанда мәдениет балалардың санасына гендерлік нормаларды енгізеді, белгілі бір мінез-құлық ережелерін қалыптастырады және «нағыз еркек» кім және «нағыз әйел» қандай екендігі туралы түсініктер жасайды. Бұл гендерлік нормалар кейіннен әртүрлі әлеуметтік және мәдени тұрғыда сақталады.

Жеке адамдар өздерінің гендерлік мәртебесіне байланысты күтулерді өз әрекеттерінде жүзеге асыра отырып, микро деңгейде гендерлік айырмашылықтарды құрады:

- гендерлік стереотиптер салыстырмалы түрде тұрақты. Гендерлік стереотиптердің өзгеруі әлеуметтік шындықтағы өзгерістерге қарағанда әлдеқайда баяу жүреді. Осылайша, қазіргі қоғамдарда еңбекті жынысқа байланысты бөлудің әлеуметтік қажеттілігі әлдеқашан жойылды. Адамзат қоғамы техникалық және технологиялық, әлеуметтік және құқықтық тұрғыдан өзгерді. Соған қарамастан, әйелдердің жеке өмірге, ал ерлердің қоғамдық салада жоғары тұруы талап етіледі және ынталандырылады;

- гендерлік стереотиптер эмоционалды-бағалаушы сипатта болады. Әртүрлі қоғамдарда гендерлік стереотиптер әртүрлі, бірақ әр қоғамда бұл стереотиптер асимметриялы, сондықтан ерлер мен барлық «еркектік» (мінездік қасиеттер, мінез-құлық үлгілері, кәсіптер және т.б.) негізгі, маңызды және басым, ал әйелге тән (әйелдік) екінші дәрежелі, әлеуметтік тұрғыдан елеусіз және бағынышты ретінде анықталады.

Гендерлік теориялардың негізгі алғышарттары әйелдердің еңбек нарығындағы мәртебесі әйелдердің отбасындағы бағынышты жағдайының салдары және қоғамның патриархалдық ұйымының көрінісі болып табылады. Әйелдер мен ерлер арасындағы табиғи айырмашылықтан - бала көтеру қабілетінен - қоғам әртүрлі жыныс өкілдерінің еңбек тәртібіне әсер ете алатын қабілеттегі, бейімділіктегі және дағдылардағы барлық басқа айырмашылықтарды алады.

Туғаннан басталатын ерлер мен әйелдердің әлеуметтенуінің ерекшеліктеріне келетін болсақ, Р. Анкер әйелдерге қатысты стереотиптердің үш тобын анықтайды, оның пікірінше, кәсіби қызметке әсер ете алады [44]. Позитивті стереотиптер - басқаларға қамқорлық жасауға бейімділік, қол жұмысын орындауға көбірек бейімделу және т.б. - қоғамның және жұмыс берушінің санасында әйелдерге күтім, білім беру, оқыту және ұсақ моториканы дамыту қажет кәсіппен байланысты қызмет салаларын белгілеу.

Теріс стереотиптерге ерлермен салыстырғанда төмен төзімділік пен физикалық күш, тәуекелге бел бууға шешім қабылдай бермеу, нақты және жаратылыстану ғылымдар санатында аз кездесуі, қабілеттілік және әйелдерге жататын басқа да сипаттамалар жатады. Олар әйелдерге басшылық қызметке түспеуді, ауыр және қауіпті жағдайда жұмыс істемеуді, логика мен зейінді қажет ететін жұмыстармен айналыспауды «нұсқайды». Анкер жіктеген стереотиптердің үшінші тобына әйелдердің басқарушылық қызметке бейімділігі, жоғары табыс табу қажеттілігінің аздығы, үй жұмысына қызығушылықтың артуы және т.б. кіреді. Осылайша, гендерлік стереотиптер гендерлік теңсіздік жүйесін құрайды деп айта аламыз. Олар әлеуметтік иерархия жүйесін ұйымдастыратын қоғамның әлеуметтік стратификациясының жолдарының бірі болып табылады. Стереотиптер теңсіздікті орнатып қана қоймайды: олар оны негіздейді, сондықтан теңсіздік табиғи болып көрінеді. Жұмыстағы әйелдер мен ерлердің рөлдік функцияларының бөлінуі гендерлік сегрегацияға әкеледі, оның екі құрамдас бөлігі бар: көлденең және тік. Көлденең гендерлік сегрегация ерлер мен әйелдердің экономикалық секторлар мен кәсіптер бойынша біркелкі бөлінбеуін білдіреді, ал тік сегрегация жұмыс иерархиясындағы лауазымдар арасында біркелкі бөлінбеуін білдіреді.

Көлденең сегрегация шеңберінде: кәсіптік, салалық және салааралық сегрегация бөлінеді. Кәсіптік сегрегация ерлер мен әйелдердің қатаң белгіленген кәсіптерде жұмыс істеуге тұрақты бейімділігін білдіреді. Еңбектің жыныстық бөлінісі гендерлік стереотиптерді пайдалана отырып, әлеуметтік тұрғыда құрылған гендерлік айырмашылықтарға негізделген «ер» және «әйел» жұмысы туралы идеялармен байланысты. Салалық сегрегация ерлер мен әйелдердің экономика секторлары арасында әртүрлі бөлінуін білдіреді. Салалық сегрегация, кәсіби сегрегация сияқты, жұмыстың «әйел» және «ер» бағыттарының жиынтығын болжайды.

Қазақстанда «ерге» тән салалар ол ауыл және орман шаруашылығы, құрылыс және көлік болып табылады. Әйелдердің ең көп шоғырлануы денсаулық сақтау, дене шынықтыру және әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және өнер сияқты салаларда байқалады. Өнеркәсіп, көтерме және бөлшек сауда, қоғамдық тамақтандыру, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық, тұрмыстық қызмет көрсетудің өндірістік емес түрлері, сондай-ақ ғылым және ғылыми қызмет көрсету аралық салаларға жатқызылады. Салааралық сегрегация - экономиканың жеке және мемлекеттік секторлары арасында ерлер мен әйелдердің әртүрлі бөлінуі. Мемлекеттік органдарда жалдамалы жұмыста әйелдер көп, акционерлік, жеке және жеке меншіктегі кәсіпорындар мен ұйымдарда аз.

Көлденең сегрегация инерция және өзін-өзі қамтамасыз ету сияқты қасиеттерге ие. Ерлер мен әйелдерді кәсіптер мен өндірістер арасында қайта бөлу әртүрлі факторларға негізделуі мүмкін - мәдени-идеологиялық, әлеуметтік-экономикалық, технологиялық және т.б. Ерлер мен әйелдердің жұмысқа орналасуына қатысты мәдени стереотиптерді өзгерту әйелдердің дәстүрлі ерлердің қызметіне біртіндеп енуіне ықпал етуі мүмкін. Ерлердің «әйелге тән» деп қабылдана бастаған әрекеттерден бас тартуы. Идеологиялық факторлардың ықпалының мысалы ретінде әйелдердің алғашқы бесжылдықта көптеген ер мамандықтарды меңгеруін айтуға болады. Әлеуметтік-экономикалық факторлар көлденең сегрегацияға ең алдымен белгілі бір салалар мен кәсіптердегі экономикалық жағдайдың өзгеруі, сәйкесінше олардағы жұмыссыздық деңгейі мен жалақының өзгеруі арқылы әсер етеді. Экономикалық жағдайдың нашарлауы әдетте ерлерді әйелдермен алмастыруға әкеледі. Салалар арасындағы жалақы пропорцияларының өзгеруі ұқсас салдарға әкеледі: ерлер жалақысы жоғары салалар мен кәсіптерге ауысады, ал әйелдер жалақының салыстырмалы төмендеуі байқалатын салаларда өз орындарын алады.

Ақырында, технологиялық факторлар әдетте біліктіліктің салыстырмалы төмендеуімен және қызметтің белгілі бір түріндегі жұмысты ретке келтірумен байланысты. Бұл қатынастың мәні жұмысты орындау үшін қажетті біліктіліктің орташа деңгейі төмендеген кезде жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесі артады. Жұмыс күшіндегі әйелдердің үлесінің артуына байланысты жалақының төмендеуін түсіндіретін біліктіліктің төмендеуі. Осы орайда қазақстандық бизнестің үй төңірегінде өрбуін айта кету керек, той бизнесіне қызмет қылу: сұлулық (тырнақ, бояндыру, шаш, кірпік т.с.с), тойбастар, тәтті кондитерлік өнімдер, тойға киетін киімдерді алып сату, фото аймақтарды әрлеу сияқты айта берсек кәсіпкерліктің басым бөлігі осы салада. Той басқарудың да көп жағдайда ерлер екенін айта кеткен жөн.

Еңбек нарығындағы көлденең сегрегациядан басқа, ерлер мен әйелдердің ресми мәртебесіндегі айырмашылықтарды көрсететін тік сегрегация бірдей сирек кездесетін құбылыс. Көп жағдайда тік сегрегация туралы айтқанда, біз әйелдер үшін жауапкершілік пен шешім қабылдаумен байланысты бизнес пен басқарудағы беделді кәсіптер мен лауазымдардың қолжетімділігінің төмендігін айтамыз. Сонымен қатар, бұл мәлімдеме олардың мемлекеттік органдарда және барлық меншік нысанындағы кәсіпорындарда қызмет ету ерекшеліктерін сипаттау үшін де дұрыс.

*Тік сегрегацияны барлық салалар мен кәсіптерде көруге болады. Тіпті білім беру сияқты феминизацияланған секторда әйелдердің үлесі жоғары лауазымдарға ауысқан сайын тұрақты түрде төмендейді. Жоғары оқу орындарында әйелдер қатардағы ЖОО оқытушыларының 68%-ын, факультет декандары деңгейінде - 31%-ын, ЖОО ректорларының арасында 7%-ын ғана құрайды [45].*

Дегенмен, бұл үрдістер мемлекеттік басқару саласында айқын көрінеді. Басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі әйелдерді жұмыспен қамтудың «пирамидалық» құрылымы осы жерден анық көрінеді. Аға мемлекеттік қызметкерлер арасында әйелдер бар болғаны 5,7%, «басшылар» арасында - 15,5%, «жетекшілер» - 31,1%, жоғары лауазымды қызметкерлер санатында олардың жартысына жуығы - 49,9%, кіші қызметкерлер санатында - әйелдер. бір – 80%-дан жоғары [32, с. 10-14]. Шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің жауапты қызметтерді атқаруына бөгет болатын кедергілердің негізгі себептерінің ішінде қоғамда гендерлік стереотиптердің болуы жиі айтылады. Ол қалай көрсетіледі?

Біріншіден, әйелдердің менеджменттегі мансаптарының сәтсіздігінің себептері қоғамда қалыптасқан эмоционалдылыққа, жұмсақтық пен тәуелділікке баса назар аударатын, қатаңдық пен жеке тәуелсіздікке негізделген жоғары деңгейдегі басқарудың негізгі бейнесіне қайшы келетін мінез-құлық үлгілерімен байланысты. *Сондықтан әйелдердің өздері тиісті лауазымдарда ыңғайсыз сезінеді және оларға мүлдем ұмтылмауды жөн көреді.* Екіншіден, компанияның басында еркектерді көргісі келетін гендерлік стереотипке негізделген ерлердің туа біткен қабілеттері бұқаралық санада бар - олар әйелдерге қарағанда интеллектуалды дамыған, жауапты, құзыретті және мақсатты де танылған.

*Үшіншіден, басқарудың жоғары эшелонында әйелдердің аз болуының тағы бір түсіндірмесі бар: бұл әйелдер ерлерге қарағанда үлкен корпорацияда белгілі бір биіктерге көтерілу үшін құрбандыққа баруға және жеткілікті күш салуға дайын емес*. Осылайша, кәсіптік және салалық жұмыспен қамту құрылымы әлеуметтік және еңбек қатынастарындағы гендерлік құрылымның консерватизмін көрсетеді. Бөлінудің негізгі себептерінің бірі әлі де жұмыспен қамту саласындағы еңбек әйелдердің кәсіптік қызметінің түрін алдын ала анықтайтын және көбінесе отбасылық міндеттерді орындаумен байланысты гендерлік қатынастың ықпалын жалғастыруда, бұл әйелдердің белгілі бір кәсіптер мен өндірістерге шоғырлануына, көбінесе жалақысы төмен болуына әкеледі. Сонымен қатар, әйелдер еңбегін қолдану саласы жоғары кәсіпқойлыққа қарамастан әдетте, жоғары біліктілікті қажет етпейтін лауазымдар болып қала береді, ал ерлер жоғары әлеуметтік мәртебені қамтамасыз ететін лауазымдарды, атап айтқанда, кәсіпкерлер, басшыларды алады. Гендерлік стереотиптердің болуынан туындаған еңбек нарығындағы гендерлік сегрегация проблемасы жұмысқа орналасуда гендерлік негізде әлеуметтік кемсітушілік туғызады деп айта аламыз.

Гендерлік теңсіздік идеялары марксистік, институционалдық, неоклассикалық және гендерлік төрт көзқарас шеңберінде егжей-тегжейлі сипатталған. Бұл бағыттардың әрқайсысы гендерлік мәселелердің әртүрлі аспектілеріне назар аударады. Марксистік көзқарас «әйелдерді отбасы ішінде және одан тыс қанаудың себептері мен формалары, гендерлік теңсіздіктің көріну факторлары мен бағыттары, патриархат пен капитализмнің арақатынасы туралы сұрақтарға жауап іздеумен» сипатталады. Неоклассикалық көзқарас үй шаруашылығын, ерлі-зайыптылар қабылдаған экономикалық шешімдерді терең қарастырады, сондай-ақ еңбек нарығындағы әйелдерге қатысты кемсітушілік құбылысын зерттейді. Институционалдық теориялар әлеуметтік саясаттың проблемалары және гендерлік қатынастарды реттеудегі мемлекеттің рөлі туралы сұрақтар қояды. Гендерлік көзқарас «әйелдердің кәсіптері» мен әйелдерге қатысты мәдени стереотиптердің арақатынасын көрсете отырып, гендерлік сегрегация құбылысына да назар аударады. Көбінесе кәсіби кәсіптерді жынысына қарай бөлу туралы ойлар кәсіп атауында бұрыннан бар, яғни сөзжасам ерекшеліктері арқылы көрінеді [46].

Кейбір сөздерде, атап айтқанда, «кір жуушы», «күтуші» сөздерінде еркек сыңары болмаса, әйелдік нұсқалары жоқ «полицей», «аула сыпырушы» сияқты сөзжасамдар бар. Негізінде гендерлік рөлдерді жүзеге асырудың белгіленген принциптері және жыныс бойынша «табиғи» еңбек бөлінісі табылады. Жұмыстағы гендерлік сегрегация көбіне осы стереотиптердің мамандықтарға интеграциялануымен байланысты - «әйел» кәсіптері әйелдердің тұрмыстық міндеттерінің кеңеюі болып көрінеді және ұрпақты болу функциясын қорғаумен байланысты. Жалпы алғанда, неоклассикалық және институционалдық тәсілдер шеңберіндегі теориялар еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік жағдайын жақсы түсіндіреді. Сегментация теориялары ерлер мен әйелдер әртүрлі пропорцияда шоғырланған жұмыс орындарын анықтау арқылы көлденең сегрегацияның болуын растайды. Ерлер мен әйелдердің мансаптық мүмкіндіктерін сипаттай отырып, олар тік гендерлік сегрегацияны түсіндіреді. Сонымен бірге бұл тәсілдер нарықтық құралдарға қатысы жоқ сегрегация себептерін гендерлік тұрғыда түсіндіруге асықпайды. Жоғарыда сипатталған үш көзқарас (маркстік, институционалдық және неоклассикалық) ерлер мен әйелдердің кәсіби жарамдылығына қарай бөлінуін атап көрсетеді. Оларға қазіргі елдердің көпшілігіне тән емес дәстүрлі отбасы принциптеріне негізделген анағұрлым патриархалдық көзқарастар тән. Шын мәнінде, гендерлік көзқарас асимметрияны теңестіруге тырысады. Гендерлік көзқарасты дамытатын әлеуметтанушылар өз көзқарастарында демократиялық бағытты ұстанады. Феминистік және гендерлік теориялар сегрегация құбылысын түсіндіре отырып, екі жыныстың қабілеттері мен қалаулары ұқсас екенін атап көрсетеді, бірақ бұл факт еңбек нарығының гендерлік құрылымымен танылмайды [47]. Олар неліктен «әйелдер кәсібінің» бар екенін, орташа статистикалық пікір бойынша әйелдердің кәсіби тәжірибесінің аз болуын және «икемді жұмыс кестесінің» әйелдерді жұмыспен қамту барысында қалай туындағынын түсіндіреді.

*Дәл осы салада гендерлік асимметрия барынша айқын көрінеді: әйелдер аз ақы төленетін лауазымдарды иеленеді, әдетте беделі аз салаларда жұмыс істейді және мансап сатысымен баяу және үлкен қиындықпен көтеріледі.* Экономикалық саланы оның секторларына қарамастан гендерлік зерттеуге назар аудара отырып, біз еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік пен гендерлік теңдікті зерттеуге жүктелген маңызды рөлді атап өтеміз. Негізгі теңгерімсіздік кәсіптік кемсітушілік пен гендерлік сегрегацияда көрінеді. Еңбек нарығының көптеген басқа сипаттамалары сияқты, гендерлік сегрегация күрделі, көп қырлы және алуан түрлі құбылыс. Қоғамның барлық еңбекке қабілетті мүшелері үшін ең маңызды экономикалық мүмкіндіктер, ең алдымен, субъектінің еңбек нарығындағы орнымен анықталады [48]. Еңбек ету шарттары мен еңбекақы деңгейі қызметкердің өмір сүру сапасына, оның қажеттіліктерін қанағаттандыру қабілетіне және олардың отбасы мүшелерінің басымдықтары мен өмірлік мүмкіндіктерін анықтауға айтарлықтай әсер етеді. Еңбек нарығы жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы, еңбек ұжымы өкілдері арасындағы қарым-қатынастардың принциптерін, сипаты мен сапасын анықтайды. Өндіріс тиімділігін арттыруға бағытталған міндеттерді шешу кезінде бұл қатынастардың ерекшелігі үлкен мәнге ие. Бұл еңбек нарығының жұмыс істеуіне және оның субъектілерінің қарым-қатынасына байланысты проблемалардың болуын да түсіндіреді. Осындай проблемалардың бірі - жеке адамдар немесе топтар үшін әділеттілік пен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету саласында кездеседі. Жыныс бойынша кәсіптік сегрегация әйелдер мен ерлер арасындағы экономикалық теңсіздіктің жиі талқыланатын және зерттелетін мәселелерінің бірі болып табылады. Сегрегацияның жоғары деңгейі сыйақы деңгейін анықтау және мансаптық мүмкіндіктерді қамтамасыз ету кезінде тең емес мүмкіндіктердің маңызды аспектісі болып саналады. Осылайша, бұл мәселені талдау еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру үшін, сондай-ақ әлеуметтік әділеттілікті жүзеге асыру үшін маңызды.

Гендерлік сегрегация - еңбек нарығының тұрақты сипаттамасы. Ол әйелдер мен ерлердің еңбек нарығындағы процестерге, ақысыз үй жұмыстарына қатысуының әртүрлі нысандарында, сондай-ақ жас қыздар мен ер балалардың алған білімін таңдауда көрінеді.

Сөзбе-сөз «бөлу» термині «бөліну», «бөлу» дегенді білдіреді, яғни «гендерлік сегрегация» ұғымының мағынасы өмірдің әртүрлі салаларында ерлер мен әйелдердің бөлек өмір сүруін білдіреді. Гендерлік кәсіби сегрегация ерлер мен әйелдердің қатаң белгіленген кәсіптер, салалар және лауазымдар бойынша тұрақты жұмысқа орналасуы ретінде ұғым береді. И. Мальцева мен С. Рощин гендерлік сегрегацияны екі тұрғыдан қарауға болатынын атап өтеді [49]. Бір жағынан, динамикалық құбылыс ретінде, қатаң белгіленген салаларда ерлер мен әйелдерді жұмыспен қамтудың тұрақты үрдісінде көрінеді. Бұл тұрғыда белгілі бір себептермен әр жыныстың өкілдері әртүрлі қызмет салаларымен айналысатын белгілі бір процесс сипатталады. Екінші жағынан, еңбек нарығының қазіргі жағдайын сипаттай отырып, гендерлік сегрегация әр түрлі қызмет түрлері арасында жыныстардың біркелкі бөлінбеуін көрсетеді. Кейбір еңбектерде гендерлік сегрегация еңбек нарығындағы әйелдерге қатысты кемсітушілік ретінде түсіндірілетінін айта кеткен жөн, бірақ бұл екі құбылысты анықтау мүмкін еместігін ескерген жөн. Бұл мәлімдеменің себебі, сегрегация сыртқы шектеулердің әсерінен ғана емес, сонымен қатар жеке қалауларға негізделген еркін таңдау нәтижесінде де дамуы мүмкін.

Көбінесе гендерлік сегрегация көлденең және тік бөліну тұрғысынан қарастырылады. Бұл әйелдер мен ерлердің әртүрлі деңгейдегі білім алуының және жұмыс иерархиясында әртүрлі жыныстардың біркелкі бөлінбеуінің нәтижесінде пайда болатын тік сегрегацияға қарама-қайшы келеді. Сонымен қатар, сегрегацияны қатаң түрде көлденең деп зерттеу және талдау мүмкін емес, өйткені бар кәсіптердің бүкіл жиынтығы тек материалдық принцип бойынша (медициналық қызметкерлер, тарихшылар, биологтар, бухгалтерлер, инженерлер) ғана емес, сонымен қатар сәйкес ұйымдық иерархия жүйесінде субъект алатын статуспен өлшенеді. Мамандықтардың әртүрлі статусының өзі көлденең сегрегацияның тік сегрегациямен толықтырылуын білдіреді. Көбінесе сегрегация шоғырлану, яғни бір кәсіби топтағы ерлер мен әйелдердің асимметриялық көрінісі сияқты құбылысты тудырады. Бұл құбылыстың сегрегациядан айырмашылығы, ол әр түрлі жыныстағы жұмысшылардың қызметтің кез келген түрі шеңберінде емес, түрлер арасында біркелкі бөлінбестігін көрсетеді. Жалпы гендерлік сегрегацияның бір деңгейінде бір жыныс өкілдерінің шоғырлануының жоғары немесе төмен деңгейін байқауға болады. Осылайша, гендерлік сегрегацияны талдағанда, жұмысқа орналасуда гендерлік бөлінудің біркелкі емес екі көрінісіне де сенуге болады.

*Еңбек нарығында гендерлік сегрегацияның болу себептерін түсіну үшін еңбекті ұйымдастырудың бастауларына жүгінген жөн. Белгілі бір кәсіптегі еңбек нарығындағы адамдардың мінез-құлқындағы гендерлік айырмашылықтар олардың қоғамда белгілі бір жыныс үшін «табиғи» және логикалық деп қабылданған әлеуметтік функцияларды орындауының салдары болып табылады*. Тарихи тұрғыдан алғанда, әлеуметтік рөлдердің бөлінуі әйелдердің бала көтеру, үйді «сақтау» және үйдегі жайлылықты сақтау қабілетімен байланысты болды. Бала тәрбиесімен де әйелдер айналысты [50]. Өз кезегінде ер адамның басты міндеті отбасының қауіпсіздігі мен материалдық табысын қамтамасыз ету болды. Әйелдердің нарықтағы жұмысқа орналасу тарихы рөлдердің гендерлік бөлінуі экономикалық тұрғыдан ұтымды деген болжамды ұзақ уақыт қолдады. Әйелге үй шаруашылығын жүргізу немесе еңбек нарығына шығу үшін не тиімді екенін анықтау үшін жағдайды ұтымды талдап, қай жұмыстың жақсы төленетінін анықтау қажет. Егер әйелдің нарықтағы жұмысы ер адамның жұмысынан төмен төленсе, ал оның әртүрлі шаруашылық міндеттерін орындаудағы өнімділігі ер адамнан жоғары болса, онда отбасының материалдық табыс алуын қамтамасыз ететін күйеулердің еңбек нарығында таңдау беріп, ал әйелдері үй шаруашылығымен айналысады. Егер әйелдер де еңбек қатынастарының қатысушысы болса, онда олар аз жұмыс істеуі керек, соғұрлым олардың табысының деңгейі төмен, яғни жұмыспен қамту деңгейі жалақы деңгейіне пропорционалды болады.

*И4: «Менің әйел ретінде көзқарасым, егер әйел бір баланы дүниеге әкелсе, жұмыс уақыты бір сағатқа, екі баланы әкелсе жұмыс уақыты екі сағатқа, ал төрт бала әкелсе және одан да жоғары болса төрт сағатқа кемуі әділ түрде еңбек бөлінісінде өз реттілігін табар еді. Сол кезде әр баланың еншісінде бір сағат уақыт болады, ана балаларына алаңдамай қызметін де атқарып, балаға қажетінше уақыт да бөлетін мүмкіндік туар еді. Ал жалақысы ер адамнан кем болмаса әрине құба құп. Өзімнің 5 балам бар, маслихаттағы жұмыс көп уақыт алады, алаңым балалар, қоғамдық жұмыс та жаныма жақын. Таңдау жасағым келмейді, егер осындай мемлекет тарапынан жұмыс уақытына аналарға өзгеріс енгізгсе қалған жұмыс уақытын өте ұтымды да тиімді өткізер едік деп ойлаймын өз басым».*

Гендерлік сегрегацияның тағы бір негізі жұмыс мазмұнының еркекке тән және әйелге тән деген типтік идеяларға сәйкестігі болуы мүмкін. Осылайша, жүргізген зерттеуге сәйкес қызметтегі респонденттердің көпшілігі мамандықтың «ер» бейнесін физикалық еңбекпен, тәуекелге бару және жауапкершілікті алу қабілетімен, сондай-ақ құрал-жабдықтармен жұмыс істеумен байланыстырады, ал «әйел» мамандығының имиджіне қамқорлық аясы кіреді. Балалар, әлеуметтік салада және атқару қызметтерінде жұмыс істейді. *Кәсіби сегрегацияны респонденттердің көпшілігі заттардың табиғи тәртібі ретінде қабылдайтынын және жыныстар арасындағы биологиялық айырмашылықтарда жатқан ұтымды түсіндірме табатынын айтады.* Дегенмен, кейбір респонденттердің мәлімдемелерінде ерлердің артықшылығын физикалық тұрғыдан әлеуметтікке айналдыратын кемсітушілікке нақты сілтемелер бар. Мұндайда ер мінезге тән жігерлік, ымырасыздық, шешімділік сияқты қасиеттер аналықпен байланысты әйелдік бейімделгіштікке қарсы қойылады. Бұған әртүрлі өмірлік басымдықтар туралы идеялар қосылады, нәтижесінде «ерлердің» жұмысы «әйелдерге» қарағанда мәртебеге ие болады.

Күнделікті санада кәсіби қызмет салаларын «ер» және «әйел» деп жіктеу туралы тұрақты идеялар бар.

*И8: «Тіпті жұмыс үстінде шай ішіп, түскі ас ішкен кезде де әйел мамандар ер адамдардың артынан үнсіз ыдысын жуып, дастарханын жаяды. Төрге ерлерді отырғызып, әбден күтумен боламыз. Дәл солай ерлер тарапынан жұмыс барысында әйелдерге қамқорлықты байқамадым»(езу тартты).*

Жұмыстың кәсіби сегрегациясы гендерлік рөлдер туралы стереотиптерді өмірдің жеке сферасынан жұмыспен қамту саласына ауыстыру арқылы анықталады. Осылайша, білім беру саласы негізінен әйелдерді жұмыспен қамту саласы болып көрінеді. Бастауыш, орта және кәсіптік білім беру кезеңдерінде педагогикалық ұжымды негізінен әйелдер құрайды. Мұны әйелдің психологиялық ерекшеліктерінің педагогикалық іс-әрекетке көбірек сәйкес келуімен түсіндіруге болады. Әйелдер ерлерге қарағанда қарым-қатынасты басқаша қалыптастырады, әртүрлі вербалды емес қарым-қатынас құралдарын пайдаланады, қолайлы орта мен қолайлы атмосфера жасайды, жас мамандардың тұлғалық қасиеттерін дамыту қабілеті аналық көрініске тән.

Дегенмен, нарықтық қатынастар дәуіріне аяқ басқан жоғары білім беру саласы күрделі өзгерістерді бастан кешіруде. Жаһандану дәуіріне байланысты дүниені қабылдаудағы өзгерістер білімнің жаңа концепциясын құру қызметін атқарды. Университет құрылымының барлық құрамдас бөліктерін түрлендіретін, университеттерді әдеттегі қабылдаудан ерекшеленетін ұйымдарға, атап айтқанда «экономикалық корпорацияларға» айналдыратын жоғары білімнің жаңа «идеалды түрі» құрылуда деп айта аламыз.

Коммерцияландырудың қазіргі тенденциясы АҚШ-қа тарады, онда мемлекет барлық университеттердің шығындарының 30%-дан аспайтын бөлігін өтейді. Қалған қаражат басқа көздерден тартылуы керек. Ондағы жоғары білім кәсіпкерліктің бір түріне айналады [51]. Бүгінде еліміздің жоғары білімі жартылай осындай жүйеге көшті. Сыртқы факторлардың әсерінен университеттер білім өндірілетін және таратылатын коммерциялық кәсіпорындарға айналуда. Факультеттер, ғылыми орталықтар мен зертханалар бәсекеге қабілеттілікті сақтауға және табыстылықты арттыруға жауапты. Оқытушылар университеттің бренді мен атауына қосқан үлесімен, қорлар мен жеке демеушілерден алған гранттар санымен, олардың жалпы жетістіктеріне қосылғанымен және негізгі көздердің бірі болып табылатын студенттерді тарту қабілетімен бағаланады. Мемлекеттік емес университеттер қызметін сатып алатын студенттік клиенттерге көбірек тәуелді [52].

Осыған байланысты университеттің әрбір қызметкерінде корпоративтік басқару дағдылары бар, ал басқарушылық лауазымдарды ғылыми дәрежесі бар менеджерлер атқарады деп есептеу қисынды болар еді. Егер университеттерді корпорацияға айналдыру үрдісі байқалса, бұл жоғары оқу орындарындағы лауазымдарда да гендерлік теңсіздік бар дегенді білдіре ме, ал корпорацияларға тән кедергілер де әйелдердің университеттердегі мансаптық мүмкіндіктерін шектейді. Қазіргі қоғамда оқу орнының позициясы екі жақты позицияға ие. Бір жағынан, ғылым негізгі өндіргіш күшке айналуда, ақпараттың күші бар. Жоғары білім алудың құндылығы тез өсуде, мектеп оқушыларының көпшілігі оқуды аяқтағаннан кейін бірден жоғары оқу орындарына түседі, әрі қарай дамудың басқа мүмкіндіктерін қарастырмайды. Екінші жағынан, білім де, ғылым да толық көлемде бизнеске айнала алмайды, сондықтан олар тәуелді элементтер болып табылады. Мемлекетке бағыну білім беру саласының жұмыспен қамту саласы ретінде беделінің төмендеуіне, ал қаржыландырудың жетіспеушілігі жалақының төмендеуіне әкеледі. Жалпы білім беру мекемесіне әсер ететін негізгі тенденция - мектеп мұғалімі немесе университет оқытушысы мамандығының беделінің төмендеуі. Бұл экономикалық және әлеуметтік қатынастардың өзгеруіне байланысты. Мұғалім мамандығының беделі мемлекет пен қоғамның жоғары білім беру саласына деген көзқарасына, оның тиімділігін бағалауға негізделеді. Бедел түсінігі екі құрамдас бөліктен тұрады. Біріншісі - ішкі, яғни мұғалімнің қызметін бағалаудағы студенттер. Әдетте, бұл мұғалімдік дағдыларды, эрудицияны, жинақталған өмірлік тәжірибені және өзін көрсете білуді бағалау арқылы жүзеге асады. Екінші құрамдас - сыртқы жағы, ол еліміздің білім беру саясатының стратегиялық басымдықтарын қамтиды және мемлекет пен қоғамның қатысуымен қалыптасады.

Соңғы уақытта тұтынушылық қоғамға көшу кезінде ғылыми капиталды құру сұранысы азая бастады. Білім және жоғары білім беру мәселелері екінші жоспарға түсіп, нәтижесінде мамандық беделі төмендейді. Педагогикалық ұжымның орташа жасын еске түсірсек, бұл фактіні растау оңай. Өндіріске жас мамандардың келуі мұғалім мамандығына деген сұранысты көрсетсе де, қазір жас ұрпақ жалақысы жоғары жұмыс орындарына баруға ұмтылуда. Жоғары білім берудегі мұғалім мамандығының беделінің төмендігін түсіндіретін бірнеше себептер бар. Біріншісі - еңбек нарығында бұл мамандыққа сұраныстың төмендігі. Екіншісі - төмен жалақы (маңыздылығы қоғамдағы сұраныстан кем емес). Кеңестік кезеңде оқытушының жалақысының мөлшері ғылыми дәрежеге байланысты болды. Әрбір университет лауазымына белгілі бір жалақыны белгілейді, ол иеленушінің ер немесе әйел болуына қарамастан өзгермейді. Мұғалімдер толық емес жұмыс күнімен жұмыс істеуге мәжбүр, бұл ғылыми мансаптың дамуын бәсеңдетеді, кейде тоқтатады. Келесі себеп - оқытудың формалды жағының күшеюі. Мұғалімдердің есеп беру, оқу-әдістемелік құжаттаманы жаңарту, жаңартылған білім беру стандарттарына сәйкес білім беру бағдарламаларын түзету салдарынан оқушылармен жұмыс істеуге уақыты мүлдем жоқ. Еңбек нарығын талдауға қайта оралсақ, кеңестік кезеңнен бері жұмыспен қамту секторы гендерлік бейтарап болмаған елеулі өзгерістерге ұшырағанын атап өткен жөн. Бұл олардың Кеңес өкіметі кезіндегі еңбек қызметін жоққа шығармайды, бірақ ол кезде еңбек құқықтан гөрі парыз болды. Әрине, әйелдің ана болуға және жұмыс істеуге құқығы болды, әйел не істегісі келетінін өзі таңдай алады [53]. *Нарық әйелге жанұялық жауапкершілікті кәсіпқойлықпен ұштастыра отырып, жұмыс таба алатын мамандықтардың кең таңдауын қамтамасыз етті. Әйелдердің еңбек нарығына шығуын отбасының материалдық қажеттіліктерінің артуы, өзін-өзі кәсіби маман ретінде жүзеге асыру, өзін-өзі растау және тану қажеттілігімен түсіндіруге болады. Дегенмен, «еркек асыраушының» рөлі қоғамдық санада берік орныққан, бұл гендерлік теңсіздік тақырыбын әлеуметтік-экономикалық зерттеулер үшін ең танымал тақырыптардың біріне айналдырады*. Кеңестік кезеңдегі әйелдер мен ерлердің кәсіби жарамдылығы туралы түсініктер адамдардың санасында гендерлік кәсіптік сәйкестіктерді берік бекітті, бұл әлі күнге дейін адамдардың жұмысқа орналасу тәртібі мен кәсіп таңдауына әсер етеді. Жынысына байланысты кәсіптік сегрегацияға қатысты теріс пікір қызметкерлерге де, жұмыс берушілерге де тән екенін атап өткен жөн. Бұл «ер», «әйел» немесе «гендерлік бейтарап» болуы мүмкін «кәсіптің гендерлік бейнесі» түріндегі стереотиптерді түсіндіреді. Р. Анкер тік сегрегацияға әсер ететін стереотиптердің үш тобын анықтайды. Позитивті мамандықтарға қамқорлық, білім беру, оқыту дағдыларын, сондай-ақ қолмен жұмыс істеу қабілетін қажет ететін мамандықтар жатады. Жағымсыз стереотиптерге әйелдердің ерлерге қарағанда төзімділігі мен физикалық күші төмен сияқты сипаттамалар жатады; Әйелдердің нақты ғылымдарға бейімділігі азырақ, бұл ойлаудың басқа принципін көрсетеді. Олардың пайымдауынша, әйелдер қауіпті жағдайда ауыр жұмысқа араласпауы керек және басшылық қызметке ұмтылмауы керек. Ал стереотиптердің соңғы тобы «басқалар» деп анықталды. Р. Анкер бұларды жоғары жалақыға деген төмен қажеттілікті, орындау қабілетінің жоғарылауын қамтиды деп санайды.

Әлеуметтік іс-әрекеттер және үй шаруашылығының міндеттеріне қатысу қажеттілігі. Дәл осындай жағдай «жұмыс орнының гендерлік бейнесінде» орын алады. Егер адамдар өздерінің жұмыс орнының гендерлік сипаттамаларын жынысымен анықтауға бейім болса, онда жұмыс берушінің көзқарасы басқаша болуы мүмкін.

Сонымен қатар, әйелдердің жұмысқа тұруына және мансап сатысымен жоғары көтерілуіне тек таңылған гендерлік рөлдер мен стереотиптер түріндегі кедергілер ғана бөгет келтірмейді. Осылайша, гендерлік сегрегация екінші атауға ие болды - «әйнек төбе». «Шыны төбе» - бұл мансап иерархиясының белгілі бір деңгейі, одан жоғары әйелдердің көтерілу мүмкіндігі іс жүзінде жоқ [54]. Бұл гендерлік сегрегацияны Қазақстанда мемлекеттік қызметкерлер арасынан кеңінен байқауға болады. Тек қана министірліктің өзінде әрбір министрдің вице министр қызметінде әйел адам немесе әкімнің әйел адам емес орынбасары әйел адам екенін статистикадан айқын көреміз.

«Шыны төбенің» рөлі туралы алғашқы гендерлік зерттеулер 1970 жылдары Америка Құрама Штаттарында пайда болды. Зерттеушілердің алдында басшылық қызметтерді неліктен негізінен ер адамдар атқарады деген сұрақ туындады. Осылайша, 1970 жылы АҚШ-та әйелдер менеджерлерінің үлесі 16% болса, 1990 жылы ол 39%-ға дейін өсті [55]. Кейінірек бұл термин басқа әлеуметтік топтарға: жыныстық азшылықтарға, ұлттық топтарға ассимиляцияланды. Г. Пауэлл екі жүйенің ішінде басқарушы лауазымдарды атқаратын әйелдер үлесінің өсуінің себептерін түсіндірді. Біріншісіне ол бизнес-кәсіпкерлік саласындағы білім деңгейінің өсуін жатқызды. Екіншісі қолайлы кандидаттар санының азаюын қамтиды, өйткені индустриалды дамыған елдерде туу деңгейінің төмендеуі, жұмыспен қамтуда гендерлік теңдік үшін жағдай жасауға бағытталған заңнамалық базадағы өзгерістер, сондай-ақ экономикадағы құрылымдық өзгерістер қызмет көрсету саласына баса назар аударылады. Оның пікірінше, әйелдердің корпоративтік баспалдақтың шыңына көтерілуіне әлеуметтік кедергілер бар. Тарихта көптеген ғасырлар бойы патриархалдық қоғамдық жүйе мен ерлердің әйелдерге үстемдігі үстемдік етті [56].

Бұл әйелдердің қазіргі жағдайына үлкен әсерін тигізді. Олардың биліктің жоғарғы эшелонында болуы ерлердің дәстүрлі жоғары мәртебесін бұзады. Осылайша, Г. Пауэлл мен Баттерфилд зерттеу жүргізді, онда олар көптеген қоғамдарда көшбасшылық және басқару идеясы адам бейнесімен байланысты деген гипотезаны растады, өйткені бұл құбылыстар динамиканың, беріктіктің және шешімділіктің көрінісін қамтиды. Зерттеуге бизнесті басқару мамандығының бакалавриат және магистранттары қатысты, олардан табысты менеджер бейнесін сипаттау ұсынылды. Айта кету керек, екі жыныстың өкілдері еркекке тән терминологияны қолданған.

Мұндай іріктеу әйелдердің басқарушылық мансапта жоғарылауына сөзсіз кедергі келтіреді, көптеген табысты көшбасшылар мен менеджерлер бар, олардың көпшілігінде жоғарыда сипатталған сипаттамалар бар. Ірі корпорацияларда тік сегрегация көлденең сегрегациямен толықтырылады. Нәтижесінде әйелдердің тік мансаптық өсуді қамтитын әрекеттерге қол жетімділігі азаяды. Болашақ қызметте бұл кедергілерге тап болу ықтималдығы ішінара кәсіби білім беруді таңдаумен анықталады. Осылайша, әйелдер көбінесе мансаптық өсуді қамтамасыз ете алмайтын қызмет салаларын таңдайды. Бұған мысал ретінде әйелдер көбірек ұсынылған бухгалтерлік жұмысты келтіруге болады, бірақ бухгалтерлер топ-менеджерге өте сирек өседі. Тік және көлденең сегрегацияның үйлесуі салалық деңгейде, табысы төмен, қаржылық және экономикалық ресурстарға қол жетімділікті аз қамтамасыз ететін, демек, билік құрылымдарына шектеулі қолжетімділікті қамтамасыз ететін салаларда әйелдердің шоғырлануы орын алуы мүмкін [57].

Адами капитал мен білімдегі айырмашылықтар. Біз жоғары лауазымдарда жоғары сапалы адами капиталға сұраныс туралы айтып отырмыз. Ол жоғары білім алу арқылы ғана емес, сонымен қатар біліктілікті арттыру курстарынан өту, елеулі жұмыс тәжірибесін алу, басқарушылық мансапқа қажетті жеке қасиеттерге ие болу арқылы қалыптасады. Егер ер адамдар көшбасшылық позицияларды иеленуге бейім болса, бұл адами капиталдың жоғарылағанын және білімнің жоғары деңгейін көрсетеді. Дегенмен, бұл түсініктеме ретроспективаға көбірек тән. Қазіргі уақытта қазақстандық әйелдердің жоғары білімі бар. 1990-шы жылдардағы әйелдердің мансабын зерттеу әйелдердің жоғары білім деңгейіне байланысты мансаптық табыстың төмен екенін көрсетті.

Адами капиталдағы айырмашылықтар білім беру құрылымында да болуы мүмкін. Қазақстанның еңбек нарығындағы топ-менеджерлердің позицияларын зерттеуге сәйкес, әйелдер көшбасшылық лауазымдарда сұраныс азырақ білім алу ықтималдығы жоғары. Бұған гуманитарлық және педагогикалық білім жатады, ал менеджерлер арасында ең көп таралғаны экономикалық және техникалық білім болып табылады.

*Адами капиталдағы айырмашылықтың маңызды себебі - балалардың тууы мен тәрбиесіне байланысты жұмыстағы үзілістерге байланысты жұмыс тәжірибесінің қысқаруы, біліктілігін арттыруға уақытының аздығы.*

Басқару стилінің де маңызы зор. Әйелдер жұмсақ, икемді және қақтығыс жағдайында шешімді қалай табуға болатынын біледі, ал ерлер динамизм мен үстемдік пен артықшылықты пайдалану қабілетін көрсетеді. Осылайша, жалпы бизнес және оның ішінде қазақстандық бизнестің институционалдық ерекшеліктері «ер» басқару стиліне үлкен сұраныс болатын жағдайды тудыруы мүмкін.

Себептердің келесі тобы гендерлік рөлдердің айырмашылығына қатысты. Әйелдер үй міндеттерін орындауға көп уақыт пен күш жұмсайды, ал олардың еңбек қызметі үшін ресурстары аз. Бұл «сыртқы» шектеулер қалыптасуда іргелі болып табылады. Мінез-құлық пен мотивациядағы «ішкі» айырмашылықтарды ескеру қажет. Сонымен қатар, әйел жынысының әлеуметтік құрылымы баламалы мінез-құлықты болжайды. Әйелдер бизнесте де, отбасылық өмірде де өнімді және табысты бола алады немесе отбасылық және жұмыс әрекеттерін біріктіре алады, сондықтан мансаптық биіктерге ұмтылмауы мүмкін. Ер адамдарда мұндай мінез-құлық таңдауы жоқ, олар үшін мансап пен сәттілік - мінез-құлықтың жалғыз нұсқасы.

Корпоративтік және әлеуметтік институттардағы әртүрлі жыныстағы қызметкерлерге қатысты мінез-құлықтың белгілі бір үлгілерін жеке топ ретінде анықтауға болады. Осылайша, қоғамның бүкіл дамуында ерлерге әйелдерге «рұқсат бермейтін» белгілі бір аймақтар тағайындалды. Мысалы, бизнес және шешім қабылдау салалары. Бұл аймақтар ерлердің әлеуметтік желілерінде салынған. Ер адамдар ресурстар мен ақпаратты басқарады. Бейресми байланыс ерлердің мүдделерін ескере отырып құрылады. Әйелдер бұл жерде бөтен адамдар және бұл жүйеге кіре алмайды, дәлірек айтсақ, жүйе әйелдер үшін жарамсыз етіп жасалған. Бұл жағдайда «әйнек төбе» стереотиптерге, корпоративтік ережелерге, сондай-ақ кәсіби ерлер қауымдастығының ережелеріне байланысты бар. Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, қазіргі уақытта елімізде әйелдердің еңбек қатынастарына қатысу деңгейі әлемдік стандарттар бойынша айтарлықтай жоғары екенін атап өтеміз. Әйелдер динамикалық әлеуметтік-экономикалық процестерге еніп, көшбасшылардың статустық рөлдерін де, әртүрлі функционалдығы бар бағыныштылардың рөлдерін де атқарады. Қазақстанның 2018 жылғы статистикалық деректері бойынша экономикалық белсенді жастағы әйелдердің 88,3% экономикалық белсенді халықтың бөлігі болды. Салыстыру үшін айтсақ, 2010 жылы бұл көрсеткіш 63,8 пайызды құраған [58]. Әйелдердің еңбек өміріне қатысу деңгейінің жоғарылауын жоғары білім алудың қолжетімділігі мен беделінің жоғарылауымен түсіндіруге болады.

Әлеуметтанушыларының зерттеуі бойынша, жұмыс істейтін әйелдердің жартысына жуығы (47%) жоғары және орта біліктілік деңгейіндегі мамандар.

Жұмыспен қамтуда гендерлік сегрегацияның пайда болуының негізгі тетіктері бәсекелестік (нарықтық), әлеуметтік-мәдени және әлеуметтік-психологиялық механизмдер болып табылады. Біріншісі, әйелдердің әлеуметтік қоры төмендігі олардың бәсекеге қабілеттілігін төмендетеді. Нәтижесінде әйелдердің мансабы аз табысты және аз серпінді. Сонымен қатар, әйелдердің әлеуметтік қоры аз деген тұжырымға күмән келтіруге болады, бұл еңбек нарығында әйелдерге қатысты кемсітушілік проблемасын тудырады, өйткені жұмыс берушілер оларды жете бағалап, олардың ерлермен бәсекелесу мүмкіндігін төмендетеді. Екінші механизм мамандық таңдауда шекараны анықтайтын гендерлік стереотиптердің болуымен анықталады, яғни адамдардың санасында негізінен ерлер болуы мүмкін мамандық топтары туралы түсінік қалыптасады.

Әлеуметтік-психологиялық механизм тұрғысынан ерлер мен әйелдер туралы орташа статистикалық түсініктер ерекшеленеді. Біз ер адамнан әрқашан байыптылық, төзімділік, табандылық, әлеуметтік тұрақтылық, сенімділік күтеміз. Әйел еркек сияқты болмауы керек. Ол жұмсақтық, жылылық, мейірімділік, үлкен эмпатия, қабылдаудың нәзіктігі, дұрыстығы және т.б. болуы керек. Сондықтан ол үшін кәсіби құндылықтардан гөрі отбасылық құндылықтар маңыздырақ болуы керек. Екінші және үшінші механизмдер бір-бірімен байланысты болуы мүмкін, өйткені әйел белгілі бір қоғамда қалыптасқан тұрақты гендерлік стереотиптердің қысымымен өзін-өзі кемсітумен айналысады.

Қорытындылай келе, гендерлік сегрегация әйелдер мен ерлердің мәртебесін, беделін, еңбек жағдайлары мен табысын айқындайтынын, сондықтан қоғам өмірінің барлық дерлік салаларында көрінетін қоғамдағы гендерлік иерархияны сақтайтынын және қайта жасайтынын атап өткен жөн.

2021 жылғы мәліметтер бойынша әйелдердің орташа айлық атаулы жалақысы 220 160 теңгені, ерлердің орташа айлық атаулы жалақысы 281 239 теңгені құрады. Абсолюттік мәнде айырмашылық орташа алғанда шамамен 61 079 теңгені құрады, пайыздық мәнде гендерлік алшақтық 21,7% (2020 жылы 25%) [59].

«Еңбек ақы төлеу дифференциалдары орындалған жұмыстар мен кәсіпорындардың шаруашылық қызметіне байланысты ерекшеленеді. Ең жоғары жалақы кен өндіру өнеркәсібінде және карьерлерді қазуда - 503 930 теңге, ең төменгі жалақы ауыл, орман және балық шаруашылығында -150 705 теңге болды», - деп нақтылады Ұлттық статистика бюросы [60].

**1.3** **Үй еңбегі мен міндеттерін гендерлік негізде үлестіру**

Үй шаруашылығының міндеттерін бөлудің стереотиптік жолдары керісінше, қазіргі қазақстандық отбасындағы гендерлік кемсітушіліктің ең жарқын көріністерінің бірі болып табылады. Әйелдің «қосарланған жұмысы» - экономикалық қолдау үшін жұмыс істеу және үй шаруашылығының көптеген міндеттеріне жауап беріп келе жатыр. Отбасында әйелдің билігін жоғалту бұқаралық санада беделі төмен үй жұмысынан ер адамдар әдейі бас тартуымен де байланысты. Заманауи әлеуметтік-экономикалық жағдайда әйелдің отбасындағы бірнеше рөлдерді - әйел, асыраушы, ана, бюджетті басқарушы, үй шаруасындағы әйелдің қызметін орындауы және дәстүрлі түрде сақталған отбасындағы рөлі (мысалға келін) оның эмансипациясына әкелмейді, кей жағдайда әйелдің физикалық және психологиялық күйзелісін күшейтіп, бұл әйелдің идеологиясына қайшы келеді. Сонымен бірге, отбасы институтының трансформациялану тенденциялары контекстінде ерлі-зайыптылар арасында үй шаруашылығындағы еңбекті бөлу мәселелерін қарастырған жөн [61].

*Бірінші тенденция – отбасылық рөлдерді теңестіру бағытында бөлу туралы ерлі-зайыптылардың стереотиптік идеяларының құндылық деңгейінде трансформациясы.*

Ерлі-зайыптылар бұдан былай еркек асыраушы, отағасы және үй шаруасындағы әйел туралы гендерлік стереотиптерді ұстанбайды, күйеуінің үй шаруасына және бала тәрбиесіне қатысуын жоққа шығармайды. Көптеген отбасыларда өзін-өзі жүзеге асыру құндылықтары және жеке жетістіктер басымдық болып табылады; ерлі-зайыптылардың екеуі де көбінесе кәсіби салада өздерін дамытып, жүзеге асырғысы келеді; жұмыс олар үшін отбасын материалдық қамтамасыз ету құралы ғана емес, сонымен қатар тәсілі болады. Өзін-өзі көрсету және мансаптық өсу мүмкіндігі. Қазіргі ерлер мен әйелдердің жеке сферадан тыс жеке қажеттіліктерін қанағаттандыруға ұмтылуы дәстүрлі түрде орындалатын гендерлік рөлдердің жұмсартылуына әкеледі. Патриархалдық отбасына тән нормалар бірте-бірте жойылуда. Бірақ көп еліміздің өңірлерінде дәстүрлі түрде әйелдерге деген дискриминациялық иерархия әлі де жалғасын табуда. Нақты айтқанда ене, келін рөлі, шариғат бойынша некенің көмегімен тоқалдың орын алуы және полигинияның көбеюі, алып қашу сияқты көптеген қалыптасқан нормалар әлі де орын алып отыр. Сонымен қатар, қазіргі заманғы «тұтыну қоғамында» отбасы ерлер мен әйелдер психологиялық қолдау алуға тырысатын жалғыз орынға айналады, ал әйелі жаңа гендерлік рөлдерді алады: «психотерапевт», «қарым-қатынастың эмоционалды тұрақтандырғышы» [54, с. 256-260].

*Екінші тенденция - отбасыларға тұрмыстық қызмет көрсетуді техникалық жаңғырту, шектеулі таңдаудан мамандандырылған қызметтерді және тұрмыстық жұмыстарды орындаудың заманауи технологияларын пайдаланудың әртүрлі нұсқаларына көшу (автоматтандырылған тұрмыстық техника, азық-түлік пен азық-түлікті үйге жеткізу, онлайн сауда, тазалық қызметтері, шаруашылық міндеттерін орындау үшін жалдамалы жұмыс күшін пайдалану). Алдағы онжылдықта ерлі-зайыптылар үй жұмыстарына айтарлықтай аз уақыт жұмсайды және үй шаруашылығындағы міндеттерді бөлу мәселесі енді өзекті болмайды деп болжауға да болады.*

*Үшінші тенденция - балаларға жалпы және қосымша білім беру қызметтерін кеңейту. Балалардың білім алуы мен қабілеттерін дамытудағы міндеттерді орындау ауыртпалығын азайту үшін заманауи отбасы күтуші, тәрбиеші жалдап, үкіметтік емес мекемелер мен қашықтықтан оқытудың ұсыныстарын пайдалана алады.*

*Төртінші тенденция - демографиялық мәселені шешуге және отбасын материалдық қолдауға ғана емес, сонымен қатар балаларға арналған мемлекеттік білім беру жүйесін дамытуға, мектепке дейінгі мекемелерге кезектерді жоюға, балаларды қолдауға бағытталған белсенді қазақстандық мемлекеттік отбасы саясатын құру.*

- отбасына әлеуметтік қызмет көрсетудің мемлекеттік секторы

Ерлі-зайыптылардың теңдік құндылық бағдарларын қалыптастырумен бірге анықталған тенденциялар үй шаруашылығының міндеттерінің симметриялы бөлінуіне, оларды орындау уақытының қысқаруына және соның салдарынан отбасында гендерлік теңдіктің орнығуына әкелуі мүмкін. Оларды бұқаралық санада теңдік гендерлік мәдениетті қалыптастырудың ең маңызды субъектісі ретінде мемлекеттің, қоғамның және отбасының күш-жігерін біріктіру арқылы жүзеге асыруға болатыны анық [62].

Мәліметтердің біршама шашыраңқылығына қарамастан (зерттеу әдісіне, орналасуына, үлгісіне, бақылау бөлімшелерінің сипаттамаларына және т.б. байланысты) үй жұмысының басым бөлігі әйелдерге түсетіні даусыз шындық.

*Барлық дерлік дамыған және дамушы елдерде ерлер еңбек нарығында, ал әйелдер үйде көбірек жұмыс істейтін таңқаларлық тұрақты гендерлік еңбек бөлінісі бар. Бүкіл әлемде әйелдерге бала күтімі мен үй шаруашылығының ауыртпалығы жүктеледі. Әйелдер көп жағдайда үй жұмысын үйден тыс жұмыспен біріктіреді, бұл көбінесе дәстүрлі еңбек ресурстарының статистикасында көрсетілмейді. Ал еңбек нарығы да, үй жұмысы да ескерілгенде, әйелдер ерлерге қарағанда айтарлықтай ұзағырақ жұмыс істейді. Ерлі-зайыптылардың екеуі де үйден тыс жұмыс істесе де, әйелі әдетте үй шаруашылығының негізгі жұмыстарын орындайды.*

*Әлемнің барлық аймақтарында үй шаруашылығының ауыртпалығының шамамен 75% (аздап ауытқуымен) әйелдерге түседі* [52, с. 20-29]. *Көп дәлелдер отыз жылдан астам феминизмнің болғанына қарамастан, әйелдер (кейде балалар) негізінен тамақ әзірлейді, тазалайды, дүкенге барып, кір жуумен айналысады».* *Ерлер үшін үй бұл күш қуат алу, демалу орны болса, әйел адам үшін отбасы мүшелеріне қызмет көрсету орны болып қалып отыр.*

Сонымен қатар, барлық елде десек болады әйелдер ерлерге қарағанда көп сағат жұмыс істейтіні атап өтілді, *сонымен қатар ерте оянып, кеш жатуы да елде әйел адамның нормасына айналған* (бірақ табысы жоғары елдерде бұл гендерлік айырмашылық нөлге жуық болды). Жұмыс уақытының жалпы көрсеткішіндегі гендерлік алшақтықтың негізгі көзі нарықтық емес қызметке жұмсалған уақыт бойынша гендерлік айырмашылықтар болып табылады. Тіпті жұмыстың кең таңдауы және үлкен икемділік жағдайында әйелдер мен ерлер арасындағы дәстүрлі еңбек бөлінісі сақталады.

Американдық зерттеулердің нәтижелерін жалпылау ерлі-зайыптылардың сипаттамалары мен үй шаруашылығындағы міндеттерді бөлу параметрлері арасындағы ең тұрақты қатынастардың келесі тізімін береді:

- ерлі-зайыптылар арасындағы табыстың алшақтығы неғұрлым аз болса, үй жұмыстары соғұрлым біркелкі бөлінеді;

- ерлердің білім деңгейі неғұрлым жоғары болса, соғұрлым олар үй шаруасына қатысады;

- күйеуінің кәсіби мамандығының беделі неғұрлым жоғары болса, соғұрлым олар үй шаруасымен айналысады;

- отбасында күйеулері неғұрлым теңдік көзқараста болса, соғұрлым үй шаруашылығының еңбегі біркелкі бөлінеді;

- әйелдердің кәсібінің беделі үй жұмысына жұмсалатын уақытпен нақты байланысы жоқ;

- теңдік идеялары бар әйелдер үй шаруасына аз уақыт бөледі.

Қолда бар қазақстандық зерттеулердің ең салмақты нәтижелері бойынша жағдай келесідей:

- ерлер мен әйелдердің жалпы еңбек шығындарының деңгейі (уақыт бойынша бағалау) салыстырмалы түрде жақын (тиісінше: 45% және 55%); отбасының нарықтық еңбегінде ерлер 62%, әйелдер - 38%; отбасылық үй шаруашылығындағы еңбек шығындарында ерлердің үлесі - 31%, әйелдер - 69% [52, с. 21-26];

- еңбек нарығындағы ерлердің жұмыспен қамтылуының артуы әйелді үй шаруашылығына көбірек уақыт бөлуге мәжбүрлейді, ал әйелдердің ақылы жұмысының көбеюі оның үй еңбегіндегі үлесін азайтса да, орындалмай қалған үй жұмысы әйелдің мойнына жүктелмейді. Aдам - оның үй шаруашылығының жұмысы абсолютті емес, салыстырмалы түрде ғана өседі, алынған табысқа қатысты бірдей заңдылық табылды;

- үй жұмысының орташа мөлшері жасына байланысты емес, бірақ біз үлкен жас топтарына көшкен сайын ерлі-зайыптылардың екеуінің де үй шаруашылығына қатысуы азаяды;

- ерлі-зайыптылардың білімі жоғарылаған сайын олардың еңбек нарығында жұмысқа орналасуы және жалпы еңбек жүктемесіндегі ақы төленетін жұмыстың үлесі артады, ерлі-зайыптылардың білімі еңбекті қайта бөлуге (нарықтық та, үй шаруашылығы да) ешқандай әсер етпейді;

- жұмыс жүктемесінің бөлінуі отбасы мүшелерінің әлеуметтік-кәсіби мәртебесіне қатысты салыстырмалы түрде бейтарап;

- анағұрлым либералды (консервативтік емес) гендерлік нанымдағы әйелдер отбасындағы еңбек бөлінісіне қанағаттанады.

Отбасындағы шаруашылық міндеттерін бөлудегі тұрақты асимметрияның көптеген фактілері түсіндіру мен концептуализация сияқты сипаттауды қажет етпейді. Түсініктемелердің сипаты жалпы ғылымның категориялық және концептуалды құрылымымен де, жеке теориялар мен жеке ғылыми пәндердің парадигматикалық ерекшеліктерімен де анықталады. Барлық түсіндірулердің ортақ белгісі, әрине, үй шаруашылығын (ұйымдастыру тәртібі, үй шаруасын бөлу сипаты және т.б. тұлғааралық қатынастар). Түсіндірмедегі айырмашылықтар абстракцияның жеткілікті жоғары деңгейінен басталады және ең алдымен интерпретатордың әлеуметтік табиғаты идеясының қандай нұсқасымен (объективистік, субъективисттік, модернистік, постмодернистік, тұтастық, реалистік және т.б.) байланысты [63].

Түсіндірудегі айырмашылықтың келесі деңгейі тәртіптік. Біздің жағдайда негізгі сөз «жұмыс» болғандықтан, үйде жұмыспен қамту экономистер арасында үлкен назарға ие болды және ол зерттеу жалғасын табуда. Экономикалық мінез-құлықты салыстырмалы түрде автономды деп жіктей отырып, экономикалық зерттеушілер көбінесе үй шаруашылығын табиғи өнімдер мен қызметтер түріндегі жеке қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін экономикалық функциялардың жиынтығы ретінде қарастырады.

60-шы жылдарға дейін ХХ ғасырда маркстік саяси экономия өкілдері негізінен үй шаруашылығын экономикалық талдауға қызығушылық танытты. Марксизм экономикалық қатынастар қоғамның негізі болып табылады, ал саяси, идеологиялық және т.б. қондырманы білдіреді, тек салыстырмалы түрде негізден автономды болып табылады деп тұжырымдай отырып, өндіріс қатынастарына басты назар аударатынын еске салу керек. Отбасы және үй жұмысы мәселелеріне келсек, марксистік бағыттағы зерттеушілер үшін бұл, әдетте, факультативтік сипатта. Қоғамдық іс-әрекеттің негізгі субъектілері -антагонистік әлеуметтік таптар, олардың арасындағы қарым-қатынастар қанаумен сипатталады, олар капитализм кезінде жалдамалы жұмысшылардың төленбеген еңбегінің бір бөлігін (артық құн) капиталмен иемдену нысанын алады.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты негізгі пікірталас үй шаруашылығы үстеме құн жасау көзі болып табыла ма деген сұрақ төңірегінде өрбіді:

- кейбіреулер үй жұмысының осындай екенін дәлелдеді, өйткені жалдамалы жұмысшының (ер адамның) жалақысына әйелінің оған қызмет көрсетудегі жұмысы үшін ақы кіреді (әйтпесе жұмысшы бұл қызметтерді нарықтық бағамен төлеуі керек);

- басқалары үй еңбегі (үй жануарлары мен өсімдіктерін өсіру және т.б. сияқты нақты өндірістік қызметті қоспағанда) үстеме құн тудырмайды және өмір салты стандарттарын орнату арқылы еңбектің нарықтық бағасының қалыптасуына жанама түрде ғана әсер ете алады деп есептеді. Сонымен қатар, үй шаруасындағы әйелдер «резервтік еңбек армиясының» маңызды бөлігін құрайтыны атап өтілді, олар әлеуметтік дағдарыс немесе экономикалық серпіліс кезінде қосымша жұмыс күші ретінде пайдаланылуы мүмкін немесе қазіргі уақытта жұмыс істейтін жұмысшыларға ескерту ретінде қызмет етеді [64]. Дағдарыс жағдайында - қақтығыстарға байланысты олардың орнын басатын басқа үміткерлер болуы мүмкін [65].

Неоклассикалық және нео-институционалдық дәстүрлер үй шаруашылығының экономикасына барабар жаңа теориялық экономикалық тәсілдер мен схемалар ретінде қарастырылады. Оның үстіне біріншісі ресурстар теориясымен, «жаңа үй шаруашылығы» және салыстырмалы өнімділік теориясымен, ал екіншісі неке қатынастарының транзакциялық шығындар теориясымен ұсынылған.

Тұтастай алғанда неоклассикалық дәстүр басқа адамдармен эмоционалды түрде байланысы жоқ, тек өз мүдделеріне қатысты оқшауланған субъект - «homo ekonomikus» үлгісіне негізделген өте ұтымды көзқараспен сипатталады.

Ресурстар теориясы тұрғысынан үй жұмысы (әрқашан белгілі бір ресурстарды қажет ететін кез келген жұмыспен салыстырғанда) спецификалық болып табылады, өйткені оған қажетті ресурстар, әдетте, орындаушының ерекше физикалық, психикалық немесе біліктілік сипаттамаларымен байланысты емес. Көп жағдайда үй жұмысы тек бос уақыттың болуын талап етеді. Ал жұмысы аз немесе еңбек нарығында сұранысқа ие адамдарда бұл негізгі ресурс бар. «Ресурстардың жарамдылығы» (отбасының ресурстық әлеуетін ұтымды бөлу) қағидасына сәйкес ерлі-зайыптылардың басым жұмысы не еңбек нарығында, не үй шаруашылығында орын алады.

Гари Беккердің «Жаңа үй экономикасы» (ресурсқа негізделген тәсілдің дамуы) отбасы «отбасылық капиталды» жасайтын өндірістік бірлік ретіндегі идеяға негізделген. Оны өндірудегі негізгі ресурстар нарықта сатып алынған тауарлар мен қызметтер және отбасы мүшелерінің уақыты болып табылады [66]. Уақыттың құны мүмкіндік шығындарымен анықталады (яғни, жалдамалы жұмысшылардың үй жұмыстарын орындауы үшін ықтимал нарықтық бағасы). Пайдалылықты барынша арттыра отырып, отбасы үй шаруашылығында және еңбек нарығында еңбекке жұмсалған баға мен уақыт арақатынасын есептеуге мәжбүр. Дәстүрлі қоғамда (ондағы әйелдер, әдетте, «нарықтық адами капитал» мөлшері бойынша ерлерге қарағанда төмен болғандықтан) күйеуі үйден тыс жұмыс істегенде, ал әйелі болса отбасы үшін тиімдірек үй шаруасымен айналысады. Заманауи жағдайларда әйелдердің білімі мен біліктілігінің артуына байланысты олардың үй шаруасы «қымбатталады», үй шаруашылығындағы міндеттерді бөлу сипаты туралы шешім қиындап, үнемі бақылау мен нақтылауды талап етеді. Ерлі-зайыптылардың үй жұмысына қатысу дәрежесін олардың еңбек нарығындағы өнімділігінің айырмашылығымен түсіндіру үшін алдыңғы тәсілдің нұсқасын қарастыруға болады: үй жұмысын нарықтағы өнімділігі төмен отбасы мүшесі орындайды (өнімділік материалдық сыйақы деңгейімен және мемлекеттік мәртебе иерархиясындағы лауазымдармен өлшенеді). Күйеуінің табысы мен мансаптық өсу қарқыны әдетте жоғары болғанымен және үй жұмысын әйелге тапсыру қисынды болар еді, еңбек нарығындағы ерлі-зайыптылардың материалдық және мәртебелік позицияларының өзгермелілігі (салыстырмалы өнімділік теориясына сәйкес) жанұядағы шаруашылық міндеттерін бөлуде көрініс табуы керек [67].

Жас неоинституционалдық дәстүр экономикалық институттардың жетекші рөліне баса назар аударады (қоғамның нормаларында, дәстүрлері мен мәдениетінде бекітілген байланыстар мен қатынастардың тұрақты жүйесі ретінде түсініледі), олардың жүйесі тұтастай алғанда (және біртұтас отбасы) олардың қоғамдық дамудың сипаты мен бағытын анықтайды. Мұнда отбасы бір жағынан оның мүшелерінің сыртқы орта өзгерістеріне бейімделуіне ықпал ететін, ал екінші жағынан әрбір серіктесті екіншісінің қанауынан қорғайтын бақылаушы құрылым ретінде қарастырылады. Біздің тақырыбымыз үшін отбасын, ең алдымен, отбасы мүшелері арасындағы ынтымақтастықтың әсерінен транзакциялық шығындарды азайтуға көмектесетін институт ретінде түсіну және бақылау шығындарын азайту арқылы некені сипаттау өте маңызды. Бұл жағдайда түсіндірудің негізі ойын теориясы болып табылады, ерлі-зайыптылар «келіссөздерге» қатысады, неке «жасырын (қарым-қатынас) келісім-шартқа» айналады, отбасы ішкі институционалдық құрылымы бар ұйымға айналады, отбасы стратегиялары транзакцияны барынша азайтудың нәтижесі болады. Ұзақ мерзімді тәуекелді қатынастарды қолдау шығындары.

Жаңа институционализм аясында Л. Болтански мен Л. Тевено конвенцияларының экономикалық теориясын атап өткен жөн, онда құндылықтардың бірнеше реттері кем дегенде алты әлеммен байланысты: нарықтық, өндірістік, тұрмыстық, азаматтық, пікірлер әлемі мен шабыт әлемі. Мұнда басты рөлді дәстүрлі және жеке қарым-қатынастарға, туыстық пен елдікке негізделген үй әлемімен іргелес жатқан нарық пен өндірістік әлемдер арасындағы қайшылықты байланыс/әрекеттесу атқарады. Бұл теорияның негізгі мәселесі - ымыраға келу келісімдері мен құндылықтарды негіздеудің қарама-қайшы тәртіптері арасындағы экономикалық өзара әрекеттесуді үйлестіру әдістері туралы мәселе.

Аталған экономикалық концептуализациялардың толығырақ берілуін бірқатар еңбектерде кездестіруге болады, сондықтан біз бұл жерде тек қана үй шаруашылығының еңбегін талдаудың экономикалық тәсілдерін сынаумен ғана шектелеміз.

«Жаңа үй экономикасы» концепциясына қатысты сындар төрт тармаққа дейін төмендейді:

- үй шаруашылығының «бірыңғай пайдалы қызметі» үлгіленіп, жеке шешімдердің маңыздылығы (үй шаруашылығы мүшелерінің арасында билікті бөлу мәселесі) еленбейді;

- экономикалық емес айнымалылар (әдеттер, дәстүрлер, діни артықшылықтар және т.б.) ұтымды есептеулерден тыс қалады;

- адамдардың жеке қалауы мен талғамындағы айырмашылықтарды елемеу қарама-қайшылықты түсіндіруге әкелетін теорияның тым күшті болжамы болып көрінеді;

- Г. Беккер моделіндегі себептілік қатарында логикалық бір бағыттылық болмайды, сондықтан себептер мен салдарлар орнын оңай ауыстырады [66, р. 496-516].

Неоинституционалдық концепциялардың негізгі сындарын екі тармақта жинақтауға болады:

- нақты эконометриялық талдауға негіз бере алмау.

- әлеуметтік риториканың көптігімен жалпы отбасы еңбегін бөлу транзакциялық шығындарды барынша азайту жөніндегі іс-әрекеттер нәтижесінде ұтымды қарастырылады. Қорытындылай келе, келесі пікірмен келісуге болады: «Ерлі-зайыптылардың мінез-құлқының ұтымдылығына баса назар аударатын таза экономикалық тәсілдер үй шаруашылығындағы әйелдер еңбегінің басымдылығын анықтайтын факторлар туралы сұраққа толық жауап бере алмады. Көптеген эмпирикалық зерттеулер қызғанарлық табандылықпен бұл тәсілдердің әмбебаптығына сенімге нұқсан келтірді». *Отбасы ішілік еңбек бөлінісінің социологиялық концептуализацияларының ішінде ең үлкені сөзсіз функционализм болып табылады. Функционалистік парадигма аясында әйелге экспрессивті, ал күйеуіне инструментальды рөл беріледі. Ол үйдегі қолайлы эмоционалдық климатты сақтауға жауапты, ол отбасына қаржылық қолдау көрсетуге және орнатуға (реттеу) жауапты сыртқы әлеуметтік байланыстар.* Мұндай рөлдік дифференциация, Т. Парсонстың пікірінше, жыныстар арасындағы биологиялық айырмашылықтармен емес, дамыған индустриялық қоғамның функционалдық императивтерімен анықталады, ол кез келген шағын әлеуметтік топтың (оның ішінде отбасы, үй шаруашылығының) ерекше рөлдік құрылымға ие болуын талап етеді [6, р. 3-25]. Елімізде ене және келін қарым-қатынасы мен орныққан туысқандық институт рөлдік дифференцияцияға ерекше орын береді. Гендер бойынша еңбек бөлінісі жеке тұлғаның дамуын қолдайды және отбасы институтын нығайтады деп сенген функционалист әлеуметтанушылар үй жұмысын экспрессивті «басқаларға қамқорлық жасаудың» ажырамас бөлігі деп санай отырып, ерекше атап өтпегені назарға алынады [68]. Үй шаруашылығындағы еңбек бөлінісінің шетелдік социологиялық концептуализацияларына шолуда мыналар айтылады:

- идеологиялық тамырластық концепциясы (адамды асыраушы ретінде қабылдаудың идеологиялық стереотипі оның үй шаруашылығына аз қатысуын негіздейді);

- «үй шаруашылықтарының стратегиялары» түсінігі (олар белгілі бір өмір сүру деңгейіне және әлеуметтік мобильділік деңгейіне қол жеткізу үшін үй шаруашылығы мүшелерінің ұжымдық күш-жігерін шоғырландыру тәсілі ретінде анықталады және үй шаруашылығындағы әртүрлі мүдделерді кешенді үйлестірудің нәтижесі болып табылады);

- «мәртебелік теориялар» (бұл жерде ерлі-зайыптылардың өзара күтулері және олардың отбасындағы нақты мінез-құлқы бір-бірінің әлеуметтік жағдайын бағалау нәтижесінде анықталады; статустардың анықталған дифференциациясы - ең алдымен гендерлік - өзара күтулер мен мінез-құлық үлгілері жазықтықта қалыптастырады. «Бұйрық және бағыну»);

- жыныстық-рөлдік теориялар (биологиялық немесе психологиялық редукция логикасын пайдалану, әйелдердің әлеуметтік және экономикалық кеңістіктегі позициясы өзгерген кезде аз ғана өзгеретін жыныстар мен мінез-құлық үлгілері арасындағы психологиялық реттелген эволюциялық және биологиялық анықталған айырмашылықтарға басымдық беру);

- мінез-құлық үлгілерін легитимизациялау теориялары (еркектер көшбасшылығының/үстемдігінің және әйелдердің бағынуының қоғамда қалыптасқан заңдылығы ерлерге үй шаруашылығына қатысу дәрежесін таңдау құқығын беретін отбасы деңгейіне аударылады; төмен беделді және күнделікті табиғатын ескере отырып үй жұмысы, ерлер, аталған таңдау құқығын пайдалана отырып, олардың мұндай жұмысқа қатысуын барынша азайтады).

Отандық әлеуметтануда үй шаруашылығындағы еңбек бөлінісін концептуализациялаудың мұндай алуан түрлі нұсқалары табылған жоқ; марксистік бағыттағы кеңестік (және көп жағынан орыс) әлеуметтану бұл мәселені өз мүдделерінің шетінде қалдырды. Тек әртүрлі әлеуметтік топтардың уақыт бюджетін, халықтың күнделікті өмірі мен өмір салтын әлеуметтануын және ішінара отбасы әлеуметтануын зерттеу аясында ғана бұл мәселелер шешілді.

20 ғасырда біршама егжей-тегжейлі эмпирикалық зерттеулер жүргізілді, бірақ олар теориялық схемаларға айналмады. 20-ғасырдың 90-шы жылдарына дейін үй шаруасына жұмсалатын уақыттың қысқаруы байқалса да (оның басым бөлігі, әрине, әйелдерге тиесілі), бұл үдерістің баяу жүріп жатқаны, ал 1990 ж. Тренд бағытын толығымен өзгертті, бұл Клецин А.А. Ерлі-зайыптылар арасындағы шаруашылық міндеттерін бөлу...халықтың көпшілігінің нақты жалақысы мен табысының төмендеуі жағдайында елдегі салыстырмалы әлеуметтік тұрақтылықты сақтаудың маңызды алғышарттарының бірі ретінде түсіндірілді.

Патриархалдық немесе эгалитарлық көзқарастарға келетін болсақ, ерлер мен әйелдердің үй жұмыстарының көлемінің олардың дәстүрлі немесе заманауи көзқарастарына тәуелділігі бар. Патриархалдық құндылықтарды ұстанатын респонденттер оларды ақылы және тұрмыстық жұмыспен қамтуды дәстүрлі бөлуде жүзеге асырады; Эгалитарлық индексі жоғары ерлер мен әйелдердің арасында ақылы және үйдегі жұмыспен қамтудың орташа көлемі салыстырмалы дерлік.

КСРО әйелдердің сайлау құқығынан айырылуымен күресуде жаңашыл және әлемдік көшбасшы болды және гендерлік айырмашылықтарсыз сайлау және білім алу құқығын енгізген алғашқылардың бірі болды, әйелдерге еңбек нарығына толық қатысуға мүмкіндік берді және мемлекет тарапынан бала күтімін қамтамасыз етті [4, с. 110-115]. *Неліктен әйелдердің білімі мен экономикалық белсенділігінің жоғары деңгейі экономикалық дамумен бірге гендерлік теңдікке әкелмеді? Бұл сұрақ әлі маңызды болып қалып отыр* (1-сурет)*.*



Сурет 1 - Жалақы төленбейтін үй жұмысына арналған уақыт бойынша гендерлік алшақтық, соңғы жыл көрсеткіші

Қазақстандық үй шаруашылығында ерлер мен әйелдердің жауапкершілік салаларына сәйкес келетін гендерлік сараланған мінез-құлық үлгілері күні бүгінге дейін сақталуда. Осы үлгілер шеңберінде үй жұмысына қатысу немесе араласпау «ерлер» мен «әйелдердің» символдық кеңістігін шектеуге мүмкіндік беретін «гендерлік шекара» түрі ретінде әрекет етеді. Сонымен қатар, әйелдер үшін үй шаруашылығына қатысу өлшемі іс жүзінде әлеуметтік мәртебенің жанама көрсеткіші болып табылады, ал жоғары мәртебе сонымен қатар үй шаруашылығына жұмсалған уақыттың жоғарылауына сәйкес келеді (ерлі-зайыптылар - азаматтық серіктестікте тұру - ажырасқан). Ерлер мен әйелдер арасындағы үй еңбегіне қатысудың бұл асимметриялық үлгілері қаншалықты тұрақты? Егер біз гендерлік концепциялардың логикасын ұстанатын болсақ (және оның қорытындылары біздің нәтижелерімізбен ішінара расталады), ерлер мен әйелдердің гендерлік сәйкестігін растау міндетін атқаратындықтан, үй шаруашылығындағы еңбекті жыныс бойынша бөлудегі асимметрия сақталуы керек [69]. Сонымен қатар, жеке саладағы еңбек бөлінісіне қатысты бүгінгі күні ұсынылып отырған теориялық түсініктемелердің бірін-бірі жоққа шығаратынына барлық зерттеушілер біржақты сенімді емес. Біз бұл көзқараспен толық келісеміз, әйтпесе үй шаруашылығы саласында логиканың бір ғана түріне орын бар екенін мойындауға тура келеді: не айырбастың экономикалық ұтымды логикасы (бір нұсқада немесе басқада) немесе барлық экономикалық ойларға қарамастан гендерлік сәйкестікті сақтаудың құндылық-рационалды логикасы (бірақ экономикалық тұрғыдан келешегі жоқ) логикасы [70]. Әйелдердің жұмысқа орналасу деңгейінің жылдам өсуі, олардың ресми иерархияның бұрын қол жетпеген деңгейіне енуі, олардың саясатқа қатысуының күшеюі, ең соңында, ажырасулар мен жалғызбастылар санының артуы сияқты факторларды ескеретін болсақ. Ата-аналық отбасы болса, үй еңбегін бөлу арқылы гендерлік сәйкестікті сақтау ресурстары негізінен таусылғанын мойындауымыз керек. Осыған байланысты кейбір БАҚ арқылы дәстүрлі гендерлік рөлдерді және үй шаруашылығындағы еңбекті гендерлік бөлудің патриархалдық үлгісін ілгерілету көбінесе тозған гендерлік тәртіпті жаңғырту әрекетіне ұқсайды [71]. Бұған соңғы жылдардағы зерттеу нәтижелері де дәлел*. Атап айтқанда, «30 жасқа дейінгі ерлер арасында патриархалдық отбасын жақтаушылар қатардағы әйелдерге қарағанда үш есе көп... жас отбасында жиі кездесетін отбасылық жанжалдар мен тұрақсыздық жас бозбала мен бойжеткендерге үлгі шаблоны ретінде алдын ала «бағдарланған» болып отыр*. Шынында да, барлық атрибуттары мен нышандарымен, соның ішінде күйеуін ошақ басында күтіп отырған жұмыс істемейтін үй шаруасындағы әйелдің гегемониялық үлгісі деп аталатын, жігерлі түрде даналықпен, білімді және тәуелсіз жас қазақстандық әйелдер арасында *түсіністікпен* жауап табатынын елестету қиын.

*И6:Бір отбасында қазақтың қызын батыр қыз деп өсіреді, үкілеп, білімін беріп, жан жақты дамытады. Бірақ тұрмысқа шыққаны сол екен парадигма өзгеріп сала береді, яғни ол үйде ол тек келін, ана, отбасы мен ошақ қасы оның басты орны. Қыз баланы отбасы білімге болуына үлкен күш салады, диплом алуың керек, тіптен екі диплом, үш дипломды алғанын да айта кету керек. Білім деңгейі қазақ қыздарының арасында өте жоғары.*

*И6:Тұрмысқа шығуың мұң екен, сол кезден бастап ортаң күрт өзгереді. Сен шай құйып, жолдасыңның отбасына қызмет жасағанда сенің дипломдарың және магистратураң ешкімге керек емес екен. Ол жерде ең бастысы ақ жаулығың, дұрыс сәлемің, үнсіз икемділігің өте маңызды. Бұл бір басқа әлем сияқты мен үшін. Сенде тек некелескен жолдасың бар және сен оның ұрпағын көбейтуің шарт. Сенің мансапты баспалдақта көтерілуің керек емес ешкімге. Сені жұмыста да: қайда барасың, тыныш отыр жұмыста, тағы бір бала туып кел онда деп айтады мен қалыптасқан көрініске ешкімді кінә таққым келмейді, бірақ біз әйелдер осыған жауапкершілік артуымыз керек. Болып жатқан оқиғаның үш қатысушысы бар. Ол мемлекет пен қоғам және әрбіреуіміз болып табылады. сол үштік ымыралы диалогта болуы керек деп ойлаймын.*

**2 ТӘУЕЛСІЗ ҚАЗАҚСТАННЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БИЛІК ҚҰРЫЛЫМЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ДИФФЕРЕНЦИЯ**

**2.1 Қазақстан Республикасы әйелдерінің Сенат пен Мәжілістегі саяси өкілдігі**

## IPU Parline рейтингіне сәйкес, 2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша Қазақстан Парламенттегі әйелдердің үлесі бойынша әлемнің 192 елінің тізімінде 76-шы орында. Жыл басында Қазақстан Республикасы Парламентінің төменгі палатасында 27,4%, жоғарғы палатада 18,8% әйелдер болды. Бұл тәуелсіздік алғаннан бергі ең жоғары көрсеткіш екенін айта кеткен жөн. Орталық Азия елдерінің ішінде әйелдердің парламенттегі өкілдігі бойынша ең прогрессивті Өзбекстан (53 орын, парламенттегі әйелдердің 33,3%), одан кейін Тәжікстан (81 орын, 27 пайыз), Түркіменстан (88 орын, 25,9%) және Қырғызстан (111-орын, парламентарийлердің 20,5%). Айтпақшы, бұл рейтингтің көшбасшысы - Руанда, бұл ел парламентінің төменгі палатасында әйелдердің 61,3%. Бұл ретте парламенттердегі әйелдердің орташа өкілдігі 25,9% құрайды [72].

2022 жылы елімізде ҚР Сенатында 9 әйел азаматы болса, 28 әйел адам Мәжілісте депутаттық мандатта, 1 әйел адам Үкіметте, 1 әйел азаматы облыс әкімдігінде қызмет жасады. Саясаттағы әйелдердің саны Қазақстанда қарқынды өсу деңгейін көрсетіп отырған жоқ. М. Вебер саясатты «билікке қатысу немесе билікті бөлуге ықпал ету ұмтылысы» деп анықтайды [45, с. 3-290]. Айта кету керек, саяси қатысу қарастырылатын тақырыптың негізгі термині болып табылады. Бұл тұжырымдаманың жалпы қабылданған түсіндірмесі жоқ. Біздің зерттеуімізде саяси қатысу азаматтардың сайлауға қатысуы ғана емес, сонымен бірге саясаттағы қызметті кәсіби негізде жүзеге асыруы деп түсініледі. Қазақстандық әйелдердің қазіргі саясатқа қатысу мәселесі зерттеушілердің қызығушылығын тудыруда. Халықаралық рейтингте Қазақстан бұл көрсеткіш бойынша шеткі орындарды иемденуде. Саясат тек парламентте жұмыс істеумен шектелмейтінін ескерсек, бұл рейтингтер қазақстандық әйелдердің саясаттағы шынайы жағдайына сәйкес келе ме? Ғылыми жарияланымдарды социологиялық талдау біздің еліміздегі саяси қатысудың және мемлекеттік биліктің дәл осындай гендерлік моделінің қалыптасуына әсер ететін факторларды анықтауға мүмкіндік береді.

Тәуелсіздік жылдарында әйел адамдардың «Қазақстан Республикасындағы сайлау туралы» Конституциялық заң мен «Саяси партиялар туралы» заңда біздің парламенттік тәжірибемізде алғаш рет әйелдер мен жастар үшін партиялық тізімге 30 пайыздық квота енгізілген нормалар қарастырылған болатын. «Бұл норма әйелдер мен жастарды парламент пен жергілікті өкілді органдарға тартудың тиімді тетігіне айналады, бұл олардың елдегі қоғамдық-саяси процестерге белсендірек қатысуына ықпал етеді», - деді Президент Қ. Тоқаев.

2023 жылғы 19 наурызға белгіленген Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісі депутаттарының кезектен тыс сайлауы Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің депутаттарын сайлау бойынша 29 бір мандатты аумақтық сайлау округі бойынша 609 кандидат ұсынылды: 7 саяси партиядан 79 кандидат, төрт қоғамдық бірлестіктен 5 кандидат, 525 немесе 86,21% өзін-өзі құрады деп ұсынылды. 29 сайлау округі бойынша Парламент Мәжілісі депутаттығына кандидаттарды тіркеудің нәтижелері төмендегідей: 435 кандидат (бір мандатқа 15 адам) тіркелді. 359 кандидат (82,53%) өзін-өзі ұсыну бойынша, 76 кандидат (17,47%) саяси партиялар бойынша. *Тіркелген Мәжіліс кандидаттарының 350-і (80,46%) ерлер, 85-і (19,54%) әйелдер.* Орташа жасы - 49,34 жас. Округтік сайлау комиссиялары ұсынған мәліметтер бойынша, ұсынылған 609 кандидаттың 45-і жеке арыздары бойынша тіркеуден бұрын кері қайтарылған, 435 кандидат тіркелген, 125 кандидатты тіркеуден бас тартқан, 4 кандидаттан бас тартылғаны анықталды. Тіркеуден бұрын кейін қайтарылған кандитаттардың ішінде әйел азаматтардың баршылығы айқын. Мысалға, Аида Әлжан, Әсия Толесова, Айгүл Жансерікова, Жанар Жандосова және тағы басқа кандитаттыққа ұсынған азаматтарды тіркеуден бас тартқан. Бұл жерде тіркеуден бас тартудың себептері әртүрлі, салық декларациясының есебінің дұрыс болмауы, сайлау алды үлесті қоса алмауы, құжаттар жинағының түгел болмауы сияқты себептермен кандидаттықтан түсіп қалған адамдардың феминді көрінісі байқалады. Яғни кедейліктің бейнесі жиі феминдік көріністі алса, сайлау кезінде сайлау алды қаржылық үлесті қосудың мүмкіндігі болмағанын айта кеткен жөн. Ал жергілікті маслихатқа тіркелген және кандидаттығы өткен әйел депутаттарды назарға алсақ әйел адамдардың басым көпшілігі жеке кәсіпкерлікпен айналасады және мектеп директорлары қатарынан кезігеді. Белгілі қаржылық еркіндігі бар, орта жастағы әлеуметтік статусы бар әйел азаматтар.

Сондай-ақ, мәслихаттар депутаттарын сайлау жөніндегі аумақтық сайлау комиссияларының мәліметі бойынша бір мандатқа 10288 кандидат немесе 3-тен астам адам тіркелген: облыстың 334 бір мандатты аумақтық сайлау округтерінде, республикалық маңызы бар қалаларда және республикалық маңызы бар қалаларда. елорда, қалалық мәслихаттар депутаттарының сайлауына 1451 кандидат, 2114 кандидат, аудандық мәслихаттардың сайлауына 6723 кандидат тіркелді. *Маслихатқа тіркелген кандидаттардың 7494-і (72,84%) ерлер, 2794-і (27,16%) әйелдер.* Орташа жасы - 42,64 жас. Бұл статистикадан әйел адамдардың өзін жергілікті басқару орындарына, болмаса саясатқа араласуына өзін ұсынуы әлі күнге дейін төмен деңгейде екені байқалады.

Қазақстандық әйелдердің саясатта сауаттылығы төмен екенін өткізілген сауалнамадан көруге болады. Әйелдердің тек 12% саналы түрде жаңалықтарды бақылайды, ал ер адамдарда 23%. Әйелдердің 50%-ы өзін саяси хабардар азамат санамайды, ал ерлердің 36%-ы. Әйелдердің отбасылық жауапкершілігінің ерлерге қарағанда көптігенен қоғамдық өзгерістер мен жаңалықтарға қызығушылық танытуға бас көтермейтінін байқауға болады. Ерлер саяси партиялар мен қоғамдық-саяси қозғалыстардың қызметіне 2 есе көбірек қатысады (16 және 8%). Әйелдердің 62% митингілерде, шерулерде сөйлеуден бас тартады (шеруде байқалған көп жағдайда көп балалы аналар). Әйелдер саясатқа деген қызығушылықтың айқын артқанына қарамастан, ерлерге қарағанда саяси құзіреттілігі төмен болып қалып отыр. Әйел адамдардың билік басына аз келуінің себебінің бірі қызығушылықтың төмендігінде.

Екінші реттік социологиялық талдаудың нәтижелері келесі гипотезаларды тұжырымдауға мүмкіндік берді:

1) саяси саладағы гендерлік модельді ерлер мен әйелдер қаншалықты қалыптастырады және қолдайды;

2) қазақстандық жастардың ерлер мен әйелдердің саяси қызметіне қатынасы дәстүрлі және эгалитарлы ұстанымдарды біріктіргенін байқаймыз.

*Біздің эмпирикалық социологиялық зерттеулеріміз 2019-2021 жж осы гипотезаларды тексеруді мақсат етті. Зерттеуде саяси биліктің екі тармағы - заң шығарушы және атқарушы биліктің жоғарғы органдарындағы әйелдердің кәсіби қызметке қатысу дәрежесі зерттеледі. Бұл үдеріске жастардың көзқарастары талданады, бұл әйелдердің мемлекеттік басқаруға қатысу перспективалары туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.*

Тексеру әдісі сауалнама болды. Сауалнамаға 18 бен 30 жас аралығындағы 320 респондент қатысты. Жастар - болашақ мемлекеттің сайлауалды тірегі. Таңдаудың жастарға түскені оның саяси көзқарастары ерлер мен әйелдердің саясатқа қатысу дәрежесін өзгертудің ықтимал сценарийлерін көрсетеді. GoogleForms-те 13 сұрақтан тұратын сауалнама құрастырылды. Алғашқы 3 сұрақ - төлқұжат - қатысушылардың жынысы, жасы және білімі туралы ақпарат жинау. Қалған 10-ы 3 санатқа бөлінеді: саяси көшбасшының әлеуметтік-демографиялық ерекшеліктері, оның жеке қасиеттері, саясаткер әйелдерге деген көзқарасы туралы ойлар жіктелген болатын. Респонденттердің ішінде 163 ер адам және 157 әйел адам болды. Білім деңгейіне сәйкес қатысушылар екі тең бөлікке бөлінді. Респонденттердің жартысы 1-4 курс негізінде әр өңірден білім алушылар алды. Қалған жартысының кем дегенде бакалавр дәрежесі бар. Респонденттердің басым көпшілігі саяси көшбасшыны жынысына қарай таңдамайды – 87,6%. Бұл ретте 12,4% міндетті іріктеу критерийі ретінде ер жынысты көрсетеді. Әйелдердің жалпы санынан «Иә, ер адам болуы керек» нұсқасын 11,5%, ал ерлердің жалпы санынан 13,2% таңдаған.

Ерлер мен әйелдер саяси көшбасшының қасиеттері туралы ортақ пікірде: ол парасатты (96,0%), ұтымды (88,6%), логикалық (80,0%), харизматикалық (69,5%) болуы керек. Ұлдарға қарағанда қыздар демократияны (67,0 және 45,0%) атап өтеді. Ер респонденттер авторитарлық көшбасшылыққа бейім (20,0 және 9,0%). Ерлер мен әйелдердің тең үлестері тыныштықты саяси көшбасшының тартымды қасиеті ретінде көрсетті (47,0 және 50,0%). Саясаткердің тұлғалық жиынтығында еркектік қасиеттер басым болады (2-сурет).

Сурет 2 – Саяси көшбасшының таңдаулы қасиеттері

Ескерту - Автормен жасалған

Респонденттер саяси көшбасшының қасиеттері туралы сұрағанда бірнеше таңдау жасай алды. Олар назарды қарама-қарсы қасиеттерге аударды (олар сауалнамада бір уақытта демократия мен авторитаризмді көрсетті). Бұл саяси сауаттылықтың төмендігінен болуы мүмкін. Альтернативті интерпретация да кезігуі мүмкін: көшбасшы екі қасиетті де біріктіре алады және олардың әрқайсысын жағдайға байланысты қолдана алады.

Қыздар саяси көшбасшының жоғары кәсіби білімін маңыздырақ қабылдайды (61,5 және 41,2%). Бұл нәтиже статистикалық деректерге қатысты. Еліміздегі әйелдердің білім деңгейі ерлерге қарағанда жоғары және ғылыми дәрежелерге белсенді түрде ұмтылуда.

Көшбасшыға қандай білім қалайды деген сұраққа респонденттердің 65,7%-ы саясаттану мен халықаралық қатынастарды атап өтті. Келесі танымалдылық бойынша экономика және қаржы (60,0%), құқық (51,4%), әлеуметтану (34,3%). Аталған білім беру салаларын екі жыныстың өкілдері де құптайды. Ұлдарға (60,0%) қарағанда қыздар саясаттануды (84,0%) жиі таңдады. Ерлер әлеуметтану (32,0 және 27,0%) және техникалық мамандықтарға (13,0 және 5,7%) көбірек көңіл бөлді. Респонденттер әлеуметтанулық білімді саяси көшбасшының қазақстандық қоғамын егжей-тегжейлі түсінуімен байланыстыра алады. Ерлер үшін техникалық мамандықтар тартымдырақ (3-сурет).

Сурет 3 - Саяси көшбасшы үшін таңдаулы білім алу бағыттары

Ескерту - Aвтормен жасалған

Сауалнамаға қатысушылар саяси көшбасшының кәсіби деңгейін бағалайды. Ол мемлекеттік механизмнің қалай жұмыс істейтінін ішінара түсінуі қажет және Қазақстан заңнамасынан түсінігі болғаны жөн.

Ерлер мен әйелдер діни ұйымдардан саяси көшбасшыларды шақыру жағымсыз шешім деп санайды (69%). Бұл қазақстандық жастардың зайырлы мемлекет қағидаттарын ұстанатынын көрсетеді. Ерлер әйелдерге (тиісінше 28 және 32%) қарағанда мәдениет және спорт (50%) саласы мамандықтарына немқұрайлы қараса, құқық қорғау органдары мен армия (46%) құрап отыр. Бәлкім, ер адамдар мәдениет пен спортты саяси билік пен биліктегі құзіреттілікпен байланыстырмайтын шығар.

Екі жыныстың өкілдері әйелді белсенді саясаткер ретінде көреді. Бұл ретте тек ер адамдар «Әйелге саясатта орын жоқ» деп жауап берді (8,0%). Екі топтың тең үлестері әйелдердің жоғары лауазымдарды иелену мүмкін еместігін атап өтті (10,2 және 9,6%) (4-сурет).

Респонденттердің көпшілігі (62,5%) Үкіметтің кез келген саласында әйелдің болуын мақұлдайды. Екінші сұранысқа ие жауап – Отбасы, әйелдер және балалар комитеті (38,5%). Одан кейін Мәдениет (34,6%), Денсаулық сақтау (26,9%), Білім және ғылым (24,0%), Тұрғын үй саясаты (22,1%) комитеттері келеді. Дәстүрлі түрде бұл әйелдер жауапкершілігінің салалары. Жауаптар респонденттердің екі тобына да тән.

Cурет 4 - Әйелдердің саясатқа қатысуына деген көзқарас

Ескерту - Aвтормен жасалған

Әйелдер «феминдік» комитеттерді таңдауда ерлерге қарағанда белсендірек болды, мысалы, Білім және ғылым саласы (28,8 және 15,1%) (5-сурет).

Сурет 5 - Әйел саясаткерлер үшін қолайлы Үкіметтегі салалар

Ескерту - Aвтормен жасалған

Респонденттер «Кез келген комитет» деген жауаппен бірге екі немесе үш нақты салаларды атап өтті.

Ерлердің 33,8%-ы және әйелдердің 36,3%-ы әйелдердің саясатқа қатысуына ешқандай кедергі көрмейді. Олар әйелдердің саяси мансабындағы «әйнек төбенің» негізгі себептері ретінде отбасы мен балаларды (32,4%), эмоционалдылық пен теңгерімсіздікті (28,6%) атады. Көбінесе ер адамдар қажетті ұтымды ойлаудың жоқтығына (10,3%) және қорғанысқа жауап бере алмайтындығына (8,8%), ал әйелдер киімге, косметикаға (7,5%) және мінезінің әлсіздігіне (5% ) назар аударды. Бұл жерде назардан ер адамдардың автокөлікке және аңшылық сияқты әуестігі қалып отыр (6-сурет).

Сурет 6 - Әйелдердің саясатқа белсене араласуына келтіретін кедергілер

Ескерту - Aвтормен жасалған

Зерттеулік сауалнамаға қатысушылардың жартысынан көбі әйелдердің мемлекеттік басқару органдарында жұмыс істеуіне ешқандай кедергі көрмейтінін көрсетті. Дегенмен, кейбір жастар гендерлік мақсат туралы стереотиптердің ықпалында қалады. Әйел-саясаткерлерге бейсаналық көзқарасты өзгерту қиын, ал саясаткердің қасиеттері әлі де ерлер мінезіне жақын. Екі жыныстың респонденттері көшбасшылық қасиеттердің бірдей жиынтығын жинады. Ошақ сақтаушы рөлі әлі де әйелдерге жүктелген. Респонденттердің көзқарасы бойынша құзіреттілік салалары әйелдік және еркектік болып бөлінеді. Ұлдар мен қыздар әлеуметтік өзара әрекеттесу арқылы гендерлік дифференциацияны бірлесіп көбейтеді. Жалпы, сауалнама нәтижелері еліміздің жастарының саналы деңгейде саясаткер әйелдерге оң көзқараста екенін көрсетеді. Ұлдар мен қыздардың көпшілігі үшін жоғары мемлекеттік лауазымға үміткердің жынысы маңызды емес. Осылайша, зерттеу гипотезалары расталды. Жастар қоғамның саяси өміріне араласқан сайын, қоғам өміріне бір-бірін толықтыру және гендерлік теңдік қағидаттарын енгізу негізінде ерлер мен әйелдердің мемлекеттік басқаруға қатысуындағы теңгерімсіздік жеңілдетіледі деп тұжырымдау орынды сияқты.

«Мұсылман әлемінде саясатта әйелдерге орын жоқ» деген пікірді айтуды ұнататындар Біріккен Араб Әмірліктерін мысалға алғылары келеді, онда әйелдер парламенттегі орындардың жартысын (50 пайыз) алады. 2021 жылдың желтоқсанындағы жағдай бойынша әлемде тек 25 штат пен үкіметті әйелдер басқарды. Сарапшылардың пікірінше, қазіргі даму қарқынымен биліктің жоғары эшелонында гендерлік теңдікке әлі 130 жыл қол жеткізілмейтіні белгілі болды.. Пандемия кезінде әйелдер басқарған елдер дағдарысқа ең жылдам және сәтті әрекет еткенін атап өткен жөн. Дегенмен, БҰҰДБ, БҰҰ Әйелдер ұйымы және Питтсбург университеті жинаған жаһандық деректер әйелдердің пандемияға қарсы әрекетті жоспарлау мен шешім қабылдаудан шеттетілетінін көрсетеді. Пандемиямен күреске әйелдер көбірек тартылғанына қарамастан, 130 елдегі 262 шешім қабылдау тобына әйелдердің тек 24 пайызы, Орталық және Оңтүстік Азия аймағындағы 8 пайызы ғана қатысты [73].

Әйелдердің саясаттағы өкілдігі міндетті болып табылады. Дау-дамайлардың алдын алу, қоғамның тыныштығын, келісімі мен гүлденуін сақтау үшін саяси шешімдер қабылдауда әйелдердің дауысы маңызды [74]. Әйелдердің дауысы әйелдер мен балалардың, сондай-ақ халықтың осал топтарына қатысты мәселелер мен қажеттіліктерге жауап береді және гендерлік сезімтал заңдарды, бюджеттерді, саясаттар мен бағдарламаларды қабылдауға ықпал етеді. Қазақстан гендерлік теңдікке қатысты негізгі халықаралық конвенцияларды ратификациялады. Олардың қатарында «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы», «Әйелдердің саяси құқықтары туралы» БҰҰ Конвенциясы және т.б. Ал халықаралық құжаттарды ратификациялау олардың міндетті түрде сақталуын көздейді. Мысалы, Әйелдердің саяси құқықтары туралы конвенцияда: «Әйелдер ерлермен тең жағдайда, ешқандай кемсітусіз, мемлекеттік қызметте лауазымдарды атқаруға және ұлттық заңнамада белгіленген барлық мемлекеттік функцияларды орындауға құқылы» делінген [75]. Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияда «Қатысушы мемлекеттер елдің саяси және қоғамдық өмірінде әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою үшін барлық тиісті шараларды қабылдайды» деп, соның ішінде әйелдердің ерлермен тең дәрежеде құқығын қамтамасыз ететінін атап көрсетеді. барлық мемлекеттік сайланбалы органдарға сайлану, мемлекеттік саясатты қалыптастыруға және жүзеге асыруға қатысу және мемлекеттік лауазымдарды атқару, сондай-ақ мемлекеттік басқарудың барлық деңгейінде барлық мемлекеттік функцияларды орындау және т.б. Қазақстан да осы конвенцияны ратификациялаған БҰҰ-ның басқа мүше мемлекеттері сияқты оның орындалуын бақылайтын орган - Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою комитетіне (CEDAW) тиісті құқықтардың жүзеге асырылуы туралы есептерді жүйелі түрде беруге міндетті. CEDAW әлемнің түкпір-түкпірінен әйелдер құқықтары жөніндегі 23 сарапшыдан тұрады. Есептерді қарау нәтижелері бойынша CEDAW мемлекетке орындалуы тиіс қорытынды ескертулер түрінде ұсыныстар жасайды [76].

Осылайша, CEDAW 2019 жылғы соңғы есебінің нәтижелері бойынша Қазақстанға сот жүйесінде және әртүрлі деңгейдегі атқарушы билікте, сондай-ақ саяси партиялардағы әйелдердің өкілдігін арттыру ұсынылды. Бұған қоса, CEDAW Қазақстанда қатысушы мемлекеттің жетекші лауазымдарда әйелдердің 30 пайыздық өкілдігіне толық қол жеткізу мерзімі 2030 жылға шегерілгеніне алаңдаушылық білдірді, дегенмен бұрынғы гендерлік теңдік стратегиясында мұны 2016 жылға дейін жасау жоспарланған. Сондай-ақ, Қазақстанға министрлер деңгейінде, дипломатиялық қызметте, Қарулы Күштерде, Сенатта, жергілікті әкімшілік органдарда, партиялардың басқару органдарында әлі де әйелдер санаты төмен.

Динара Шүкіжанова үшін Мәжілістің сегізінші шақырылымы алғашқы саясатқа келуі болды: *"Мен кәсіпқойлықтың жынысы жоқ екеніне нық сенімдімін. Барлығы адамға байланысты. Әйелдер, жастар және мүмкіндігі шектеулі адамдар кіретін 30 пайыздық квота туралы айтқанда, мені біраз қобалжытады - бұл тіпті оғаш естіледі. Әйелдер саясатқа қандай да бір квота бойынша емес, тек құзіреттілігіне қарай сайланады деген көбірек ұнайды.Парламентке келгенге дейін бастамашыл әйелдер квотасыз да жол табады деп сенгенмін, бірақ үш ай жұмыс істеген соң түсіндім: қазіргі уақытта оның бәрі қажет. Өйткені белгілі бір бәсекелестік бар және ол қалай естілсе де, әйелдер квота бойынша таңдалады. Бізге кем дегенде үш әйел керек, бізде кім бар? Ендеше, біздің істеп жатқанымыз – кейінгі ұрпаққа жол ашу, олардың парламентке өтуі жеңіл болады деп үміттенемін. Квотаға емес, кәсібилігіне назар аудару кімге қажет болады», - деді депутат.*

Бұл мәліметтер соңғы жиырма жылдықтағы Парламент пен Мәжілістегі әйелдердің сандық көрсекішін береді (7-сурет).



Cурет 7 - Қазақстан Республикасының Парламентіндегі (Сенат, Мәжіліс) әйелдердің алатын орындарының үлесі

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [77]

Гендерлік алшақтықтың жаһандық индексінде 2024 жылы 146 орынның ішінде тек 76-ыншы орынға орналасты, ал бір жыл бұрын 62-інші орында тұрған болатын. Бұл 14 позицияға төмендегенін көруге болады. ҚР посткеңестік кеңістік елдерінің ішінде тек Қырғызстаннан (9 позициядан айырылып, 90-ыншы орынға ие), Әзірбайжаннан (минус 6 позиция, 103-інші орын) және Тәжікстаннан (минус 1 позиция, 112-інші орын) озды. Жаһандық гендерлік алшақтық индексі жыл сайын гендерлік паритеттің қазіргі жағдайы мен эволюциясын төрт негізгі өлшем бойынша бағалайды - экономикалық қатысу және мүмкіндіктер, білім деңгейі, денсаулық пен өмір сүру, әйелдердің саяси мүмкіндіктерін кеңейту (8-сурет).



Cурет 8 - Қазақстандағы гендерлік жахандық индексі көрсеткіші

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [78]

Көпшіліктің пікіріне қарамастан, әйел депутаттар отбасы және гендерлік саясат мәселелерімен ғана айналыспайды. Мәселен, Динара Шүкіжанова Экономикалық реформа және өңірлердің әлеуметтік дамуы жөніндегі комитеттің мүшесі. Депутат синтетикалық есірткі мен құмар ойындарға тәуелділікпен күресіп, электр көлігі мен ауыл шаруашылығын дамытуға да көңіл бөледі. «Менің жеке бастамам - синтетикалық есірткінің барлық деңгейде таралуына қарсы күрес. Бұрын мен бұл салаға онша терең бойламаған едім, бірақ депутаттық сауал жарияланғаннан кейін еріктілермен, сарапшылармен кездесе бастадым және шошып кеттім. Олар маған: сен өндірістен келдің, есірткіге неге тиісесің, не деп жауап беремін деп ұзақ ойланып, мынадай қорытындыға келдім: өнеркәсіпті, экономиканы, әлеуметтік саланы дамытуға болады, бірақ күреспесең. Есірткі болса, мұның бәрі бекер. Өйткені бұл мәселе жастарымызды, қоғамымызды жеп жатыр», - дейді Д. Шүкіжанова. Оның пікірінше парламентте жұмыс iстеуге әйелдердi тарту керек, өйткенi олар зейіндiлiгiмен және эмоционалдық интеллектiнiң жоғары деңгейiмен ерекшеленедi. Бұл жерден елдегі есірткімен етене араласуы ең бірінші әйел адамның аналық эмоционалды интелектісімен жүзеге асты деуге болады.

Қ. Әбден - э.ғ.м. Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның мүшесі, бес баланың анасы, «Ауыл» партиясынан Мәжіліс депутаты. Ол әйелдердің саяси қызметпен ерлерден кем түспейтініне, тіпті кейбір артықшылықтарға ие екеніне сенімді: *Көптеген елдерде әйелге саясатта орын жоқ, ол басқаруды білмейді деген стереотип бар. Бірақ біз оны сәтті жойып жатырмыз! Мен саяси мансабымды тек өзімнің күшіммен құрдым. Өйткені әйелдердің артықшылығы бар - жұмсақ күш, икемділік пен даналық, жоғары әділеттілік сезімі, педантизм, сыбайлас жемқорлық қылмыстарына бейімділік. Әйелдер саясаткерлер өздерінің ерлерден кем түспейтінін дәлелдеді. Мен үшін ерлер командасында жұмыс істеу қиын емес. Депутаттар әріптестеріне құрметпен қарайды, қалғаны тек бізге байланысты. Мәжілісте бар болғаны 18 адамбыз, бірақ әрқайсысымыз бір күш. Ал екі майданда жұмыс істеуіміз керек дегені мүлде кедергі келтірмейді. Өзім бес бала тәрбиелеп отырмын, оның бірін асырап алған. Қазақ: «Әйелдің қырық жаны бар» дейді ғой. Біз бәрінің қолынан келетіндей етіп жасалғанбыз!»,* – деп сендірді депутат.

И8: «*Бұл ішкі мизогиния. Әйелдеріміз қалай тәрбиеленген? Үндеме, сөйлеме, сау боласың, күйеуіңе қарсы шықпа. Қандай ақымақтық айтса да, үндеме. Бұл бала кезден, жылдар өткен сайын шыңдалған шеберлік сияқты болады. Бұл сіздің қауіпсіздігіңіз үшін дағды. Ал содан кейін бұл дағды бәріне тарала бастайды - атап айтқанда, жұмыс істеу (мұнда сіз өзіңіздің кәсіби, сарапшылық пікіріңізді білдіруіңіз керек, бірақ сіз ойлайсыз: жоқ, ер адамдар сөйлей берсін).* – *Сонда әйел тек еркектердің сөзін тыңдап отырса, неге саясатқа баруы керек? Ал оның өз дауысы жоқ. Тіпті құқықтар емес, құлшынысыда қалмайды..»*

Қазақстан Парламентінің құрамы ерлер мен әйелдер өкілдігі тұрғысынан қалай өзгерді? Қазақстан Республикасы Парламенті бірініші шақырылымында 1996-1999 жылдары Сенатта ерлер саны - 90% құраса, әйелдер саны - 10% құрады. Мәжілісте ерлер саны - 86,57%, әйелдер - 13,43% құраған болатын. 1999-2004 Парламенттің 2 шақырылымында Сенатта әйелдер саны - 7,69%, ерлер саны - 92.31%, Мәжілісте әйелдер саны - 10,39% ерлер саны - 89,61%. Үшінші шақырылымда 2004-2007 жылдар аралығында Сенатта ерлер саны - 94.87% құраса, әйелдер саны - 5.13% құрады. Мәжілісте ерлер саны- 89,61%, әйелдер - 10,39% құраған болатын. 2007-2011 жылдың 4 шақырылымында Сенатта ерлер саны - 97.6% құраса, әйелдер саны - 2.74% құрады. Мәжілісте ерлер саны - 85,98%, әйелдер - 14.02% құраған болатын. 2012-2016 жылдағы ҚР Парламентінің 5 шақырылымында ерлер саны 94.44% әйелдер саны 5,56% құрады. Дәл сол жылы Мәжілісте әйелдер небәрі 20.56% әйелдер құраса, 79,44% басымдылықпен ерлер тағы алдыға шыққан болатын.2016 жылдан бастап бүгінгі күнге дейін әйелдер 11,69% ерлер 88,31% Сенатта әйелдер құрамы 27,10% ерлер саны 72,90% құрап отыр. Бұл көрсеткіштерден байқағанымыздай, тәуелсіздік жылдары елімізде Парламент құрамында әйелдер санаты әлі отыз пайызды құрамады, тіптен 5,13% дейін құлдырауды байқауға болады [80].

*Соңғы сайлау бойынша Мәжіліске өзін өзі ұсынған бір де бір әйел кандидатурасы өтпегенін атап кету керек*

Мемлекет әйелдерді саяси мансапқа қалай дайындайды? 2022 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның қолдауымен «Томирис» ақпараттық-білім беру бағдарламасы іске қосылды. Мәдениет министрлігі 25 жаттықтырушы үшін тренингтер өткізілгенін, олар өз кезегінде халықаралық сарапшы, ЕҚЫҰ-ның Іс басындағы төрағасының гендерлік мәселелер бойынша арнайы өкілі Лилиана Палихович әзірлеген бағдарлама бойынша 2023-2024 жылдары оқуды өткізгенін хабарлады. Сондай-ақ, әйелдерді оқыту бастамасын «АМАНАТ» партиясы қолдап отыр. Өткен жылы партия Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның және Карл Аденауэр атындағы қордың қолдауымен 342 әйел көшбасшының 30-ын оқытса, 2024 жылы конкурстық комиссия 42 әйелді таңдады. 205 өтінімнің қатысушылары, қазіргі уақытта олар оқудан өтуде.

*Жобаның мақсаты:*

Қазақстандағы жетекші әйел саясаткерлердің тәжірибесіне сүйене отырып, көшбасшы әйелдерді басқару және бәсекеге қабілеттілік дағдыларына үйрету арқылы әйелдердің саяси көшбасшылығын дамытуға елеулі үлес қосу.

Саясаткер әйелдер клубының мақсаттары:

- әйелдердің мемлекеттік және қоғамдық-саяси жұмысқа жоғарылату үшін кадрлық резервін қалыптастыру;

- әйелдердің көшбасшылық мектептерін ұйымдастыру;

- өңірдегі тарихи тұлғалардың арасынан басшы әйелдерді танымал ету.

Тапсырмаларды орындау механизмі: «Әйелдер көшбасшылық мектептері» базасында таланттылар қорының әлеуетті мүшелерін оқыту арқылы оларды мемлекеттік және қоғамдық-саяси қызметке көтеру үшін әйелдердің дарындылық қорын қалыптастыру:

1) aудандық кадр резерві, «С» санаты;

2) аймақтық кадр резерві, «В» санаты;

3) республикалық кадр резерві, «А» санаты.

Әйелдердің көшбасшылық мектептері гендерлік саясатты жүзеге асырудың тиімді құралы болып табылады, сонымен қатар олар саясаткерлер клубының кадрлық резервін қалыптастырудың орталық жұмыс алаңы болып табылады. Бір жағынан, әйел парламентарийлер үлесінің артуы ұлттық саясаттың бағытын өзгертеді, оны әлемнің көптеген елдеріндегі саяси көшбасшылар мойындайды; екінші жағынан, саясаткер әйелдер ұлттық саясатқа кіру жолында қиындықтарға кезігуде. Мысалы, әйелдердің саясатқа қатысуы туралы 2009 жылғы Ирландияның парламенттік баяндамасы ұлттық немесе аймақтық ерекшеліктерге қарамастан әмбебап болып табылатын әйелдердің саяси өкілдігін арттырудағы негізгі кедергілерді атап көрсетті: қаржы (әйелдердің қаржылық ресурстарға қол жетімділігі аз және сайлау науқандарына аз ақша жұмсай алады), бала тәрбиесіндегі әйелдердің рөлі туралы идеялар (бала күтімі әйелдердің саясатқа араласуын тежейді), өз мүмкіндіктеріне сену мәселесі тағы бар [80].

Қазақстан тәуелсіздігінің барлық жылдарында парламентте ұсынылған әйел депутаттардың басым бөлігі 40 пен 59 жас аралығындағылар.

*И13: Маған бірнеше рет ерлер тарапынан оларды тыңдауды, кеңестеріне құлақ асу сұралды, себебі мен жас маман болғандықтан өз ойымды айту ерлерлің рұқсатынсыз жүзеге аспады, кейін ойымды білдіруге құштарлық төмендегенін байқадым. Өзімді уақыт өте келе саясатта да қолайлы әйел адамдар қатарына қосылғанымды сезіндім. Бұл жағдай өте ыңғайсыз, мен әйел азаматтардың сөзін жеткізе алмайтынымды, ер адамдардың тарапынан үндеулі де үнсіз де қысым байқалады. (Жасанды жимиды...).*

**2.2 Қазақстандық әйелдердің саяси партия жұмысына араласуы**

Жасыратыны жоқ, әйелдердің саяси өмірге белсене араласуы қоғамның қырағылығын арттырады. Әйелдер саяси өмірде белсенділік танытатын елдерде жемқорлық деңгейінің төмен екендігі кездейсоқ емес.

Саясатпен айналысатын әйелдер - бұл белгілі бір типтегі адамдар, олар үшін қоғам кейде отбасынан жоғары болады және менің байқауымша, көп жағдайда тұрмысқа шықпаған әйелдерді қамтиды. Отбасының қамын жеген әйелдердің бұған уақыты жоқ. Саясатпен айналысатын әйелдер бұл алаңдаушылықтардан алыс немесе олардан әлдеқайда алыс. *Еліміздегі сайлауды коммерцияландырудың жоғары дәрежесі: сайлау науқаны шығындарына заңнамалық шектеулердің болмауы және әйелдер үшін шектеулі қаржылық ресурстар бизнесте әйелдер өкілдігінің төмендігі, кәсіпкер әйелдер санының аздығымен танылып отыр.*

Әйелдерді ілгерілетуге партиялық қызығушылықты тудыратын құқықтық тетіктердің жоқтығы: ішкі партиялық демократияның тапшылығы, әйелдерді жоғарылатудың партиялық тетіктерінің жоқтығы, әйел кадрларын даярлаудың сараланған жүйесінің болмауы және әйелдер көшбасшылығын қолдаудың әлсіздігі үлкен әсерін тигізіп отыр. Сонымен қатар партияаралық өзара бірлестіктердің болмауы, оның ішінде саяси процестер партиялардың гендерлік саясатын ескере отырып, мемлекеттік қаржыландыру жүйесінің болмауы өз үлесін қосуда.

*Әлеуметтік-мәдени және психологиялық факторларды да ұмытпаған жөн: оларға ер адамға тән саяси мәдениет құндылықтарының үстемдігі, саяси күрестің қатаңдығы мен олигархиялық сипаты, ерлер мен әйелдердің бәсекелестік мүмкіндіктерінің теңсіздігі, ерлер мінез-құлқының әртүрлі үлгілері және саяси әлеуметтенуіне ықпал ететін өзара әйелдер ынтымақтастығының төмендегі, саясатта әйелдер мен ерлерге қатысты қос стандарттардың болуы өз ізін қалдырып отыр.*

Қазақстандық саяси сахнасындағы үлгі алатын саясаткер әйелдердің үлгі аларлық бейнесі жоқтың қасы, нақты айтқанда болған күнде де жарияланбай қалып отыр. Біздің қоғамның әйелдерге қатысты кемсітушілік әрекеттердің бары туралы хабардар болмауы немесе ол мәселе туралы немқұрайлық танытуы да сұрақтар тудырады. Егер сайлауға келетін болсақ, әйел кандидаттардың сайлау науқанын ұйымдастыру әдістерін әлі жеткіліксіз біледі, тіптен өзін өзі ұсынған әйел кандитаттардың сайлауға өтпей қалғаны туралы хабары жоқ және бұл мәселе бойынша алаңдау аз байқалды.

Әйелдер үшін екі есе жұмыс жүктемесі, уақыт тапшылығы, отбасылық міндеттер мен саяси мансапты біріктіруде қиындықтар үздіксіз туындайды [81, 82]:

- ұжымдасқан әйелдердің қоғамдық қозғалысының болмауы;

- рөлі туралы стереотиптік идеяларды жиі қайталайтын бұқаралық ақпарат құралдарының әйелдердің саяси қатысуына жеткіліксіз қолдау көрсету;

- қоғамдық-саяси саладағы әйелдер шешім қабылдаудың барлық деңгейлерінде көштен қалыс қалуы;

- өзін-өзі бағалаудың төмендігі немесе әйелдердің «өзін-өзі кемсітуі».

Партияға қабылданған көптеген әйелдер саяси процестің белсенді қатысушылары арасында партиялардағы әйелдердің рөлі көбінесе жеке қайырымдылық акцияларын өткізумен байланысты болғандықтан, партия жұмысына деген қызығушылықтарын уақыт өте жоғалтады. Олардың саяси рөлі партиядағы қосымшалардың рөліне үнсіз айналып отыр.

Саясатта репродуктивті жастағы әйелдердің ең азы 40 жасқа толмаған, бұл кезде балалар кішкентай және жас отбасы қиыншылықтарға тап болады, бұл жас әйелдердің саяси мансабын ғана емес, сонымен қатар көп жағдайда кәсіби мансабын да екінші жоспарға түсіреді. Мұны Қазақстанда да, басқа елдерде де жүргізілген зерттеулер дәлелдегендей әйелдердің өздері де атап өтеді. Сонымен қатар, соңғы жылдары стереотиптің белсенді түрде үзілуі байқалып, кішкентай балалары бар әйелдер саяси және кәсіби белсенділікке ие болуда. Бұл көбінесе әйелдерге балаларды күту ауыртпалығын азайтуға және мансаппен немесе саяси қызметпен айналысуға мүмкіндік беретін тұрмыс жағдайының жақсаруына және жақсы ақы төленетін жұмысқа байланысты. Атап айтқанда, әйел депутаттардың ішінде көп балалы екі ана, қалғандарының бір-екі баласы бар, тек екі әйел ғана тұрмыс құрмаған. Қалай болғанда да, осы зерттеу барысында сауалнамаға қатысқан әйелдердің барлығы дерлік олардың саяси белсенділігінің қажетті және міндетті шарты күйеуі немесе ата-анасы болсын, отбасы мен туыстарының қолдауы мен түсіністігі екенін атап өтті. Бұл тезис алдыңғы зерттеулер барысында дәлелденді. *Қазақстандағы партиялық сайлау тізіміне гендерлік квота 2019 жылы БҰҰ комиссиясының ұсынуымен енгізілді. Бірақ квота бірнеше топ арасында бөліске салынды. Әйелдерге арналған 30 пайыз орынға жастарды да, мүгедектігі бар азаматтарды да қосты. Қазіргі талап бойынша, «Әйел, жас және мүгедектігі бар азамат деген үш санатқа жататын депутаттар саны мәжілістің 30 пайызын құрауға тиіс». Мүгедектігі бар азаматтар мен жастарға қарсылық жоқ, бірақ оларға жеке квота бөліну керек. Елде мүгедектігі бар 500 мыңға жуық азамат тұрады, ал парламентте бес депутат қана отыр. Халықтың 51% (10 260 057 млн) әйел болғанымен, Мәжілісте 18 әйел депутат қана бар.*

Мәжіліс депутаты Ирина Смирнова заң шығарушы органда әйелдер үлесі аз деген пікірді растайды. Ол «Квота туралы заң жобасын қайта қарап, 30 пайызға әйелдер, жастар мен мүгедектігі бар азаматтардың бәрін қосуға болмайды. Әйелдер - Қазақстан халқының жартысы, демек, олардың саясаттағы үлесі де осы шамалас болуы керек» дейді. Содан кейін ғана ерлер мен әйелдер арасында жастар, мүгедектігі бар азаматтар мен басқа да топ өкілдері болуын қадағалаймыз. Бұл өте маңызды, – дейді Ирина Смирнова. Мәжіліс депутаты Ж. Сүлейменова, керісінше, квотаның пайдасын көрген. Квотаның арқасында «Аманат» партиясынан ұсынылған депутаттардың 26% әйелдер болды, - дейді депутат. И. Смирнова партияда гендерлік бөлініс сақталғанымен, бірмандатты кандидаттар арасында әйелдер аз болғанына назар аударды. «Аманат», Қазақстан халық партиясы мен «Ақ жолдың» сайлауалды тізімінде кандидаттардың 27-28% әйелдер болғанын атап өту керек. Ең көп әйел кандидат «Республика» партиясынан тіркелген (32%). Сайлау нәтижесінде «Аманат» партиясының тізімінен әйел кандидаттардың 20% (40 әйелдің сегізі), бірмандатты округ бойынша 9% депутат болды. Ауыл партиясында бұл көрсеткіш 12,5% (депутаттыққа ұсынылған сегіз әйелдің біреуі), Қазақстан халық партиясында 40 пайыз (бес әйелдің екеуі), «Ақ жол» партиясында 12,5% (сегіз әйелдің біреуі), Жалпыхалықтық социал-демократиялық партияда 25% (төрт әйелдің біреуі) болды. Гендерлік теңдікті жақсы сақтаған партиялардың бірі – «Республика» (50%). Партия атынан мәжіліске өткен алты депутаттың үшеуі - әйел.

Саясатқа квота бойынша кіру сценарийі, яғни кандидатуралар партиялық тізімдер бойынша әйелдерді ұсынуға міндетті квотаны қамтамасыз ету қажеттілігінен туындаған әрекеттерді де көруге болады. Өкінішке орай, бұл сценарий орын алады және қызметін ерлер басқаратын әйелдерге тән. Дәл осы әйелдер, әдетте өздерінің ұстанымынан бас тартуға келіседі. Мұндай әйелдер партиялардағы мойынсұнған көпшілікті құрайды, олар саясаттағы мансаптық өсуді көздемейді және әрқашан өздерін ұсынған партия басшылығының шешіміне бағынуға дайын. Бұл жағдай қоғамдағы кемсітушілікті әйелдердің өздері байқамайды.

Сосын сайлау алды шаларалардың бірі әртүрлі дәрежедегі атақ-даңқы бар әйелдерді тарту дәстүрге айналды. Сайлауда жаңа сценарийлер пайда болды - блогерлерді, актерлерді немесе спортшыларды, танымал журналистерді ұсыну. (Ольга Шышыгина-Олимпиада чемпионы, спортшы, Дана Нұржігіт танымал журналист, ақын-жазушы Фариза Оңғарсынова т.б.) Басым көпшілігі «партиялар әйелдерді алға жылжытуға мүдделі емес», «партиялардағы әйелдер партия ішінде халықтың мүддесімен қоса өз мүдделерімен айналысады, олар әйелдер белсенділігіне ықпалды арттыруға, кеңейтуге, тереңдетуге, әйелдердің саяси белсенділігін арттыруға мүдделі емес» деген пікір білдірді. *Сонымен қатар тәуелсіздік алғалы заңға үлкен өзгеріс енгізген, белсенділік танытқан әйел азаматтарды байқау төмен деңгейде. Әйелдердің саяси процестерге белсене қатысуға деген қызығушылығы», «олар тек топтық мүдделерді алға тартады немесе шектеулі партиялық мақсаттарды көздейді», «әйелдер үгіт-насихат науқандарының әдемі безендірілуі ғана», «олар тек қайырымдылық және әлеуметтік бағдарламаларды жүзеге асыруда және негізінен сайлау алдындағы кезеңде белсенділік танытады», «есте қаларлық өзгеріс әкелген әйелдің жарқын бейнесін еске түсіру қиын» деген респонденттердің ашық жауабынан байқаймыз.*

Фокус-топтар мен сұхбатқа қатысушылардың пікірлерін жинақтай отырып, біз әйелдердің саяси қатысуына кедергі келтіретін жиі кездесетін факторларды анықтай аламыз:

- әйел көшбасшыларының саясатқа келуіне кедергі келтіретін саяси жүйе, өйткені жүйе әйелдер үшін қолайсыз механизмдерді басқарады;

- әйелдердің саяси өсуіне ықпал ететін билік құрылымдарында саяси ерік-жігердің болмауы;

- әйелдер арасында қаржылық және әлеуметтік капиталдың жетіспеушілігі. Оның үстіне, әлеуметтік байланыстар көбінесе қаржыға қарағанда көбірек ізін салып отыр.

- жеткіліксіз қалыптасқан саяси мәдениет, патриархалдық ойлау, жеңуі қиын гендерлік стереотиптер;

- өзін-өзі бағалаудың төмендігі және әйелдердің өз мүмкіндіктеріне сенімсіздігі;

- әйелдердің қосарланған жұмыс жүктемесі (үй шаруасы мен жақындарына жағдай жасау), кәсіби қызметті қоғамдық қызметпен үйлестіре алмауы.

Респонденттердің айтарлықтай көп бөлігі әйелдердің мотивациясы «өзін-өзі растау және мансаптық өсу» мақсатында парламентке сайланған ерлердің мотивациясынан еш айырмашылығы жоқ деген пікірді қолдайтынына қарамастан басқарудың белгілі бір тұтқаларына жақынырақ және мүмкіндігінше оларды қолданыңыз», «өз кәсібіңнің шыңында болу немесе жаңа кәсіп ашу», «депутаттық иммунитет алу», материалдық әл-ауқатын жақсарту және т.б., дегенмен, мотивтердің жынысына байланысты емес екендігі баса айтылды.

Депутат, бірақ адамның жеке құндылықтары мен ойлау тәсілі бойынша сұхбатта пікірін білдірді : И21:*«Ерлер мен әйелдердің мотивациясы бірдей. Әр адам өзінің идеологиясы мен ойлау тәсілін басшылыққа алады. Мен барлық еркектер лауазым үшін немесе бизнес үшін парламентке барады деп айтпас едім. Олар да елдің қазіргі жағдайын өзгертуді ойлайды, әйелдерде де солай». «Мен барлық әйелдер жақсы, барлық еркектер жаман деген ойдан алшақпын. Әрине, ерлер мен әйелдер қауымдастығында, әдетте, бірдей ынталандырушы себептер әрекет етеді, тек олардың арақатынасы әртүрлі болуы мүмкін. Иммунитет алу үшін депутат болуға ұмтылған ерлердің пайызы әйелдерге қарағанда жоғары болуы мүмкін. Әйелдер арасында да, ерлер арасында да таза альтруизм, өз еліне пайдалы болуға ұмтылу идеяларынан шығатындар бар, бірақ, әрине, таза прагматикалық мақсаттары бар адамдар да бар».*

*Өкінішке орай елімізде сайлаудан кейін өз-өзінен бас тарту тәжірибесі жалғасын табуда. Яғни сайлау науқанына қатысып, халықаралық гендерлік талаптарды орындап, саяси сахнада көлеңкеге кеткен әйел адамдар бap, ерлерде жоқ емес..*

Әйелдердің саяси мансабына оның ішінде партияда белсенділік танытпауда кедергі келтіретін факторлар:

- мемлекеттік деңгейде әйел кадрларын даярлау жүйесінің және жоғарылату үшін кадрлар резервінің болмауы;

- әйелдердің саяси дайындықтан өтуі және саясат шыңына көтерілуі мүмкін қоғамның сол салаларында және басқару деңгейлерінде әйелдердің шектеулі өкілдігі;

- әйелдерді ынталандыруға бағытталған мемлекеттік гендерлік саясатты іске асырудың баяу қарқыны, шешім қабылдау деңгейінде мемлекеттік басқарудағы гендерлік теңгерімсіздікті еңсеру;

- саяси партиялардың Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия өкілді демократияның органы ретінде әйелдердің өкілдігін арттыру жөніндегі шараларды әзірлеу қажеттілігін жете бағаламауы;

- ішкі партиялық демократияның тапшылығы, әйелдерді саяси әлеуметтендірудің партиялық тетіктерінің жоқтығы және олардың қоғамдық-саяси салаға қатысуын белсендіру;

- сайлау процестерінің жетілмегендігі: саяси күрестің қатаңдығы мен көлеңкеленуі, сайлауды коммерцияландырудың жоғары дәрежесі;

- демократиялық институттардың әлсіздігі: қоғамдық ұйымдар, ең алдымен әйелдер, әйелдер қоғамдық қозғалысының қалыптаспауы әйелдердің саяси күресте тәжірибесінің болмауы және әйел кандидаттардың сайлау науқанын жүргізудің заманауи технологияларын жеткіліксіз білуі;

- қоғамның жеткіліксіз саяси мәдениеті және әйелдердің саяси көшбасшылығын оқыту мен дамыту жүйесінің әлсіздігі;

- әйел кандидаттарға сенімсіздік, қоғамның және әйелдердің өздерінің кемсітушілік әрекеттері туралы хабардар болмауына байланысты (жүргізілген зерттеулер бойында әйелдердің өзара ынтымақтастығын көру қиын);

- әйелдердің өзін-өзі төмен бағалауы және партиялардағы және қоғамдық қозғалыстағы әйелдердің саяси әлеуметтену жүйесінің болмауының салдары ретіндегі ішкі психологиялық кедергілердің болуы;

- қоғамда әйелдердің саясатқа араласуын бағаламайтын патриархалдық көзқарастар мен гендерлік стереотиптердің үстемдігі;

- БАҚ-та әйелдердің қоғамның саяси өміріне қатысуының шектеулі ауқымы туралы стереотиптік идеяларды дамытуы;

- мемлекеттің халықаралық міндеттемелерін, атап айтқанда, гендерлік теңдікке қол жеткізу және әйелдерді саяси қызметке қосу бойынша айқындалған іс-шараларды орындауды қамтамасыз ету мемлекеттік гендерлік саясатты іске асыру тиімділігін арттыру жөнінде шаралар қабылдау;

- еліміздің саяси шешімдер қабылдау деңгейінде басқару жүйесінде әйелдерді ілгерілету жөніндегі халықаралық міндеттемелерін министрліктер мен аймақтық билік органдарының орындауына кең бақылауды қамтамасыз ету

- әлеуметтік-саяси өмірдің барлық салаларында гендерлік тепе-теңдікке қол жеткізу үшін еуропалық елдердің тәжірибесін және мемлекеттік тәжірибеге кемсітудің оң әдістерін (позитивті дискриминация) енгізу мүмкіндігін зерттеу;

- саяси партиялардың қызметін олар жүзеге асыратын гендерлік саясатты ескере отырып қаржыландыру және әйелдердің саяси қатысуын ынталандыруды қамтамасыз ету.

БҰҰ-ның кемсітушілікті жою жөніндегі комитетінің ұсынымдарына сәйкес, партиялық тізімдердегі әйелдердің өкілдік ету квотасын жастар м ен мүмкіндігі шектеулі жандармен бөліспей, кемінде 30%-ға дейін ұлғайту үшін ҚР Сайлау кодексіне түзетулер енгізуді қарастыру, әрбір бесінші тізімде болуын заңмен бекіту. Тізімде басқа жыныстың кем дегенде бір өкілі болуы керек, ал егер әйел депутаттық мандаттан бас тартса, оның орнын тізімдегі келесі әйел алады:

- саяси партиялардың бағдарламалары мен тәжірибесіне гендерлік құрамды енгізу бойынша кешенді шараларды әзірлеу және іске асыру, партия мүшелерін гендерлік оқытуды жүзеге асыру;

- гендерлік тепе-теңдікке қол жеткізудегі еуропалық саяси партиялардың тәжірибесін және оң кемсітушілік әдістерін қолдану мүмкіндігін зерттеу партиялардағы әйел кадрларды даярлауға жәрдемдесу, партиялардың басшылық құрылымдарына әйелдерді жылжыту тетіктерін қалыптастыру;

- әйелдерді саяси ілгерілету мәселелерінде саяси партиялардың әйелдер кеңестері мен әйелдердің қоғамдық ұйымдары арасындағы ынтымақтастық нысандарын жетілдіру.

ҮЕҰ бастамаларына қолдау көрсету, республика астанасы мен өңірлеріндегі бәсекеге қабілетті әйел көшбасшыларды таңдау принципін қолдана отырып, Әйелдер көшбасшылығы мектептерін ұйымдастыру. Саяси, құқықтық және экономикалық білімдерін арттыруды, сайлау науқандарын ұйымдастыру технологияларына оқытуды және БАҚ-пен ынтымақтастықты, көшбасшылық бойынша психологиялық тренингтерді қоса алғанда, әйелдерді сайлау науқандарына жан-жақты дайындау бойынша модульдерді әзірлеу және бағдарламаларды іске асыру.

Гендерлік білім туралы:

- мектеп және ЖОО білім беру жүйесіне гендерлік курстарды енгізуді кеңейту;

- бұқаралық ақпарат құралдарының барлық түрлері мен арналары арқылы халықты гендерлік тәрбиелеу бойынша білім беру бағдарламаларын іске асыру;

- әйелдер көшбасшылығын қолдау үшін журналистер үшін арнайы білім беру бағдарламаларын ұйымдастыру, гендерлік стереотиптерді жеңуге және әйелдерді, әсіресе сайлау кезеңінде насихаттауға бағытталған БАҚ-та PR-науқандарды ынталандыру.

Көп партиялар өз өкілдіктерін көптеген өңірлерде жауып тастаған. Олардың басым бөлігі белсенді партия қызметін атқармайды, тек сайлау алды науқан өткізуде белсенді. Жергілікті жерлерде президенттік «Аманат» партиясынан басқа офистері бар партиялар өте санаулы, олар жаңа партия мүшелігіне әйел адамдар тұрмақ, ер адамдар тартуға да қызығушылығы жоқ екені анық. «Нұротан» қазіргі «Аманат» партия өкілдері зерттеу барысында бір-біріне ұқсас пікірлерін білдірді. Партия өкілдерінің жауаптарында барлығы дерлік жынысына қарамастан ерлер мен әйелдердің партиялық бағыт бойынша ілгерілеуге тең мүмкіндіктері бар деп санайды. Олар ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдігі туралы заңға сілтеме жасайды. Сондықтан партиялар әйелдердің саясатта ілгерілеуін қолдаудың ешқандай жоспарлары мен бағдарламалары жоқ.

Азаматтардың сайлауға қатысуы ерікті болып табылады. Азаматты сайлауға қатысуға немесе қатыспауға мәжбүрлеуге, оның еркін білдіруін шектеуге ешкімнің құқығы жоқ [83]. Орталық сайлау комиссиясының деректері бойынша сайланбалы билік органдарындағы әйелдер саны өсті. Мәселен, Парламент Мәжілісінде Гендерлік теңдік стратегиясын іске асырудың бірінші жылында (2006) әйелдердің үлесі 10,4%-ды құраса, соңғы жылы (2016) 27,1%-ға дейін өсті. 2017 жылы Парламент Сенатының комитеттерін басқаратын әйелдердің өкілдігі 50%-ға жетті (6-дан 3). Барлық деңгейдегі биліктің жергілікті өкілді органдарында әйелдердің өкілдігі 2016 жылы сайланған депутаттардың жалпы санының 22,2%-на жетсе, 2006 жылы ол 16,7%-бен шектелді. Әйелдердің 6 саяси партиядағы өкілдігі 33-57% аралығында. «Аманат» партиясында - 57% (2013 - 54%), Коммунистік халық партиясында - 44,4% (41%), Бірлік -43,5% (33,5%), ЖСДП -40, 4% (41%), «Ақ жол» партиясында” - 39% (20%).

Әйел халқының толыққанды саяси процеске қатысуын талап ететін бірқатар факторларды атап өтуге болады. Өркениетті қоғам тұрғысынан әйелдердің сайланбалы және тағайындалатын билік органдарында тең өкілдігінің көрінісі әділдік пен теңдік мәселесі болып табылады. Гендерлік және географиялық теңдестірілген институттар, үкімет (қауымдастық) тиімді, инклюзивті және тұрақты нәтижелердің көзі болып табылады. Қоғамның екі негізгі гендерлік тұрақтылығының бірі әйелдер партияға электорат және оның белсенді мүшелері ретінде қажет [84]. Толық және өкілді демократияның қайнар көзі саяси серіктестікте жатыр. Бұл қоғамдағы көпполярлы мүдделердің нақты ескерілуіне ықпал ететін серіктестік. Халықаралық құжаттарда тек ер адамдар әзірлейтін саясат, ал олар ғана қабылдайтын шешімдер адам тәжірибесі мен әлеуетінің бір бөлігін ғана көрсетеді және мұндай шешімдер гендерлік салдарларды да есепке алмайды деп бірнеше рет айтқаны кездейсоқ емес; экономика ретінде - әйелдердің өміріне әсер ететін мәдени және әлеуметтік факторлар [85].

Партиялар билік үшін күресуде. Билікке келгеннен кейін олар мемлекет қабылдаған міндеттемелерді, соның ішінде Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы БҰҰ Конвенциясының (CEDAW) ережелерін орындауы керек. Оны БҰҰ-ға мүше 193 елдің 189-ы, яғни 97,9% мақұлдағанын ескеріңіз.

Көптеген елдерде ерлерге қарағанда әйелдердің дауысы айтарлықтай көп. Мұның өзi жетiлген демократиялық мемлекетте әйелдердiң саяси процеске ықпал етуiнiң объективтi факторы ретiнде қызмет етедi. Әйелдердің сайлауға қатысу көрсеткіші әдетте ерлерге қарағанда жоғары [86].

Үміткер әйелдер рөлдік үлгі ретінде қажет, олар да қоғамдық-саяси өмірге ерекше үлес қосып келеді. Әйелдер өз мүдделерін ерлерден кем емес, кейде одан да жақсырақ көрсете алады және көшбасшылық лауазымдарды иелену арқылы саяси жүйеге әсер ету қабілетін бірнеше рет дәлелдеді. *Тәжірибе көрсеткендей, саясатта әйелдер ерлерге қарағанда ақшаны әскери мақсатқа жұмсамай, әлеуметтік бағдарламаларға басымдық беруді талап етеді.* Әрине, билік тұтқаларына жол салған әйелдер бірдей емес және әрқашан әйел халқының объективті мүдделерінің қорғаушысы бола бермейтінін айта кету керек. Олардың басым көпшілігі саясатта өздерін әйелдер емес екенін жиі мәлімдейді, мұндай мәлімдемемен саясатта үстем ерлер ортасында өздеріне «бонус» жинағысы келетінін көрсетеді [87].

Партиялардағы әйелдердің мансаптық өсуін бақылай отырып, көптеген сарапшылар әйелдерді саясатқа тарту және оны ілгерілету процесінде партиялар институты ең маңызды, ең қалыптасқан және белсенді құрал екенін атап өтеді. Бұл жерде партия өмірінің әрбір кезеңінің функцияларын әйелдердің саяси мансабы контекстінде түсіну қажет. Шартты түрде келесі негізгі факторларды анықтауға болады:

- әйел бөлімшелерінің және тәлімгерлік бағдарламаларының болуы (гендерлік мәселелер бойынша іс-шаралар жоспары);

- болашағы бар перспективті әйелдерді тарту және ұстап қалу (әйелдердің белсенділігін ынталандыру қажет);

- кандидаттарды іріктеу және дайындау (әйелдерге қаржылық қолдау қажет);

- әйел кандидаттар мен өкілдердің санын көбейтудің артықшылықтарын білу.

Партияларға қоғамдағы қолдауды, әлеуметтік тұрақтылықты және кең сайлау базасын жұмылдыру қажет екені анық. Ел ішінде де, шетелде де биліктің беделін сақтау үшін әйелдердің қатысуы үлкен қажеттілікті тудырады. Халықтың жартысы қандай да бір түрде саяси процеске қатыспаса, әлеуметтік жеткілікті саясатты жүргізу мүмкін емес.

Әлеуметтік жауапкершілік жүгі ортақтасып, жаңа саяси, экономикалық және әлеуметтік құрылымдардың құрылысына, ғылыми әзірлемелер мен жобаларды жүзеге асыруға қызығушылық артуда. Сонымен қатар, қоғамдық-саяси басшылыққа кадрлар даярлауды ынталандыру партия қатарына жаңа күштерді тартуға бағытталған. Басқаша айтқанда, елдің саяси өміріндегі «гендерлік фактордың» шеттетілуін еңсеру неліктен маңызды деген сұраққа жауап келесі дәлелдерді қамтиды:

- тек ер адамдар әзірлеген саясат және олар ғана қабылдайтын шешімдер адам тәжірибесі мен әлеуетінің бір бөлігін ғана көрсетеді, белгілі бір мағынада олар тиімсіз;

- мұндай саясат пен шешімдер гендерлік салдарларды, сондай-ақ әйелдердің өміріне әсер ететін экономикалық және әлеуметтік факторларды ескеруге бейім емес;

- саясатқа араласқан әйелдер мен ерлердің серіктестігі толық және өкілді демократияның қайнар көзі болып табылады.

Сонымен қатар, бірқатар елдердің, Қазақстан Республикасының саяси кеңістігінде, өкінішке орай, олардың арасында гендерлік дисгармонияның айқын факторлары бар [88]. Олардың қатарында елде іс жүзінде билікке ие партиялар мен блоктар тарапынан гендерлік теңсіздік проблемасына тиісті қызығушылық пен тиісті көңіл бөлмеу, гендерлік теңдік мақсаттарын жүзеге асыруға саяси және мемлекеттік ерік-жігердің болмауы, әйелдердің мүдделерін ілгерілетудің тиімді ұлттық механизмінің болмауын айта кету керек. Сонымен қатар, әйелдердің шешім қабылдауға қатысуы төмен, ал жыныстар арасындағы теңдік идеясын ілгерілету әдістерінің мәселелері кеңінен таралған сексистік наным-сенім мен жақтыртпаушылық сияқты мизогиниялық атмосферасы орнауына байланысты іс жүзінде күн тәртібіне қойылмаған.

Гендерлік теңдікке қарсылық келесі типтік нысандар мен әдістерге байланысты:

- гендерлік теңдік идеяларын ресми мойындау;

- бұл идеяларға немқұрайлы қарау, оларды қабылдамау, белсенді қарсылық көрсету;

- проблеманың болуын жоққа шығару (бағдарлама кемсітушілікке жатпайды деген ақтау бар);

- репрезентативті емес және үстірт пайымдаулар негізінде әйелдердің «өзекті» және өткір мәселелері мен қажеттіліктерін анықтау;

- нақты шараларды қабылдаудың кешігуі (мәселені шешу кейінге қалдырылады);

- гендерлік тәсілді интеграциялау стратегиясын қате түсіндіру (олардың үлесі мүлдем көрінбейтін және қатысуы шамалы болатын осындай бағдарламалар мен іс-шараларды жүзеге асыруға әйелдерді тарту);

- белсенділіктің көрінісін жасау немесе символдық әрекеттерге артықшылық беру;

- әйелдердің номиналды қатысуы (бір-екі әйелді, көбінесе «орындау, сөзді екі етпейтін» жоғары лауазымдарға тағайындау).

Демократияның бақылаушылары ретінде саяси партиялар әйелдердің саясатқа қатысуын арттыруда жетекші рөл атқарады. Әйелдерді партияға тарту және оларды партия қатарында қолдау саласындағы озық тәжірибелер саяси партиялар қызметіне, оның ішінде олардың жеке құрылымдарына («әйелдер қанаты» сияқты) белсенді қатысатын әйелдердің санын арттыру үшін аса маңызды партияның), онда партия мүшелері әйелдер үшін маңызды мәселелерді анықтау және насихаттау, сондай-ақ олардың ықпалын күшейту үшін біріге алады. Партиялар партия институттары өмірінің демократиялық сипатын айқындайтын принциптерді басшылыққа алуы керек.

Ең бастысы, жетістікке жету үшін саясаткер қажетті дағдыларды дамыту үшін әйелдер мен ерлердің тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету қажет. Бұл мақсатқа жетудің маңызды құралы - партияда ерлер мен әйелдердің жауапты қызметтерді атқару мүмкіндігін міндетті түрде қамтамасыз ету. Әйелдер мен ерлердің тең өкілдігіне кепілдік беретін партияішілік квоталарды немесе формальды рәсімдерді енгізу әйелдерге маңызды сайланбалы лауазымдарды алуға және шешім қабылдау органдарына қатысуға мүмкіндік береді.

Iшкі партиялық кандидаттарды ұсыну процедуралары әйелдер үшін кедергі тудыруы да, мүмкіндік беруі де мүмкін екенін тәжірибеден байқауға болады. «Ерікті партиялық квоталар және заңнамалық квоталар сайланған әйел кандидаттарының санын арттыруға көмектеседі, бірақ мұндай квотаға қарсы болған партия мүшелері бұл шараларды іс жүзінде жүзеге асыруға кедергі келтіретін жағдайлар бар.

Партия дамуының мүддесі үшін жас әйел кадрларды дайындауға қамқорлық жасау керек, оған көшбасшы әйелдерді дайындаудың түрлі бағдарламалары ықпал ете алады. Егер мемлекет гендерлік теңдік пен әділеттілік идеялары мен тәжірибесін ұстанатын болса, бұл бағдарламаларға гранттар ұсыну, конкурстық негізде белгілі бір қаражат бөлу арқылы қатыса алады, бұл жас әйелдердің мүшелікке келуін ынталандырады.

Мұндай іс-шаралардың тұрақты түрде дамуы және ұзақ мерзімді басымдық ретінде қарастырылуы маңызды.

Тәжірибе көрсеткендей, гендерлік теңдік құндылықтарын ілгерілету, халықаралық әйелдер қозғалысына интеграциялау және БҰҰ әйелдерімен бірлесіп көшбасшылықты дамыту бағдарламаларын құру, көбірек жаһандық бағдарламаларды әзірлеу тараптардың тиімді дамуына және олардың барабар көрсету қабілетін арттыруға ықпал етеді [89]. Бірқатар мемлекеттер саяси партияларды әйелдердің саяси өмірге көбірек қатысуын қолдауға шақырады, бірақ мұндай мысалдар сирек кездеседі [90].

Егер партиялар сайлаушы әйелдердің дауыстарына қызығушылық танытатын болса, онда олар тек қана гендерлік мүдделерді басшылыққа алмайтын әйел электораттың ерік-жігерінің сипаты мен ерекшеліктерін ескеруге мәжбүр болады. Мүдделердің осы үйлесімде гендерлік фактордың әсер ету дәрежесін анықтау маңызды. Әйелдер мемлекеттік әйелдерге қатысты кешенді саясатты қажет ететін үлкен әлеуметтік-демографиялық топты білдіреді [91].

Бұл саясат тәуелсіз бағыт ретінде қажет, өйткені әрбір тарихи кезеңде әйелдердің қоғамдағы орнымен байланысты нақты мәселелер тобы бар. Әйелдерді саяси ағартушылық және әйел сайлаушыларын «тәрбиелеуде» әйелдер қозғалысының рөлі зор. Бұл электораттың мінез-құлқындағы гендерлік компоненттің шамасы оның күшіне, сапасына және ұйымшылдығына байланысты [92]. Кез келген саяси мәдениетте әйелдердің қоғамдық қозғалысының даму дәрежесі мен электоралдық мінез-құлықтың гендерлік құрамдас бөлігінің арасында сәйкестік заңы бар. Сонымен бірге гендерлік саяси мәдениеттің белгісі саяси субъектілердің (әсіресе партиялардың)осы заңға саналы қатынасы, оны демократияны құру мен қолдауға бағытталған курстар мен бағдарламаларға енгізу болып табылады. «Демократия тек мақсат емес, сонымен қатар бұл үдеріс және халықаралық қоғамдастықтың, мемлекеттік органдардың, қоғамның және жекелеген азаматтардың толық қатысуы мен қолдауымен ғана әлемнің кез келген бұрышындағы әрбір адам үшін демократия идеалдарын жүзеге асыруға болады» - деп атап өтілген БҰҰ материалдарында [93].

Зерттеушілер әйелдердің саяси өкілдігінің өсуін анықтайтын бірқатар факторларды анықтады. Оларға мыналар жатады:

- сайлау жүйесінің түрі (партиялық тізімдер бойынша сайлау шешімдер қабылдау және саяси өкілдік деңгейінде әйелдердің сандық «адымдауы» үшін қолайлырақ болып саналады);

- әйелдерге деген қарым-қатынас мәдениеті (оның ішінде күнделікті еңбек бөлінісі, сондай-ақ қыздар мен әйелдердің білім деңгейі, бұқаралық ақпарат құралдарының, діни институттардың рөлі және т.б.);

- әйелдерге арналған квоталар (БҰҰ-ға мүше мемлекеттердің 62%-дан астамы оны сақтамағаны үшін санкциялармен бірге қолданады [93].

- сайлау науқандарын қаржыландыру туралы заң;

-партия басшылығы арасында әйелдерді қолдау (мысалы, партиялардағы әйелдер комитеттерін құру; партиялардағы және сайланбалы органдардағы гендерлік процедуралар мен ережелерге ерекше назар аударылады);

- партия құрамында әйелдердің болуы (әсіресе кандидаттарды іріктеумен және ішкі партиялық өмірді ұйымдастырумен айналысатын партиялық органдарда);

- кандидаттарды ұсыну процесін орталықтандыру;

- «Саясаттағы мүмкіндіктер» сияқты бағдарламаларды мақсатты түрде жүзеге асыру, өңірлік деңгейдегі сайлауға үміткер әйелдерді іріктеу және дайындау, әйелдердің сайлауда және жергілікті органдарда табысқа жетуіне көмектесу және басқа да шаралар;

- қыздар мен жас әйелдердің көшбасшылық дағдыларын қалыптастыратын бағдарламалар мен стратегияларды пайдалану (тіпті жас әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін дамытуға тікелей немесе жанама ықпал ететін әртүрлі бағдарламалар мен іс-шаралар болса да, олар тіптен ол шараларға араласпайды және кейде жоғары сапалы бағдарламаларға қол жеткізе алмайды).

Сексизмнің кең тараған идеологиясымен күресу, мизогинияның ұясы, гендерлік білім берудің негізгі мақсаты болып табылады, ол айқын шындықты түсінуге жәрдемдесуге арналған: гендер қоғамдағы рөлдерді алдын ала белгілемейді - әлеуметтік құрылым гендерлік рөлдерді белгілейді [94].

Гендерлік стереотиптерге қарсы тұру, әртүрлі мәдениеттердің гендерлік білімін тарату бойынша ағарту жұмыстары қоғамдағы әйелдерге немесе оның патриархат идеологиясын ұстанатын бөлігіне деген көзқарасты өзгертуге көмектесуі керек.

Қалыптасқан гендерлік стереотиптерді жеңуге арналған ағартушылық білім беру бағдарламасы келесі шараларды қамтуы мүмкін:

- БАҚ-та гендерлік мәселелер мен әйелдер теңдігі мәселелерін қоғамдық талқылауды ынталандыру;

- ерлерге гендерлік білім беру (әйелдердің құқықтарын талқылау, арнайы гендерлік оқыту);

- елдің Конституциясы, сайлау заңнамасы, осы заңдардағы әйелдердің құқықтары және гендерлік және басқару мәселелері бойынша әйелдерге арналған ұлттық консультациялар бағдарламалары;

- құқықтық сауаттылық науқандары (арнайы стипендиялық бағдарламалар);

- кадр дайындау, ғылыми және ақпараттық ресурстар бойынша арнайы бағдарламалар (заңдар);

- гендерлік статистиканы жетілдіру;

- гендерлік мәселелер бойынша тренингтер (тек әйелдермен ғана жүргізілмеуі керек, өйткені бұл халық арасында гендерлік ұғым тек әйелдер мәселесімен байланысты деген қате пікірге әкелуі мүмкін);

- Интернетте «гендер» сөзінің орнына «тендерге» жоқ» қарсылық акциясы.

Әйелдердің саяси өмірге қатысуы бойынша ілгерілеушілік бар. Прогресс болмай қоймайды. Қырағылық пен тұрақты әрекет қажет.

*Тарих бірізділікпен дамымайды, саяси іс-әрекеттің бір үлгісі әлем әйелдерінің мүддесін жаппай қорғамайтыны анық*. *Ең үздік стратегияның өзі сол мемлекеттің демократиялық тәжірибесіне, оның қазіргі ағымдағы саяси проблемасына, халықаралық жауапкершілігіне, әлеуметтік-мәдени және тарихи мұрасына сүйенуі шарт.*

**2.3 Мемлекеттік қызметтегі қазақстандық әйелдердің әлеуметтік-саяси паритетін пайдалану мүмкіндіктері**

Егер ерлер үшін де, әйелдер үшін де тең мүмкіндіктер беру мәселесіне мемлекеттің жүйелі көзқарасы туралы айтатын болсақ, онда әйелдердің билік органдарына тартылу дәрежесіне және тиісінше олардың мемлекеттік саясатқа ықпал ету мүмкіндігіне назар аудару қажет.

Әйелдерді қоғамдық өмірге тарту жөніндегі ресми статистика мен шешімдер қабылдау процестеріне назар аудара отырып, халықаралық қоғамдастықты қанағаттандыра алатын ауқымды, бірақ қабілетті шаралар қабылдаудан басқа, Қазақстан әйелдерге өз мүдделерін қорғау және Үкімет пен өкілді билік органдарында өзінің күн тәртібін ілгерілету үшін кеңістік беруде аз ілгерілегені белгілі.

*«Бүгінгі таңда әйел өз дауысын көтеруі керек, көрінуі керек, өз құқығында нық тұруы керек. Ерлер бұл қағиданы ұстанады. Олар көріністе»*

Мәселен, Қазақстан парламентінің төменгі палатасында әйелдердің үлесі 2000-шы жылдардың басынан бері айтарлықтай өскеніне қарамастан, 27,4% деңгейінде қалып отыр.

Мұнда «сыни масса» деген ұғымның бар екенін атап өткен жөн. Зерттеушілер мемлекеттік органдардағы әйелдердің әйелдердің мүдделері мен гендерлік күн тәртібін алға жылжытуда онша белсенді болмауының себептерінің бірі-әйелдердің коалициясын құру және шешім қабылдау кезінде көп салмақ жинау арқылы тиімді жұмыс істеуге мүмкіндік беретін «сыни массаның» болмауы деп санайды. Бұл 30% шекті деңгей ерлердің парламентшілері арасында әйел дауыстарын жоғалтпауға мүмкіндік береді.

Егер мемлекеттік қызметкерлердің құрамын қарастыратын болсақ, онда 2018 жылғы ресми деректерге сәйкес мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі 55%-ды құрады. Алайда, мұндай жоғары көрсеткіш саяси емес, әкімшілік қызметтегі әйелдердің есебінен сақталады. Бұл ретте тіпті әкімшілік лауазымдарда да басқарушылық позицияларды әйелдер өте аз алады-тек 4,1%. саяси мемлекеттік қызметшілер арасында 2018 жылы әйелдердің үлесі 9,3% деңгейінде болды, ал 2019 жылы ол тіпті 7,5%-ға дейін төмендеді [95].

Мәслихаттардағы, жергілікті билік органдарындағы әйелдердің үлесі де аз емес. Мәселен, 2019 жылы үш мыңнан астам мәслихат өкілінің 700-і ғана әйел адам болған (22%). Бұл ретте өңірлер арасындағы өкілдікте айтарлықтай айырмашылық бар. 2016 жылға қарай тек үш облыс (Қостанай, Павлодар және Солтүстік Қазақстан) шекті деңгейден 30%-ға жақындады, ал Оңтүстік Қазақстан облысы тек 5%-ға жетті.

Бұл ретте Қордың әлеуметтік зерттеулерінің деректеріне сәйкес. Фридрих Эберт, қазақстандықтардың 60%-ға жуығы әйелдер саясатқа міндетті түрде қатысуы тиіс деп есептейді зерттеу респонденттерінің едәуір бөлігі елдің қоғамдық өміріне қатысатын әйелдер әлеуметтік саясатты тиімді ете алады, сонымен қатар қоғамның өзекті мәселелерін көбірек білетін әйелдер деп санайды [96].

Қазақстандық қоғамда стереотиптік ойлау бұрынғысынша сақталып отырғанына қарамастан, жоғарыда келтірілген нәтижелері қоғам әйелдердің елдің саяси өміріне белсенді қатысуына дайын және қарсылық көрсетпейтінін көрсетеді. Себебі патриархалды елде, қазақстандықтарға тән менталитет, қазақ қызына тән «жөн нұсқаушылық» мына сұхбат тұсынан байқалады.

*И18:«Бірақ сонымен бірге біздің келіндерге деген қарым-қатынасымыз өте қызық...екіжақты деген дұрыс болар... Яғни, бір отбасында қазақ қызын батыр қыз деп өсіреді, бірақ ол тұрмысқа шыққан бойда, ол келін ретінде, анасы және ошақтың сақтаушысы ретінде сәлем салып, иілген, бар алған білімін асхана төңірегі мен бала бағу мақсатында орындайды. Бізде білім деңгейіміз қаншалықты өте жоғары, отбасымыз мәпелеп оқытып, қос дипломнан білім болса да.. (күрсінеді). Барлығында дерлік жоғары білім бар. Бізде екінші және үшінші диплом бар. Тұрмысқа шыққанда кезде бізде мүлдем басқа орта бар. Ешкімге дипломдар қажет емес, магистратурада. Күйеуі бар және босанып ана болу ғана әйел адамнан күтіледі. Ешкімге мансап қажет емес. Жұмысқа шықса, олар сізді өте ширағын қараш дейді, мұнда сіз тұрмысқа уақытында шығуыңыз керек немесе балалар тууыңыз керек. Яғни, түсінесіз бе, мен ешкімді кіналағым келмейді, біз бәріміз бұл үшін, қоғамда да, жеке өмірімізде де не болып жатқандығы үшін жауап береміз. Біздің өмірімізде үш қатысушы бар. Бұл мемлекет пен қоғам және әрқайсымыз. Және үшеуміз диалогта болуымыз керек сияқты.*

Ресми статистика, өз кезегінде, биліктің нақты өзгерістерге, халықаралық нормаларға сәйкес келетін қолданыстағы гендерлік саясатты анықтауға және ұстануға дайын еместігін көрсетеді. *Сонымен қатар терең сұхбаттың нәтижесі бойынша респонденттердің пікірінше қыз бала ретінде алған білімі, қоғамда алған статусы тұрмысқа шығып, келін және ана ролінде болғавнда әлеуметтік вертикалды лифттің құлдарау бағытын жиі ұстанатынын байқаймыз. Қоғамымызда көрінбейтін де, айқын анықталған да әйелге деген тежеу барын аңғаруға болады.*

Саяси партиялар гендерлік теңдікті ілгерілетуде де маңызды рөл атқара алады. Партиялардың мемлекеттік лауазымдарға кандидаттарды оларды сайлау тізімдеріне қосу арқылы жылжытудың тікелей механизмі және әлсіз топтардың қатысуына ықпал етудің үлкен мүмкіндігі бар. Алайда, бұл Қазақстандағы саяси партияларға қатысты емес, олардың қатарында әйелдер санына қатысты айтарлықтай кадрлық тапшылық байқалуда [97].

Осылайша, гендерлік саясатты ілгерілетуде және қазақстандық контексте әйелдердің мүдделерін қорғауда үкіметтік емес және халықаралық ұйымдар маңызды рөл атқарады. Азия даму банкі Қазақстанның гендерлік Бағалау жөніндегі өз баяндамасында үкімет гендерлік теңдікке маманданған ҮЕҰ-мен жиі ынтымақтастық жасайтынын атап өтті. Атап айтқанда, әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия, сондай-ақ салалық министрліктер бірқатар ҮЕҰ-мен кеңесіп, тіпті оларды өздерінің жұмыс топтарына қосады. Алайда, мұндай ынтымақтастық, өкінішке орай, шектеулі. Мемлекет ҮЕҰ-ға тек әлеуметтік және «әйелдік» мәселелер бойынша құлақ асуды жөн көреді. Әйелдерге немесе әйелдер ҮЕҰ-ға саясатқа әсер ету мүмкіндігі берілген болса да, олардың ықпал ету аясы әлі де шектеулі. Сондықтан саясаттағы гендерлік теңдік-бұл әйелдердің билік органдарындағы өкілдігі ғана емес, сонымен қатар олардың саясаттың барлық салаларында, әсіресе ресурстарды бөлуге әсер ететін шешімдер қабылдауға белсенді қатысуы екенін түсіну өте маңызды [98].

Жаппай гендерлік дискриминацияны ескере отырып, квоталарды енгізу (уақытша арнайы шара ретінде) әлемде кең таралған тәжірибе болып табылады және әйелдерді саясатта алға жылжытуда және гендерлік қатынастарды өзгертуде өзінің тиімділігін дәлелдеді. Квоталарды енгізу мәселенің түпкілікті шешімі болмаса да, бұл әйелдердің Парламенттегі өкілдігін арттырудың маңызды қадамы, бұл әйелдерге қоғамдық күн тәртібін қалыптастыруға, пікірталастарға қатысуға және шешім қабылдауға нақты әсер етуге мүмкіндік береді. Квоталар сонымен қатар басшылық лауазымдарға қол жетімділікті ашуға және болашақта көшбасшылық позициядағы әйелдер санын көбейтуге көмектеседі. Бірақ гендерлік квоталау әйелдердің көп ұсыныстарын ескермей отыр.

Әйтседе *«Әйелдер көшбасшылығы тақырыбы Қазақстанда ұзақ уақыт бойы табуланған болатын, бізде көшбасшылықта өте аз, саяси көшбасшылықта - одан да аз. Барлық рейтингтер бойынша гендерлік квоталау нәтижесінде де әлемдік қоғамдастық саясаттағы әйелдердің 30%-ын ең төменгі стандарт ретінде қабылдады, егер парламент туралы айтатын болсақ, бізде - 27% әйелдер көрсеткіші. Бірақ тағы да, бұл 27% АҚШ-та немесе басқа елде көрсетілгендей бейнені қаншалықты ашады? Сіз Парламентте 25 немесе 28 жастағы әйелдерді көрдіңіз бе? Бірақ 25 және одан жоғары жастағы қыздар өздерін саясатқа араласуға ұсына алады емес па? Олар мыңжылдық (миллениал) Y ұрпағы, Z ұрпағынның өкілі бола алмайма? Оларға патерналистік және патриархалды тұрғыда қарайды».*

Көршілес Қырғызстанда квоталау саясаты 2007 жылы енгізілді, нәтижесінде сол жылғы сайлауда Парламенттегі әйелдердің үлесі 0%-дан 26,6%-ға дейін өсті. Әйелдер үшін әлі де кедергілер бар екеніне қарамастан, квоталарды енгізу ел Парламентінде әйелдердің өкілдігін кеңейтудің жаңа тетіктерін ашып, айтарлықтай серпіліс жасауға мүмкіндік берді дейді. Өзбекстанда 2004 жылы енгізілген гендерлік квоталар 2019 жылы өткен парламенттік сайлауда байқалды. Әйелдер кандидаттардың 41%-ын құрады, ал сайлау қорытындылары бойынша әрбір партия әйелдердің өкілдік ету шегінен 30%-дан асты. Әйтседе шынайы өмірде көршілес елдердегі әйелдер жағдайы, саяси жағдайы мәз емес.

2020 жылғы сәуірде Қазақстан Мәжілісінің депутаттары Әйелдер мен жастар үшін партиялық тізімдерге отыз пайыздық квота енгізуді бекітті [32, с. 10-14] гендерлік квоталау әйелдердің саясаттағы рөлін күшейту құралы ретінде өзінің тиімділігін дәлелдегеніне қарамастан, квоталау жүйесінің қазақстандық дизайны елдің саяси өмірінде гендерлік теңдікті күшейтуге қол жеткізуге көмектесуі екіталай.

Тіпті үстірт зерделеу кезінде де Қазақстанда гендерлік квота халықаралық стандарттар мен келісімдерді формальды сақтау үшін ғана енгізілген сияқты. Квота қабылданғанға дейін, 2020 жылы Қазақстан парламентінің төменгі палатасында әйел депутаттардың 27,1%-ы болды. Егер квоталау жүйесінің дизайны әйелдердің өкілдігін мәжілісте 30% деңгейінде бекітуге мүмкіндік берсе, бұл жақсы жетістік болар еді. Алайда, қабылданған түрдегі реформа кейбір сұрақтар туғызады.

Бірінші кезекте, квота әйелдердің ғана емес, жастардың да, мүмкіндігі шектеулі адамдардың қатысуын көздейді. Бұл парламенттік тізімдегі әйелдердің үлесі толығымен партиялардың өздеріне байланысты екенін білдіреді және квоталарды жастар толтыруы мүмкін, олардың арасында әйелдер өте аз болады.

Екіншіден, квота тек партиялық тізімдерге ғана қолданылады, бұл жабық сайлау тізімдері бар жүйеде (Қазақстандағы сияқты) партияларға сайлау қорытындылары жарияланғаннан кейін мандаттарды өз қалауы бойынша бөлуге мүмкіндік береді. Квотаны сақтамағаны үшін бақылаудың немесе санкциялардың қандай да бір тетігінің болмауы партиялардың әйелдерге арналған депутаттық орындықтарды шынымен сақтайтынына сенуге мүмкіндік бермейді. Мәселен, мәжіліске соңғы сайлаудың қорытындысы бойынша Қазақстанның Халық партиясы депутаттарының тек 20%-ы ғана әйелдер болды, ал «Ақ жол» партиясының партиялық тізімдерде екі партия да квотаны ұстанғанына қарамастан, бұл көрсеткіш одан да төмен (17%).

Сонымен қатар, Қырғызстан мен Арменияның тәжірибесі көрсеткендей, егер әйелдер Парламентке жетсе де, бұл олардың саяси процестерге қатысу мүмкіндігіне ие болады дегенді білдірмейді. Сайлаудан кейін біраз уақыттан кейін әйел депутаттар әртүрлі себептермен Парламенттен кетіп, ер адамдар қайтадан олардың орнына келген жағдайлар жиі кездеседі [99]. Cонымен қатар, партиялар көбінесе өздерінің саяси күн тәртібін алға жылжытудың орнына, туыстары үшін рупора рөлін атқарған ер саясаткерлердің әйелдерін, әпкелерін, қыздарын квоталанған орындарға итермеледі. *Гендерлік теңдікке қол жеткізудің уақытша арнайы шарасы ретіндегі квоталар әлі де азаматтық қоғамның негізі ретінде паритеттік демократияны қалыптастырудың қажетті шарты емес, еуропалық құрылымдарға құрмет ретінде қалыптасып отыр* [100].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, әйелдерге билік органдарында талқыланатын мәселелерді тұжырымдауға және саясатқа әсер етуге нақты мүмкіндік беруді айтпағанда, тіпті «сыни массаға» қол жеткізуді күту өте қиын 2021 жылғы сайлау нәтижелерінің қорытындылары бойынша билік гендерлік теңдікке жүйелі көзқарастың орнына жарты реформаларды жүргізуді және халықаралық конвенцияларды ратификациялауды, тек халықаралық нормаларға сәйкестік қасбетін жасауды жөн көретіні белгілі болды. Мәжілістің жаңа құрамында сол 27% қалды.

Гендерлік саясаттағы халықаралық стандарттарға нақты жақындау үшін және ең бастысы-әйелдердің саясатқа қатысуы үшін тең мүмкіндіктер беру үшін бірқатар қарапайым, бірақ бұл ретте тиімді шаралар қолданылады [95, с. 3-17].

Ұсынымдар: Квоталау жүйесі әйелдерге бағытталуы және халықтың басқа топтары үшін квоталардан бөлінуі тиіс.

Дауыс беру жабық партиялық тізімдер бойынша өтетіндіктен, партияларды сайлау қорытындылары бойынша квотаны сақтауға міндеттеу керек. Сондай-ақ Парламенттен кеткен депутаттарды сол жыныстағы парламентарийлерге ауыстыруға мүмкіндік беретін тетікті белгілеу маңызды.

Сандар ғана емес, әйелдердің Парламент жұмысына белсенді қатысуы да маңызды. Тұрақты парламенттік комитеттердің басшылығында да әйелдердің тең өкілдік етуін көздеу қажет.

Сондай-ақ жергілікті деңгейде және атқарушы билік органдарында әйелдердің өкілдігін сақтау қажет.

Гендерлік перспективаларды ескере отырып, әйелдерді шешім қабылдау процесіне қосу кез-келген демократияның өзгермейтін атрибуты болып табылады. Демек, демократия шешім қабылдау процестерінде және осы мақсаттарға жету мүмкіндіктерінде әйелдердің теңдігі мен өкілдігіне ұмтылады.

Әйелдер қозғалысы әйелдердің саясатқа қатысуға құқығы бар екенін ғана емес, сонымен бірге олардың саяси күн тәртібіне әсер етудің нақты тұтқалары бар екенін дәлелдеді. Соған қарамастан, әйелдер арасындағы айырмашылықтар, әсіресе партиялық преференциялар саласындағы айырмашылықтар және теңдік жолындағы кедергілер әйелдердің саясатқа интеграциясын едәуір күрделі және кейде шешілмейтін проблемаға айналдырады, өйткені саяси құрылымдарға түскен әйелдердің барлығы бірдей қоғамдық қызмет тәжірибесіне ие емес. Сонымен қатар, феминистік күн тәртібімен қарулы ұйымдасқан қозғалыс болмаса, саяси құрылымдарды өзгерту жолдарын нақты түсініп, жалғыз әйел саясаткерлер айтарлықтай өзгеріс жасай алмайды [59, с. 3-132].

Әйелдердің саяси құқықтары олардың адам құқықтарының ажырамас бөлігі болғандықтан, бұл кез-келген демократиялық жүйенің негізгі аспектісі болып табылады, онда әртүрлі көзқарастар ескерілуі керек-стратегиялық шешімдерді қалыптастыратын барлық топтар. Басқаша айтқанда, демократия әйелдер мен ерлердің пікірлері мен сенімдерін ескеруі керек [101].

«Әйелдер-бұл адамзаттың көпшілігі қоғамнан шығарылғандықтан ғана емес, сонымен бірге бүкіл әлемде ұйымдар мен қозғалыстар құруда маңызды рөл атқаратындықтан, олар өз елдерінде, аймақтарында және халықаралық аренада белсенді бола бастағаны үшін маңызды саяси күшке айналуы тиіс».

Әйелдердің қатысуы неге маңызды екенін егжей-тегжейлі жұмыста түсіндіреді. Біріншіден, шынайы демократия, адамдардың өмірінің барлық салаларында, шешім қабылдаудың барлық деңгейлерінде әйелдер мен ерлердің тең қатысуынсыз басқаруға және дамытуға нақты қатысуы мүмкін емес. Екіншіден, даму мақсаттарына тек даму процестеріне ғана емес, сонымен бірге оның мақсаттарын қалыптастыруға әйелдердің толық қатысуынсыз қол жеткізу мүмкін емес. Үшіншіден, әйелдердің қатысуы саяси процестер мен қоғамды ұйымдастыруға жаңа басымдықтар мен перспективалар енгізе отырып, біз өмір сүретін әлемді өзгертеді. Адамзаттың назарынан тыс қалған мәселелерге назар аудара отырып, әйелдердің қатысуы қоғамды адамдардың қажеттіліктеріне жауап береді.

Бұл жұмыста әйелдердің саяси қатысуының көптеген формалары бар: оған дауыс беру мен сайланған лауазымдар ғана емес, сонымен қатар қауымдастықтар мен ұйымдардағы ұжымдық қызмет кіреді. Сайлау саясаты саласындағы барлық елдерде әйелдер дауыс беру және саяси ұстанымдарға сайлану құқығына қол жеткізуде үлкен тәжірибе жинады [102].

Өзгермелі әлеуметтік жағдайдың ерекшелігі-ғылымдағы жаңа бағыттардың пайда болуы, соның ішінде саяси және практика, гендерлік зерттеулер мен феминистік қозғалыс. Әртүрлі қоғамдық-саяси жүйелердегі алғашқы және басқалардың әртүрлі фокустық мүдделері бар екеніне қарамастан, олардың барлығы ХХІ ғасыр уақытының қажетті шарты мен болашақ атрибуты ретінде ерлер мен әйелдер арасындағы әлеуметтік айырмашылықтарды анықтауға және жеңуге бағытталған [103].

80-ші жылдары феминизм тұжырымдамасын қайта қарау нәтижесінде «гендер» термині және олармен байланысты «гендерлік тәсілдер», «гендерлік зерттеулер» пайда болды [104].

Гендер ұғымы әйелдерге ғана қатысты емес және мүлдем әйелдік мәселе емес. Гендер-бұл тек әйел мәселесі емес, жыныстық қарым-қатынас. Сондықтан ол билікті, беделді, меншікті бөлудің әлеуметтік контекстіне сәйкес келеді [105].

Бұл теория бойынша, адам қызметінің кез-келген саласында, оның ішінде саясатта, әрқашан екі көзқарас бар, қарым-қатынастың екі түрі-ерлер мен әйелдер. Ер адамдар мен әйелдер ақпаратты әртүрлі қабылдайды және сіңіреді, мәселелерді басқаша шешеді және шындықты көреді, қоғамға басқаша қызмет етеді. Бұл тәсілдер әрқашан бірге өмір сүреді және қарама-қайшылықта болмауы керек.

Ғылыми бағыт ретінде гендерлік зерттеулер феминистік практиканың қарқынды дамуының нәтижесі болды. Бұл теория барлық әлеуметтік мәселелерде гендердің қалай болатынын, құрылатындығын және көбеюін түсінуге, ерлер мен әйелдер үшін мүмкіндіктердің нақты теңдігіне қол жеткізудің перспективалық стратегиясын жасауға мүмкіндік береді.

Гендерлік зерттеулер дәстүрлі рөлдер мен мәдени нормаларды қалыптастыратын қоғамдық институттарды зерттейді: мемлекет, отбасы, білім беру жүйесі, әлеуметтік еңбек бөлінісінің механизмі, бұқаралық ақпарат құралдары, саяси процестер. Олар адам құқықтарын жүзеге асырумен тікелей байланысты. Сондықтан бұл зерттеулерді жүргізу азаматтық қоғамды қалыптастырудың алғышарты ретінде біздің еліміз үшін қажет [106].

Жұмыс негізінде, біздің республикамыздың жағдайында даму перспективасы гендерлік зерттеулерден көрінеді. Біріншіден, өтпелі кезеңдегі қиындықтар екі жыныстың өкілдеріне әсер еткендіктен (әйелдер үшін көп болса да) және оларды жеңу үшін гендерлік тәсілдер қажет. Екіншіден, өзінің патриархалдығына байланысты қазақстандық қоғам жыныстардың үйлесімді дамуы идеясын қабылдайды, алайда, түпсаналық деңгейінде феминизм туралы кез-келген ескертуді қабылдамайды, көбінесе оның бағыттары, мақсаттары мен міндеттері туралы білмейді [107].

Осылайша, гендерлік зерттеулердің мақсаты-біздің қоғамды жақсы өмір сүру жағдайларына және әр адамның өзін-өзі жүзеге асыруына өзгерту.

Демократиялық және постдемократиялық саяси режимдердегі әйелдердің сайлау мінез-құлқын салыстырмалы талдау қоғамдағы гендерлік айырмашылықтардың себептерін, көрсеткіштері мен салдарын анықтауға бағытталған батыс саясаттану ғылымында көптеген зерттеулердің тақырыбына айналған әйел электоратының саяси мінез-құлқының ерекшеліктері мен заңдылықтары анықталған. Әйелдер электоратының ерекшеліктерін зерттеу-отандық саяси ғылымдағы зерттеудің жаңа бағыты. Посткеңестік кеңістікте сайлауға гендерлік талдау тек Ресейде жүргізіледі, бұл «Ресей әйелдері» қозғалысының Мемлекеттік Думадағы (1995) сайлаудағы жеңісімен байланысты. Ал Қазақстанда бұл мәселе мүлдем пысықталмаған болып табылады, бұл ел парламентіне өткен сайлаудың гендерлік талдауының жоқтығымен расталады. Бұл жағдай, автордың пікірінше, әйелдердің сайлаушылар мен депутаттар ретіндегі мінез-құлқы маңызды саяси зерттеу тақырыбы болып саналмайтындығымен түсіндіріледі [108].

Мінез-құлықтың гендерлік ерекшелігі, сондай-ақ әйелдер электоратының саяси, идеологиялық және құндылық бағдарлары мұқият ескеруді қажет етеді, өйткені «сайлау науқандары мен технологияларының нақты стратегиясы мен тактикасы оған негізделген».

Сайлау құқығын жүзеге асыруға да, сайлану құқығына да қатысты әйелдер электоратының ерекшелігі туралы негізгі тұжырымдар:

1. Әйелдер 20-шы ғасырда, дауыс беру құқығын алғаннан бері, билік құрылымдарында олардың санын көбейтуге көшпес бұрын, сайлаушылардың әлеуетін арттырды. 1992 жылғы американдық ұлттық сайлау зерттеулерінің нәтижелері әйелдер егер сайлауға барса, оларды ер адамдар сияқты сәтті жеңетінін көрсетті. Мәселе саясатқа баруға шешім қабылдаған әйелдердің аздығында. Осылайша, әйелдер қозғалысының алдында әйелдерді саяси жалдаудың арнайы әзірленген заманауи стратегиялары мен тактикаларын қолдана отырып, саясатқа көбірек әйелдерді тарту міндеті тұр [109].

2. Гендерлік мәселе әйел электоратының мінез-құлқына байланысты күрделі саяси көрініске ие болды. Әйелдердің дауыс беру тәсілі әйелдердің көшбасшылық саясатының тенденцияларына, стратегиялары мен мүмкіндіктеріне әсер етеді [110]. Әйелдер дауыстарының ерлердің дауыстарынан сандық артықшылығы сақталатындықтан және ерлер мен әйелдердің таңдауы әртүрлі болғандықтан, 1980 жылдан бастап АҚШ-тағы көптеген ұлттық сайлауда айқын көрінетін «гендерлік алшақтық» пайда болды, соның арқасында әйелдер электораты нақты күшке ие болды. Оның мүдделері мен қалаулары бұрын-соңды болмағандай мұқият назарда болды. Қазақстандық ғалымдар әйелдер электоратының мінез-құлқын ешқашан зерттемегендіктен, американдық зерттеушілердің көп жылғы бақылауларының нәтижелерін қоғамдағы демократиялық үрдістердің күшеюіне және елдің саяси өмірінде әйелдердің рөлін арттыру қажеттілігін түсінудің өсуіне байланысты Қазақстандағы әйелдер электоратының мінез-құлқын болжау үшін пайдалануға болады.

3. Әйелдер саясаткерлері басқа әйелдер, жастар мен балалар үшін «рөлдік модель» ретінде қызмет етеді, өйткені олардың тағдыры қоғамдағы «жыныстардың мақсаты» туралы стереотиптердің жойылуына ықпал етеді. Әйелдердің саясатта болуы тек символдық тұрғыда емес, олар саясаттың өзіне және оны қалыптастыру процесіне артықшылық береді.

4. Электорат ретіндегі күшінің нәтижесінде әйелдердің саяси ықпалы бар. Әйелдерді мемлекеттік лауазымдарға сайлау және тағайындау саяси тұрғыдан танымал іс-қимыл болуы керек. Партиялар мен қоғамдық қозғалыстар көрнекті әйелдерді өз қатарларына тарту жөніндегі жұмысты күшейтіп, оларды сайлауға ұсынуы қажет.

5. Қазіргі әлемдегі саяси өкілдіктің гендерлік аспектісі әйелдердің мемлекетті басқаруға неғұрлым белсенді қатысуын негіздеуге арналған. Бұл дәлелдер демократия ұғымы бірқатар келесі компоненттерді қамтиды: эгалитаризм, гендерлік теңдік; саяси жүйенің заңдылығын негіздеу; мүдделердегі айырмашылықтар; саясат тұжырымдамасына және оның фокусына жаңа көзқарас; адам ресурстарын тиімді пайдалану.

6. Саяси ілгерілеу әдістері осы саяси жүйе аясында қол жетімділіктің қандай шектері белгіленетініне байланысты. Жалпыланған түрде саяси жүйе қазіргі қоғам өмірінің саяси, әлеуметтік, құқықтық және басқа салаларын ұйымдастыру формасын білдіреді, айналымдағы құндылықтардың спектрін көрсетеді және саяси құрылымдарды сипаттайды: партиялар, мемлекеттер, саяси мәдениет және т.б. Саяси жүйе әлеуметтік даму стратегиясын анықтауға, ресурстарды жұмылдыруға, ортақ мақсаттар мен құндылықтар негізінде қоғамды шоғырландыруға байланысты бірқатар функцияларды орындайды.

Гендерлік талдауға сәйкес, саяси жүйелерді теңдестірілген және гендерлік теңгерімсіз деп бөлуге болады, олар өз кезегінде нақты және номиналды тиімді (немесе прогрессивті) болып бөлінеді [35, с. 59-61].

Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, әртүрлі саяси режимдер жағдайында гендерлік саясатты іске асырудың басымдықтары, қағидаттары мен тетіктері едәуір дәрежеде әртекті, бұл ұлттық та, халықаралық та деңгейде әртүрлі нысаналы жүйелік бағыттылыққа негізделген.

Әйелдердің қоғамның саяси өміріне қатысуы мен қатысуын жандандыру процестері көп деңгейлі бағдармен сипатталады, мұнда: жоғарғы деңгейге гендерлік теңдік мәселесін шешудегі әлемдік шоғырлану процестері кіреді (БҰҰ, халықаралық ұйымдар мен қорлардың гендерлік теңдікті сақтау, әйелдердің жағдайын жақсарту, әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою және т.б. жөніндегі қызметі) [42, с. 3-160].

Pесейлік саясаттанушы Н.А. Шведованың пікірінше, әйелдердің саяси өкілдігінің ұлғаюына қатысты «үш негізгі фактор белгіленген демократия» деп аталатын елдердегі биліктің заң шығарушы тармағының жоғарғы эшелонындағы әйелдердің саяси өкілдігінің жалпы өсуіне ықпал етті: 1. Саналы саяси ерік-жігердің болуы, бұл партиялық саясаттың басымдығы ретінде пропорционалды сайлау жүйесі (саяси партия квотасы) бойынша сайланған парламенттерде әйел кандидаттарды көбейту мақсаты ұсынылатындығымен көрінеді. 2. Партиядан кандидаттаp тізіміндегі жыныстық қатынас елдегі жыныстық қатынасқа сәйкес келуін талап ететін заңдардың болуы. 3. Сайлау жүйесін бір мандаттық (мажоритарлық) жүйеден пропорционалды өкілдікке өзгерту [111].

Төменгі деңгейді шағын ұлт ішіндегi әрекеттер мен қайта құрулар құрайды (гендерлік проблемаларды мемлекеттік саясат саласына қосу, саяси жалдау тетіктері, жергілікті феминистік қозғалыстың дамуы, саяси қатысудың айрықша нысандарының пайда болуы, әйелдердің саяси өкілдігін реттеу ерекшеліктері және т.б.).

Талдаудың осы кезеңінде саяси жалдау тетіктерін екі блокқа бөлген жөн: біріншісі-мемлекет әзірлейтін және енгізетін (сайлау жүйесінің типі мен қағидаттары, партиялық жүйенің нысаны, әйелдерді өкілді және директивалық органдарға жылжыту шаралары (квоталау, пайыздық табалдырықтар) және т.б.) тарту тетіктері (саяси өкілдікті үйлестірудің жоғарғы деңгейіне жататын).

Екінші-қатысу тетіктері (саяси өкілдікті қалыптастырудың төменгі деңгейімен құрылған), олардың әрекеті азаматтық қоғамның өзінен басталады (азаматтық қоғамның динамикасы, саяси мәдениеттің деңгейі, саяси белсенділіктің нысандары, жеке қызығушылық, бастамашылық және т.б.).

Автордың пікірінше, мемлекеттің құзыретіне қатысты тарту тетіктерін келесіге бөлуге болады:

1. Заңнамалық-нормативтiк (барабар гендерлік теңдестірілген заңнамалық базаның болуы, қоғамдағы гендерлік теңгерімді теңестіруге бағытталған заңдардың жаңа буындарын әзірлеу және т.б.).

2. Әкімшілік-саяси немесе ресми-саяси (ерлер мен әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің практикалық теңдігін қамтамасыз ету, биліктің барлық деңгейлерінде әйелдерді саяси ілгерілету үшін қолайлы режим құру, сайлау және партиялық жүйелердің әйел саясаткерлерді ұсынуға және олардың парламентке өтуіне қабілеттілігі және т.б.).

Осыған байланысты маңызды факторлардың бірі-сайлау жүйесінің түрі: көпшілік, пропорционалды немесе аралас. Саяси тәжірибеде ең көп кездесетіні-пропорционалды өкілдік ету. Бұл сайлау жүйесін гендерлік талдау оның әйелдердің саяси өкілдігі үшін ең тиімді екенін көрсетті.

3. Құрылымдық-институционалдық (гендерлік дамуға және азаматтық қоғамның саяси мәдениетін арттыруға бағдарланған саяси құрылымдарды дамыту үшін қажетті жағдайларды қалыптастыру және т.б.).

4. Тұжырымдамалық (дамy стратегияларын әзірлеу, арнайы мемлекеттік гендерлік салмақталған саясатты қабылдау және т.б.).

5. Мақсатты бағдарламалар мен атаулы шараларды әзірлеу мен енгізуді білдіретін бағдарламалық жасақтама.

Саяси қызметке қатысу тетіктері азаматтық қоғамның жұмыс істеуін, саяси дәстүрлердің деңгейін, азаматтық бастамалар секторының дамуын, қоғамның саяси институттардың қызметіне қатысуға деген өзіндік мүдделілігін анықтайтын қағидаттар жүйесінен құралады [112].

Бірінші немесе дайындық кезеңі (1991-1995) - Қазақстанда әйелдер қозғалысының бастапқы институционалдық қалыптасуымен, ең алдымен, әлеуметтік-экономикалық проблемаларды шешуге, бизнеске және отбасы мен балалардың мүдделерін қорғауға бағдарланған әйелдердің үкіметтік емес ұйымдарының фрагменттік қызметімен сипатталады. Бұл кезеңде әйелдерге қатысты мемлекеттік саясат кеңестік жүйенің қағидаттары мен тетіктерінің автоматты түрде ауысуымен ерекшеленеді, онда әйелдің әлеуметтік рөлі әлеуметтік мәселелермен шектеліп, отбасымен, ана мен балалықпен байланысты [58, с. 66-70].

Екіншісі (1995-1998) - үш жылдық кезеңде республикадағы әйелдер ҮЕҰ-ның алты есеге жуық ұлғаюы орын алған Қазақстандағы әйелдер қозғалысының нақты даму уақыты.

Демократиялық азаматтық қоғам мен құқықтық мемлекет құру мақсаттары әйелдердің елдің қоғамдық-саяси өміріне қатысуы мен тартылуына дәстүрлі тәсілдемелерді (сайлау органдарында сандық квоталау тетіктерін) жойды. Осы кезеңде әйелдердің ҮЕҰ көшбасшылары қоғамдық-саяси мүдделерді білдіру, ең алдымен, әйелдердің өздерінің ісіне айналуға тиіс деп таниды.

Үшіншi кезең - 1998 жылдан бастап қазіргі уақытқа дейін-әйелдерге қатысты мемлекеттік саясатты тереңдете қалыптастыру және іске асыру, бір жағынан әйелдердің саяси қатысуы үшін ынталандырушы жағдайлар жасау, әйелдердің үкіметтік емес ұйымдарының белсенді дамуы мен саяси қызметі, екінші жағынан, әйелдердің саяси партияларын институционалдық қалыптастыру деңгейіне көшу кезеңі болды.

Осы кезеңде әйелдердің ҮЕҰ саяси бaстамасы келесі міндеттердi шешуге бағытталған:

– республикада азаматтық құрылымдардың дамуына ықпал ету және демократиялық реформаларға әйелдердің қолдауын қамтамасыз ету;

– мемлекетпен және қоғамдық ұйымдармен бірлесіп Қазақстан әйелдерінің құқықтары мен бостандықтарын қорғау және іске асыру;

– әйелдер мәселесі бойыншa ҚР заңдарын халықаралық-құқықтық құжаттарға сәйкес келтіруге жәрдемдесу;

– халықтың әлеуметтік қорғалмаған жіктерінің жағдайын жақсартуға, әйелдер жұмыссыздығын қысқартуға ықпал ету.

Қазақстандағы қазіргі заманғы гендерлік саясаттың негізгі факторы оның басымдықтарының қатарына қосу - биліктің барлық органдарында әйелдер өкілдігінің деңгейін арттыру және әйелдерге қарсы зорлық-зомбылыққа қарсы күресті күшейту болып табылады, бұған отандық әйелдер қозғалысының белсенділігі нәтижесінде қол жеткізілді [113].

Әйелдер ұйымдары болып жатқан қоғамдық-саяси процестерге белсенді қатысу сатысында, бұл туралы республикада азаматтық қоғамды дамыту бойынша алға қойылған міндеттер мен әйелдер қозғалысының практикалық нәтижелері айтады. Қазақстандағы әйелдер қозғалысын ұйымдастырy-бұл факт және қазіргі уақытта ол қоғамдық-саяси бірлестіктер мен үкіметтік емес ұйымдардың бірнеше топтарына бөлінеді:

а) әйелдердің қоғамдық мүдделерін, саяси, экономикалық және әлеуметтік құқықтарын қорғауға және оларға қолдау көрсетуге, әйелдердің саяси өкілдігін арттыруға және олардың мемлекеттік шешімдер қабылдауға қатысуына бағдарланған әйелдер партиялары («Қазақстан әйелдерінің демократиялық партиясы», «Қазақстанның жандануы» партиясы);

ә) қоғамның қызметi, отбасы мен балалардың әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешуге бағытталған әйелдердің үкіметтік емес ұйымдары. Олардың қызмет салалары-әлеуметтік бейімдеу, емдеу, оқыту, халықтың әлеуметтік осал топтарын жұмысқа орналастыру (мүгедек балалардың ата-аналар қауымдастығы, САТР және «Кеңес» балаларды әлеуметтік бейімдеу орталықтары, жалғыз басты аналар қауымдастығы, көп балалы аналар қауымдастығы, асырауында «Бибі-Ана» балалары бар мүгедек әйелдердің Республикалық қоғамы және т.б.);

б) жұмыссыз әйелдердің кәсіпкерлік дағдыларын дамыту үшін белсенді білім беру қызметін жүргізетін бизнес саласындағы әйел ҮЕҰ («Қазақстанның іскер әйелдер қауымдастығы», «Қазақстанның кәсіпкер әйелдері» қауымдастығы және олардың өңірлердегі филиалдары және т.б.);

в) қызметінiң бaсымдықтары әлеуметтік-мәдени міндеттерді шешуге бағытталған әйелдердің ҮЕҰ («Әйелдердің шығармашылық бастамалар Лигасы», «Мұсылман әйелдер қауымдастығы» және т.б.);

г) қайырымдылық қызметпен айналысатын әйелдер ҮЕҰ («Спешиал-Олимпикс» қайырымдылық ұйымы және т.б.);

ғ) феминистік ҮЕҰ (Феминистік лига Алматы қ., Феминистік лига Көкшетау қ.);

д) әйелдер қозғалысын ғылыми-талдау, ақпараттық және әлеуметтанушылық қамтамасыз етуге маманданған әйелдер ҮЕҰ (Шығыс Қазақстан облысының «Статус» әйелдер федерациясы, Алматы әйелдер Ақпараттық орталығы, «Наяд» ҮЕҰ, Алматы қаласының әлеуметтанушылар және саясаттанушылар қауымдастығы және т.б.);

е) әйелдер денсаулығын қорғау саласындағы әйелдер ұйымдары (отбасын жоспарлау Ұлттық қауымдастығы және т.б.);

ж) зорлық-зомбылықтан зардап шеккен әйелдер мен қыздарға көмек көрсету жөніндегі дағдарыс орталықтары (әйелдер мен балаларға арналған дағдарыс орталығы, «Құрбылар» дағдарыс орталығы, Феминистік Лига және т.б.);

и) әйелдер белсенділігiн арттыруға бағытталған әйелдер ұйымдары («Алматы әйелдер Ақпараттық орталығы», «Әйелдер сайлау блогы», Талдықорған қаласындағы әйелдерді қолдау орталығы және т.б.);

к) гендерлік білім беруді және гендерлік зерттеулерді жүзеге асыратын ұйымдар («Алматы әйелдер ақпараттық орталығы», «Гендерлік зерттеулер орталығы», «Феминистік Лига, Зияткерлік еңбек әйелдері қауымдастығы», «Қарағанды қаласының Гендерлік ақпараттық-талдау орталығы» және т.б.);

қ) экологиялық ҮЕҰ (Шығыс әйелдерінің халықаралық экологиялық қауымдастығы).

Қазіргі заманғы әйелдер қозғалысының тән белгісі бірқатар әйелдер қоғамдық ұйымдары өз қызметі кезінде бүкіл Қазақстан бойынша ауқымды өңірлік желі үшін ресурстық негіз жасай алды. Қазіргі уақытта әйелдердің ҮЕҰ практикалық қызметінің негізгі бағыттарына халықаралық ұйымдардың және қорлардың қолдауымен әйелдердің саяси көшбасшылығы бойынша тренингтерді ұйымдастыру және өткізу кіреді. Қалыптасқан жағдайда ҮЕҰ әйелдер үшін саяси күрес, Бәсекелестік және сайлау науқандары дағдыларын қалыптастыратын саяси білім беру мен әлеуметтенудің негізгі арналары болып табылады [114].

Қазақстанда демократиялық институттардың қалыптасуының неғұрлым перспективалы және икемді моделі жалпыұлттық жоспарда күшті перспективалы Республикалық әйелдер қозғалысы саяси субъект ретінде, әйелдер қауымдастығын шоғырландыратын, тиісті ресурстық және ақпараттық-ұйымдастырушылық инфрақұрылымға ие және уақыт өте келе дербес саяси күшке айналуға қабілетті болуы мүмкін.

Әйелдер қозғалысының ауқымын және оның нәтижелілігін арттыру мақсатында, автордың пікірінше, өңірлік және жергілікті әйелдер партиялары мен ҮЕҰ, ақпараттық-білім беру және консультативтік орталықтардың қызметіне жағдай жасау және көтермелеу қажет. Әйелдер қозғалысының ықпалды саяси күшке айналуы үшін, әсіресе болашақ сайлау науқандарын өткізу үшін одан әрі шоғырландыру қажет.

Қазақстанда болып жатқан демократиялық процестер әйелдердің қоғамдағы рөлі туралы дәстүрлі мифтерді еңсеру жөніндегі әйелдер қозғалысының белсенді қызметі байқалатын қоғамдық өмірдің барлық салаларын қамтиды. Қазіргі уақытта қоғамдық дамудың жаңа моделі қалыптасуда, онда мемлекеттік патернализмдi жою әйелдер қозғалысының өзін-өзі белсендіруіне ынталандыру болуы керек.

Әйелдердің саяси процестерге қатысуы қазақстандық қоғамның демократиялық негізін кеңейтеді. Алайда, қазіргі жағдайда саясаткерлерді тек жыныстық қатынасқа түсу мотивтеріне сүйене отырып қана қоймай, сонымен бірге саяси перспективалы, құзыреттi әйел көшбасшыларды таңдау керек. «Оң кемсітушілік» саясатын жүргізу әйелдердің саяси өкілдігін арттыру үшін ресурстық әлеуетті елеулі түрде ұлғайтуға мүмкіндік береді. «Әйелдердің Қазақстан Республикасы билігінің өкілді органдарына қатысуы» деген екінші кіші бөлім Республика Парламенті мен мәслихаттарындағы әйелдер өкілдігінің талдауына арналған [115].

Жоғары мемлекеттік басқару органдары жұмысының тиімділігін арттыру мәселесін зерттейтін ғалымдар әрқашан олардың гендерлік құрамына назар аудармайды, дегенмен бұл фактор көбінесе олардың жұмысының тиімділігінің жеткіліксіздігінің себептерінің бірі болып табылады.

Қазіргі уақытта бүкіл әлемде eрлер мен әйелдер арасындағы рөлдерді қайта бөлу процестері қоғамдық басқару институттары ретінде түсінілетін саясат пен билік саласына әсер етті. Соңғысы тек ерлердің құзырына ие болуды тоқтатты, ал әйелдер билік институттарына қол жетімділікті және саясатқа белсенді қатысу құқығын қамтамасыз етті.

Қазақстанда тағайындалған және сайланған лауазымдарда тепе-тең өкілдікке қол жеткізудің бірыңғай мемлекеттік саясаты жоқ және әрбір мемлекеттік құрылым бұл мәселені дербеc шешеді. 1998 жылғы желтоқсанда құрылған және едәуір үлкен өкілеттіктерге ие болған ҚР Президенті жанындағы Отбаcы және әйелдер істері жөніндегі Ұлттық комиссия Қазақстандағы әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі ұлттық жоспарда әйелдердің мемлекеттік басқарудағы өкілдігін кеңейту міндетін қойды және осы міндетті шешуге ықпал етеді.

Қазақстанның Конституцияcы мен заңнамасы жынысы мен жасына қарамастан, оның барлық азаматтарына тең құқықтаp береді. Мемлекет әйелдер мен ерлер Қазақстан Республикасының Президенті лауазымына, Парламентке, мәслихаттарға және басқа да мемлекеттік билік органдарына ұсынылған кезде олар үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді. «Қазақстан Республикасындағы сайлау туралы» Конституциялық Заң ел азаматтарының тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсілінe, ұлтынa, тілінe, дінге көзқарасынa, нанымына, тұрғылықты жеріне немесе кез келген өзге жағдаяттарға қарамастан, он сегіз жасқа толған кезде сайлауға қатысу құқығына кепілдік береді [116]. Алайда Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасындағы нақты теңдікті орнатуды жеделдетуге бағытталған арнайы шаралар жоқ. Теңдіктің конституциялық кепілдіктері жеткілікті деп саналады [117].

Қазақстaн әйелдерінің негізгі бөлігінің өзінің күнделікті тіршілігінің мәселелерін шешуге ықпал етуге мүмкіндігі жоқ, сонымен қатар елде болып жатқан оқиғалар туралы өз пікірін көпшілік алдында білдіруге де мүмкіндігі жоқ. Сауалнамалардың көмегімен саясаттың негізгі проблемаларын талқылау процесіне әйелдерді кеңінен тарту, олардың нәтижелерін БАҚ арқылы жария ету әйелдердің ағымдағы жағдай туралы хабардар болуын арттыруға, олардың қызметтің жария саласына қызығушылығын қалпына келтіруге мүмкіндік береді.

Әйелдер тyралы Конвенцияның «әйелдерді кемсітетін заңдардың күшін жою туралы» 2-бабының талаптарына сәйкес ұлттық заңнамаға гендерлік сараптама жүргізіледі. Отбасы мен әйелдердің мүдделерін қолдау мақсатында ҚР Парламентінде «Отбасы» депутаттық тобы құрылды, оның құрамына екі Палатадан 23 депутат кірді. Депутаттардың бастамасы бойынша қазіргі уақытта тең құқықтар мен мүмкіндіктер туралы заң әзірленуде).

Бұдaн басқа, Парламент Мәжілісінде әйелдер, отбасы, жастар істері, туризм және спорт жөніндегі кіші комитет құрылды, оны әйел басқарады. Қазақстан тарихында алғаш рет елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының 2001 жылға арналған индикативтік жоспарына «әйелдердің дамуға қатысуы» атты жаңа бөлім енгізілді, ол Үкіметтің 2001-2005 жылдарға арналған бесжылдық жоспарында сақталатын болатын.

ҚР Парламентіндегі Әйелдеp (2000 ж. деректер) /21/ 11,3%-ды (115 депутаттың 13-і әйел), оның ішінде Сенатта - 13,2%-ды (38-нің 5-і), Мәжілісте - 10,4%-ті (77-нің 8-ін) құрайды, бұл ретте Сенаттағы алты әйелдің үшеуі президенттік тізім бойынша енгізілген (9-сурет).

Мәслихаттарда әйелдер де айтарлықтай азшылықты құрайды, бұл туралы осы саладағы жалпы тенденцияларды көрсететін келесі мәліметтер айтады:

1. Қарағанды облысында - 162 аудандық депутаттан 19 әйел (11,2%), облыстық - 2,8%.

2. Маңғыстау облысында, тиісінше, 63-тен 7-і (11,1%), 30-дан 3-і (10%).

3. Ақмола облысында - 181-ден 33(18,2%), 36-дан 9 (25%).

4. Қызылорда облысында - 25-тен 6-ы (24%), 141-тен 23-і (16,3%).

5. Жамбыл облысында - 44-тен 22 (15,3%), 35-тен 5 (14,3%).



Сурет 9 - Минстрліктегі және министр лауазымдағы әйелдер үлесі

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [43]

Алайда, кейбір аймақтарда әйелдердің саяси өкілдігі өте төмен болғанына қарамастан, өткен сайлау нәтижелері бойынша бұл көрсеткіш айтарлықтай өсті. Мысалы, Солтүстік Қазақстан облысында облыстық мәслихат депутаттығына тіркелген кандидаттардың ішінен 14 әйел, 6 адам (43%) депутат болды, қалалық мәслихатқа 8 әйелдің ішінен 6 (75%) депутат болып сайланды, ал аудандық мәслихаттарға тіркелген кандидаттар қатарынан тиісінше 32 әйел (68%) сайланды. Бұл облыстық, қалалық және аудандық мәслихаттардағы әйелдердің өкілдігін бір жарым еседен астам ұлғайтуға мүмкіндік берді. Олар қазіргі шақырылым депутаттарының жалпы санының тиісінше 19,4, 31,6 және 38% болды [38, с. 18-30].

Әлемдік тәжірибе мысалында ҚР Парламентіндегі әйелдер өкілдігінің артуы Парламентте қабылданатын заңдардың сапасына және тиісінше республика халқының өмір сүру деңгейіне әсер етеді деп болжауға болады.

Салмақты теңдестірілгeн гендерлік саясатты енгізу, әйелдердің мүдделерін есепке алу Қазақстандағы саяси процестерді тұрақтандыруға, алдын алу шараларын, оның ішінде әйелдерді кемсітушілікті жоюға және олардың биліктің өкілді органдарындағы үлесін арттыруға бағытталған арнайы заңдарды қабылдауға мүмкіндік береді, Болашақ әлеуметтік-саяси катаклизмдерді болдырмауға мүмкіндік береді.

Осы факторлардың бірі-бұл органда ерлер мен әйелдердің өкілдік етуінің демократиялық нормаларын сақтау.

АӘҚКО талдауына сәйкес Қазақстандағы сайлау туралы Заңнаманы бұзу дауыс беру және дауыстарды санау кезінде дәстүрге айналды. Яғни, сайлау процесі ашықтықтан айырылған және ерлер мен әйелдер кандидаттарына бірдей әділ емес. Сайлау процесіне араласу, тіпті сайлау басталғанға дейін, 1999 жылдың қазан айында сайлауға қатысқан әйелдердің көпшілігі атқарушы билік тарапынан мәлімдеді.

Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, әйелдердің жоғары мәртебелік саяси ұстанымдарға қол жеткізуі, беделді әйелдердің қоғамдық ұйымдарының саяси беделінің орнығуы көбінесе азаматтық сектордың серпінді бастамасына және стратегиясы бірнеше кезеңнен өтуді көздейтін саяси ілгерілеу арналарының ашықтығына байланысты:

- 1-кезең - саяси әлеуметтену, практикалық саяси қызметтің бастапқы тәжірибесін жинақтау, дәстүрлерді игеру, анықтайтын саяси платформа мен қоғамдық имиджді қалыптастыру;

- 2-кезең - партиялардан, саяси қозғалыстар мен ұйымдардан өкілдік қатысу үшін перспективалы саясаткерлерді іріктеу;

- 3-кезең - мемлекеттік басқару органдарына (көбінесе өкілді және атқарушы органдарға) сатылап ротациялау.

Саясаткеp әйелдердің қызметі саяси ілгерілеудің барлық деңгейлеріндегі көптеген шектермен шектеледі, бұл тек құрылымдық және институционалдық, ерлерге ғана емес, сонымен бірге гендерлік кедергілерді де жеңуді қамтиды. Осылайша, әйелдердің саяси мансабына қосарланған (кейбір жағдайларда бірнеше) шектеулер жүйесі қалыптасады [118].

Парламентке кандидат әйелдер үшін үш маңызды кедергіні еңсеру қажет: 1) сайлауға өз шешімін қабылдау; 2) партия сайлануы; және 3) сайлаушылар сайлануы.

БҰҰ-ның ұсынымдары бойынша, «30 пайыздық шектi деңгей әйелдердің ұлттық деңгейде алатын директивалық сипаттағы лауазымдарының ең аз үлесі ретінде қарастырылуы керек ... 30 пайыздық шекті мақсат емес, ең төменгі мақсат ретінде қарастыруға болады. Алайда, бұл шекті деңгейге жету толық теңдікке жету үшін күреске күшті серпін береді».

1990 жылдардың ортасына қарай тек бірқатар елдер 30 пайыздық шекті еңсере алды (Дания, Финляндия, Нидерланды, Норвегия, Сейшел Аралдары және Швеция). Әкімшілік-басқару буынына қатысты осы кезеңдегі әйелдердің саяси өкілдігінің көрсеткіштері әлдеқайда жоғары болды (15 ел) [70, с. 561].

Қазіргі уақытта квоталар жүйесі саяси өкілдіктің тиімді реттегіші ретінде қарастырылуда, оның әрекет ету механизмі айтарлықтай саяси пікірталастар туғызады. Бір жағынан, квоталар мемлекеттік басқару органдарындағы әйелдердің сандық ұлғаюын болжайды, екінші жағынан, әйелдер үшін квоталарды енгізудің өзі әйелдерді кемсіту фактісі ретінде қарастырылады, сонымен қатар тиімділігі төмен. Алдыңғы тәжірибe (мысалы, Кеңес Одағы) әйелдердің саясатқа деген сандық серпілісін ғана куәландырады, олардың саяси біліктілігінің деңгейі мен сапасы жалпы қоғамдағы әйелдердің жағдайын жақсарту үшін де, саясаткер әйелдердің өздерінің саяси мансабы үшін де негіз құрмады [119].

БҰҰ-ның квоталарды уақытша шара ретінде енгізу туралы ұсыныстары өте негізделген және тиімді, бірақ белгілі бір мерзімде ғана жұмыс жасайды. Егер әйелдердің саяси әлеуметтенуі саяси қызметтің барлық деңгейлерін қамтып, тәжірибе, білім, дағдылар мен практикалық дағдыларды қалыптастырса, әйел саясаткерлері нақты саяси салмаққа, мәртебеге және беделге ие бола алады. Заң шығарушы және атқарушы биліктің жоғары органдарында басшылық лауазымдар мен лауазымдардың кемінде 30%-ын нақ осындай әйелдер атқаратын болса, сонда ғана салыстырмалы гендерлік теңгерім туралы, орнықты тиімді гендерлік саясатты жүргізу туралы, құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін (және саяси, оның ішінде) сақтау туралы және т.б. айтуға болады.

Демократиялық мемлекеттерде гендерлік саясатты қалыптастыру гендерлік дамуды практикалық қайта құрылымдауға бағытталған тетіктерді енгізуді көздейді. Егер көптеген мемлекеттерде гендерлік саясат және оны жақсарту әйелдерге сайлау құқығын беруді көздейтін болса, онда әйелдердің саяси қатысуы мен одан әрі ілгерілеуі үшін қолайлы жағдайлар мен мүмкіндіктер жасау бірқатар шектеулі елдерге ғана тән [120].

Дүниежүзілік саяси тарих, ұлттық дамуды қарастыра отырып, әйелдер басшыларының іс-қимыл саясаты үлкен маневрлікпен, икемділікпен және стандартты емес тәсілдермен сипатталғанын көрсетеді [46, с. 14]. Дағдарыс кезеңінде әйелдер саясаткерлері де осы елдердің ерлері көрсете алмайтын үлкен саяси сенімділік пен жауапкершілікті талап ететін қатаң тәсілдерді қолданды. Көшбасшылықтың шешуші саяси стильдері көптеген елдердің, соның ішінде монархиялық басқарудың тарихында байқалады, онда әйел көшбасшылар саяси тұрақсыздық пен экономикалық дағдарыстарды оқшаулап қана қоймай, өз елдерін алдыңғы қатарлы халықаралық позицияға көтере алды [121].

Практикалық тәжірибе көрсеткендей, сайлау құқығын берудің өзі әйелдердің саяси қызметі үшін тең саяси мүмкіндіктер жасауға кепілдік бермейді [122].

Әйелдердің саяси қызметінің негізгі «блокаторлары», әсіресе өтпелі елдерде, келесі факторлар болып табылады:

- ерлердің нормаларын, құндылықтары мен ережелерін енгізетін саяси өмірдің дәстүрлі «еркектік» түріне сәйкес саяси процестерді реттеушілерді модельдеу және іске асыру;

- қоғамның саяси мәдениетінің дамымауы, құқықтық білімнің, оның ішінде әйелдер электоратының конституциялық құқықтарының іс жүзінде болмауы;

- партиялық жүйенің жетілмегендігі, үкіметтік емес ұйымдар арасында, оның ішінде әйелдер ҮЕҰ? ішінде тиімді өзара іс-қимыл тетіктерінің болмауы;

- әйелдердің саяси көшбасшылығы бойынша арнайы бағдарламалардың болмауы;

- әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуге әйелдер партияларының, қозғалыстарының және ҮЕҰ іс-әрекеттерінің басым бағыты;

- қоғамдағы масылдық пен сәбилердің басым көңіл-күйі.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, әйелдердің саяси өкілдігінің ұлғаюына әкелетін басым факторларды анықтауға болады:

1. Заңнаманы жетілдіру, гендерлік факторды ескере отырып заңдар әзірлеу, гендерлік сараптама жүргізу.

2. Уақытша шара ретінде тұрақсыз демократиясы бар елдер үшін квота жүйесін енгізу.

3. Сайлау жүйесін бір мандатты мажоритарлық өкілдіктен пропорционалды жүйеге өзгерту.

ҚР тәуелсіздігі кезеңінде, азаматтық қоғамның қалыптасу үдерісінде саяси құндылықтар мен мүдделердің, менталитеттің түбегейлі трансформациясы болды, бұған әйелдердің саяси қызметін және биліктің жоғары деңгейлеріндегі әйелдердің саяси өкілдігін арттыру тетіктерін зерттейтін көптеген сауалнамалардың нәтижелері, атап айтқанда:

- әйелдер қоғамдық өмірге ерекше үлес қосады және гендерлік саяси мүдделерді білдіру үшін айтарлықтай ресурстық әлеуетке ие;

- әйелдердің белсенді саяси қатысуынсыз Қазақстанда азаматтық қоғам мен тепе-тең демократияны қалыптастыру мүмкін емес;

- әйелдердің құқықтарын қорғау және қолдау, тең мүмкіндіктер жасау, әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою бүкіл қоғам мен мемлекеттің мүддесі үшін қажет.

Саяси қатысу саяси көзқарастар мен мүдделерді білдіру, саяси ынтымақтастықты күшейту, мемлекеттік саясатқа ықпал ету және саяси көшбасшы әйелдерді ұсыну мақсатында қабылданатын мақсатты іс-қимылдар жиынтығы ретінде мыналарды жүзеге асыруды көздейді:

1. Төменгі қоғамдық бастама мен сананы дамыту:

- әйелдердің өз белсенділігін арттыру және ұйымдастыру;

- партия әйелдерінің кандидаттарды іріктеу ережелерін орнатуға ынтасы;

- әйелдер қозғалысын шоғырландыру, сондай-ақ табысты және тәжірибесіз саясаткер әйелдердің өзара іс-қимылын күшейту;

- сайлау науқандарын өткізу үшін сайлау технологияларын, сайлау ресурстарын жетік меңгеруі тиіс әйелдердің кәсіби-саяси деңгейін арттыру;

2. Әйелдер үшін мүмкіндіктерді арттыратын сайлау жүйелерінің ерекшеліктері туралы белсенді ақпарат беру:

- пропорционалды жүйелер әйелдер өкілдігін арттыруға ықпал етеді;

- пропорционалды жүйелер ұзақ саяси күрес үшін қолайлы.

Әйелдер өкілдігін кеңейту және тепе-тең демократияны қалыптастыру жөніндегі гендерлік саяси стратегияның нәтижелері шаралар кешеніне тәуелді екенін және сайлау жүйелерінің өзгеруі оның бір бөлігі ғана екенін ескеру қажет. Қазіргі уақытта басым міндет-тең мүмкіндіктер туралы заң қабылдау қажеттілігі және тұтастай алғанда әйелдердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз ететін заңдар әзірлеу. Сайлау заңнамасын жетілдіру нәтижесінде көлемі төмендеуі мүмкін кандидаттарды жеткілікті қаржылық қолдауға айтарлықтай назар аудару қажет [123].

**3 МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ОРГАНДАРЫНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ӘЙЕЛДЕР: ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ЖАҒДАЙЛАР МЕН МАНСАПТЫҚ СТРАТЕГИЯЛАР**

Қазақстанда әйелдер мемлекеттік органдарда елеулі рөл атқарып, түрлі негізгі қызметтерді атқарып, елдің дамуына әсер етеді. Сол мемлекеттік басқару органдарында ел басқаруға араласып жүрген қазақстандық әйелдердің басым көпшілігі вице-министр лауазымында тұрақтылықты көруге болады. Бұл жерде Қазақстандық әйелдердің «шыны төбеге» тап болғаны анық көрінеді. Жетекшілік қызметті емес, атақарушы қызметті атқарып, белгілі бір статистиканы болмаса токенизм көрінісін атқарып отырғаны айқын. Мемлекеттік қызметте әйелдер саны - 56% ерлер саны - 52% құрап отыр, әйелдер қауымы статистикалық тұрғыда пропорциялы басым, бірақ жетекшілік қызметте өте төмен. Саяси қызметте 59 әйел болатын болса, ерлер саны 667 адамды құрайды [124]. Парламент Сенатындағы құрам 50 мүшені құраса, оның тек 12 мүшесін әйелдер қауымы құрайды. 2024 жылы 19 министрдің үшеуі әйел, тек біреуі Премьер Министрдің орынбасары. Бүгінгі күні гендерлік алшықтық бойынша әлем бойынша төменгі орынды иеленіп отырмыз, 146 орыннан 62 орын, 2022 жылмен салыстырғанда 3 сатыға ғана өзгеріп отыр. Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің «А» корпусындағы әйелдер 14,8% «Б» корпусындағы әйелдер -55,9% құрап отыр [43].

80 әкім орынбасарларының ішінде 9 әйел адам бар, Қазақстан бойынша 201 аудандық әкімдік орынның бесеуін әйелдерге жүктелсе, 600 жуық әкім орынбасарларының орындарында тек 87 әйел еңбек етеді. Ауыл әкімдіктерінде 2389 орынның 348 әкім орынында әйелдер. Ал 14 облыс және қала әкімдіктерінде әкім орындарында әйелдер жоқ.

Қазақстанда мемлекеттік қызмет кадрларымен жұмыс істеудің гендерлік мәселесін ғылыми зерттеу өзектілігі ерлер мен әйелдердің әлеуметтік-саяси бәсекелестігінің шиеленісуімен күшейе түседі, онда «жыныстық дискриминация» әйелдердің үмітсіз артта қалуымен квазибасекелестіктің зиянды жағдайларын тудырады. Талап уақытылы қарастыруды дағдарыстық ахуал жетілген ауысым қажеттілігі кадр саясаты тұжырымдамасы, трансформация феноменін саяси ерекше қызмет социумның, оны шығару қаталдықты құрайтын және конфронтациялық-күштік сипаты. Дағдарыстан шығу жолдарын іздеу әйелдер мен ерлердің депутаттығына үміткерлердің тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ететін оңтайлы жағдайларды қамтамасыз ете алатын жаңа сайлау заңнамасын жобалаудың ғылыми негіздемесімен байланысты.

Психологтар, әлеуметтанушылар, саясаттанушылар, мәдениеттанушылар дұрыс атап өткендей, ерлер мен әйелдердің теңдестірілген санының болашағы күмән тудырмайды: елдің саяси өмірінің тәжірибесі күшті шешімдерге бейім және әйелдердің жанжал жағдайларында ымыраға келу мен диалогқа бейімділігімен ерекшеленеді. Парламенттегі ерлер мен әйелдердің сандық өкілдігін үйлестіру - балалардың, отбасының құқықтарын қорғау саласындағы мемлекеттік заңнаманың өзекті проблемаларын шешудің тағы бір факторы [58, с. 66-70]. Жалпы, «ерлер мен әйелдердің елді басқаруға тең қатысуы теңдестірілген, жауапты шешімдер тұжырымдамасына өз бетінше кепілдік береді, сондықтан оның тұрақты дамуын қамтамасыз ете алады. Тұрақтылық - бұл біздің қоғам үшін өте қажет нәрсе».

1990-шы жылдардан бастап Қазақстанда әйелдер қозғалысының қалыптасуы байқалады, оны біздің ойымызша, бірнеше кезеңге бөлуге болады:

Бірінші немесе дайындық кезеңі - 1991-1995 жж. бұл кезең Қазақстандағы әйелдер қозғалысының бастапқы институционалдық қалыптасуымен, ең алдымен, әлеуметтік-экономикалық проблемаларды шешуге, бизнеске және отбасы мен балалардың мүдделерін қорғауға бағдарланған әйелдердің үкіметтік емес ұйымдарының фрагменттік қызметімен сипатталады. Бұл кезеңде әйелдерге қатысты мемлекеттік саясат кеңестік жүйенің қағидаттары мен тетіктерінің автоматты түрде ауысуымен ерекшеленеді, онда әйелдің әлеуметтік рөлі әлеуметтік мәселелермен шектеліп, отбасымен, ана мен баламен байланысты [125]. Осы кезеңде әйелдер қозғалысы айтарлықтай саяси белсенділікпен ерекшеленбеді және 1994 жылғы Жоғарғы Кеңес пен жергілікті өкілді органдарға депутаттарды сайлауда тек әйелдер ұйымдарының Кеңесі 6 кандидатура ұсынды. Жалпы осы сайлауға 90 әйел қатысты (756 үміткердің ішінен), бұл сайлауға қатысқандардың жалпы санының 12% құрайды.

Екінші-1995-1998 жж. - үш жылдық кезеңде республикадағы әйелдер ҮЕҰ-ның алты есеге жуық ұлғаюы орын алған Қазақстандағы әйелдер қозғалысының нақты даму уақыты.

Бұл кезеңнің басталуы, біздің ойымызша, 1995 жылдың қыркүйегінде Бейжің қаласында әйелдердің жағдайы жөніндегі IV дүниежүзілік конференцияның өтуімен байланысты. Дәл осы уақыттан бастап стратегия әзірленіп, Қазақстандағы әйелдерге қатысты мемлекеттік саясаттың басымдықтары айқындалады. Сол жылы Отбасы, әйелдер және демографиялық саясат мәселелері жөніндегі кеңес құрылып, кейіннен ол ҚР Президенті жанындағы Отбасы және әйелдер істері жөніндегі Ұлттық комиссия болып қайта құрылды [20, с. 62-64].

Үшінші кезең -1998 жылдан бастап қазіргі уақытқа дейін-әйелдерге қатысты мемлекеттік саясатты тереңдете қалыптастыру және іске асыру, бір жағынан әйелдердің саяси қатысуы үшін ынталандырушы жағдайлар жасау, әйелдердің үкіметтік емес ұйымдарының белсенді дамуы мен саяси қызметі, екінші жағынан, әйелдердің саяси партияларын институционалдық қалыптастыру деңгейіне көшу кезеңі болды.

Мемлекет деңгейінде, бірінші кезекте отбасы, әйелдер проблемалары және демографиялық саясат жөніндегі кеңес белсенді жаңғыртуға ұшырады. 1998 жылғы 22 желтоқсанда ҚР Президентінің Жарлығымен ол Қазақстандағы гендерлік мәселелер бойынша негізгі институционалдық тетік - ҚР Президенті жанындағы Отбасы және әйелдер істері жөніндегі Ұлттық комиссия болып реформаланды, ол заңды мәртебесіне сәйкес ҚР Президенті жанындағы консультативтік-кеңесші орган болып табылады.

Жүргізілген талдау негізінде соңғы 13 жылда Қазақстан Республикасында Гендерлік теңдік туралы заңнаманы дамыту туралы мәселені қарастырамыз.

Мәселен, 1998-1999 жылдары Пекин іс-қимыл платформасын орындау үшін комиссия Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1999 жылғы 19 шілдедегі №999 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасындағы әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі ұлттық іс-қимыл жоспарын әзірледі. Ұлттық жоспар ЮНИФЕМ ұсынған модельге сәйкес әзірленді. Осы жылдары Ішкі істер министрлігінде әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық көріністеріне қарсы күрес жөніндегі арнайы бөлімше құрылды.

2000 жылғы 5 мамырда әйелдерге қатысты қылмыстық жазаланатын іс-әрекеттер жасаған адамдардың жауапкершілігін күшейтуді көздейтін «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң қабылданды.

Сол жылы Қазақстан Республикасы Парламентінің депутаттары «тең құқықтар мен мүмкіндіктер туралы» заң жобасын әзірлеуге бастамашылық жасайды, ал Қазақстан Республикасының Үкіметі 4,5 млн.теңге бөлу көзделген «әйелдер кәсіпкерлігін қолдау жөніндегі шаралар туралы» қаулы қабылдайды.

Халықаралық еңбек ұйымының әйелдер мен балаларға қатысты алты конвенциясы ратификацияланды:

1. Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы туралы.

2. Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы.

3. Мәжбүрлі еңбекті жою туралы.

4. Құндылығы бірдей еңбегі үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы.

5. Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы.

6. Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы.

Ақырында, 2000 жылы «тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу және жолын кесу туралы» заң жобасының бірінші нұсқасы әзірленді.

2001 жылы гендерлік теңдік мәселелері Қазақстан Республикасының 2010 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарына енгізілді, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі «жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар қатарындағы білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастыру және тұрғын үймен қамтамасыз ету туралы» қаулы қабылдайды [126].

Көрсетілгеннен басқа, осы жылы Үкімет қаулысымен әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық проблемаларымен айналысатын мемлекеттік органдардың, ұйымдар мен қоғамдық бірлестіктердің өзара іс-қимылын ұйымдастыру қағидалары бекітілді [127].

Сондай-ақ, 2001 жылы БҰҰ-да әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияның орындалуы туралы Қазақстанның алғашқы есебі өтті. БҰҰ сарапшылары Қазақстанды прогрессивті өзгерістердің, соның ішінде әйелдер құқығына қатысты өзгерістердің үлгісі деп санауға болатынын атап өтті. БҰҰ-ның «Бала құқықтары туралы» Конвенциясы шеңберінде 2001 жылы Қазақстан Республикасында «Қазақстан Республикасындағы Бала құқықтары туралы» заң қабылданады.

Өскелең ұрпақты тәрбиелеу мен ұрпақты болу денсаулығын қорғаудың адамгершілік негіздерін нығайту мақсатында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 21 қарашадағы №1500 қаулысымен «Қазақстан Республикасындағы адамгершілік-жыныстық тәрбие туралы Тұжырымдама» бекітілді.

2002 жылғы 12 наурызда ҚР Үкіметінің №346 қаулысымен әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық проблемаларымен айналысатын мемлекеттік органдардың, ұйымдар мен қоғамдық бірлестіктердің өзара іс-қимылын ұйымдастыру қағидалары бекітілді, ал гендерлік теңдік мәселелері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2002-2004 жылдарға арналған іс-қимыл Бағдарламасына және оны іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарына енгізіледі [128, 129].

2003 жылдың ішінде бала туғанда 15 есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төлеу басталды. 2003 жылғы 27 қарашада ҚР Үкіметінің №1190 қаулысымен Қазақстан Республикасындағы Гендерлік саясат тұжырымдамасы мақұлданды [130]. Оның негізгі міндеттері әйелдер мен ерлердің билік құрылымдарына теңгерімді қатысуына қол жеткізу, экономикалық тәуелсіздік үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету, өз бизнесін дамыту және қызмет бабында ілгерілету, отбасында құқықтар мен міндеттерді тең жүзеге асыру үшін жағдайлар жасау, жыныс белгісі бойынша зорлық-зомбылықтан арылу болып табылады [131].

Сол 2003 жылы ҚР Парламентінің қарауына «адамның репродуктивті құқықтары және оларды жүзеге асыру кепілдіктері туралы» заң жобалары жолданды.

2003 жылы Мемлекет Басшысы ұлттық комиссияның бастамасымен әзірленген Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне толықтырулар енгізу туралы заң жобасына қол қойды.

ҚР Үкіметінің 2003 жылғы 26 қыркүйектегі №983 қаулысымен Әділет министрі бастаған адамдарды заңсыз әкетуге, әкелуге және сатуға қарсы күрес мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссия құрылады. Оның құрамына Ұлттық комиссия Хатшылығының қызметкері де енгізілді.

Ұлттық жоспарға сәйкес 2004 жылы «адамның ұрпақты болу құқықтары және оларды жүзеге асыру кепілдіктері туралы», «йод тапшылығы ауруларының алдын алу туралы» заңдар әзірленіп, қабылданды, Үкіметтің қаулысымен Қазақстан Республикасындағы Гендерлік саясат тұжырымдамасы қабылданды.

2005 жылы Қазақстан Республикасында «Алтын алқа», «Күміс алқа» алқаларымен наградталған және бірге тұратын кәмелетке толмаған төрт және одан да көп балалары бар аналарға жәрдемақылар екі есе арттырылады. 2005 жылғы 3 маусымда ҚР Үкіметінің №554 Қаулысымен ҚР Парламентіне «адам саудасына қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң жобасы жолданды, азаматтық және саяси құқықтар туралы пакті мен саяси және мәдени құқықтар туралы пакті ратификацияланды [17, с. 3-36].

2006 жылы Қазақстан Республикасында гендерлік теңдіктің 2006-2016 жылдарға арналған стратегиясын іске асыру мақсатында Мемлекет басшысының Жарлығымен Отбасы және әйелдер істері жөніндегі Ұлттық комиссия Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі Ұлттық комиссия болып қайта құрылды.

Үкіметтің 2006 жылғы 28 ақпандағы №128 қаулысымен облыстардың, Астана және Алматы қалаларының әкімдері жанындағы Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі комиссия туралы Үлгі Ереже бекітілді. Оны дамыту үшін барлық өңірлерде облыстардың, Астана және Алматы қалаларының әкімдері жанынан Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі комиссиялар құрылды, комиссиялардың босатылған хатшылары тағайындалды.

2006 жылғы 29 маусымда «Қазақстан Республикасында гендерлік теңдіктің 2006-2016 жылдарға арналған стратегиясын іске асыру жөніндегі 2006-2008 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің №600 Қаулысы қабылданды. 2006 жылғы 16 ақпанда Қазақстан Республикасында «кейбір заңнамалық актілерге адам саудасына қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң қабылданады, ал 2006 жылғы 1 шілдеден бастап бала бір жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты мемлекеттік жәрдемақылар енгізіледі.

2007 жылы БҰҰ-да (Нью-Йорк қ., АҚШ) Қазақстан 1998 жылы қосылған әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияның (СИДО Конвенциясы) ережелерін іске асыру туралы Қазақстан Республикасының екінші мерзімдік баяндамасы қорғалды.

БҰҰ Халықаралық және гуманитарлық құқық және адам құқықтары жөніндегі халықаралық шарттар жөніндегі ведомствоаралық комиссияның алынған ұсынымдарын іске асыру мақсатында 2007 жылғы 7 қарашада №5 хаттамамен 2007-2011 жылдарға арналған ұсынымдарды іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары әзірленді және бекітілді [132].

2007 жылғы 24 мамырда ҚР Үкіметінің №415 қаулысымен ҚР Үкіметінің жанынан кәмелетке толмағандардың ісі және олардың құқықтарын қорғау жөніндегі ведомствоаралық комиссия құрылды.

Президенттің Жарлығымен 2008 жылы Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі Ұлттық комиссия әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия болып қайта құрылды.

Заңнама жөніндегі ведомствоаралық комиссияның 2008 жылғы 13 желтоқсандағы отырысында нормативтік құқықтық актілердің жобаларына гендерлік сараптама жүргізу жөніндегі Нұсқама бекітілді. 2008 жылы Қазақстан Республикасында Гендерлік теңдік стратегиясын іске асыру жөніндегі 2009-2011 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарының жобасы әзірленді, ол Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2009 жылғы 15 қаңтардағы №7 қаулысымен бекітілді. Оған неке мен отбасының беделін арттыру жөніндегі іс-шаралар енгізілген.

Осы жылы «тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заң жобасын пысықтау жөніндегі комиссияның жұмысы жалғасуда, сондай-ақ депутаттық бастаманың нәтижесінде «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу және жолын кесу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасы әзірленді [133].

ҚР Заңымен 2008 жылғы мамырда БҰҰ-ның трансұлттық ұйымдасқан қылмысқа қарсы конвенциясы және оған адамдарды, әсіресе әйелдер мен балаларды сатудың алдын алу және жолын кесу және ол үшін жазалау туралы 2 хаттама ратификацияланды.

2009 жылғы қаңтарда Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен Қазақстан Республикасында гендерлік теңдіктің 2006-2016 жылдарға арналған стратегиясын іске асыру жөніндегі 2009-2011 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары бекітілді.

2009 жылғы қарашада «ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңы бірінші оқылымда қабылданады [134, 135].

2009 жылғы 18 қарашада Қазақстан Республикасының Парламентінде «ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдігі туралы» және «тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» заң жобалары жария етілді. Бұл заңдарға Қазақстан Республикасының Президенті тиісінше 2009 жылғы 8 желтоқсанда және 2009 жылғы 4 желтоқсанда қол қойды [136].

**3.1 Қазақстандық әкімшіліктерде әйелдердің билікке жетуінің құқықтық және саяси факторлары**

Мемлекеттік қызметкерлердің құрамын қарастыратын болсақ, 2018 жылғы ресми деректер бойынша мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі 55 пайызды құрады. Бірақ бұл жоғары көрсеткішті саяси қызметте емес, әкімшілік қызметте әйелдер ұстап отыр. Оның үстіне, әкімшілік лауазымдарда да басшы лауазымдарда әйелдер өте аз - небәрі 4,1%. Мемлекеттік саяси қызмекерлер арасында әйелдердің үлесі 2018 жылы 9,3%-ды құраса, 2019 жылы ол толығымен 7,5%-ға дейін төмендеді. Мәслихаттар мен жергілікті мемлекеттік органдардағы әйелдердің үлесі де аз. Мәселен, 2019 жылы мәслихаттардағы үш мыңнан астам өкілдің 700-і ғана (22%) әйелдер болды. Бұл ретте өңірлер арасында өкілдікте айтарлықтай айырмашылық бар. 2016 жылға қарай тек үш облыс (Қостанай, Павлодар және Солтүстік Қазақстан) 30 пайыздық межеге жақындаса, Оңтүстік Қазақстан облысы 5 пайызға ғана жетті.

Сонымен бірге, Фридрих Эберт қоры жүргізген социологиялық зерттеулерге сәйкес, қазақстандықтардың 60%-ға жуығы әйелдер міндетті түрде саясатқа қатысуы керек деп санайды. Осы зерттеуге респонденттердің едәуір бөлігі әйелдер елдің қоғамдық өміріне араласа отырып, әлеуметтік саясатты тиімдірек ете алады, сондай-ақ қоғамның өзекті мәселелерін әйелдер көбірек біледі деп санайды. Қазақ қоғамында стереотиптік ойлау әлі де сақталуда, жоғарыда келтірілген сауалнама нәтижелері қоғамның әйелдердің елдің саяси өміріне белсенді қатысуына төтеп бере алмайтынын көрсетеді. Ресми статистика өз кезегінде, биліктің нақты өзгерістерге, халықаралық стандарттарға сәйкес келетін ағымдағы гендерлік саясатты анықтауға және ұстануға дайын еместігін көрсетеді.

БҰҰ-ның бірнеше рет ұсынымдарына қарамастан, Қазақстан 2020 жылға дейін әйелдердің саясатқа қатысуын арттыру үшін квоталарды және арнайы шараларды енгізген жоқ. БҰҰ CEDAW9 75-ші сессиясының қорытынды ескертулерінде ол гендерлік теңдік пен барлық әйелдердің және қыздар құқықтарын кеңейтуді көздейтін 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясының мақсаттарына және тұрақты даму мақсаттарының мақсатына қол жеткізілмегеніне алаңдаушылық білдірді.

2019 жылдың соңынан бастап Қазақстанда алғаш рет Қазақстан Республикасы Парламенті Мәслихаттары мен Мәжілісі депутаттығына кандидаттардың партиялық тізімдеріндегі әйелдер мен жастарға арналған квотаны ресми түрде қарастыра бастады. Қазақстанда гендерлік алшақтықты еңсеру бөлігінде Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 24 мамырдағы тапсырмасының нәтижесінде жергілікті сайланбалы органдардағы жағдай өзгерді, Қазақстан Республикасының заңдарына нормалар енгізілді. «Қазақстан Республикасындағы сайлау туралы» және «Саяси партиялар туралы», соның арқасында партиялық тізімдердегі әйелдер мен жастарға және мүмкіндігі шектеулі адамдарға арналған 30 пайыздық квота жүзеге асқан болатын. Әйелдерге арналған квоталардың нәтижесінде ҚР Парламенті Сенатында 9 депутат, ҚР Парламенті Мәжілісінде 28 депутат болды, бұл 26 пайызды құрайды. Осы нормаға қарамастан, әйелдер өкілдігі тіпті үштен біріне де жеткен жоқ. Халықаралық саясатта гендерлік квоталар әйелдердің рөлін күшейту құралы ретінде тиімділігін көрсетті, бұл әйелдердің парламенттердегі өкілдігін арттыру, әйелдерге қоғамдық күн тәртібін қалыптастыру, талқылауларға қатысу және нақты мүмкіндіктерге ие болу үшін маңызды қадам; шешім қабылдауға ықпал ету. Сондай-ақ квота басшылық лауазымдарға қолжетімділікті ашуға және болашақта басшылық лауазымдардағы әйелдер санын арттыруға көмектеседі. Квота жүйесінің қазақстандық дизайны елдің саяси өмірінде үлкен гендерлік теңдікке қол жеткізуге көмектесуі екіталай, өйткені 30% квотаға жастарды және мүмкіндігі шектеулі адамдарды енгізу әйелдердің саясатқа қол жеткізуіне кедергі болып табылады.

Партиялық тізімдегі әйелдердің үлесі толығымен партиялық саясатқа байланысты және квоталарды жастар толтырады, олардың арасында әйелдер өте аз болады. 2021 жылғы заңнамалық сайлау нәтижелері көрсеткендей, әйелдерге арналған бұл квотаны тек «Нұр Отан» (Аманат) партиясы ғана орындады - Мәжілістегі әйелдердің 31%, «Ақ жол» партиясы 17%, осылайша өз орнын жоғалтты, өйткені өткен шақырылымда партияда 42% әйелдер болды, Қазақстан халық партиясы 20% Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің депутаттығына әйелдерді сайлады. Бұл нәтиже күтілуде, өйткені 2030 жылдың 13 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасында «атқарушы, өкілді және сот органдарында, мемлекеттік, квазимемлекеттік және корпоративтік секторларда әйелдердің 30 пайыздық өкілдігіне толық қол жеткізудің нысаналы индикаторы» шешімімен - жасау деңгейі», ал партияларға әйелдердің депутаттық мандаттарын сақтап қалуды қамтамасыз етпеуге мүмкіндік беретін квотаны сақтамағаны үшін бақылау немесе санкция механизмі әлі әзірленбеген. Оның үстіне, тәжірибе көрсеткендей, сайлаудан кейін біраз уақыттан кейін әйел-депутаттар түрлі себептермен парламенттен шығып, олардың орнына ерлер қайтадан келді (сонымен, 2022 жылғы 14 наурызда Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен Сүлейменова Зульфия Булатқызы). Қазақстан Республикасы Экология, геология және табиғи ресурстар вице-министрі қызметіне тағайындалды, оның орнына партиялық тізімнен Саясат Нұрбек келді).

Әйелдер мен жастарға партиялық тізім бойынша 30 пайыздық квота - бұл әйелдерді, оның ішінде мәслихаттар жұмысына тарту тетігі болып табылатын норма. Жалпы, өкілді органдарда әйелдер саны артқан. Мысалы, 2016 жылы республика бойынша мәслихаттардағы жалпы әйелдер өкілдігі шамамен 22%-ды құрады. Factcheck.kz сайтының журналистік зерттеуі бойынша Әйгерім Мекішева: «Бұрынғы шақырылымдарда оңтүстік облыстардың мәслихаттары әйелдер депутаттарының саны бойынша аутсайдер болатын. Мәселен, Оңтүстік Қазақстан мәслихатында олардың 5 пайызға жуығы ғана болған. Қазір Түркістан облысы (24% әйелдер) көшбасшыға қарсы емес, Жамбыл облысының мәслихаты бұрынғы шақырылымда 17% болса да, қазір 14% әйелдер бар. Мұндай көрсеткіштер ірі қалалардың мәслихаттарында да бар, онда әйелдер шамамен 26,7% құрайды. Сонымен қатар, әйелдер өкілдігінің өсуі біркелкі емес. Мысалы, Алматыда әйелдер саны 16%-дан 26%-ға өссе, Нұр-Сұлтанда 32%-дан 25%-ға азайды». Облыстық және қалалық мәслихаттардағы әрбір бесінші депутат әйелдер, бұл 22,2%: облыстық деңгейдегі мәслихаттарда - 15,72%, қалалық - 22,82%, аудандық - 23,70% [137].

Демек, Қазақстанда гендерлік квота тек халықаралық стандарттар мен келісімдерге формальды сәйкестік үшін ғана енгізілді:

– Finprom.kz 2021 жылдың 5 наурызындағы зерттеуіне сәйкес, Қазақстанда жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар әйелдер ерлерге қарағанда әлдеқайда көп. Жұмыспен қамтылған әйелдердің басым бөлігінің (47,3%) жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі болса, ерлер арасында жоғары білімділердің үлесі небәрі 38,1% құрайды. Осыған қарамастан, әйелдердің білім деңгейі әйелдердің саясаттағы ілгерілеуіне және шешім қабылдау деңгейіне әсер етпейді.

Қазақстанда мемлекет ерлер мен әйелдерге тең мүмкіндіктер беру мәселесіне жүйелі көзқарас жоқ. Әйелдердің қоғамдық өмірге және шешім қабылдау процестеріне қатысуы жөніндегі ресми статистиканы талдау Қазақстанның әйелдерге мемлекеттік саясатқа ықпал ету және мемлекеттік және өкілді органдарда олардың күн тәртібін ілгерілету мүмкіндігін қамтамасыз етуде аз ғана ілгерілеушілікке қол жеткізгенін айқын көрсетеді. Гендерлік алшақтықты азайтуға бағытталған үкіметтің көзге көрінетін күш-жігеріне қарамастан, шешім қабылдаудың барлық деңгейлерінде әйелдер өкілдігінің төмен деңгейі байқалады. Қазақстан Республикасының Үкіметінде - 1 министр; Гүлшара Әбдіқалықова облыс әкімі лауазымындағы жалғыз әйел. Әкімдер мен олардың орынбасарлары деңгейіндегі облыс басшыларының гендерлік құрамы небәрі 10% әйелдер, Ақмола, Қостанай және Маңғыстау облыстары әкімдерінің орынбасарлары арасында 8 әйел және Алматы қаласында бір әйелден, Атырау және Павлодар облыстарында бір әйелден әкім орынбасарлары бар [138].

Қазақстанда 01.02.2022 жағдай бойынша мемлекеттік қызметте шамамен 50 мың әйел жұмыс істейді, бұл мемлекеттік қызметкерлердің жалпы санының шамамен 55% немесе 50 491, яғни жартысынан астам. Бірақ сонымен бірге олардың басшылық лауазымдардағы үлесі біршама қарапайым болып көрінеді - 39,5% (24209-дың 9569). Мемлекеттік саяси қызметкерлер арасында әйелдердің үлесі одан да аз - 9,3%, «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері арасында - 4,1%, «Б» корпусы - 55,3%. «Бұл 89 мың белсенді мемлекеттік қызметшінің 49 584-і әйелдер. Бұл Италия, Бельгия және Испания сияқты ЭЫДҰ елдерінен жоғары. Басшылық қызметтегі адамдар арасындағы әйелдердің үлесі 40% құрайды. Ал бұл 9,5 мыңнан астам басшы әйел. Бұл барлық 23 818 басшылық лауазымның ішінде», - деп атап өтілді;

- әйелдерді министрлік лауазымдарына тағайындау әрқашан саяси билікке тең қол жеткізуді білдірмейді. Тең қолжетімділік әйелдердің қандай министрлік лауазымдарын атқаратындығымен және осы лауазымдарға байланысты билік пен бедел дәрежесімен анықталады;

- әйелдер бұрынғысынша ең алдымен «әйелдік» негізінде тағайындалады. Әдетте, әйелдер экономикалық емес, қоғамдық жұмыстарды басқарады.

Қазақстан әйелдері митингілерді, жиналыстар мен шерулерді ұйымдастыруға және өткізуге қатысады. Тек бейбіт жиналыстарды, митингілер мен шерулерді, яғни мемлекеттік және қоғамдық қауіпсіздікке қатер төндірмейтін немесе басқа адамдардың құқықтары мен бостандықтарын бұзу қаупі төндірмейтін ғана еркіндік бар. Билік жиналыстар, митингілер, шерулер туралы алдын ала ескертеді. Өмірлік маңызды, негізінен саяси мәселелерге қатысты наразылық білдірушілер саны жылдан жылға артып келеді. 2021 жылы Әйелдер наурыз айында шамамен 500 адам қатысты. Шеруге қатысушылар мен әйелдер Шевченко көшесімен - Махатма Ганди атындағы саябақтан бейбіт митинг өткен Шоқан Уәлиханов ескерткішіне дейін жүріп өтті. Шерушілер ұрандар айтып, әйелдер құқығын қорғады. Осы уақыт бойы полицейлер кортеж бағыты бойынша көлік қозғалысын жауып тастады, бірақ болып жатқан жағдайға кедергі келтірмеді. Шеру мен митинг бейбіт түрде өтті. 2022 жылдың 8 наурызында Алматыда әйелдер құқығын қорғау, әйелдердің мемлекеттік істерді басқаруға қатысуы үшін митинг өтті. Ол 1000-нан астам адамды біріктірді. «Бұл митинг - бейбіт және қарусыз жиналуға конституциялық құқығымызды жүзеге асыру. Біздің елде цензураға тыйым салынғанымен, сөз бен шығармашылық еркіндігіне кепілдік берілгені есімізде», - деді белсенді. Жиынға ерлер де қатысты, олардың көпшілігі не болып жатқанын жай ғана бақылап отырды.

12.03.2022 жылы Алматыда отбасылық құндылықтарды қолдауға арналған митинг өтті, оған 40-қа жуық адам жиналды - ерлер де, әйелдер де. Плакаттарда мектептерде жыныстық тәрбие сабақтарына жол бермеу, балаларға арналған ЮНИСЕФ психологиялық тесттерін алып тастау және ұлттық мәдени дәстүрлерді сақтау талаптары жазылған. Дәл осы күні Астанада әйелдер мәселесіне қоғамның назарын аудару мақсатында митинг өтті. Олардың қатарында тұрмыстық зорлық-зомбылықты, жұмыс орнында немесе оқу орындарында жыныстық қудалауды, стереотиптік рөлдерді бекітуді қылмыстық жауапкершілікке тарту мәселелері бар. Митингке 100-ден астам адам қатысты.

Бірақ «Қазақстан Республикасында бейбіт жиналыстарды ұйымдастыру және өткізу тәртібі туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 25 мамырдағы №333-VI ҚР Заңының күшіне енгеніне қарамастан, Алматы қаласының әкімдігі шеруді және 2022 жылғы 8 наурызда әйелдер құқықтары үшін шеру, наразылық білдірушілер шеру өткізуі керек болған.

Әдетте, митингілерді журналистер ғана емес, полиция да түсіреді. Құқықтық тәртіпті қамтамасыз ету үшін полиция қызметкерлері митингілер өтетін жерлерді бөгеу үшін патрульдік көліктерді пайдаланады, митингке қатысушылардың арасында қарапайым киім киген тәртіп сақшылары серуендейді;

2021 жылдың мамыр айының соңында «Феминита» тобының құрылтайшылары Гүлзада Сержан мен Жанар Секербаева Шымкентте лесбияндардың, бисексуалдардың және трансгендерлердің құқықтарын қорғау бойынша қала тұрғындарымен кездесуі бұзылған соң ұсталды.

Шілдеде Қарағандыда осындай кездесуді аяқтауға агрессивті жігіттердің тобы кедергі келтірді:

- қазақстанда әйелдердің митингілер мен шерулер арқылы өз пікірін білдіру жағдайы алаңдатарлық күйінде қалып отыр және құқық қорғау органдары мен жергілікті билік органдарының тұрақты бақылауында;

- күн тәртібі талқыланады, жергілікті билік тарапынан түзетулер енгізіледі. Бұл жерде айта кететіні әйелдер мен қыздардың құқығы мен мүмкіндіктері мәселесін көтеретін митингілердің басты мақсаты біржыныстық қарым-қатынасты қолдау және насихаттау болып отыр.

2030 жылға дейінгі тұрақты дамудың жаһандық күн тәртібінде әйелдердің толық және тиімді қатысуын және шешім қабылдаудың барлық деңгейлерінде, соның ішінде қоғамдық өмірде көшбасшылық үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету қажеттілігіне баса назар аударылады. Азаматтық қоғамның маңызды элементтеріне әртүрлі қоғамдық бірлестіктер, соның ішінде тәуелсіздік жылдарында саны айтарлықтай өскен коммерциялық емес ұйымдар жатады. Белсенді азаматтық, әлеуметтік жауапкершілік, дәстүрлі құндылықтарға адалдық осы ұйымдардың жетекші әйелдерінің міндетті қасиеттері болып табылады.

Әйелдер әлеуметтік маңызы бар жобаларға бастамашы болып, табысты тәжірибе алмасу үшін коммуникациялық орта жасайды, сол арқылы мемлекеттік және қоғамдық институттар арасындағы байланысты нығайтуға ықпал етеді. Ұлттық ауқымда азаматтық сектордың жолы бір-екі аз танымал ҮЕҰ-дан басталып, Орталық Азиядағы ең дамыған қоғамдық институтқа айналды. Аида Балаева «Азаматтық қоғамның табысты жұмыс істеуінің айқын көрсеткіші - бүгінгі күні ҮЕҰ-ды құрудан тіркелгенге дейін бар болғаны 7-10 күннің өтуі. Жыл сайын қазақстандық үшінші сектордың қатары айына орта есеппен 150 жаңа қатысушымен немесе 12-13 ҮЕҰ-мен толығып отырады».

Әйелдер қоғамдық ұйымдарда кеңінен ұсынылған, республикалық және аймақтық деңгейдегі көптеген ҮЕҰ әйелдердің мәртебесін көтеруге, әсіресе экономикалық сала мен бизнеске белсенді атсалысуда. ҮЕҰ жетекшілері мен қызметкерлерінің көпшілігін әйелдер құрайды, ал жекелеген ҮЕҰ жетекшілері гендерлік теңдік пен басқа да әлеуметтік даму мақсаттарын ілгерілетуді белсенді түрде жақтайды, сонымен қатар, ерікті негізде жұмыс істейді. Қазіргі әйелдер қозғалысына тән қасиет - бірқатар әйелдер қоғамдық ұйымдары өз қызметі барысында бүкіл Қазақстан бойынша кең аймақтық желі үшін ресурстық база құра алды. Қазіргі жағдайда ҮЕҰ әйелдерді саяси тәрбиелеу мен әлеуметтендірудің, саяси күресте, бәсекелестікте және сайлау науқандарында дағдыларды дамытатын негізгі арна болып табылады. Бүгінде 300-ге жуық үкіметтік емес ұйым әйелдердің құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелерін шешуге белсенді қатысуда. Кәсіподақтар мен үкіметтік емес ұйымдардағы басшылық лауазымдардың 32,4%-ын әйелдер құрайды.

Үкімет үкіметтік емес ұйымдарды тіркеуді реттеу бойынша шаралар қабылдады, соның салдарынан азаматтық қоғам ұйымдарының қызметі мен адвокаттық қызметінде кейбір шектеулер болды. Айта кету керек, әділет органдарында тіркеле алмайтын ұйымдар бар, өйткені «Ұйым қызметінің мақсаттары және жалпы қайырымдылықтың мақсаттары мен міндеттері әртүрлі құқықтық реттеуге жатады, ал Feminita тіркеуі мен қызметі «Қайырымдылық туралы» Заңмен реттелмейді. «Секс-жұмыскерлер» термині БҰҰ-ның адам құқықтары жөніндегі құжаттарында заңды түрде қолданылатын халықаралық термин болып табылады. Жарғының түпкілікті редакциясына енгізілмеген «саяси салаларға өзгерістер енгізу» жарғылық мақсаты «саяси құқықтарды қорғаудың» құқықтық тұжырымдамасына енгізілген, оның орындалуына Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған. Қоғамдық қор нысанында құрылған заңды тұлғалар үшін Қазақстан Республикасы».

Дегенмен, азаматтық қоғам қауымдастықтар болып ұйымдаса бастағанда, үкімет олармен қарым-қатынасты бастау немесе олардың форумдарына саяси бастамаларға, соның ішінде гендерлік саясатқа қатысты үкіметтік емес ұйымдардың пікірін білу үшін белсендірек араласты. Саясаттағы әйелдердің төмен өкілдігін ескере отырып, мұндай форумдардың болуы әйелдердің өміріне әсер ететін саяси шешімдерде өз дауыстарын арттыруға маңызды кіру нүктесін береді. Осы пайда болған мүмкіндіктерге қарамастан, олардың ықпал ету деңгейі жеткіліксіз және үкімет әлі де мемлекеттік бағдарламаларды іске асыруға қатысатын ҮЕҰ және квази ҮЕҰ өкілдерінің шағын тобымен ғана өзара әрекеттеседі. Қазақстандағы ҮЕҰ арасында 42%-ы әлеуметтік салада (білім, денсаулық сақтау және мәдениет), 24%-ы халықтың осал топтарын әлеуметтік қорғау саласында, 34%-ы адам құқықтары, қоршаған ортаны қорғау және гендерлік саясат мәселелерімен айналысады. ҮЕҰ секторында 200 мыңнан астам адам жұмыс істейді және екі миллионға жуық азамат әйелдердің әл-ауқатын арттыру, әйелдердің экономикалық дамуына жәрдемдесу және зорлық-зомбылық құрбандарына көмектесу сияқты олардың қызметтерін пайдаланады. Әйелдер қозғалысының ықпалды саяси күшке айналуы үшін, әсіресе, алдағы сайлау науқаны үшін одан әрі топтастыру қажет. Қазіргі уақытта топтастырудың кеңеюіне әйелдердің консерватизмі, әйелдердің бәсекелестігі, ол үшін күш біріктіруге болатын игі міндетті алға қойса да, қарсыласқа берілуден бас тарту сияқты себептер кедергі келтіруде:

- әйелдер қоғамдық ұйымдарда кеңінен өкілдік етуде, республикалық және аймақтық деңгейдегі көптеген ҮЕҰ әйелдердің мәртебесін көтеруге, әсіресе экономикалық сала мен бизнесте белсенді қатысуда;

- қоғамдық ұйым басшыларының қоғамның саяси және әлеуметтік-экономикалық даму проблемалары бойынша нақты саяси ұстанымдары жоқ;

- әйелдердің мүдделері мен құқықтарын қорғайтын ұйымдар арасында саяси топтастырудың жеткіліксіз деңгейі; - әйелдер ұйымдарын да, әйелдер қауымын да біріктіруге қабілетті ұлттық әйелдер идеясының дамымауы;

- үкіметтік емес ұйымдарды тіркеуде кемсітушілік көзқарас бар;

- жергілікті билік органдары мемлекеттік әлеуметтік тапсырыс арқылы квази ҮЕҰ арқылы өздерінің гендерлік саясаттың қағидаттары мен міндеттерін алға жылжытады.

Саяси партиялар мен бірлестіктердің жұмысына қатысу 1994, 1999, 2021 жылдардағы сайлау науқандары қалыптастырған саяси тәжірибе әйелдер қозғалысының мемлекеттік саясат пен әлеуметтік процестерге ықпал етуінің шарты ретінде жеткілікті саяси тәжірибені жинақтауға мүмкіндік берді. 2020 жылғы қазандағы жағдай бойынша Қазақстанда Бизнес-сәйкестендіру нөмірлерінің ұлттық тізіліміне сәйкес алты саяси партия тіркелген: «Аманат» партиясы, Қазақстанның «Ақ жол» демократиялық партиясы, Қазақстан Коммунистік халықтық партиясы, «Ауыл» халықтық-демократиялық партиясы, «Бірлік» саяси партиясы, Жалпыұлттық социал-демократиялық партиясы. Партия мүшелері атап өткендей, «Партиялар ішінде партия ішілік әйелдер блогын құру тәжірибесі жоқ, әйелдерді ілгерілету жолында қолдау көрсететін жоспарлар да, бағдарламалар да жоқ», - деп атап өтті ЖСДП партиясындағы әйелдер блогының жетекшісі З. Батталова Гүлзада Сержан «Әйелдер саясаттағы және Қазақстанның шешім қабылдау деңгейіндегі» зерттеу есебіндегі түрлі деңгейдегі әйел депутаттар арасында жүргізілген сауалнамада жекелеген белсенділердің «әйелдердің бәсекеге қабілеттілігінің төмендігі, оларды жеңуге деген амбициясының және бәсекеге төтеп беруге ынтасының жоқтығы» деген пікірін келтіреді.

2016 жылдың қаңтарынан бастап Қазақстанда мемлекеттік органдар жұмысының ашықтығы мен жариялылығын қамтамасыз етудің тиімді құралы ретінде қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын барлық деңгейдегі қоғамдық кеңестер құрылды. Оның үстіне, бюджет қаражатын пайдалану тиімділігін, мемлекеттік қызмет көрсету сапасын арттыруда, сыбайлас жемқорлықпен күресте қоғамдық бақылау маңызды рөл атқарады. Бұл жұмыс тобы сайлайтын орган, қоғамдық кеңестер құрамының гендерлік арақатынасын талдағанда, кеңестерде ерлер өкілдігінің басымдығы байқалады: 25% әйелдер және 75% ерлер:

- әйелдердің саясатқа ықпал ету процесіне қатысуы әлі де шектеулі;

- көшбасшы әйелдерде саяси көшбасшылық, үгіт-насихат жүргізу және келіссөздер жүргізу дағдылары жоқ;

- әйелдердің құқықтары мен мүдделерін ілгерілету мақсатында ішкі партиялық әйелдер блоктары мен коалицияларын құруда партия мүшелерінің арасында белсенділік жоқ;

- әйелдерді қолдау және шешім қабылдау деңгейіне көтеру бойынша ішкі партиялық стратегиялар мен бағдарламалар әзірленбеген.

Қазақстанда әйелдер заң алдындағы теңдік құқығын қорғай алмайды, әйелдерді кемсіту жағдайлары да аз емес. Еліміздің гендерлік саясатының негізі болып табылатын «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңында кемсітушілік анықтамасының жеткілікті анық және толық еместігінде үлкен олқылық бар. Aл кемсітушілік пен теңсіздікке мүлде тыйым жоқ. Оның орнына заң теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған ережелерге толы, олардың орындалуы нақты айқындалмаған. Сондай-ақ, аталған заң нормаларының сақталуын қадағалау қандай мемлекеттік органға жүктелетіні де түсініксіз. Кемсітушілікті ниетті дәлелдеуді талап ететін қылмыстық құқық бұзушылық ретінде жіктеу кемсітушілік қасақана емес және қасақана жасалуы мүмкін; дәлелдеу ауыртпалығы толығымен талапкерге жүктелмейді; және сот шешімі жазаға емес, талапкердің пайдасына бұзушылықты жоюға бағытталған шараларды қабылдауға бағытталған.

Кемсітушілік жағдайларын шешудің нақты тетігі және тиімді түзету шаралары болмаған жағдайда әйелдерге кемсітушілікке немесе олардың кепілдік берілген құқықтарының бұзылуына қарсы тұру қиын. Анна Белоусова Қостанай облысындағы ауылдық мектепте 11 жыл гардеробта жұмыс істеген. Мектеп директорының интимдік сипаттағы ұсыныстары бірнеше рет бас тарту туралы айтылды, еңбек шарты бұзылды; Белоусова 2012 жылы Адам құқықтары және заңдылықтың Қазақстандық халықаралық бюросының Қостанайдағы филиалы арқылы БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушілік пен кемсітушілікті жою комитетіне хат жолдаған.

2015 жылы Комитет оның пайдасына шешім шығарып, Қазақстанды алты ай ішінде Анна Белоусоваға 17 миллион теңге өтемақы төлеуге шақырды, сондай-ақ сексуалдық зорлық-зомбылық құрбандарын қорғау үшін Қазақстан заңнамасына өзгерістер енгізу қажеттігін атап өтті. Қазақстан осы уақытқа дейін БҰҰ ұсынымдарын орындаған жоқ:

- Қазақстан Республикасының НҚА-да сәйкестендіру белгілері бар «кемсіту» анықтамасы жоқ;

- кемсітушіліктің халықаралық стандарттарға сәйкес келмейтінін дәлелдеуді талап ететін қылмыстық құқық бұзушылық ретінде жіктеу;

- БҰҰ-ның әйелдерді жою және кемсіту жөніндегі комитетінің шешімдерін жүзеге асыру механизмі жоқ.

1. Қазақстанның он жылдық гендерлік теңдік стратегиясы үкіметтің гендерлік теңдікке қол жеткізу жөніндегі күш-жігерге белсенді және жауапты қатысуын көрсетеді. Алайда, гендерлік саясаттың көптеген жоспарланған элементтері тек ішінара ғана іске асырылды, бұл көбінесе индикаторлардың біркелкі орындалмағандығынан және Қазақстан Республикасы Үкіметінің гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі жұмыстың ағымдағы нәтижелерін бағалау мүмкіндігінің жоқтығына байланысты.

2. Қазақстанда тар бағыттағы бірнеше бастамалар ғана қолға алынды, ал Қазақстан Республикасы Парламентінің депутаттары, министрлер, атқарушы билік қызметкерлерінің (Қазақстан Республикасы Президентінің өкілдері) арасында әйелдер әлі де азшылықты құрайды. Қазақстан) және әкімдіктердің (аудандық немесе облыстық атқарушы билік органдары) басшылары. Осыған байланысты саясатты әзірлеу кезінде әйелдердің өздерін толғандыратын мәселелер бойынша пікірлері ескерілмейді, өйткені шешім қабылдаушылардың арасында әйелдердің төмен пайызы. Қазақстан әйелдері мемлекеттік саясатты жоспарлаудың, қалыптастырудың және жүзеге асырудың барлық кезеңдеріне тартылмаған.

3. Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейiнгi отбасы және гендерлiк саясат тұжырымдамасына өмiрдiң барлық салаларында әйелдердiң өкiлдiгi үшiн 50 пайыздық квотаны енгiзу. Квота жүйесі әйелдерге бағытталған және халықтың басқа топтары үшін квоталардан бөлек болуы керек.

4. Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамалары гендерлік теңдік пен отбасы мәселелерін біріктіреді, ал отбасындағы гендерлік қатынастар басқа салаларда гендерлік теңдікке қол жеткізудің негізі болып табылады. Қабылданған саясат әйелдердің саяси және экономикалық салалардағы мүмкіндіктерін кеңейтуге қатысты нақты анықталған мақсаттарды қолдауы және әйелдердің рөлдерінің тек отбасылық саламен шектеліп қалмауын қамтамасыз ету үшін отбасы саясатының мақсаттарын нақты бөлу маңызды.

5. «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңына 32 - «уақытша арнайы шаралар» және «гендерлік квоталар» ұғымдарының анықтамаларына өзгерістер енгізу.

6. Уақытша арнайы шаралардың орындалуын бақылау және олардың әсерін бағалау механизмін әзірлеу.

7. Партияларды сайлау нәтижелері бойынша квотаны сақтауға міндеттеу, парламенттен кеткен депутаттарды жынысы бір парламентарийлермен ауыстыруға мүмкіндік беретін механизм құру.

8. Парламенттің тұрақты комитеттерінде әйелдердің тең өкілдігін қамтамасыз ету.

9. Жергілікті деңгейде және атқарушы органдарда әйелдер өкілдігін сақтау.

10. Болашақта барлық деңгейдегі (мәслихат, парламент) депутат бола алатын саясаткер әйелдердің конкурстық активін немесе резервін құру.

11. Сот және заң шығарушы құрылымдар деңгейінде, квазимемлекеттік құрылымдар үшін жұмыс істеу үшін квота механизмін зерделеу.

12. Шешім қабылдау деңгейінде іріктелетін және сүйемелдейтін әйелдердің тренингтерін өткізу және олардың әлеуетін арттыру (тәлімгерлік, тәлімгерлік, әлеуетті көшбасшы әйелдердің сұрақтары мен жауаптары үшін бөлмелер құру).

13. Әйелдер қозғалысын болашақта шешім қабылдау деңгейінде әрекет ете алатын көшбасшы әйелдердің басын біріктіріп, бағыт-бағдар беретін қазіргі әйел депутаттардың қатысуымен дамытуға болады.

14. Бірыңғай гендерлік саясатты әзірлеу үшін әйелдердің ҮЕҰ мен партия өкілдерін біріктіру.

15. Әйелдерді саясатқа ілгерілету және әйелдерді шешім қабылдау үдерісіне тарту үшін әртүрлі партиялық көзқарастары бар әртүрлі деңгейдегі депутат әйелдер бірлестіктерін құру

Гендерлік концептуализация әйелдер мен ерлердің әлеуметтік функцияларын тең емес әлеуметтік-гендерлік құндылығы бар оппозициялық категориялар ретінде құру процесіне назар аударды. Бар айырмашылықтарға қарамастан, ерлер мен әйелдер табиғаттағы кез келген нәрсеге қарағанда бір-біріне көбірек ұқсайды, сондықтан полярлық дихотомия (себеп - эмоциялар, агрессивті - үйлесімді және т.б.) қоғамдық-саяси мақсаттағы табиғи ұқсастықты әлеуметтік жағынан әлсірету(әлдеқайда басу) дегенді білдіреді.

Шешім қабылдау деңгейінде биліктегі әйелдердің санының айқын төмендігі олардың әділ әлеуметтік қоғам құруға қатысу мүмкіндіктерін азайтып отыр.

Әйелдерді жұмысқа қабылдау, мансаптық өсу, біліктілігін арттыру, жұмыстан шығару және т.б.

Халықтың едәуір бөлігінің құқықтық сауатсыздығы және құқықтық нигилизмі.

Білімнің жоғары деңгейі жұмыс істейтін әйелдер-мамандардың мансаптық өсу перспективаларына кепілдік бермейді.

Әйелдер мен ерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін іске асыру мүмкіндігін төмендететін халық арасында гендерлік білімнің болмауы.

Жұмыссыздар мен кедейлік бейнесінде әйелдердің басым болуы.

Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы БҰҰ Конвенциясын соттарда қолдану тетіктерінің жоқтығы олардың құқықтарын қорғауды қиындатып келеді.

И19: *Бізде Қазақстанда үлкен проблема бар. Елде 9 миллион әйел бар, бұл 50 пайыздан сәл астам. Жеке кәсіпкерлер туралы айтатын болсақ, кәсіпкер әйелдердің 60 пайызын есептесек, бұл 560 мың адам. Бұл аз ғана үлес. Біздің патриархалдық қоғамдағы әйелдер ортамыздың некеге тұруды күтетіндіктен тұрмысқа шығуымыз керек, баланы дүниеге әкелеміз, декреттік демалыста үш жыл отырып, сәйкесінше егер әйел үш бала туса, он жыл декреттік демалыста отыруға мәжбүр болады. Корпоративтік ортаға кірген бойда ол мүлдем бәсекеге қабілетсіз болады. Көптеген адамдар бұрынғы жұмысына қайта оралуды орынсыз деп санайды. Өйткені әу бастан ер адамдар жасаған ерлер әлемінде өмір сүреміз. Бұл патриархалдық дүние. Бұл тек Қазақстанда ғана емес, бұл Америкада да бар. Адамзаттың өзгергеніне небәрі жүз жыл өтті. Әйел тоқтаусыз жұмыс істеуі керек. Бірақ әйел еркектермен тең дәрежеде мансап жасай алмайды. Ерте ме, кеш пе, ол отбасын немесе қалыпты жұмыс кестесін таңдау керек па деген сұраққа тап болады.* *Менің үлкен жетістіктерге жеткен құрбыларым бар, бірақ олардың барлығы тұрмысқа шықпаған. Олар қазірдің өзінде қырықтан асты. «Самұрық-Қазына» немесе Қазмұнай-газ компаниялары сияқты үлкен төрттік немесе мұнай-газ компаниялары, әкімшілік ішкі корпоративтік әлем туралы мәселені көтермейінше, біз ең болмағанда 20% әйелдер санатына жетеміз бе? біз қалай үлес қосқымыз келеді? Мемлекет осындай заңдарды қабылдауы үшін ер адамдар декреттік демалысқа шығатындай жағдай жасай аламыз ба?*

Қазақстандағы әйелдердің саясатқа толық араласуы үшін мыналар қажет:

- патриархалдық ойлау стереотипін өзгерту;

- әйелдер арасында саяси қызметтің барлық деңгейінде ерлер мен әйелдердің теңдігі қағидатын сақтау қажеттігін түсіндіре отырып, жүйелі жұмысты енгізу;

- бағдарламаларға әйелдердің партия мүшелері ретінде ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік басқару қызметтеріндегі рөлін күшейту туралы арнайы бөлімді енгізу арқылы партиялар тарапынан мәселені шешуге көзқарасты өзгерту;

- әйелдерді мемлекеттік қызметтің жоғары деңгейіне мақсатты түрде көтеру;

- қолда бар оң тәжірибені пайдалана отырып, бұқаралық ақпарат құралдарын әйелдердің саясаткер ретіндегі беделін көтеруге бағыттау.

**3.2 Мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадрлардың гендерлік динамикасын талдаудың әдіснамалық аспектілері**

Жалпы зерттеу нәтижелері үш кедергінің қоғамда орын алғанын көрсетеді - әйелдердің гендерлік рөлдері, гендерлік стереотиптер және ерлерге бағытталған қалыптасқан ұйымдық мәдениет [139]. Бұл кедергілер әсіресе мемлекеттік қызметтегі жоғары лауазымдарға жетуге ұмтылатын әйелдер үшін қиындық туғызуда. М.Гай жазғандай, бұл «үш қадам алға және екі қадам артқа» дегенді білідіретін сияқты. Келли мен Ньюман мұндай жағдайды ер адамдар басқаратын ұйымдық мәдениеттер күшейтетінін атап өтті.

Қазақстан саясатта және мемлекеттік қызметте шешім қабылдауға байланысты басшылық лауазымдардағы әйелдердің санын арттыруға, оның ішінде гендерлік квоталарды кеңейтуге және басқару персоналын қолдау жүйесін дамытуға баса назар аударуы қажет.

Сондай-ақ әртүрлі жыныстағы мемлекеттік қызметкерлер үшін мансаптық өсу және мансап сатысында жоғарылау үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктердің сақталуын бақылау қажет.

Гендерлік перспектива бір мезгілде талдаудың символдық және құрылымдық, идеологиялық және материалдық, өзара әрекеттестік және институционалдық деңгейлеріне баса назар аударады. Гендерлік концептуализация әйелдер мен ерлердің әлеуметтік функцияларын тең емес әлеуметтік-гендерлік (гендерлік) құндылығы бар оппозициялық категориялар ретінде құру процесіне зейін қояды. Қолданыстағы айырмашылықтарға қарамастан, ерлер мен әйелдер табиғаттағы кез келген нәрсеге қарағанда бір-біріне көбірек ұқсайды, сондықтан гендерлік полярлық дихотомия ретінде (себеп - эмоциялар, агрессивті - үйлесімді және т. әлеуметтік құралдар арқылы саяси мақсаттар [140].

Психология тұрғысынан да, әлеуметтану тұрғысынан да рөлдік қақтығыс бар. Талдау көрсеткендей, жұмыста әйелдерден үйдегіден мүлде басқа қасиеттер талап етіледі. Жұмыста әйел ер адамға тән маскулинділікті таныту керек - бұл жерде агрессивтілік, қысым, ойлаудың өткірлігі бағаланады. Ал ананың рөлі керісінше, бұл жерде әйелден дәл әйелдік талап етіледі, яғни жұмсақтық, икемділік, мейірімділік, шыдамдылық.

*И8: Осының аясында өзімді жиі кінәлі сезінемін. Балаларым мен күйеуіме аз уақыт бөлгенім үшін іштей келіспеушілік сезімі мазалайды дер едім, жұмыстан келген сайын ыңғайсыз ұят сезімі басым болады. Себебі қыз баланы отбасы үшін ана ретінде тәрбиелейді ғой... үйде кикілжіңдер туындағанда, жұмыста көп уақыт бөгелгенде үнемі қызметімді қойып, отбасыма арнасам ба деген ой туады. Менің ойымша көп әріптес әйелдерді бұл мазалайды деп ойлаймын...*

Қазақстанда әйелдердің әлеуметтенуі «күшті әйел» типімен анықталғандықтан, әйелдердің көпшілігі өздерінің репродуктивті қызметін бақылау құқығына қызығушылық танытады. Сонымен қатар, олардың көпшілігі «ана болу әйелдің табиғи және ең маңызды мақсаты» туралы әлеуметтік-мәдени стереотиптің ықпалында, келе жатыр бұл әлі күнге дейін дәстүрлі мораль нормалары мен күнделікті сана идеяларымен, сондай-ақ әлеуметтік-қоғамдық институттар арқылы таралып келеді. «Отбасы-жұмыс-мансап» қарама-қайшылықтар жүйесінде әлеуметтік алаңдаушылық, әлеуметтік-психологиялық жайсыздық деңгейінің жоғарылауына әкеледі.

Мемлекеттік билік пен басқарудың жоғары құрылымдарында ерлер мен әйелдердің пропорционалды өкілдігін қамтамасыз ету саясаты іс жүзінде өзгеріссіз қалып отыр. Сондықтан бұл жағдайда барлық зерттеулер үшін қоғамның патриархалдық құрылымының тұжырымдамасы бастапқы нүкте болуы керек. *«Патриархалдық» термині қоғамдағы әйелдердің мүдделері ерлердің мүдделеріне бағынатын қарым-қатынас түрін сипаттайды* [141].Бұл билік қатынастары еңбек бөлінісі процестерінен бастап қоғамның әлеуметтік ұйымының басқа нысандарына дейінгі әртүрлі нысандар арқылы жүзеге асырылуы мүмкін [142].

Әйелдердің мемлекеттік басқару құрылымдарына қатысу дәрежесінің социологиялық талдауы әйелдердің ерекше репродуктивті функциясын есепке алғанда ғана объективті болуы мүмкін, себебі оның шығындарын басқа ештеңемен салыстыруға келмейді.

Мансаптық өсу кезеңдерін отбасылық өмір фазаларымен сәйкестендірудің гендерлік талдаудағы негізгі мақсаты қабілетті және жас белсенді әйелдердің оларды кадр резервіне қосу және мәжбүрлі еңбектегі үзіліс кезеңінде міндеттерін сақтау мүмкіндіктерін анықтау болып табылады. Басшылық лауазымдарға ұтымды ротациямен және гендерлік тепе-теңдік бағытын білдіретін белсенді және мақсатты кадр саясаты тиісті мемлекеттік бағдарламаларды іске асырудың кілті болып табылады [143].

«Әйел қашан мемлекеттік органдарда жоғары мемлекеттік қызметтерді атқара алады?» деген сұрақ туындайды. Әлбетте, бұл үшін әлеуметтік-экономикалық және саяси әсіресе әлеуметтік-экономикалық жағдайлар жасалғанда жүзеге асады. Сондықтан, мемлекеттік қызмет құрылымдарындағы әйелдерді дамыту мен жоғарылатуға басымдық берудің қолданыстағы тұжырымдамасы түбегейлі қайта қарауды қажет ететініне назар аударған жөн.

Осылайша, қоғамда қалыптасып отырған экономикалық, әлеуметтік, демографиялық және басқа да жағдайлар қызметі мемлекеттік лауазымдар тізіліміне енгізілген мамандардың мәртебесінің әлеуметтік-гендерлік өлшемін түсінуге әкеледі. Мемлекеттiк қызметтiң әлеуметтiк-құқықтық институтының қалыптасуымен әкiмшiлiк-басқару элитасының құрылымында гендерлiк өкiлдiктiң салыстырмалы түрде симметриялы тенденция объективті түрде байқалады. Қазақстандық әйелдердің зияткерлік ресурсы жоғары деңгейдегі дипломатиялық қызметте іс жүзінде пайдаланылмайды.

*И12:Менің отбасымда: қызым жақсы оқы, алғыр бол, жақсы маман бол деп тәрбиеледі. Мен мектепті үздік аяқтадым, университет, шетелдік диплом тағы бар. Бірақ сен тұрмысқа шыққанда сенің білімің мүлдем ешкімге қажет емес екенін байқайсың. Басыңа тағылған орамалдан бастап құйған шайың, атқарған келіннің қызметіне мүлдем сенің кәсіби білімің қажет емес екенін түсінесің. Қыз балаға деген қосарлы түсінік бар біздің қоғамда. Сен барған үйдің ұрпағын көбейтіп, ана болу мақсатың болады. Мансап енді ешкімге керек емес... әйел адамның көшбасшылығы тіптен біздің елде табу ретінде саналып келді. Көшбасшылық отбасында ене дәрежесіне жеткенде ғана қол жетімді болатындай көрінеді. Мен өзімді классикалық тәте мен адуынды ене статусында көргім келмейді. Көнерген дәстүрлі отбасылық билікті басқарып, консервативті ене болғым келмейді. Бар қызығы шуба киіп, тойға бару емес, мен марафонда жүгіретін, Босфорды жүзіп өтетін, келінді басқармайтын жан жақты ене болғым келеді (күлді).*

Бұл жерде әйелдердің зияткерлік ресурсының пайдаланылмауы дипломатиялық қызметте емес, отбасынан бастау алып отырғанын көруге болады.

Бүгінгі таңда Қазақстанда әйелдер мен ерлердің құқықтары мен мүмкіндіктері тең және өз қабілеттерін жүзеге асыру мүмкіндіктері қандай деп ойлайсыз деген сұраққа сұхбатқа қатысушылар мен мемлекеттік қызметкер әйелдер айқын гендерлік теңсіздік жоқ деп жауап берді:

*И1: Ешқандай теңсіздік көрінбейді, өйткені... көп әйелдер басшылық қызметтерді атқарады...*

*И12: Бұл тікелей проблема деп ойламаймын, тек әйелге отбасының әрбір мүшесіне көңіл бөлу үшін көбірек уақыт керек, атап айтқанда мен үшін мен гендерлік тұрғыда соншалықты дамыған адаммын деп өзімді айта алмаймын, әйтсе де ер адам үшін балға ұстап көрген емеспін, күйеуім ыдыс жуып көрген емес, бұл адамның санасына байланысты ма деймін...*

Осы топтық сұхбатқа қатысушылар гендерлік теңдіктің не екенін өте тез және дәл анықтап, оның ерлер мен әйелдердің тең мүмкіндіктері екенін және жынысына негізделген сегрегация мен кемсітушіліктің жоқтығын көрсетті. Олар бұл ұғымды алғаш рет тренингтерде, нормативтік құжаттарда және әріптестерінен естіді.

Біздің елде адамның жынысы оның жалақысының мөлшеріне, жұмыссыз қалу ықтималдығына, мансаптық өсуге, кәсіби табысқа әсер ете ме деген сұраққа берілген жауаптар мемлекеттік қызметкер әйелдердің гендерлік теңсіздікті нашар анықтайтынын, гендерлік статистикамен таныс еместігін көрсеткендіктен гендерлік теңсіздік жоқ деген ұстанымды білдірді.

*И3: мұндай нәрселер қоғамда бар, бірақ мемлекеттік қызметте емес... бізде барлығы тәжірибемен, біліктілікпен анықталады...*

*И11: мұның бәрі феминистер көзқарасы, бізге өз ойын жүктеп жатыр...*

Әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге мемлекет ерекше көңіл бөлу керек пе, жоқ па деген мәселені талқылағанда, сұхбатқа қатысушылар мемлекет қазірдің өзінде тым күрделі мәселелермен айналысып жатқанын және әйелдердің құқықтарына назар аударатынын айтты:

*И8: ...бізде Ұлттық комиссия бар...ол жерде заңдар, әйелдерге арналған бағдарламалар бар!*

*И9: мемлекет көп балалы адамдарға көмектеседі, баспанаға көмектеседі... жақсы, бәрі жақсы емес, әрине, бірақ бәрібір көңіл бөледі!*

Көптеген қазақстандықтар әйел адам жұмыс істемей, кәсіппен айналыспай, мансап құру керек емес, ең алдымен ана мен әйел болуы керек деп есептей ме деген сұраққа пікір білдірген мемлекеттік қызметкер әйелдер иә, дәстүр бойынша бірінші әйел адам болып табылатынын айтты. Біріншіден, тек ана мен әйел. Бірақ әйелдің білім алуға, жұмыс істеуге, тәуелсіз болуға мүмкіндігі бар. Сондықтан ол әйел/ана ретінде де, қызметкер ретінде де өзіне қойылатын талаптарды біріктіре білуі керек:

*И6:Иә, балалар кішкентай болса, күйеулер бала тәрбиесімен әйел айналысу керек дейді, бұл біздің әйелдің ең басты міндеті. Мен мемлекеттік органдарда жоғары лауазымдарды атқаратын көптеген әйелдердің балаларының дамуындағы маңызды сәттерді жіберіп алғанын көремін. Біз ер адамдарымыздың пікіріне соншалықты бейсаналы тәуелдіміз, себебі бірде-бір әйел үйде жанжал болғанын қаламайды. Ал сен əйелсің, сенің орның үйде отырып бала тəрбиелеу деп айтатын еркектердің әйелдері әрине мемлекеттік қызметті таңдамайды.*

«Қазақ әйелі қай мамандықты жиі таңдайды және неліктен?» деген сұраққа. фокус-топ қатысушылары көптеген жас мамандар сияқты олардың мансаптық амбициялары болғанын және әлі де бар екенін атап өтті. Сонымен қатар, кәсіби қызметте үлкен кәсіби табысқа жеткен мемлекеттік қызметші әйелдер:

*И2: Жас кезімде әрқашан жастық максимализм болды, сонымен бірге мен әлі мемлекеттік қызметкер болмай тұрып, өзіме үлкен мақсаттар қойдым. Өзіме үлгі болған көптеген мемлекеттік қызметкер қыз-келіншектерді кездестіріп, біраз белестерді бағындырғым келді.*

Келесі талап мынадай: «Партиялық тізімде үш санаттағы өкілдер: әйелдер, жастар, мүгедектер – барлығы оған енгізілген адамдардың жалпы санының кемінде 30 пайызын құрауы тиіс».

*И9:Квота - уақытша қолдау. Теңдікке қол жеткізген кезде квоталар алынып тасталады, олар қажетсіз болып қалады. Бұл мемлекеттік істерді басқаруға әдетте қабылдамайтын халықтың топтарына, стигматизацияланған топтарға қолдау көрсететін уақытша шара. Өкінішке орай, бұл жағымсыз көрінуі мүмкін, бірақ әйелдер дәл осы топ, партияларда гендерлік өкілдік бар, ал бір мандатты округтердің депутаттары жоқ.*

 «Аманат», ҚҰП және «Ақ жол» партияларының сайлауалды тізімдерінде әйелдердің 27-28 пайызы бар. Әйелдердің басым бөлігі «Республика» партиясының тізімдерінде болды - 32 пайыз. Сайлау қорытындысы бойынша «Аманат» партиясының партиялық тізімдегі депутаттарының 20 пайызы (40-тың сегізі) және бір мандатты округтер бойынша тоғыз пайызы бар. «Ауыл» партиясында 12,5 пайыз (сегіздің бірі) бар. NPK 40 пайызды құрайды (бесеуінің екеуі). «Ақ жол» партиясында әйелдердің 12,5 пайызы – сегіздің біреуі. ЖСДП-да 25 пайыз (төрттің біреуі) бар. Гендерлік тепе-теңдікті сақтайтын партия «Республика» болды - 50 пайыз. Оның алты орынбасарының үшеуі әйелдер.

*Өзін-өзі ұсынған әйелдердің ешқайсысы Мәжіліске өткен жоқ*

Квоталар «позитивті дискриминация» немесе «оң теңестіру шаралары» деп аталады. Олар әр түрлі негізде қысым көрген топтарға артықшылықтар береді, осылайша ақыр соңында қоғам теңдікке жетеді.

2019 жылы «Қадір-Қасиет» қоғамдық бірлестігі Америка Құрама Штаттарының халықаралық даму агенттігімен (USAID) бірлесе отырып, «Әйелдердің мемлекеттік істерге қатысу құқығын қамтамасыз ету» нұсқаулығын шығарды, онда «Қазақстан Республикасындағы гендерлік тепе-теңдік шешім қабылдау үдерісі саясаттың сапасын арттыруға және демократияны нығайтуға ықпал етеді».

Сонымен бірге, осы нұсқаулыққа сәйкес, мемлекеттік саяси қызметшілер арасында әйелдердің саны өте аз: егер 2021 жылы саяси лауазымдарда 670 ер адам болса, онда тек 67 әйел болған.

*И6: Бір жағынан, нағыз белсенді, саяси және азаматтық көшбасшы болып табылмайтын әйелдерді сайлап, парламентте тыныш отыратындай етіп, тек статистика үшін ғана алып, токенизм - ауыстыру бар. Алтыншы шақырылымда олар тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы жаңа заң жобасын қорғай алмады, өйткені 2009 жылы қабылданған заң ескірген, оны қорғай алмады, ол өте өкінішті. Ал қазір әйелдер саны азайған кезде, олар парламентте партияаралық әйелдер тобын құрмайынша, оны қорғай алмайды деп ойлаймын - топта кез келген пікірді қорғау маңызды.*

Соңғы сайлаудың көрінісін гендерлік саясатты жоққа шығарумен тең болғанын айтады гендерлік теңсіздікті зерттеу саласындағы мамандар. Себебі бір квотамен жастар да, әйелдер де, мүмкіндігі шектеулер адамдар да парламентке өту мүмкіндігі дискриминацияланғаны айқын көрініс береді. Саясаттағы әйелдердің санын 30-жылда өсіруге талпынған әрекеттер 30% квотаның тек 3/1 әйелдер қауымы алды. Саяси партияның дауыс беру тізіміндерінде тек алғаш рет 2019 жылы гендерлік квота енгізілді, ол БҰҰ комиссиясының ұсынысымен жүзеге асқан болатын. 2019 жылы ол тізімге жастар қосылса, 2022 жылы ол тізімді мүгедектер толықтырды.

Қазақстанда бұрын-соңды әйел президент немесе премьер-министр болған емес, 30 жыл ішінде Шығыста 1990 жылдары ірі қалаларда екі ғана әйел әкім болды, Қазақстанда әйел бір рет -2020 жылы облыс әкімі болды.

Бізде қаржы саласында өте мықты әйелдер бар. Статистикаға сүйенсек, бізде PhD дәрежесі бар әйелдер ерлерге қарағанда көбірек, ал жалпы жоғары білімді әйелдер ерлерге қарағанда көбірек. Бізде дамыған әйелдер бар. Оларға аз ғана қолдау көрсету керек.

*И20: Қараңызшы, сайлау өтіп жатқанда қанша әйел болды - бір мандатты округтерде әйелдеріміздің саясатқа араласып жатқаны, саясатқа араласқысы келетіні, қоғамды қалай көретінін айтқысы келетіні анық байқалды. Алайда олар өте алмады. Мүмкін, олардың қаражаты аз болғандықтан, сайлау додасына команда ұйымдастыра алмағандықтан шығар.*

Әйелдердің жалақысы ерлерге қарағанда 30 пайызға төмен екенін білеміз. Феминдік кедейліктің бірден бір себебін байқауға болады [144].

Мұндай жағдайда қыздың сайлауға түсуге күш, уақыт, ақша табуы мүмкін бе? *И22: «Мен әріптестерімнен - менің көптеген белсенді достарым, арасында саясаттанушылар, тамаша зерттеушілер бар -олар неге сайлауға түспейді деп сұрадым, олар: «Бізде ондай ақша жоқ» деп жауап берді.*

Қазіргі парламентте әйелдердің басым бөлігі Әлеуметтік-мәдени даму комитетінде - бесеу, Заңнама және сот-құқықтық реформа комитетінде - төрт адам. Әлжанова Қазақстан үкіметінің «гендерлік теңдікті» нашар түсінетінін айтады. Мысал ретінде ол «әйелдер істері және гендерлік теңдік жөніндегі» комиссияның «әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі» комиссия болып өзгертілгенін келтіреді.

*«Олар отбасылық-демографиялық саясат пен әйелдің отбасындағы рөліне баса назар аудара бастады. Саясат туралы мүлде сөз болған жоқ. Бұл комиссия әлдебір түсініксіз клубқа айналды, онда олар үнемі әйел өз отбасына қамқорлық жасауы керек, бала тууы керек деп айтады, бірақ әйелдердің массасы бала көтере алмайды және бұл олардың мәртебесін өзгертпейді, азаймайды. қоғам мүшелері ретінде кез келген жолмен және т.б. Бұл сұрақтардың барлығы талқыланбайды. Меніңше, осыған байланысты бізде әйелдердің саяси қызметте болуын өте нашар түсінетін сияқты».*

Қазақстанда әйелдердің саяси белсенділігі әсіресе 1990 жылдардың аяғында салыстырмалы тұрғыда күшті болды. Мысалы, 1999 жылы Қазақстандағы әйелдер ұйымдары Қазақстан әйелдер ұйымдарының саяси альянсын құрды, бірақ партияның сайлауға қатысуына рұқсат етілмеді. Кейін бұл партия Қазақстанның демократиялық әйелдер партиясы болып аталып, оны Раушан Сәрсембаева басқарды. Партияда үш мыңға жуық адам болды. Үкіметтік емес ұйымдардағы әйелдердің ешқайсысы Мәжіліске кірген жоқ. 2002 жылы әйелдер партиясы жоғалып кетті.

2021 жылы Парламенттегі, министрлер кабинетіндегі және жергілікті өзін-өзі басқарудағы әйелдердің саны бойынша елдерді сұрыптайтын Халықаралық қатынастар кеңесінің Әйелдердің күші индексінде Қазақстан мүмкін болатын 193 елдің ішінде 104-ші орынға ие болды. Ол кезде парламенттегі әйелдердің үлесі 24 пайыз болатын.

Дүниежүзілік банк гендерлік теңдік экономикалық дамуға қол жеткізу факторларының бірі екенін атап өтеді.

2010 жылы «Нұр Отан» партиясы Парламент Мәжілісіне (төменгі Палатаға) 17 әйелді ұсынды. Екі Парламенттік Палатаның 21% әйелдер құрады, ол депуттардың жалпы санынан 14% болатын. Сол кезде партиялық тізіммен ұсынылған әйелдер сол шақырылымда екі есеге артты. Маслихаттардың барлық аймақтық және орта деңгейінде 17% әйелдер. Сол кезде «Нұр Отан» партиясында арнайы бөлім болды - «Әйелдерге қамқорлық». Партияның принципі әйелдердің саяси, экономикалық және әлеуметтік кеңістікте қорғауға ынталы. «Нұр Отан» партиясының кадрлық резерві 25% құрады. «Нұр Отан» партиясының ұсынысымен Қазақстан әйелдерінің Альянсы ұйымы құрылды. Оған 18 үкіметтік емес ұйымдар кірді. Қазақстанның іскер әйелдер қауымдастығы, Қазақстанның дағдарыс орталықтары одағы әйелдер кеңесі, Азиядағы халықаралық экологиялық әйелдер қауымдастығы, Әйелдердің интелектуалдық еңбек одағы және т.б. Альянстың басты мақсаты- әйелдерді саясатқа және мемлекеттік қызметте ілгерілету. Бұл жылдары Саясаткер әйелдер клубы ашылды. Онда елдегі әйелдердің жағдайын жақсарту мәселелері сияқты маңызды сұрақтар талқыланды. ОБСЕ және басқа да халықаралық ұйымдар сайлау компанияларына қатысуға үйрету жөнінде 3 мың тренинг мен семинарлар өткізді. Әртүрлі саяси технологиялар түрлерін елде және шетелде үйренуге елдің түкпір-түкпірінен 150 мың әйел қамтылды.

И6:*Менің ойымша, әкеммен болған отбасындағы қиындықтар мен бірінші ер баламен болған нашар тәжірибеден мен аздап феминист болып кеттім... Қазақстанда әйелдің тағдыры қиын, тек олардың құқықтары қатты бұзылады. Заң бойынша да, ол әлеуметтік жағынан қорғалмаған менің ойымша, қазақ әйелдері менталитеті бар ұғымда феминизм басқаша көрініс алады, мүмкін сіз өзіңіз де осы салада терең зерттеу жүргізетін шығарсыз, бірақ еліміздегі феминизм қазір бір жынысты көзқарасты ғана насихаттап бара жатқан сияқты...* *Қазақстандағы феминизм әйелдердің билікке келуі мәселесімен, тұрмыстық зорлық-зомбылық пен жезөкшелікпен күресу, жүкті әйелдер мен аналарға арналған әлеуметтік пакетті жақсарту, үйде отырып онлайн жұмыс істеу мүмкіндігін арттыру мәселелеріне көбірек көңіл бөлуі керек деп ойлаймын.*

*Менің ойымша әйелдердің билік басына келмеуі бұл тәрбиеден басталады. Мысалы мен сізге бірнеше мақалдар айтсам? «Қатын бастаған көш оңбайды»,* *«Қатынды бастан, баланы жастан», «Әйелдің шашы ұзын, ақылы қысқа», «Алтын басты әйелден, бақыр басты еркек артық», «Байтал шауып бәйге алмас» деген бірқатар мақалдардан қазақ тілді қоғамда әйелдерге деген қарым қатынасты көруге болады.*

Қазақстандық әйелдердің Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында мансап құруының институционалдық жағдайлары мен мүмкіндіктері қарастырылған. Мемлекет жасаған бағдарламалар, стратегиялар, қазақстандық әйелдердің саясатқа қатысуына байланысты заңнамалық жағдайлар баяндалған. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметте тәжірибесі бар әйелдер мен қыз-келіншектермен жүргізілген 25 жартылай құрылымдық сұхбатты талдау негізінде олардың кәсіби қызметінің ерекшеліктеріне байланысты әйелдер үшін маңызды негізгі проблемалық мәселелер анықталды. *Әйелдердің мемлекеттік қызметке кіру сценарийлері, қазақстандық әйелдердің мемлекеттік органдардағы жұмысы «әйелдер» жұмысы туралы дәстүрлі идеяларға сәйкес келе ме, жоқ па, әйелдердің қазақстандық саясатқа келуі бойынша ұсыныстар, олардың мансаптық стратегияларын қалай және кім қалыптастыратыны зерттелді.* Тақырыпты зерттеу барысында біз Қазақстанның мемлекеттік қызметіне әйелдердің келуіне қатысты төрт сценарийді анықтадық: *«мақсатты», «отбасылық», «кездейсоқ», «перспективті»*. Алғашқы сценарий мемлекеттік қызмет кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру саласы ретінде мақсатты іріктеумен сәйкес келеді, өйткені оның әйелдер үшін белгілі бір артықшылықтары бар. Респонденттер өздерінің кәсіби қызметін мемлекеттік қызметті таңдаудың бірнеше сценарийін көрсетті. Бірінші сценарий *«мақсатты»* мемлекеттік қызмет кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру саласы ретінде әдейі таңдалады, өйткені оның белгілі бір артықшылықтары бар. И2: *Мен өзім облыстанмын (Қарағанды облысының ауылдық жерінен) қайтып бармайтынымды түсіндім... Пәтер жоқ, «Аға-көкем»... жоқ (күлді), мен жұмысымды бастадым.. Жастар ресурстық орталығына маман болып қабылдандым...жұмыс қызықты деп айта алмаймын... түрлі флешмобтар, акциялар, кездесулер... сосын... жоғарылату... әкімдікке шақырды. ...Тұрмысқа шықтым, пәтер алдым... Үш жыл декреттік демалысқа шықтым, кейін оралдым (Б., 33 жаста, Қарағанды облысы әкімдігінің ішкі саясат бөлімінің жетекші маманы)* Мұнда жұмыс істейтін әйелдерді мемлекеттік қызметке тартудың негізгі себептерін көреміз, мысалы, қалаға көшу, жас мамандар үшін тұрғын үй жәрдемақысының болуы, бала күтіміне байланысты демалысқа байланысты әлеуметтік кепілдіктер, жұмыс орнын сақтау.

Мемлекеттік қызметке қабылдаудың екінші сценарийі - *«кездейсоқ»* -байқаусыз іріктеу факторын қамтиды: *И20:* *Университет бітірдім, жұмыс іздей бастадым... Тәжірибем жоқ, жаспын... Университетке мемлекеттік қызметке қабылдау жүріп жатыр деген хабарландыру естідім... Өтініш бердім, бірақ кірдім, ештеңе күтпедім, ол жерге барамын деп ойламадым (мемлекеттік қызметке), бес жылдан бері (күлді) жұмыс жасап келемін.... (А., 28 жаста, халықты әлеуметтік қорғау жөніндегі еңбек бөлімінің жетекші маманы. Қарағанды облысы).* Әйелдердің билік құрылымдарына түсу процесі кездейсоқ, ал мансаптық көтерілу әйелдердің мақсатты күш-жігерінің нәтижесі емес, тек басшының (көбінесе ер адамның) шешімі деген қорытындыға келуге боолады, әйтседе жоғары лауазымға мақсат қойып мансапқа келген әйелдер де бар.

Үшінші сценарий – *«отбасылық»*, отбасы мүшелерінің бірі мемлекеттік басқаруда жұмыс істеген кезде И11: *Анам өмір бойы мемлекеттік қызметкер болып жұмыс істеді. Ол барлық уақытын оқуға немесе мансапқа арнады. Шамасы, анамның ізімен... (күлді) (Р., 35 жаста, Ақмола облысы аудандық әкімшілігінің басшысы).*

*И8:...Міне, мен анамның жолымен жүрдім, қазір солай ойлаймын... Отбасым мен достарымның алдында анамның беделі маған ұнайтын... (Т., 45 жаста, Қарағанды облысы әкімінің орынбасары).*

Бұл мемлекеттік қызмет дәрігерлер, мұғалімдер, полиция қызметкерлері немесе әскерилер сияқты мамандықтармен байланысты болуы мүмкін дегенді білдіреді. Орыс әлеуметтанушы О. Ткач атап өткендей, «әулет мәдени үлгілердің, соның ішінде гендерлік кәсіптің ішінде үнемі қайталануын анықтайды». Мемлекеттік қызметке кірудің төртінші нұсқасы - *«перспективті»* мемлекет үшін жұмыс істеуді беделді және абыройлы ететін белгілі бір мақсаттар мен идеялардың болуымен сипатталады: И6: *мен өте қарапайым отбасынан шыққанмын. Мемлекеттік қызметте жүріп Болашақ бағдарламасымен шет елде оқып келдім.*

Бұл сценарийлер әрқашан «таза күйінде» орындала бермейді. Кейде олар бір адамның өмірлік сценарийінде қиылысуы мүмкін. Біз сондай-ақ қазақстандық үкіметтегі әйелдердің төрт түсіндірме моделін (патриархалдық, стереотиптік, эссенциалистік және менталитетті) өз көзқарастарымен сипаттаймыз. Әйелдер мемлекеттік қызметте кәсіби мәртебесіне қалай қол жеткізгенін айта келе, қызметке тағайындалғанын, шақырылғанын, қызметке орналасу туралы айтып берді.

Патриархалды түсіндірме моделі әйелдердің өз мансабын дербес көтере алмауын және әйелдерге ерлердің тікелей және символдық қолдауының болуын атап көрсетеді. Пікірлердің «стереотиптік» үлгісі кәсіби салада жоғары лауазымдарға ұмтылатын әйелдердің «қателігіне» назар аударады.

Әйелдер өздерінің жетекшілік қабілетіне толық сенімді болмайды, бірақ сыртқы қысымға бой алдырады. Осы дәстүрлі идеялар бойынша әйел ең алдымен ана мен әйел. *Стереотиптік түсініктемеде әйел жұмысты да, үйді де, ана мәртебесін де қатар алып жүргеніне алаңдаушылықпен қарайды. Біз «менталитет» деп атаған интерпретация моделі әйелдерді екінші рөлге қояды, әйелдерге ерлермен тең дәрежеде бәсекелесуге мүмкіндік бермейді және әйелдерге қосалқы рөлдер мен позицияларды тағайындайтын «шығыс» құндылықтарына негізделген.* И1: *Балаларыма жеткілікті түрде уақыт бөлмейтініме алаңдаймын, кейде кінәлі сезінетінім де рас.* Мұнда 30-дан асқан ұрпақ өкілдері стереотиптік түсініктемені жоққа шығаруға дайын. Түсіндірудің «эссенциалистік» моделі басқару қабілеті жоғары «табиғи ұтымды» еркектен айырмашылығы, әйелдер «эмоционалды», интуитивті және «басқа сипатта» деген идеяға негізделген.

Қазіргі әлемде гендерлік саясат жалпы әлеуметтік-экономикалық және саяси жағдай аясында қалыптасады және оның мазмұны көбінесе қоғамдағы ерлер мен әйелдердің рөлі туралы көзқарастардың басым жүйесіне байланысты. Қазақстанда мемлекеттік деңгейде ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының гендерлік идеологиясы қабылданды және сәйкесінше адам құқықтарының осы саласындағы барлық халықаралық құжаттарды сақтау міндеттелді. Гендерлік теңдік қағидасы Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабында бекітілген, оған сәйкес «туылуына, әлеуметтік, кәсіптік және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіл немесе кез келген басқа жағдайларға қарай ешкімді кемсітуге болмайды» [118]. Сонымен қатар, Қазақстан БҰҰ-ның және басқа да халықаралық ұйымдардың әйелдер құқықтары жөніндегі маңызды Конвенциялары мен Декларацияларына қосылды, бұл жағдайды жақсартуға септігін тигізгені сөзсіз. Әйелдердің мәртебесін арттырудың ұлттық тетігін дәйекті институционалдық дамыту 1995 жылы консультативтік-кеңесші орган- Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Отбасы және әйелдер істері жөніндегі ұлттық комиссия жөніндегі кеңес құрылған кезде Қазақстанда негізі қаланды. 1998 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Отбасы және әйелдер істері жөніндегі ұлттық комиссия құрылды. Ұлттық комиссия «Қазақстан Республикасының 2006-2016 жылдарға арналған гендерлік теңдік стратегиясын» әзірледі. 2009 жылы 8 желтоқсанда Қазақстан Республикасының Президенті «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктері туралы мемлекеттік заң» жариялады. Осылайша, біз Қазақстанда гендерлік құқықтар мен бостандықтарды қамтамасыз етудің жеткілікті дамыған заңнамалық жүйесін көріп отырмыз.

Статистикаға көз жүгіртсек, Қазақстандағы әйелдер халықтың шамамен 51,8% құрайды және олардың көпшілігінің жоғары білімі бар, жақсы кәсіптік дайындығы бар, экономика мен қоғамдық өмірге сәтті енгізіліп жатыр. Мысалы, Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметі бойынша 2018 жылы жоғары білім алған (бакалавр дәрежесі) әйелдер ерлерге қарағанда (20,2%) көп болған. Магистратурада ерлерге (0,5%) қарағанда әйелдер көп (0,7%) оқиды. Халықтағы жұмыс істейтін әйелдердің үлесі 64,7%. Дүниежүзілік экономикалық форумның гендерлік теңдік туралы жыл сайынғы жаһандық баяндамасында Қазақстан Республикасы 2019 жылы әлемнің 149 елі арасында 60-шы орында, гендерлік теңдік индексі 0,712 (бірінші орында Исландия 0,858 индекс, соңғы орында Йемен) - 0,499). Бұл көрсеткіш бойынша Қазақстан Украина, Ресей және Қырғызстаннан жоғары. Қазақстан Республикасы Орталық сайлау комиссиясының мәліметінше, мемлекеттік органдардағы әйелдер саны артқан. Мысалы, Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінде Гендерлік стратегияны іске асырудың бірінші жылы (2006 жылы) әйелдердің үлесі 10,4%-ды құраса, 2019 жылы ол 27,1%-ға өсті. 2019 жылы барлық деңгейдегі биліктің жергілікті өкілді органдарына әйелдердің сайлауы сайланған депутаттардың жалпы санының 22,2%-на жетті, ал 2006 жылы ол 16,7%-бен шектелді. Мемлекеттік қызмет көрсету агенттігінің мәліметі бойынша, 2018 жылдың қараша айында еліміздегі мемлекеттік қызметшілердің саны 91 830 адамды құрады. Оның 428-і саяси, 267-сі «А» корпусының әкімшілік қызметкерлері, 91135-і «Б» корпусының әкімшілік қызметкерлері болды. Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі 55% немесе 50 491 адам, яғни жалпы қызметкерлер санының жартысынан астамы. Бірақ олардың басшылық лауазымдардағы үлесі аз - 39,5% (24 209 000-нан барлығы 9 569 000). Мемлекеттік саяси қызметшілер арасында әйелдердің үлесі 9,3%-дан аз, «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері арасында - 4,1%-дан, «Б» корпусында - 55,3%-дан аз. Премьер-Министрді, Премьер-Министрдің орынбасарларын және Министрлерді қоса алғанда, жаңартылған Үкімет құрамындағы 18 лауазымның ішінде екі әйел ғана қызмет етті (Сенат басшысы болған Дариға Назарбаева мен Үкіметтің вице-премьері Гүлшара Әбдіқалықова) - 11,1%. 2020 жылға дейін облыстар мен республикалық маңызы бар қалалардың әкімдеріне әйелдер ешқашан тағайындалмаған болатын.

Конкурс қорытындысы бойынша басшы лауазымдарға тағайындалғандар санынан әйелдердің үлесі 33,9% құрады:

Орталық мемлекеттік органдар – 39,4%, оның ішінде:

- орталық құрылғылар – 32,8%;

- аумақтық бөлімшелер – 41,6%.

жергілікті атқарушы органдар – 30,8%, оның ішінде:

- облыстық деңгейде – 34,5%;

- аудандық (қалалық) деңгейде – 30%;

- ауылдық жерлерде – 15,2%.

*Қазақстанның гендерлік проблеманы шешудегі еңбегін халықаралық деңгейде мойындағанымен, қазіргі жағдай Қазақстанда жүргізілген саяси реформалардың автоматты түрде әйелдер мәртебесінің артуына әкелмегенін көрсетеді*. Әйелдер жоғары мемлекеттік лауазымдарда және экономиканың әртүрлі салаларында жоғары жалақы төленетін лауазымдарда аз қамтылуын жалғастыруда. Әйел саясаттың толыққанды түрі, электораттың маңызды элементі болған жоқ. Эгалитарлық, яғни гендерлік, азаматтық бостандықтар мен адам құқықтарын қоса алғанда, белгілі бір негіздер бойынша кемсітушілікке жол бермеуге бағытталған, кейбір экономикалық құқықтарды қоспағанда, басқа құқықтар мен бостандықтардан ерекшеленеді. Сондықтан оларды жүзеге асыру ерекше оң заңнамалық қолдауды қажет етеді. Бұл мақсатқа жету әйелдер құқығын қорғаудың ұлттық тетігі болып табылады. Әртүрлі елдерде, әртүрлі континенттерде және мәдениеттерде бұл механизмнің ортақ белгілері болса да, айтарлықтай айырмашылықтары бар. Еуропа мен Африка елдерінде жалпы адам құқықтарына және әсіресе әйелдер құқықтарына деген көзқарастардағы айырмашылықтардың себептері көп түсіндіруді қажет етпейді. Дегенмен, адам құқықтарын қорғау тетіктерінде елеулі сәйкессіздіктер бар мысалы, Қазақстан мен Канада арасында, дегенмен Қазақстан Республикасының Конституциясы мен Канаданың Азаматтық құқықтар мен бостандықтардың Хартиясында (1982) құқықтардың азаматтардың бостандықтарының бірдей «жиынтығы» бар [145]. Қазақстан мен Канадада «адам құқықтары» және «адам құқықтары туралы заңнама» терминдерінің мазмұны айтарлықтай ерекшеленеді. Қазақстанда бұл терминдер ұжымдық болып табылады және адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының барлық спектрін қамтиды. Өткен ғасырдың 90-шы жылдарындағы әлсіз жыныстың мәртебесі туралы, әйелдер президенттері туралы, әйелдер қауымдастығының жетекшілері туралы және т.б. пікірталас аяқталды [146]. Кейбіреулер Қазақстан әлемдік өркениет көшінен қалғысы келмегенде әйелдердің саясатқа, саяси партиялар мен қоғамдық қозғалыстардың басшылығына, мемлекеттік басқаруға араласатын кезі келді деп есептейді. Ал енді біреулері әйелді үйге қайтару керек, әйтпесе үйдің қадірі отбасын әлсіретіп, бала тәрбиесі нашарлайды дегенді алға тартады. Бұл жерде діни тұрғыда үйде тұрақтаған әйелдер санының көбеюіне алаңдаушылық білдірген сұхбат берушіден үзінді келтірсек. *И3:«Діндарлар, арабизацияланудың көрінісінің айқындығы діни бағыт алған отбасылардағы әйелдердің үйде отыруы белең алуда. Әйелдерді жеткілікті тұрғыда әлеуметтік, экономикалық және психологиялық тұрғыда қамтамасыз ете алмай тұра, оларды үйден шығарып, белгілі бір қызмет жасауға жібергісі келмейтін тенденцияны байқаймын өз басым. Бұл біздің демократиямызға, бостандығымызға, әйелдердің болашақ құқығына үлкен үрей туғызады. Мысалы мен екі қыз бала тәрбилеп отырған ана ретінде алаңдаймын. Олар білімді, бірақ діни, дәстүрлі тұрғыда берік отбасына тұрмысқа шықса, өзінің кәсіби біліктілігін қайда көрсете алады?».*

Гендерлік стратегия әйелдер мен ерлерді көшбасшылыққа тарту арқылы өзара қолайлы шешімдерді табу үшін адами әлеуетті дамытуды жоспарлайды. Тең құқықтар мен бостандықтардың, әйелдер мен ерлердің тең мүмкіндіктерінің логикасы қазақстандық қоғамның авторитарлық синдромын – «күшті білек» және «әкелік қамқорлық» синдромын жоюмен тығыз байланысты. Әйелдер әлсіз жыныс ретінде Қазақстандағы реформалардың «құрбаны» болды. Олардың «әлсіздігі» табиғи қасиеттерімен емес, кеңестік дәуірде қалыптасқан гендерлік жүйенің ерекшеліктерімен алдын ала анықталған. Осы ерекшеліктерге байланысты реформалардың басында әйелдер меншік пен билікті қайта бөлуге қатыса алмады. Меншік пен биліктің үлкен аумағы ерлердің «меншік құқығында» болды. Гендердің мұндай айқын асимметриясы қоғамдық қатынастарды демократияландыруға бағытталған өзгерістердің стратегиялық мақсаттарына қайшы келді. Ерлер мен әйелдердің теңдігінің конституциялық нормаларын іске асыру арналарының бірі «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» мемлекеттік заң жобасы болып табылады. Бірқатар баптардың мазмұны гендерлік кемсітушілікті құқықтық әдістер арқылы еңсеру болып табылады. Заң жобасын талқылау барысында атап өтілгендей, әлеуметтік-экономикалық саладағы гендерлік кемсітушілік ерлерге де, әйелдерге де қатысты. Әрине, бұл әйел жынысы жағдайында көбірек байқалады, бірақ әке болу құқығы да кемсітіледі. Өздеріңіз білетіндей, ерлер мен әйелдердің теңдігі туралы түзету АҚШ-та көптен бері ратификацияланбаған. Неліктен? Қарапайым себеппен теңдік болмады. Әйелдер ұйымдары гендерлік теңдік туралы заң жобасына және АҚШ Конституциясына түзетулер енгізуге қарсы болды, олар әйелдердің бірқатар мәселелер бойынша әлдеқайда артық артықшылықтарға ие болғанын қаламады. Біздегі жағдайға келсек, бұл жерде, мысалы, өмір бойына бас бостандығынан айыру тек ер адамдарға қатысты. Неліктен? Келесі сұрақ: неге жасы бірдей емес, неге ерлер 63, әйелдер 59 жаста зейнетке шығады? АҚШ-та теңдік зейнет жасы бірдей болуы керек дегенді білдіреді. Әйелдерді кемсіту туралы... Ерлерге қатысты кемсіту әлі де бар. Мысалы, отбасында ажырасу болды, баланы кім қалдыру керектігін сот шешеді. Заң бойынша сот баланың мүддесін ескере отырып шешім қабылдауы керек. Мәселелердің жүз пайызға жуығы әйелдердің пайдасына шешіледі. Бұл теңдік пе? Бұл туралы ер адамдардан көптеген шағымдар бар. Еңбек кодексінде әйелдердің құқықтарын қорғайтын және тиісті түрде қорғайтын ережелер бар: ауыр жүк көтермеу және т.б. Оның үстіне жүк көліктеріне зерттеулер жүргізілсе, олар ұзақ уақыт жүргізу ұрпақты болу функциясына кері әсер ететінін көрсетеді. Еңбек кодексінде осыған байланысты қорғау қажет. Әйелдердің ілгерілеуінің жаңа жаһандық басымдықтары, бір жағынан, әйелдер үшін жаңа мүмкіндіктер ашады, ал екінші жағынан, жаңа мүмкіндіктер жаңа кемсітушілік факторлардың пайда болуына әкелуі мүмкін.

Әйелдердің қоғамдағы орнын жақсартуға ықпал ететін факторлардың қатарында әрине, өзін-өзі талпындыруға және оның кәсіби және интеллектуалдық қабілеттерін оңтайландыруға оң әсер ететін қоғамдық өмірдің демократиялық процестері бар. Сонымен қатар, тұрақты экономикалық реформалар әдетте еңбек нарығындағы, әсіресе әйелдер арасындағы мәселелерді шиеленістіреді. Парламенттегі әйелдер форумында «әйелдердің жаңа ақпараттық технологияларды әзірлеуге, биоэтика саласындағы нормалар мен стандарттарды әзірлеуге жан-жақты қатысуы әйелдерге ғылыми-технологиялық жетістіктерді толық пайдаланып қана қоймайды, сонымен бірге оның моральдық-этикалық қасиеттеріне белсенді түрде әсер етеді». Кез келген әлеуметтік институт түптеп келгенде сол елдің саясаты мен экономикасына тәуелді екені белгілі, ал Қазақстанда белгілі бір дәрежеде жаңа саяси, әлеуметтік-экономикалық қатынастар қалыптасқан. Демек, саяси-әлеуметтік институт ретінде басқаруды түбегейлі өзгерту керек. Сондықтан, сонымен бірге ол әйелдердің әлеуметтік, еңбек және қызмет саласындағы қатынастардағы әлеуметтік мәртебесімен бекітіледі және қолдау көрсетіледі. Негізгі лауазымдардағы әйелдер санының артуы мемлекеттік құрылымдарда, әдет-ғұрыптарда және моральда белгілі бір өзгерістерді тудырады, өркениетті көшбасшылық стилінің дамуын жылдамдатады, саясат пен моральдың өзара әрекеттесуіне алғышарттар жасайды. Ең бастысы, бұл отбасының әлеуметтік жағдайына оң әсер етеді, өйткені ол адамның өмір сүру сапасын жақсартады. Біздің қоғамда әйел тек белсенді субъект ретінде ғана емес, сонымен бірге саясаттың объектісі ретінде де қарастырылмайынша, қоғамдық және мемлекеттік өмірді демократияландыру туралы айтудың мағынасы жоқ. «Әйелсіз демократия демократия емес», - деп Г. Силласте дұрыс атап өткен [147]. Мәселенің түбегейлі шешімі әйелдердің әлеуетін белсендірек пайдаланбай, қоғам мен мемлекетке қызмет етпейінше, қоғам мен мемлекеттің Қазақстандағы дағдарысты жағдайдан шыға алмайтынын түсінуден көрінеді. Содан кейін бұл мәселені шешуге көмек прогрессивті қоғамнан, атап айтқанда, ерлердің жартысынан несие түрінде келеді. Айта кету керек, көшбасшы әйелдер арасында әдетте бірлік жоқ, сондықтан мақсаттарға жету жиі баяу түрде дамиды. Басшылық тарапынан кооперацияның болмауын радикалды адамдармен ынтымақтастықтың тым әсірелеу көрінісімен түсіндіруге болады. «Бізде түбегейлі ынтымақтастық бар. Әйел басшы еркектермен күресу жолына келмейді. Көшбасшылық - бұл өз өміріңіз үшін жауапкершілікті алу, өзіңіз жақсы көретін нәрсеге ұмтылу (жеке және шығармашылық әлеуетіңізді ашу), қорқыныш пен күмәнмен бетпе-бет келу. Сіз күйеуіңізбен тең шешім қабылдай отырып, отбасында көшбасшы бола аласыз. Сіз мансапта, саясатта және қоғамда көшбасшы бола аласыз. Сіз өзіңізге қажет болғандықтан ғана қамқорлық жасамайсыз. Егер үкімет әлі шеше алмайтын тауаша(лар) болса, сіз: «Мен мұны істей аламын ба?» Деп сұрайсыз. Бұл қалыптасқан идея болуы керек.

Әлеуметтанушы Г. Силласте тәуелсіз газеттегі мақаласын әйел электораттың бірігуден басқа қолынан бәрі келеді деп атады... [113, с. 5-13]. Әйелдер ынтымақтастығы жоқтығына тоқталды. Әлемдік тәжірибе әйелдердің қоғамдағы орны мен олардың мемлекеттік басқаруға қатысуының тығыз байланысын көрсетеді [148]. Осыған байланысты В.Константинова мемлекеттік басқарудағы әйелдердің құқықтарына қатысты теңдестірілген демократияны жақтайтын қызықты дәлел келтіреді. Демократияның бұл дәлелдеріне мыналар жатады: эгалитаризм, гендерлік теңдік; қазіргі саяси жүйенің заңдылығын негіздеу; мүдделердегі айырмашылықтар; саясат түсінігіне жаңаша көзқарас, оның бағыты; адам ресурстарын тиімді пайдалану. Саяси жүйенің заңдылығын негіздеу. Өкілдік демократия принципін сақтау. Бұл демократиялық мемлекетте бұл мәселені және адамдарды үнемі талдап отыру қажет. Әйелдердің әлеуметтік топ ретінде белгілі бір мүдделері бар, өйткені ғасырлар бойы олардың негізгі әлеуметтік қызметі репродуктивті болдs [149]. Әйелдердің бала тәрбиесіне деген жауапкершілігінің артуы (жұмыс күшінің артуы) отбасындағы гендерлік бөлініске әкелді. Тарихқа көз жүгіртсек, әйелдер 20 ғасырға дейін азаматтық және саяси құқықтарына ие болмады. Жұмыс әлемінде кейде көлденең және тік деңгейде әйелдердің жасырын бөлінуі байқалады [150].

Бізде бірдей психологиялық және экономикалық кедергілер бар. Үкімет бизнесті неге ерлер мен әйелдерге бөлу керек деп жиі айтады.

*Әйел қауымына екі есе ауыртпалық түседі. Оның сегіз сағаттық жұмыс күнінен басқа балаларына күтім мен үй шаруашылық міндеттері, елімізде ерекше дамыған туысқандық институтына қызмет көрсету бар. Барлық ауыртпалықты технологиялық процестердің көмегімен жою мүмкін емес.: «Мен жақсы анамын ба, жақсы әпке және үлгілі әйелмін бе?»-деп күндікке ол қоғамның разылығы мен мойындауын іздейді.* Қазақстан Республикасы Конституциясының 33-тарауында: «Қазақстан Республикасы азаматтарының мемлекетті, мемлекеттік органдарды және өзін-өзі басқару органдарын басқаруға, мемлекеттік қызметтерге қол жеткізуге құқығы бар» делінген. Шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің қатысу тақырыбы өте маңызды және өзекті. Мұны асыра бағалау қиын, өйткені мұны түсінбестен біз әйелдердің қоғамдағы саяси ілгерілеуіне нақты қадамдар жасай алмаймыз. Ол Қазақстан Республикасы Парламентінің сайлауымен тұспа-тұс келеді және елде болып жатқан нақты саяси процестермен байланысты. Әйелдердің саясаттағы рөлі қоғамда қалыптасқан идеологияға, сондай-ақ еліміздің даму кезеңінің әлеуметтік-экономикалық және саяси ерекшеліктеріне байланысты екені түсінікті.

Қазіргі уақытта қоғамды инновациялық дамыту және жаңғырту стратегиясын іске асыру шеңберінде гендерлік теңдік мәселелері барлық әлеуметтік қатынастарды дамытудың құрамдас бөлігі болып табылады. Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті Н.Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы 14 желтоқсандағы «Қазақстан-2050» Стратегиясы атты Жолдауында гендерлік құқықтар мен мүмкіндіктерді іске асыру қажеттігі атап өтілді.

Дүниежүзілік экономикалық форумның 2013 жылғы гендерлік теңдік туралы жыл сайынғы жаһандық баяндамасында Қазақстан Республикасы әлемнің 146 елі арасында 32 орынға ие болды. Бұл көрсеткіш бойынша біздің еліміз Шығыс Еуропа мен Оңтүстік Кавказдың барлық елдерінен жоғары, Франция 45-ші, Қытай 69-шы, Жапония 105-ші орында. Сонымен қатар, *Қазақстанның гендерлік проблеманы шешудегі сіңірген еңбегін халықаралық деңгейде мойындағанымен, қазіргі жағдай Қазақстанда жүргізілген саяси реформалар әйелдер мәртебесінің автоматты түрде артуына әкелмегенін көрсетеді. Олар мемлекеттік органдарда шешім қабылдау деңгейінде және экономиканың әртүрлі салаларында жоғары ақы төленетін лауазымдарда әлі де әлсіз* [130]. Әйел саясаттың толыққанды объектісіне, электораттың маңызды элементіне және мемлекеттік бағдарламалардың мақсатты әрекеттеріне араласушыға, саяси үдеріс пен мемлекеттік басқарудың белсенді және ықпалды қатысушысына айналған жоқ. Мәселе мынада, биліктегі әйелдердің аздығы олардың әділетті әлеуметтік қоғам құруға қатысу мүмкіндігін төмендетеді. Бұл жоғары білім деңгейі жұмыс істейтін кәсіпқой әйелдердің мансаптық перспективаларына кепілдік бермейтініне қарамастан. «Әйелдер орталық органдарда және жергілікті жерлерде басшылық қызметтерге өте аз ұсынылады - өйткені оның (әйелдің) еркекке қарағанда жақсы жұмыс істейтіні бірден байқалады», - деп атап өткен болатын Н.Ә. Назарбаев ҚР әйелдердің бірінші съезінде. Қазақстан әйелдерінің форумында Н.Ә. Назарбаев елдегі гендерлік саясатты жүзеге асыру үшін түбегейлі қадамдар жасауды ұсынды.

Осыған байланысты тұңғыш Президент әйелдердің еліміздің саяси өміріне қатысуын кеңейту жоспарын әзірлеуді тапсырды. Қазір 2016 жылға қарай әйелдерді шешім қабылдау деңгейіне көтеру бойынша іс-шаралар жоспары әзірленіп, қабылданды. «Адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын қорғау саласындағы халықаралық міндеттемелердің орындалуы туралы» Қазақстан Республикасының Екінші Ұлттық баяндамасында 2013 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметтегі әйелдердің саны 48 378 адамды құрайтыны туралы мәліметтер келтірілген (55,7%) (жалпы саны 91 077 бірлік). Мемлекеттік саяси қызметкерлер арасында әйелдердің үлесі 10%, оның ішінде Қазақстан Үкіметіндегі 19 министрдің ішінде 3 әйел (15%). Қазақстан Республикасы Статистика комитетінің мәліметі бойынша Парламенттегі әйелдердің үлесі 2011 жылы 13,7%, 2012 жылы 17,8%, 2013 жылы 20,1% болды. «Парламент Мәжілісіне өткен сайлаудың қорытындысы бойынша бұл - 27%, Сенатта -18,8%, аудандық мәслихаттарда - 30% астам гендерлік квоталар жекелеген саяси партиялардың бағдарламалық құжаттарында реттелген. Олардың ішінде әйелдердің үлесі 33-тен 56%-ға дейін, оның ішінде басшылық қызметтегі әйелдердің үлесі 51%-ды құрайды. Деңгейлі банктер - 24,6%, ұлттық басқарушы холдингтер мен компаниялар - 25%. Біріккен Ұлттар Ұйымы мен Халықаралық Еңбек Ұйымы (ХЕҰ) әйелдер құқықтары мен гендерлік теңдікті ілгерілету үшін әртүрлі өмірлік маңызды конвенцияларды әзірледі. Қазақстан бұл құжаттарға қол қойды және ратификациялады, олардың қабылдануы халықаралық міндеттемелерді орындау жолындағы заңды қадам болып табылады. Бұл Қазақстан Республикасының гендерлік саясатын ілгерілету мақсатында Гендерлік теңдік туралы заңдарға қол қойған Орталық Азиядағы үшінші республика. Осындай заңдар Еуропаның барлық елдерінде және ТМД-ның бес елінде қабылданған. Тәуелсіздік жылдарында Қазақстан ерлер мен әйелдердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау саласында белгілі табыстарға қол жеткізді. Осы ілгерілеушіліктің негізінде мемлекет пен қоғамның имиджі үшін маңызды құжаттар қабылданды: 1998 жыл - Қазақстанның БҰҰ-ның әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенциясына қосылуы. Еліміз БҰҰ-ның «Әйелдердің саяси құқықтары туралы», «Ерлі-зайыпты әйелдердің азаматтығы туралы» конвенцияларын, сондай-ақ Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларын, оның ішінде «Бірдей құнды еңбек үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы төлеу туралы» конвенцияларын ратификациялады». Саяси қатысу мен өкілдіктегі гендерлік алшақтықты ескере отырып, әйелдер саяси салаға тереңірек араласса репродуктивті құқықтар, отбасы мәселелері, гендерлік теңдік, әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық, әйелдер сексуалдылығы және т.б., мәселелерге пайдалы әсерін тигізетіні анық. Қазіргі Қазақстанның саяси өміріне әйелдердің ықпалы қандай? Олар еліміздің саяси имиджінің қалыптасуына әсер ете ме?

Мәселен, Қазақстан Республикасын тәуелсіздіктің алғашқы қадамдарынан-ақ тарихта үш әйел халықаралық деңгейдегі төтенше және өкілетті елші ретінде ел алдындағы міндетін лайықты қорғады: 1. А. Арыстанбекова, М. Жарбосынова, Б. Әйтімова (Қазақстан Республикасы Парламенті Сенатының Халықаралық Қатынастары, Қорғаныс және Қауіпсіздік Комитетінің Хатшысы). Сонымен катар, Арыстанбекова А.Х. Кеңес Одағы кезінде ол саясатта мансап жасап, Сыртқы істер министрі болды. Қазіргі уақытта бірнеше қазақстандық әйелдер Төтенше және Өкілетті Елші жоғары дипломатиялық дәрежесіне ие. Олардың барлығы шетелде Қазақстанның оң имиджін қалыптастырып жүр.

Жоғарыда айтылғандардан әйелдердің халықаралық саясат пен қоғамның саяси мәдениетіне, халықаралық ұйымдар қызметінің салалары мен бағыттарына айтарлықтай ықпал ететіні анық. Олар қоғамда туындайтын көптеген мәселелерді шешуге белсене қатысады. Сонымен қатар, проблемалардың ауқымы тек гендерлік проблемалармен шектелмейді, заманауи өркениеттің кез келген прогрессивті саласын қамтиды [151].

Қазақстанның гендерлік саясат саласындағы әрекеттеріне қарамастан, әйелдердің саяси процеске қатысу тең мүмкіндіктерін шектейтін бірқатар факторлар бар. Оларға мыналар жатады: - сайлау мен өкілдікте теңдікке кепілдік беретін тиімді заңнамалық нормалар мен механизмдердің болмауы;

- әйелдердің саяси өмірге қатысуына теріс көзқарас және сайлаушылар тарапынан әйел кандидаттарға сенім мен қолдаудың болмауы;

- ел депутаттарының, мемлекеттік қызметкерлер мен партия жетекшілерінің әйелдер құқығына саналы көзқарасының жоқтығы;

- әйелдер ұйымдарын саяси топтастырудың жеткіліксіз деңгейі;

- әйел электорат тарапынан белсенді саяси бастамалардың болмауы;

- әйелдердің өз құқықтары, саяси және әлеуметтік процестер туралы нашар хабардар болуы;

- гендік үдерістерді қаржыландыру және пайдалану мәселелері ашықтықты талап етеді;

- ерлер мен әйелдер ресурстарының айырмашылығы (қаржылық, әкімшілік, БАҚ және т.б.);

- саяси ортаның жалпы агрессивтілігі, сайлау науқанындағы көптеген бұрмалаушылықтар және т.б., яғни гендерлік лас технологияларды жаппай қолдану;

- қатал рационализм, есеп пен амбиция үстемдік ететін ерлердің ережелерімен билеген саясаттың таза еркек субмәдениетіне әйелдердің қатысуға құлықсыздығы.

Бұл ерекшеліктердің арасында мыналар бар:

- әйелдердің қоғамдық өмірдегі белсенділігінің деңгейі мен формаларына діни фактордың әсері;

- әйелдердің отбасы мен қоғамдағы дәстүрлі рөлімен байланысты құндылықтар жүйесіне қайта оралу.

Әйелдерді саясатта алға жылжытудың келесі қадамдары: қорытындылар мен ұсыныстар.

Теңдестірілген мемлекеттік саясатты, теңдестірілген демократияны қалыптастыру және әйелдер көшбасшылығын ілгерілету үшін Қазақстанда тиісті іс-шараларды мүмкіндігінше жандандыруға көптеген шаралар қолданылуда, алайда мұны төмендегілерден көруге болады:

1. Тұрақты және ашық демократиялық институттарды құру және заң үстемдігін қамтамасыз ету. Мұндай қызметтің анықтамасы мен тәжірибесі ерлермен тең дәрежеде көшбасшылық пен билікті жүзеге асыратын әйелдерді қамтиды.

2. Қоғамның, оның ішінде сайлауға, өзін-өзі ұсынуға бірдей құқығы бар және Үкімет азаматтардың мүдделерін білдіретін барлық азаматтардың саяси өмірге тең және нақты қатысуын қамтамасыз ету.

3. Қазақстанда әйелдер қозғалысының белсенділігін арттыруға ықпал ететін азаматтық қоғам институттарын одан әрі реформалау қажет, бұл олардың әлеуметтік негізі ретінде мемлекеттегі гендерлік саясаттың драйвері болады;

4. Қазақстан Республикасының әйелдерге қатысты мемлекеттік саясаты халықаралық аспектіні жоққа шығармауға, тиісті халықаралық конвенцияларды ратификациялауға байланысты мемлекетіміздің халықаралық міндеттемелерін орындауға, халықаралық ұйымдар аясында белсенді ынтымақтастыққа ұмтылуға тиіс.

5. Шетелдік тәжірибені зерделеу қазіргі заманғы сынды, атап айтқанда, гендерлік теңсіздіктің жаһандануының күшеюін, соның салдарынан Қазақстанда әйелдердің саудасы, жезөкшелік, нашақорлық және кедейшіліктің күшеюін ескеру қажеттігін көрсетеді.

6. Бұқаралық ақпарат құралдарын әйелдердің әлеуметтік-экономикалық өмірдегі рөлін күшейту және әйелдерге қатысты теріс көзқарастарды тудыратын және гендерлік жаңсақтықты күшейтетін стереотиптердің алдын алу үшін пайдалану.

7. Саяси партияларды нығайту, өйткені олар саяси позицияларды иеленудің трамплині және әйелдердің саяси процестерге толық қатысуын қамтамасыз етудің кілті. Партиялар партиялық тізімдердің соңына әйелдердің есімдерін қосып қана қоймайды, бірақ бұл жеткілікті шара емес, болашақ әйелдер көшбасшыларының жаттығу алаңына айналуы мүмкін (таңдау, оқыту, ақпараттық-насихаттау ресурстары, қаражат жинау, желі құру және мемлекеттік саясатқа әсер ету мүмкіндіктері мен тәсілдері және т.б.).

8. Әйелдер ұйымдары мен саяси партиялардың міндеті - жарқын саяси және әлеуметтік белсенді әйелдерді тауып, оларды демократиялық өзгерістерге бағытталған кооперативтік ғылым ретінде саясаттануды оқыту, олардың бойында көшбасшылық қасиеттерді дамытып, билікке көтеру.

9. Қазақстан Республикасының Үкіметі, оның ішінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі ұлттық комиссия тек мемлекеттік қызметшілер қатарынан ғана емес, сондай-ақ өкілдер арасынан да әйелдер көшбасшыларының резервін жүйелі түрде қалыптастырсын. ҮЕҰ, халықаралық ұйымдар және бизнес өкілдері.Бұл тізімді барлық мүдделі тараптар құрастырған; саяси партияларға, мемлекеттік ұйымдарға және атқарушы билік органдарына ашық және қолжетімді болуы тиіс.

10. Ерлер мен әйелдердің нақты теңдігін қалыптастыруды жеделдетуге бағытталған және демократияны кемсіту немесе кемсіту ретінде қарастырылмайтын уақытша арнайы шараларды (мемлекеттік органдарда әйелдер өкілдігінің 30% квотасы түрінде) енгізу. Әйелдер шешім қабылдаудан шеттетілген қоғам демократиялық емес деп саналады.

Қазақстанда кейбір дамыған елдердегідей мемлекеттік органдардағы әйелдерге арналған квота 2021 жылға дейін енгізілген жоқ. Дегенмен, Мемлекет басшысының 2005 жылғы 29 қарашадағы №1677 Жарлығымен бекітілген негізгі құжат - 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясы - әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз ету саласындағы негізгі міндеттердің бірі: «Әйелдерді ілгерілету жөніндегі Бейжің әрекет ету платформасының талаптарына сәйкес шешімдер қабылдау деңгейінде биліктегі әйелдердің 30% өкілдігіне қол жеткізуді көздейді.

Алайда, «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңында мемлекеттік басқару органдарында 30 пайыздық квоталар жүйесі әйелдерге ғана арналмаған. шешім қабылдау деңгейіндегі әйелдердің санының артуына кепілдік тудырмайды. Өмір сүру сапасын жақсарту және ілгерілету жолындағы қозғалыс барлық заңдар мен саяси шешімдер қоғамның екі әлеуметтік топтарының да мүдделерін ескере отырып қабылдануын талап ететініне сенімдіміз. Әйелдер елдің тең жартысын құрайды, олардың нақты мәселелері түбегейлі мәнге ие. Жалпы, гендерлік теңдік саясаты – бұл әйелдердің де, ерлердің де мүдделерін ескеретін әділ саясат. 1992 жылғы Афины Декларациясында айтылғандай: «әйелдер адамзаттың әлеуетті таланттары мен дағдыларының жартысын білдіреді, ал олардың шешім қабылдауда болмауы жалпы қоғам үшін шығын болып табылады». Осылайша, Қазақстан бүгінде өзінің құнды ресурстарының бірі – кәсіби білімін қоғам игілігіне пайдалануға дайын дарынды әйелдер; сонымен бірге олар елдің саяси басшылығының жоғары лауазымдарында аз қамтылған. Әйелдердің саяси процестерге қатысуы қазақстандық қоғамның демократиялық негізін кеңейтеді. Жаһандану әлеміндегі күрделі мәселелерді шешу үшін әйелдердің дарындылығын пайдалану қоғамға пайдалы болады. Әйелдердің саясатта болуы қазірдің өзінде саяси күн тәртібіне жаңа екпін мен жаңа мәселелер әкелетіні анық. Бүгінде Қазақстанда әлеуеті мен болашағы зор әйел саясаткерді көрмейміз. Әйел көшбасшылығын жоққа шығаратын бұқаралық сананы тоқтату және әйел саясаткер және мемлекет басшысы бейнесін дұрыс қабылдау үшін көп жұмыс істеу керек. Әйел-саясаткерлер тек жынысына ғана емес, саяси себептерге де байланысты әлі күнге дейін белсенділігі төмен қалпында қалуда.

**3.3 Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің кәсіби және мансаптық сипаттамасы**

Зерттеу әдістемесі кешенді тәсілді - сапалы зерттеулерді жүргізуді қамтиды. Бұл әдіс диссертациялық зерттеудің алға қойған мақсаты мен міндеттеріне қол жеткізуге ықпал етеді. Осы зерттеу аясында қалалық және ауылдық жерлерде тұратын мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін әйелдер арасында 2 фокус-топ жүргізілді.

Кесте 2 – фокус топ сапалық зерттеу мәліметтері

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категориялар | Облыс/Қала | Ауыл/аудан |
| Деңгейлері бойынша мемлекеттік органдардың өкілдері: 1. Әкімдік | 2 | 2 |
| 2. Басқармалар, департаменттер | 2 | 2 |
| 3. Құқық қорғау органдары (учаскелік, облыстық/қалалық/аудандық ішкі істер департаментінің әйелдерді зорлық-зомбылықтан қорғау жөніндегі бөлімдері). | 2 | 2 |
| 4. Облыс/қала/аудандық жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламалар бөлімі. | 2 | 2 |
| 5. Мәслихат депутаттары | 2 | 2 |
| 6. Қоғамдық кеңестер | 2 | 2 |
| *Қорытынды* | 24 қатысушы. |
| Ескерту - Автормен жасалған |

Сапалық зерттеудің мақсаты: қазіргі Қазақстандағы гендерлік құқықтар мен бостандықтар мәселесіне қатысты мемлекеттік қызметкер әйелдердің пікірін зерттеу.Зерттеу субъектілері әйелдер, мемлекеттік органдардың өкілдері болды.

*ФТ жалпы саны:* 2 фокус-топ.

*Зерттеу географиясы:* Қарағанды қаласы және Қарағанды облысы, қалалық және ауылдық елді мекендердің өкілдерін қамтиды.

*Мәліметтерді жинау әдістері:*

Зерттеудің мақсаты мен міндеттеріне жету үшін сапалы зерттеу әдісі қолданылды. Сапалық әдіс зерттелетін әлеуметтік мәселелер бойынша айтылған ойлар мен пікірлердің ауқымын бағалауға мүмкіндік береді. Сапалы зерттеудің алынған нәтижелері зерттеу объектілерінің немесе жобалардың мақсатты топтарының пікірлерінің әртүрлілігін талдауды көрсетеді.

Сапалы зерттеулерден деректерді жинау әдістерінің ішінде бір респонденттің қатысуын көздейтін жеке тереңдетілген сұхбат және 4 (mini fg) он адамнан он екіге дейінгі респонденттің (стандартты) қатысуын көздейтін фокус-топтық талқылау ең көп таралған. fg). Нәтижесінде сапалық зерттеулер сандық зерттеулер арқылы алынған статистикалық мәліметтерді жақсырақ түсінуге мүмкіндік береді.

Сапалы мәліметтерді жинау әдістері:

- диктофонға жазылған фокус-топтар (өлшемі стандартты).

Сапалық зерттеу құралдары:

- сапалық әдіс - тереңдетілген fg жүргізуге арналған әдістемелік нұсқаулар зерттелетін мәселелерді ескере отырып, зерттеу мақсатына сәйкес әзірленеді;

- әлеуметтік зерттеу құралдары деп зерттелетін мәселелер бойынша ақпарат жинауға бағытталған арнайы әзірленген құжаттарды айтады. Мұндай құжаттарға берілген тақырып бойынша зерттеу объектілерінен материалдар жинақталатын эмпирикалық кезеңдегі деректерді жазуға бағытталған фокус-топтық сұхбат (гид) жүргізуге арналған нұсқаулық кіреді.

Әдетте, зерттеу құралдарын әзірлеу және құрастыру кезінде олардың мағыналық мазмұнын, сондай-ақ құрылымын қалыптастыру принциптері мен ережелері сақталады. Сонымен қатар, әзірлеу кезінде әртүрлі типтегі сұрақтардың мақсаттарын ескеру, оларды сәйкес тұжырымдау және нәтижесінде қарастырылатын мәселелер бойынша кең, жан-жақты ақпарат жинау үшін белгілі бір құрылымды ұстану қажет.

Фокус-топтық зерттеу ақпарат жинаудың ең кең тараған сапалы әдісі болып табылады. Бұл зерттеудің мақсаты Қарағанды облысындағы мемлекеттік қызметкер әйелдердің Қазақстан Республикасындағы гендерлік саясатты жүзеге асырудың негізгі бағыттарына қатынасын зерттеу болды.

Әйел мемлекеттік қызметкермен жүргізілген зерттеу нәтижелері: фокус-топ қатысушылары, әйел мемлекеттік қызметкер әйелдердің «ошақтың басы», ал ер адамның «асыраушысы» екенін көрсеткен дәстүрлі пікірлерін білдірді. Зерттеуге қатысушылардың аз бөлігі биологиялық сипаттамалардың анықтаушы әсер етпейтінін немесе әлеуметтік белсенділікте әлсіз көрінетінін түсініп, ерлердің әйелдерден қалай айырмашылығы бар деген сұраққа біржақты жауап бере алмады. Сондай-ақ ерлер мен әйелдердің әлеуметтік айырмашылықтары туралы айта отырып, қатысушылар олардың қазақстандық қоғамның тарихы мен мәдениетімен айқындалатын бірізділік туралы пікірлерін білдірді.

Сонымен бірге, рөлдерді дәстүрлі түрде бөлу «шығыс менталитетіне» тән нәрсе және бұл балалық шақтанбастау алады, яғни әйел адам үйге жауапты, ер адам сыртта жұмыс жасайды.

Бүгінгі таңда Қазақстанда әйелдер мен ерлердің құқықтары мен мүмкіндіктері тең және өз қабілеттерін жүзеге асыру мүмкіндіктері қандай деп ойлайсыз деген сұраққа сұхбатқа қатысушылар мен әйел мемлекеттік қызметшілер айқын гендерлік теңсіздік жоқ деп жауап берді:

*И1: Ешқандай теңсіздік көрінбейді, өйткені... әйелдер басшылық қызметтерде бар, жоқ емес...*

*И2: Бұл бір үлкен проблема деп ойламаймын, тек әйелге отбасының әрбір мүшесіне көңіл бөлу үшін көбірек уақыт керек, атап айтқанда мен үшін гендерлік тұрғыда қаншалықты көзім ашық болса да, күйеуім ыдыс-аяқтарды жуу немесе үйдегі кез келген міндеттерді орындау дегеннен алыс. Бірақ сонымен бірге мен қолыма балға мен бұрғыны алмаймын, өйткені оның жұмысы екенін тағы білемін. Менің ойымша, бұл бейсаналық деңгейде қалыптасқан ...*

Осы топтық сұхбатқа қатысушылар гендерлік теңдіктің не екенін өте тез және дәл анықтап, оның ерлер мен әйелдердің тең мүмкіндіктері екенін және жынысына негізделген сегрегация мен кемсітушіліктің жоқтығын көрсетті. Олар бұл ұғымды алғаш рет тренингтерде, нормативтік құжаттарда және әріптестерінен естіген екен.

Біздің елде адамның жынысы оның жалақысының мөлшеріне, жұмыссыз қалу ықтималдығына, мансаптық өсуге, кәсіби табысқа әсер ете ме деген сұраққа берілген жауаптар мемлекеттік қызметкер әйелдердің гендерлік теңсіздікті нашар анықтайтынын, гендерлік статистикамен таныс еместігін және оның себептерін көрсетті.

И2: *Жарайды, қоғамда бұл теңсіздік бар шығар, бірақ мемлекеттік қызметте емес... бізде барлығы тәжірибемен, біліктілікпен анықталады...*

И11: *Мұның бәрін феминистер талқылап, біздің санамызға таңып жатыр...*

Әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге мемлекет ерекше көңіл бөлу керек пе, жоқ па деген мәселені талқылаған кезде сұхбатқа қатысушылар мемлекет қазірдің өзінде тым күрделі мәселелермен айналысып жатқанын және әйелдердің де құқықтарына назар аударатынын айтты:

И8: ... *бізде Ұлттық комиссия бар ... ол жерде заңдарда, әйелдерге арналған бағдарламалар бар!*

И9: *мемлекет көп балалыларға көмектеседі, баспанаға көмектеседі... жақсы, бәрі жақсы емес әрине, бірақ бәрібір көңіл бөлінеді!*

Көптеген қазақстандықтар әйел адам жұмыс істемей, кәсіппен айналыспай, мансап құру керек емес, ең алдымен ана мен әйел болуы керек деген сұраққа пікір білдірген мемлекеттік қызметкер әйелдер иә, дәстүр бойынша ең бірінші әйел адам болып табылатынын айтты.

И*6: Біріншіден, тек ана мен әйел. Бірақ әйелдің білім алуға, жұмыс істеуге, тәуелсіз болуға мүмкіндігі бар. Сондықтан ол әйел/ана ретінде де, қызметкер ретінде де өзіне қойылатын талаптарды біріктіре білуі керек. Ол әйелдің өмірлік ұстанымына, құндылығына, мақсатына байланысты...*

И6: *Иә, балалар кішкентай болса, ер адамдар бала тәрбиесімен әйел айналысу керек дейді, бұл біздің әйелдің ең басты міндеті. Мен мемлекеттік органдарда жоғары лауазымдарды атқаратын көптеген әйелдердің балаларының дамуындағы маңызды сәттерді жіберіп алғанын көремін. Біз ер адамдарымыздың пікіріне соншалықты түпсанаға тәуелдіміз, яғни ер адам түсінсе және рұқсат берсе дейміз, бірақ байқайсыз ба бірде-бір әйел жұмысы үшін үйде жанжал тудырғысы келмейді.*

*Ал кейбір еркектер: «сен əйелсің, сенің орның үйде отырып бала тəрбиелеу» деп айтады, сондықтан біраз уақытқа дейін бала күтімі керек, себебі ол балаларының дамуында бір кезеңді өткізіп алуы мүмкін. Егер қандай да бір ол әйел бойында потенциал болса, ол әрқашан оны соңыра жүзеге асырады. Сол себепті «40 тан кейін әйел құтырады» дейді, мен айтар едім, балалары ер жетіп, әйел адам өзіне, арманына, қызметіне көңіл бөлуге мүмкіндік алатын шағы деп...*

«Қазақстандық әйелі қай мамандықты жиі таңдайды және неліктен?» деген сұраққа фокус-топ қатысушылары көптеген жас мамандар сияқты олардың мансаптық амбициялары болғанын және әлі де бар екенін атап өтті. Сонымен қатар, кәсіби қызметте үлкен кәсіби табысқа жеткен мемлекеттік қызметкер әйелдер:

И2*: Жас кезде максимализм әрқашан жалындап тұрады, сонымен бірге мен әлі мемлекеттік қызметкер болмай тұрып, өзіме үлкен мақсаттар қойдым. Өзіме үлгі болған көптеген мемлекеттік қызметкер қыз-келіншектерді кездестіріп, біраз белестерді бағындырғым келді. Бірақ әйелдің мемлекеттік қызметтегі мансабының өзіндік ерекшеліктері бар, бұл кезде әйел отбасын, ана болуды және мансапты үйлестіре білуі керек, әдетте, отбасының қамына көп көңіл бөлу оның мансап баспалдағына көтерілмеуіне әкеледі. Немесе мемлекеттік қызметкер әйел кәсіби өсу үшін жеке өмірін, отбасын, балаларын құрбан етуге мәжбүр.*

И3: *Ал мемлекеттік қызметке келетін болсақ, ол жақта әйелдер аз, ал бізде ауылдық округтің әкімдігінде әйел бар, бірақ олардың да өзіндік нюанстары бар, олар да бір нәрсені құрбан ету керек! Яғни ата-енесіне, туыстарына тәуелділік, үй шаруасын жеткілікті түрде атқара алмауы, баланы қосымша дамыта алмауы т.с.с.*

Сіз қалай ойлайсыз, әйелдер мансабында қандай да бір ерекшеліктер бар ма? деген сұраққа жауаптар қазақстандық әйелдердің мемлекеттік қызметкер бір жағынан әйел мен ана рөліне қатысты дәстүрлі талаптарды орындаған кезде «екі орындыққа отыру саясатын» таңдайтынын көрсетті. Ал екінші жағынан, олар жұмыс істегісі келеді, экономикалық тәуелсіз болғысы келеді және көшбасшылық қызмет атқарғысы келеді, бұл жағдайда отбасының, күйеуінің және балаларының қолдауына мұқтаж.

Мемлекеттік қызметкердің өздері бұл жағдайды «шығыс менталитетінің» қалыптасуымен түсіндіреді, бұл шамасы, ерлердің үстемдігі мен әйелдерге арналған дәстүрлі үлгілерді орындауды білдіреді, ол ең алдымен әйел болу мен ана болу, содан кейін ғана қызметкер болуы керек:

И5: *Бізде шығыстық менталитет бар екенін ұмытпаңыз, біз ерлердің рөлін құрметтеуіміз керек және бір жағынан бұл дұрыс, бірақ сонымен бірге отбасында өзара қолдау болуы керек. Мен тәжірибеден өткен бөлімде бір ғана қызды көрдім. Күйеуімнің бұған қалай қарайтынын сұрадым, ол ажырасқанын айтты.*

Фокус-топқа қатысушылардың пікірі қызықты болды: *мемлекеттік қызметкер әйел жарын өте дұрыс таңдауы керек, өз жұмысына адал серіктес болуы керек, жұмыс әйелінің өмірінде көп уақыт алатынын мойындауы керек. Бірінші орында қызметі, содан кейін ғана күйеуі, балалары, отбасы екенін түсіне білуі керек:* И8: «*Мен университетке түскенде анам сен осы мамандықты таңдадың, есепші боласың, жұмыстан көп жағдайда кеш келесің, отбасында қақтығыстар болмау үшін оның да жоғары білімі болатын жұп таңдауың керек деді».*

«Қазақстандағы әйелдерге мемлекеттік қызметте мансап жасау оңай ма?» деген сұраққа біз өте жұмсартылған және бұлыңғыр пікірлер алдық, бұл қорқыныш пен жұмыстың ерекшеліктері туралы бар шындықты айтуға құлықсыздықтан туындаған сияқты. Сонымен, әйелдер иә, проблемалар бар екенін, психологиялық қысым бар екенін айтты, бірақ сонымен бірге ресми, заңды түрде ешқандай шектеулер жоқ:

Бір қызығы, мемлекеттік қызметте жұмыс істеп жүрген әйелдер көбінесе сайлауға қатысудан бас тартады, мансаптық өсуден бас тартады, өйткені олар бұл кәсіби салада ойынның өте қатал ережелері бар екенін, жұмыс олардың көп уақытын алатынын және әйел мен ана рөлімен үйлеспейтінін біледі:

И7: *Заң шығару деңгейіне қарасаңыз, бізде бәрі жақсы, әсіресе соңғы сайлаулар мұны көрсетті. Қатаң квота болғанда ғой, кем дегенде 30% таза әйел қауымының қатысуы.*

И1: *иә, қандай да бір психологиялық қысым бар... Бірақ біз көптеген әйелдердің өздері басшылық қызметке барғысы келмейтіндігімен бетпе-бет келіп отырмыз, бұл біздің шығыстық елімен түсіндіруге болатын шығар, ал қызымыздың бала кезінен ошақ сақтаушысы деп тәрбиеленгендігінен болуы мүмкін. Ер адам әрқашан алда болуы керек, бұл түпсаналық деңгейінде.*

Мемлекеттік қызметкер әйел жұмысын қалай үйлестіреді? Әйел мен ананың рөлі туралы сауалға жауап бергенде біз мемлекеттік қызметтегі әйелдердің проблемалық сипатын көрсететін пікірлер алдық. Осылайша, қатысушылардың бірі әйелдерге өз денсаулығын сақтауға және ана рөлін атқаруға бос уақыт табу қиынға соғатынына шағымданды.Тағы бір респондент жұмыс алдында барлық үй шаруасын істеп үлгеру үшін таңғы 5-те тұру арқылы уақытты үнемдеуге мәжбүр екенін айтты:

И3: *Бірақ ананың денсаулығына аз уақыт бөлінетінін ұмытпау керек.* *Көп созылмалы ауруларды үй мен жұмыстың ортасында жүріп өткізіп аламыз өкінішке қарай, себебі балаларды қарайсың, қолыңда қарт ата-аналарың болады, отағасының да бір бала екенін ұмытпау керек* (күлді).

И9: *Менің кестем анық, сондықтан бәріне уақытым бар, күйеуім үйде бәрі таза болғанды ұнатады, яғни баланың жейдесін кір шалса да ол ашуланады, сондықтан біз үлгеруге тырысамыз...*

Тағы бір қатысушы әйелінің мамандығына байланысты отбасылық жанжалдардың туындауы туралы айтты:

И6: *Егер отбасында ер адам әйелге өзін-өзі дамытуды жүзеге асыруға мүмкіндік бермесе, онда отбасында жиі жанжалдар болады. Өз басын ойлайтын ерлер жетеді, тамағы дайын, үйінде бар жағдайдың жасалуы әйел адамның қызметімен өлшенеді ғой...*

И2: *Мұның бәрі ер адамның қандай тәрбие алғанына байланысты, отбасының игілігі мен лауазымдарының арасында үйлесімділік болуы керек*

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметкер әйелдер үшін қызықты мансаптық стратегия айтылды, олар мамандыққа белсенді түрде қызығушылық таныта бастау балалары өсіп, анасынан тәуелсіз болғанда ғана қызметке бет бұра бастайды, Бұл әдетте 45 жастан кейін:

И6: *...бастапқыда біздің әйелдің гендерлік рөлі - ол отбасы*

*Күйеуім өте ақылды, білімді адам: «балаларым балабақшада жүргенде қасында болдың, кейін олар мектеп бітірісімен, енді жұмысыңды сабырмен атқара аласың» - деді.*

*И6:Әйел қырық жастан асқан соң көңіл-күй құбылмалылығы азаяды ма дедім. Гормондары тұрақталып, табиғатынан берілген эмоционалдық өзгерістер қалпына түсіп, мінезін өзі бақылай алатын шаққа жеткенде толық қызметке көңіл бөле алатынын түсіндім.*

И4: ...*лауазымға ұмтылуда біз ең маңызды нәрседен - балаларымыздың дамуын жоғалтуымыз мүмкін. Ол үйде болуы керек, өйткені жұмыс пен саясат оның барлық дерлік уақытын алады және оның бала тәрбиелеуге уақыты болмайды. Бар алған білімін балаға арнау керек.*

И6: *Білесіз бе, біз шығыстық менталитетімізді ұмытпауымыз керек. Бала кезімізден бізден ер адамның бір сатыға биік екенін айтатын. Бала кезімізде біз ер адамның маңыздырақ екеніне сенетінбіз. Мен тіпті келісемін, егер ер адам басқаратын болса, онда әрқашан тәртіп болады. Әйелдер орындаушы және оларды басқару керек. Бала кезімізде ағамыздың көйлегін жуып өстік, ұл балаға деген құрмет пен қамқорлықты сол кезден үйретті ғой.* Бұл жерде қазақ тілді интервьюерлер ер адамдарға аса құрметпен қарайтыны анықталады.

И4: *Біріншіден, бұл күйеуінің интеллект деңгейі, жолдасыңызбен бір толқында болу ең маңыздысы.*

Мемлекеттік қызметкер әйелдің бойында қандай қасиеттер болуы керек? деген сұраққа берілген жауаптар әйелдің білімді, жан-жақты, жауапкершілігі мол болуы керектігін көрсетті. Сонымен қатар, әйелдер ерлерге қарағанда жемқорлық деңгейі төмен және тиімді жұмыс істейді деп санайды.

*Соңғы 3 жылдағы статистикалық мәліметтерге сүйенетін болсақ Қазақстанда жемқорлыққа ерлердің 83% барады екен, әйел адамдар 17% құрайды. Бұл мәліметтер саясатта әйел адамдардың санының артуының қаншалықты қажет екенінің дәлелі болмақ.*

И9: *Ол әйел ретінде жемқорлыққа аз барады, жан- жақты ойлайды, себебі ол отбасын және балаларын ойлайды, қамқорлық сезімі жоғары. Ер адамдар эгоист қой...*

Қазақстандық мемлекеттік қызметкерлерде қандай гендерлік стереотиптер жиі кездеседі?

И3: Біз әлі күнге дейін шығыс елінде өмір сүріп жатқанымызды ұмытпауымыз керек, мүмкін біздің үйде ер адам жұмыс істемейді, бірақ әйел жұмыс істейді, сондықтан біз балаларымызды осылай тәрбиелейміз.

Әйел мемлекеттік қызметкердің жұмыс бабында кездесетін негізгі қиындықтарды тізгенде, жұмыста кешігу, жақын адамдарының түсінбеушілігі, баланың ауруы, екі есе жүктеме немесе ана мен мемлекеттік қызмет міндеттерін біріктіру қажет болғанда екі ауысым сияқты мәселелер көрсетілді:

И3: *...ер адам өзін толығымен жұмысқа арнайды, ал әйел отбасын, үйін ешқашан ұмытпайды. Әйел негізгі жұмысынан үйге келіп, үй тапсырмасы басталады. Оның үстіне кешкі жиналыстарды жиі өткізу керек, егер әйел жұмысқа кешігіп келсе, үй шаруасын кім істейді?*

И8: *Шынымды айтсам, балаларым мені қолдамайды, жұмыстан шаршап келетінімді айтады.*

И2: *Мысалы, қазір жағдайды талдасам, менің қыздарым да ерте отбасын құрғысы келмейді, көп балалы болғысы келмейді. Тіпті бір жүйеге бағынып жұмыс жасағысы келмейтінін жиі айтады.*

Мемлекеттік қызметтегі әйелдер сексизм және кемсітушілікке кезікті ме? деген сұраққа барлық қатысушылар теріс жауап берді.

*Әйелдердің саясатқа араласуының төмен көрсеткішін себептері:*

Саяси мәдениеттің төмендігі әйелдердің саяси белсенділігінің төмендігі, әйелдердің бұқаралық саяси ұйымдарының болмауы;

Әйелдердің саясатқа келуі үшін институционалдық және институционалдық емес алғышарттардың жетілмегендігі;

Әйелдердің қоғамдық қозғалыстарының шашыраңқылығы (феминистік күрес (диссиденттік) дәстүрлі (мемлекеттік әйелдер мәселесін шешу көзқарасы)), кеңес уақытынан келе жатқан ымыраға келмеген мәселелер;

«Әйел адамдарға саясатта орын жоқ» деген басымдылық пікірдің бұқаралық санада жалғасуы;

*И7:Сонымен бірге тәуелсіздіктің отыз жылы еңсерілгенімен феминизм атауын Қазақстанда бүркемелеп, ол ағымды лесбиянизм мақсатында мейлінше қолданып жүр. Әйелдер бостандығы әлі бұлыңғыр түсінікке ие, неге десеңіз бір мысал, діни бостандықтың өзі арабизацияға айналып, жоғары білімді, мемлекетке қызмет жасай алатын қыз-келіншектер оранып, хиджаб киініп, бала тууымен өздерін жасанды шектеп отырғаны тағы бар. Яғни олар үйден асып, саясат пен заң былай тұрсын, ері мен дініне табынып, мүлдем қоғамнан, олардың түсінігінше біз «дінсіздерден» мүлдем алшақтап барады.*

*И12: Бала туудың өзі Қазақстандық қоғамда әйелдің құқығы емес міндеті болып қалып отыр отыр* [152].

**ҚОРЫТЫНДЫ**

Жыныстық ерекшеліктерге қарамастан барлық азаматтардың құқықтарын сақтау, гендерлік теңсіздіктің түрлі көріністерін жою бүгінгі қоғамның әлемдік деңгейде өзекті міндеттерінің бірі болып қалып отыр. 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 кеңейту және ілгерілету бөлігінде өзгерістер енгізуді назарға алып отыр.

Негізгі басымдық әйелдердің экономикалық және саяси мүмкіндіктерін кеңейтуге, 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 мәселелеріне қатысты болды. Сондай-ақ, еліміздің қоғамдық-саяси өмірінде әйелдердің рөлін арттыру және әйелдердің билік органдарында өкілдігін қамтамасыз ету мәселелері әр бөлімде басты назарға алынды.

Қазақстандағы гендерлік теңсіздік ерекшеліктерін егжей-тегжейлі зерттеу және елдегі гендерлік теңдікті нығайту бойынша диссертациялық жұмыс барысындағы практикалық ұсынымдар әзірлеу мына нәтижелерге әкелді:

1. Қазақстандық әйелдердің саяси белсенділігіне әсер ететін факторлар алғаш рет кешенді түрде талданды. Әйелдердің саясатқа қатысуының төмен болу себептері саяси-әлеуметтік, экономикалық және мәдени тұрғыдан сараланып, негізгі кедергілер анықталды.

2. Экономикалық теңсіздік пен еңбек нарығындағы гендерлік асимметрияның әйелдердің мансаптық өсуіне әсері зерттелді [153]. Әйелдердің кәсіби жетістікке жету мүмкіндігі мен гендерлік еңбек бөлінісінің саяси белсенділікке ықпалы анықталды.

3. Қазақстандағы әйелдердің саяси өкілдігіне қатысты нақты сценарийлер негізінде гендерлік теңсіздіктің себептері мен механизмдері талданды. Әйелдердің саясатқа қатысуының құрылымдық ерекшеліктері мен олардың төмен деңгейде қалу үрдісі зерттелді.

4. Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарындағы әйелдердің мансаптық өсуінің институционалдық жағдайлары мен мүмкіндіктері алғаш рет кешенді бағаланды. Мемлекеттік қызметте әйелдердің жоғары лауазымдарға жетуіне әсер ететін факторлар қарастырылды.

5. Қазіргі әлемдегі және қазақ қоғамындағы әйелдердің саяси өкілдігіне ықпал ететін факторлар жүйеленіп, олардың негізгі топтамасы ұсынылды. Бұл факторлар саяси жүйе, мәдени құндылықтар, заңнамалық шектеулер және әлеуметтік институттар тұрғысынан жіктелді.

6. Қазақстандық мемлекеттік қызметкер әйелдердің мансаптық даму сценарийлері алғаш рет жүйеленіп сипатталды. «Мақсатты», «кездейсоқ», «отбасылық» және «перспективті» мансаптық үлгілер ұсынылып, олардың ерекшеліктері талданды.

7. Әйелдердің саясатқа қатысуын негіздеу үшін қолданылатын түсіндірме үлгілер зерттелді. Алғаш рет «патриархалдық», «стереотиптік», «эссенциалистік» және «ментальдық» түсіндірме модельдері анықталып, олардың Қазақстандағы саяси практикада көрініс табу ерекшеліктері талданды.

8. Қазақстандағы әйелдердің саясатқа тең дәрежеде қатысуын қамтамасыз ету үшін заңнамалық, институционалдық, ұйымдастырушылық және тұжырымдамалық ұсыныстар әзірленді. Бұл ұсыныстар мемлекеттің гендерлік саясатты жетілдіруге бағытталған нақты шараларын қамтиды.

9. Гендерлік стереотиптерді азайтуға бағытталған инновациялық әдістеме ұсынылды. Алғаш рет эмпирикалық мәліметтер негізінде «Гендерлік сезімталдықты дамыту» үстел ойыны әзірленді, бұл білім беру және кәсіби даярлық жүйесінде қолдануға болатын практикалық құрал ретінде ұсынылды.

Зерттеу нәтижелері Қазақстандағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтудің өзекті мәселелерін ашып, олардың саяси және кәсіби ұтқырлығына әсер ететін негізгі факторларды анықтауға мүмкіндік берді. Зерттеу барысында Қазақстан қоғамындағы гендерлік асимметрияның саяси, экономикалық және әлеуметтік қырлары қарастырылып, мемлекеттік басқару органдарында әйелдердің мансаптық мүмкіндіктеріне ықпал ететін құрылымдық және институционалдық жағдайлар талданды.

Біріншіден, зерттеу Қазақстандағы гендерлік асимметрияның негізгі себептерін ашып көрсетті. Әйелдердің саясатқа қатысуының төмендігі қоғамдағы дәстүрлі патриархалдық көзқарастармен, гендерлік стереотиптермен, еңбек нарығындағы теңсіздікпен және үй еңбегінің әділетсіз бөлінісімен тығыз байланысты екені тереңдетілген Мәжіліс пен Маслихат депутаттарының арасындағы сұхбатпен анықталды. Бұл факторлар әйелдердің қоғамдық және саяси өмірдегі белсенділігін шектеп, олардың мансаптық өсуіне кедергі келтіреді. Жұмыссыздықтың феминизациясы, әйелдердің қосарлы жұмысбастылығы, маскулинділік құндылықтың біздің қоғамдағы дәстүрлі үлгісінің үстемділік себебін анықтау жұмыстың бірден бір мақсаты болатын әрі ол зерттеудің нәтижесі бар. Сонымен қатар гендерлік ассиметрияны зерттеуде отандық және шетелдік әдебиеттерді зерттеуде алғаш рет мемлекеттік лауазымдар иерархиясындағы гендерлік ассиметрия векторы әлеуметтік жағдайды жақсартуда әйелдердің саяси жағдайы және олардың мемлекеттік шешімдер қабылдауға белсенді қатысуын тежейтін негізгі көздердің бірі ретінде қызмет ететінін көрсетуге талпыныс жасалды. Гендерлік асимметрия тек саяси саладағы ерлер мен әйелдердің әлеуметтік-саяси ұстанымдары мен статустарының теңсіздігінің сипаттамасы ғана емес, әдістемелік мағынасы талданып, зерттеу стратегияларынан қойылған сұрақтар шешілген болатын. Тәуелсіздік алғалы атқарылған гендерлік саясаттың заңды құжаттарының артықшылықтары мен кемшіліктеріне салыстырмалы талдау жасалды.

Екіншіден, Қазақстанның мемлекеттік билік құрылымындағы гендерлік дифференция ерекшеліктері зерттелді. Әйелдердің Парламентте, саяси партияларда және мемлекеттік қызметте өкілдігі ерлермен салыстырғанда айтарлықтай төмен екені байқалды. Осы тұрғыда қоғамның қажырлы дамуы адами ресурстардан кем қалып отырған әйел ресурстарының жеткілікті тұрғыда пайдаланылмауы гендер теориясы тұрғысынан одан әрі ашылды. Әйелдердің саясатқа араласу көрсеткіштерін арттыру үшін заңнамалық өзгерістер мен институционалдық реформалар қажет екені дәлелденді.Елдегі еңбек нарығындағы гендерлік сегрегацияның бөлінісіне, табыс теңсіздігіне, сегрегацияның пайда болу себептері, фемнизацияланған секторлардың тұрақтылығы, әйелдің жанұя мен кәсәпқойлықты ұштастыру жауапкершілігі, “әйнек төбенің” қалыпты көрінісін бүгінгі күндегі әйелдің иерархиялық үнсіз мойындауына талдау жасалды.

Үшіншіден, үй шаруашылығы мен бүгінгі күннің қамқорлық міндеттерінің гендерлік бөлінісі жұмыста айқын көрініске ие болды. Үй шаруашылығы міндеттерін бөлудің стереотиптік жолдары қаншалықты әйелдердің эмансипациясына әйер етеді? Құндылық деңгейіндегі трансформация қандай деңгейде деген бірқатар сұрақтарға эмпирикалық тұрғыда жауап алынды. Техникалық жаңарту заманында, балаларды оқытуда білім саласындағы өзгерістер дәстүрлі отбасына жаңашылық әкелгенін социологиялық концептуализация тұрғысынан зерттеуден көруге болады.

Қазақстандағы әйелдердің мемлекеттік басқарудағы мансаптық стратегиялары алғаш рет кешенді түрде қарастырылды. Әйелдер көбінесе «әлеуметтік» немесе «көмекші» қызметтерде шоғырланып, жоғары лауазымдарға көтерілу мүмкіндіктері шектеулі болатыны анықталды. Мемлекеттік қызметте гендерлік теңдікті нығайту үшін кадрлық саясатты жетілдірудің, арнайы бағдарламалар енгізудің және гендерлік квоталар жүйесін дамытудың маңыздылығы көрсетілді.

Төртіншіден, Қазақстан қоғамында әйелдердің саяси өкілдігін қамтамасыз ету үшін нақты ұсыныстар әзірленді. Бұл эмпирикалық социологиялық зерттеулер 2019-2021 жылдары жұмыс басындағы гипотезаларды тексеруді мақсат етті. Зерттеуде саяси биліктің екі тармағы - заң шығарушы және атқарушы биліктің жоғарғы органдарындағы әйелдердің кәсіби қызметке қатысу дәрежесі зерттеледі. Бұл үдеріске жастардың көзқарастары талданады, бұл әйелдердің мемлекеттік басқаруға қатысу перспективалары туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Гендерлік квотаға әртүрлі әлеуметтік топтарды қосу Парламенттегі әйелдердің санының 2021 жылдан 27%-дан 2023 жылы 28,8%-ға өскенін көрдік. Осы орайда қабылданған және қолданыста жүзеге асып жатқан гендерлік квоталық жүйеге талдау жасалып, әйелдердің саясатта рөлін күшейту құралы ретінде тиімділігі қарастырылды.

Гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін заңнамалық өзгерістер жасау, әйелдер үшін арнайы кадрлық резерв қалыптастыру, жұмыс пен отбасылық өмірді үйлестіру мүмкіндіктерін кеңейту және білім беру жүйесінде гендерлік сезімталдықты арттыру қажет екені ұсынылaды.

Қазақстандық әкімшіліктерде әйелдердің билікке жетуінің құқықтық және саяси факторлары талданған болатын. Көшбасшы әйелдерде саяси көшбасшылық, үгіт-насихат жүргізу және келіссөздер жүргізу арнайы дағдылары жоқ. Әйелдердің құқықтары мен мүдделерін ілгерілету мақсатында ішкі партиялық әйелдер блоктары мен коалицияларын құруда партия мүшелерінің арасында белсенділік жоғы анықталды. Сонымен қатар әйелдерді қолдау және шешім қабылдау деңгейіне көтеру бойынша ішкі партиялық стратегиялар мен бағдарламалар әзірленбегенін зерттеуден көруге болады.

Зерттеу нәтижелері Қазақстандағы гендерлік саясатты жетілдіруге, мемлекеттік органдарда гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге және әйелдердің саяси-әлеуметтік ұтқырлығын арттыруға бағытталған практикалық ұсыныстар беруге мүмкіндік береді. Бұл диссертациялық жұмыс ғылыми қауымдастық пен мемлекеттік құрылымдар үшін маңызды мәліметтер мен жаңа тұжырымдамалық көзқарастар ұсынды. Әйелдердің мемлекеттік басқару құрылымдарына қатысу дәрежесінің социологиялық талдауы әйелдердің ерекше репродуктивті функциясын есепке алғанда ғана объективті болуы мүмкін, себебі оның шығындарын басқа ештеңемен салыстыруға келмейтіні ағымдағы уақытта басты назарда болуы қажет.

Диссертациялық зерттеу Қазақстан Республикасының өкілетті органдарында кәсіби саяси мансапты құруға гендерлік фактордың әсері саласындағы кешенді отандық зерттеу болып табылады. Диссертация барысы саясаттағы әйелдердің аз өкілдік етуінің себептерін және оны жоғарылату тетіктерін екі деңгейде зерттеді, мұнда жоғарғы деңгей - мемлекеттің гендерлік саясат саласындағы қызметі, ал төменгі деңгей -кәсіби саяси мансап саласындағы әйелдер болып отыр.

Жалпы, жүргізілген зерттеу Қазақстанда гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған ғылыми және практикалық негізді күшейтуге үлес қосады. Әйелдердің саяси және кәсіби ұтқырлығын арттыру бойынша кешенді шаралар жүзеге асырылған жағдайда, олардың қоғамдық-саяси өмірдегі рөлі күшейіп, мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуына оң әсер ететіні айқын.

Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту-тек әлеуметтік әділеттіліктің ғана емес, елдің тұрақты дамуы мен өркендеуінің де негізгі көрсеткіштерінің бірі. Зерттеу нәтижелері мен ұсыныстар мемлекеттік және қоғамдық институттарға гендерлік теңдік саясатын жетілдіруде маңызды негіз бола алады, сол себепті диссертациялық зерттеудің мақсатына қол жеткізілді деп айтуға болады.

**ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ**

1 Петров-Эннкер Б. Женщины наступают: об истоках женской эмансипации в России // Отечественная история. – 1993. – №5. – С. 173-182.

2 Мир, достоинство и равенство на здоровой планете / ООН // <https://www.un.org/ru/global-issues>. 10.10.2024.

3 Константинова В.Н. Власть и женщина, женщины во власти. Реализация права женщин на политическое участие и представительство // В кн.: Права женщин: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. – М., 1998. – С. 34-36.

4 Кундакбаева Ж., Телеуова Э. Положение женщины в казахском обществе (до 1917 г.): историко-юридические материалы (обычное право) и культурные традиции казахов // Вестник КазНУ. – 2015. – №2(77). – С.110-116.

5 Кундакбаева Ж. Модернизация ранней советской эпохи в судьбах женщин Казахстана, 1920-1930 годы. – Алматы, 2017. – 350 c.

6 Parsons T. The American family: its relations to Personality and to the Social Structure // In book: Family, Socialization and Interaction Process. – NY., 1955. – Р. 3-34.

7 Goffman E. Frame Analysis of Gender: The Arrangement between the Sexes Gender Display // The Goffman. – Oxford, 1997. – Р. 201-208.

8 Бергер П., Лукман Т. Социальное конструиро- вание реальности / пер. с англ. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.

9 Силласте Г.Г. Женщины в мировой социологии: монография. – М.: Прометей, 2021. – 438 с.

10 Айвазова С.Г. Женщина в российском обществе: гендерное измерение политического процесса: автореф. .. док. полит. наук: 23.00.02. – М., 1996. – 56 с.

11 Bystyszientsko J.M. Women in Electoral Politics: Lessons from Norway. – London, 1995. – 129 р.

12 Чикалова И. Партии и власть в США и Великобритании: гендерная политика в 1970-1990-е годы. – Минск: Тесей, 2000. – 287 с.

13 Шакирова С., Токтыбаева К. Женское измерение прав человека в Казахстане. – Алматы, 2001. – 214 с.

14 Резвушкина Т.А. Брачные установки и гендерные стереотипы экономически успешных мужчин Казахстана // Казанский социально-гуманитарный вестник. – 2022. – №4(55). – С. 50-55.

15 Резвушкина Т.А. Женщина-мать в современном Казахстане и её участие в возрождении национального государства // Вестник Карагандинского университета. – 2020. – №1(97). – С. 136-146.

16 Шеденова Н., Ускембаева М. Гендерные аспекты экономической активности сельского населения // Саясат. – 2005. – №7. – С. 37-38.

17 Тленчиева Г. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Казахстане: вопросы реализации и отчетности: докл. / под. Г. Тленчива. – Алматы, 2000. – 38 с.

18 Тленчиева Г. Права женщин в Казахстане - права человека в Казахстане // Права и свободы человека в Казахстане: матер. междунар. конф. – Астана; Алматы, 1998. – С. 249-260.

19 Шеденова Н. Социальные проблемы женского труда в условиях рыночных отношений. – Алматы: Гылым, 1998. – 160 с.

20 Шеденова Н. и др. Политическая активность казахстанских женщин // Реализация прав женщин в Казахстане: сб. – Алматы, 2001. – С. 62-65.

21 Нуртазина Н. Женщина в традиционном казахском обществе. – Алматы: Акыл китабы, 1999. – 43 с.

22 Сапарғалиқызы Ж. Гендерлік мейнстрим идеологиясы немесе жахандық тәртіп азғындығы // Қазақстанның әлеуметтік-саяси жаңғыруының бағдарлары: халық. ғыл. конф. матер. жин. – Астана, 2019. – Б. 237-245.

23 Шведова Н. А. ООН и статус женщин в мире: растущая тревога / Женщина в российском обществе. – 2024. – №2. – С. 3-14.

24 ndustriALL - What we do // https://www.industriall-union.org. 10.10.2023.

25 Ballington J., Karamм A.M. Women in Parliament: Beyond Numbers. – Stockholm, 2005. – 265 р.

26 Gender Inequality Index (GII) // [https://hdr.undp.org/data. 10.10.2023.](https://hdr.undp.org/data.%2010.10.2023.)

27 Wynn A.T., Correll S.J. Combating gender bias in modern workplaces // In book: Handbook of the Sociology of Gender. – Cham: Springer, 2018. – P. 509-521.

28 Шерьязданова К. Женщина и политика в фокусе Концепции гендерной политики Республики Казахстан // Аналитик. - 2008. - №1. - С. 110-115.

29 Шаукенова З. Реализация национальной гендерной политики // Мирас. - 2011. - №1. - С. 37-41.

30 Шведова Н.А. Россиянки и политика: гендерная модернизация власти // В кн.: Знаменитые женщины Росии. – М., 2002. – С. 273-281.

31 Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы. Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы: 2005 жылдың 29 қарашада, №1677 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001677_>. 10.10.2023.

32 Сапарғалиқызы Ж. Сейдуманов С.Т. Казахстанские женщины на государственной службе // Вестник АГУ. – 2021. – №1(69). – С. 10-15.

33 Нысанова С.К., Наурызова В.К., Жағыпар Ж.Ж. Основные приоритеты государственной политики в отношении женщин // Вестник Атырауского университета им. Х. Досмухамедова. – 2022. – №2(65). – С. 112-120.

34 Асылгожина Р., Қаленова Т. Қазақстандағы әйелдер саяси көшбасшылығының мәселелері // Коғам және Дәуір. – 2021. – №4(72). – Б. 84-97.

35 Ахметова Л. Вклад женщин в развитие общественных инициатив // Реализация прав женщин в Казахстане: матер. социол. исслед. – Алматы, 2001. – С. 59-62.

36 Бекебаева А.Д., Нурсултанова Л.Н. Cостояние политики в отношении женщин и мужчин в современном Казахстане // Вестник КазНПУ им. Абая. – 2018. – №2. – С. 54-58.

37 Чеботраева Т.А. Расширение прав и возможностей женщин в спорте: достижения, проблемы и стремление к гендерному равенству // Вестник науки. – 2023. – №4(63). – С. 1361-1364.

38 Сапарғалиқызы Ж., Сейдуманов С.Т. Казахстанские женщины в органах государственного управления: институциональные условия и карьерные стратегии // Женщина в российском обществе. – 2021. – №3. – С. 18-31.

39 Қазақстан Республикасының Заңы. Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы: 2009 жылдың 8 желтоқсанда, №223-IV қабылданған // https://adilet.zan. 10.01.2025.

40 Шеденова Н.У. Социальные проблемы женского труда в условиях рыночных отношений. – Алматы: Гылым, 1998. – 160 с.

41 3-бап. Осы Заңның негізгі мақсаты, міндеттері мен қағидаттары // Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы: Қазақстан Республикасының Заңымен 2009 жылдың 8 желтоқсанда, №223-IV қабылданған // https://adilet.zan. 10.01.2025.

42 Канапьянова P.M., Женщина на государственной службе: современная политика и перспективы. – М., 1996. – 163 с.

43 Ұлттық статистика бюросы // <https://stat.gov.kz/ru/>. 10.10.2024

44 [Воронина О.А. Исследования прав женщин в контексте времени: теория и практика в 1996-2023 гг. // Женщина в российском обществе. – 2024. – №3. – С. 3-19](https://womaninrussiansociety.ru/article/voronina-o-a-issledovaniya-prav-zhenshhin-v-kontekste-vremeni-teoriya-i-praktika-v-1996-2023-gg-str-3-19/).

45 Вебер М. Политика как призвание и профессия. – М.: Рипол-классик, 2021. – 292 с.

46 Темкина А. Теоретические подходы к проблеме политического участия: гендерное измерение // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период: сб. науч. ст. – СПб.: Центр независимых исследований, 1996. – С. 14-15.

47 Брайсон В. Политическая теория феминизма: введение / пер. с англ. – М.: Идея-Пресс, 2001. – 301 с.

48 Роденберг Б., Вихтерих К. Empowerment. Влияние женщин на характер власти: результаты исследования зарубежных женских проектов Фонда им. Генриха Белля / пер. с нем. – Берлин, 1999. – 138 с.

49 Рыбцова Л.Л. Общественно-политическая активность женщин // Социологические исследования. – 2001. – №4. – С. 78-80.

50 Сартаева Н. Правовые основы государственного управления в сфере семейной политики: опыт Республики Казахстан // Право и экономика: национальный опыт и стратегии развития. – Новосибирск, 2021. – С. 21-35.

51 Айвазова С.Г. Гендерный ракурс массовой политики // Женщина в российском обществе. – 2016. – №1. – С. 23-34.

52 Шведова Н.А. Расширение прав и возможностей женщин: «Предвзятость и дискриминация вредят всем» (по материалам международных мероприятий ООН) // Женщина в российском обществе. Социологические науки. – 2023. – №4. – С. 20-30.

53 Гасымова А.Ф.К., Казакова Н.Д. Виды и причины дискриминации женщин на российском рынке труда // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: сб. науч. ст. – М., 2018. – С. 45-54.

54 Тузова П.Р. Женский пол и стеклянный потолок: достижение гендерного равенства в сфере труда // Женская активность: история и современность: матер. междунар. науч.-практ. конф. - Махачкала, 2021. – С. 256-261.

55 Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция // <https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-kk.ru>. 25.08.2023.

56 Сассен С. Утрата контроля? // Гендер и глобализация: теория и практика международного женского движения: рабоч. матер. – М., 2003. – С. 91-96.

57 Васильченко Э.А., Женщина и подготовка кадров высокой квалификации в Хабаровском крае // В кн.: Женщины в отечественной науке и образовании. – Иваново, 1997. – С. 27-29.

58 Алтынбекова Г.А. Оценка участия женщин Республики Казахстан в предстоящих парламентских выборах // Казахстан-спектр. – 1999. – №2(8). – С. 66-71.

59 Женщины и мужчины Казахстана: крат. стат. сб. / под ред. А. Смаилова. – Алматы. 2001. – 136 с.

60 Қазақстан әйелдері мен ерлері: стат. жинақ / Қазақстан Республикасы Статистика агенттігі – Қарағанды, 2010. – 100 б.

61 Гендерное равенство и достойный труд / МОТ // <https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_.> 26.03.2023.

62 Искакова Ж. Государственная семейная политика Казахстана:анализ текущего состояния и тенденции развития // Казахстан. Спектр. – 2019. – №4(92). – С. 76-84.

63 Contribution to the Work of the 146th Assembly from a Gender Perspective // https://wam.ae/en/details/1395303137734. 26.03.2023.

64 Шабатура Е.А. Образ «новой женщины» в советской культуре 1917-1929 гг.: дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02. – Омск, 2006. – 230 с.

65 Тохтамыш В. Правовая регламентация противодействия семейно-бытовому насилию в Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительный анализ // Вестник КЭУ: экономика, философия, педагогика, юриспруденция. – 2020. – №1(56). – С. 94-97.

66 Becker J.S. А theory o the Allocation of Time // The Economic Journal. – 1965. – Vol. 80. – Р. 493-517.

67 Шабденова А.Б. Социально-экономический статус монородительских семей крупного города (на примере г. Алматы): дис. … док. PhD: 6D050100. – Алматы, 2020. – 139 с.

68 Гапова Е. Гендерные политики в национальном дискурсе // Гендерные исследования: сб. – М., 1999. – С. 24-36.

69 Мелихов Г.Б. Проблема экономического положения женщины в гендерных исследованиях. – М.: ИНФРА, 2013. – 11 с.

70 Вязовцева В.В. Проблемы политкорректности и феминизма в современной культуре // Молодой ученый. – 2020. – №50(340). – С. 561-562.

71 Дмитриева И.В. Формирование гендерных стереотипов средствами массовой информации: автореф. ... канд. полит. наук: 23.00.02. – М., 2002. – 21 с.

72 Global data on national parliaments // <https://data.ipu.org>. 07.03.2023.

73 Gender equality / IPU // https://www.ipu.org/impact/gender. 07.03.2023.

74 Даутбаева Д.И. Юридическое содержание института международной защиты прав женщин // Вестник Казахстанско-Американского Свободного Университета. – 2020. – №4. – С. 122-128.

75 Абашидзе А.Х., Гончаренко О.К. «Гендер» в международном праве прав человека: теория и практика // Московский журнал международного права. – 2022. – №2. – С. 6-16

76 Индекс гендерного неравенства // https://en.wikipedia.org. 07.02.2023.

77 Шакирова С.М. Женская и гендерная проблематика в научной периодике Казахстана: количественный анализ // Вестник Казахского национального женского педагогического универ. – 2022. – №3. – С. 17-34.

78 Қазақстан гендерлік теңдік индексінде бір жылда бірден 14 позицияға төмендеді // <https://ranking.kz/kz/renking/banking-and-finance.> 07.02.2023.

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

80 Арендт Х. Между прошлым и будущим.Восемь упражнении в политической мысли / пер. с англ., и нем. – М., 2014. – 416 с.

81 Сеитова М. Исследования по проблемам женщин как часть образовательных и исследовательских программ социальных наук // Казахстан на пути к устойчивому развитию: сб. перер. док. – Алматы, 1996. – С. 96-98.

82 Астапович З.А. Великий Октябрь и раскрепощение женщин Средней Азии и Казахстана (1917-1936 гг.). – М.: Мысль, 1971. – 464 с.

83 Kuzembayeva A.B., Balaubayeva B.M. Women’s empowerment issue: a new platform for the EU-Kazakhstan cooperation // Bulletin of the Karaganda university. History. Philosophy Series. – 2020. – Issue 2. – Р. 122-128.

84 Гендер, власть, культура: социально-антропологический подход: межвуз. начу. сб. / под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой. – Саратов, 2000. – 174 с.

85 Есимова Ш.А., Жунусова С.К. Развитие гендерного равенства на государственной службе в Республике Казахстан // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева. – 2022. - №1. – С. 94-108.

86 Емельянова Е.Д. Революция, партия, женщина: опыт работы Ком. Партии среди трудящихся женщин (отк. 1917-1925 гг.). – Смоленск, 1971. – 236 с.

87 Шведова Н.А.Политические партии и гендерное равенство // Женщина в российском обществе. – 2016. – №4. – С. 21-30.

88 Состояние и перспективы гендерных исследований в Казахстане / под ред. Г.М. Закумбаевой. – Алматы, 1997. – 97 с.

89 Пекин +5: политическая декларация и решения / ООН Женщины. – Гванак, 1995. – 346 с.

90 Women and Politics and Decision-Making in the Late Twentieth Century: A United Nation Study / Center for Social Development and Humanitarian Affairs. – Boston; London, 1992. – 46 р.

91 145th IPU Assembly and Related Meetings – 2022 // https://www.ipu.org/event/145th-assembly-and-related-meetings. 26.03.2023.

92 IPU - UN Women Parliamentary Meeting. CSW67 (2023) // https://www.unwomen.org/en/csw/csw67. 12.03.2023.

94 93 Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия // <https://www.akorda.kz/kz/executive_office/>. 12.03.2023.

94 CSW67 (2023) // https://www.unwomen.org/en/csw/csw67. 12.03.2023.

95 Леди-лидер / под ред. С.М. Громовой. – М.: Пресс-Соло, 1997. – 124 с.

96 Хасанова Г. Женское политическое участие в Республике Казахстан // Саясат. – 2002. – №5. – С. 23-30.

97 Бочкова М.Д. Улучшение положения женщин: доклад эксперта // ЭКОСОС. – 2014. – № 11. – С. 23-25.

98 Шведова Н.А. Политическая культура: гендерный аспект: докл. // Матер. семин. гендер. секции Росс. Ассоц. полит. науки. – М., 2001. – С. 13-15.

99 Бектурганова Б. Мониторинг по соблюдению политических прав женщин в Республике Казахстан: отчет. – Алматы: Сорос-Казахстан, 2001. – 138 с.

100 Мухтарова А. Общественный статус женщины: как его понимают женщины и как его понимают мужчины // Положение женщин в Республике Казахстан: отчет. – Алматы: Мальвина, 1997. – С. 3-10.

101 Здравомыслова Е., Темкина А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии // Социологические исследования. – 2000. – №11. – C. 15-24.

102 Population bomb, bust – or boon? New UNFPA report debunks 8 myths about a world of 8 billion // https://www.unfpa.org/news/population. 19.04.2023.

103 Айвазова С.Г. Гендерный ракурс массовой политики // Женщина в российском обществе. – 2016. – №1. - С. 23-34.

104 Силласте Г.Г. Дискриминация женщин как предмет научного анализа // Социологические исследования. – 2013. – №12. – С. 113-122.

105 Сеитова М. Социально-культурные значения пола: проблемы теоретизации // Пол женщины: сб. ст. по гендерным исследованиям. – Алматы, 2000. – С. 33-41.

106 Жунусова А.Р., Коспаков А.М. Современнное состояние гендерной политики Республики Казахстан // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. 46-й междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2014. – С. 133-140.

107 Вержбицкая Н. За строкой послания. Женщины отстаивают свои права // Казахстанская правда. – 2000, ноябрь – 18.

108 Василенко И.В., Гендерные аспекты мотивации: региональное социально-политическое настроение женщин // Гендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы: матер. междунар. науч. конф. – Иваново, 2000. – С. 15-16.

109 Баллаева Е.А. Гендер и глобализация: теория и практика международного женского движения: раб. матер. – М., 2003. – 292 с.

110 Воронина О., Клименкова Т. Гендер и культура // В кн.: Женщины и социальная политика (гендерный аспект). – М., 1992. – С. 10-22.

111 Силласте Г. Женщины, политика, власть // Информационно-аналитический бюллетень клуба «Реалисты». – 1996. – №18. – С. 5-14.

112 Жалимбетова Р. Гендерные исследования: история и современность // В кн.: Реализация прав женщин в Казахстане. – Алматы, 2001. – С. 44-51.

113 Гендерное равенство: поиски решения старых проблем / МОТ. – М., 2003. – 167 с.

114 Волков Ю.Г., Лубский A.B., Макаренко В.П. и др. Легитимность политической власти: методологические проблемы и российские реалии. – М.: Высшая школа, 1996. – 183 с.

115 Мекебаева М. Изменение социально-ролевых функций женщин в Республике Казахстан и их влияние на политическое поведение // Саясат-Policy. – 2000. – №10-11. – С. 11-14.

116 Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылдың 30 тамазда республикалық референдумда қабылданған // https://adilet.zan. kz/kaz/docs/K950001000. 10.06.2021.

117 Нысанбаева А. Формы и направленность политического участия женщин // Саясат. – 2000. – №10-11. – С. 19-22.

118 Исупова О.Г., Уткина В.В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – №6. – С. 69-88.

119 Сеитова М. Формирование женского движения в Kазахстане // Женские НПО: отчет о положении женщин. – Алматы, 1997. – С. 25-32.

120 Хоткина З.А. Экономико-статистический аспект гендерных исследований // Общественные науки и современность. – 2014. – №4. – С. 21-27.

121 Деражне Ю.Д. Профессиональная карьера женщин // Человек и труд. – 2012. – №11. – С. 38-40.

122 Шведова Н. Почему женщины должны идти в политику // WE/МЫ: Диалог женщин. – 1999. – №9(25). – С. 5-9.

123 Рябова Т. Б., Рябов О. В. «…Слышу речь не мальчика, но мужа»: о гендерно-возрастных стереотипах в политике // // Женщина в российском обществе. – 2020. – №4. – С. 5-13*.*

124 Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің Бұйрығы. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті туралы ережені бекіту туралы: 2014 жылдың 30 қыркүйекте, №33 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1400009779>. 10.06.2021.

125 Омарбаев Ы., Хазретали Т. и др. Мусульманские женщины при советской власти в Центральной Азии (Туркестан): советская гендерная практика // Женщина в российском обществе. – 2020. – №4. – С. 126-136.

126 Абикенова А. Учебная программа спецкурса «Социология гендера» // Социология: сб. – Алматы: Фонд «Сорос-Казахстан», 1999. – С. 13-22.

127 Есенбаев А.Е., Кайдарова А.С., Рақышева А.Қ. және т.б. Қазақстан Республикасындағы отбасылық-тұрмыстық зорлық-зомбылыққа қарсы іс-қимыл: ұлт. баянд. – Астана, 2021. – 300 б.

128 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Әйелдерге қатысты зорлық-зомбылық проблемаларымен айналысатын мемлекеттік органдардың, ұйымдардың және қоғамдық бірлестіктердің өзара іс-қимылын ұйымдастыру туралы: 2001 жылдың 12 наурызда, №346 бекітілген // <https://adilet.zan.kz>. 10.06.2024.

129 Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің Өкімі. Қазақстан Республикасы Yкiметiнiң 2002-2004 жылдарға арналған iс-қимыл бағдарламасын және оны iске асыру жөнiндегi Iс-шаралар жоспарын әзiрлеу жөнiндегi жұмысты ұйымдастыру туралы: 2002 жылдың 27 ақпанда, №11-ө бекітілген // <https://adilet.zan.kz>. 10.06.2024.

130 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасындағы гендерлiк саясат тұжырымдамасы туралы: 2003 жылдың 27 қарашада, №1190 бекітілген // <https://adilet.zan.kz>. 10.06.2024.

131 Ахметова Л. и др. Отчет по результатам социол. исследов. // Реализация прав женщин в Казахстане: отчет социол. исслед. – Алматы, 2001. – С. 7-41.

132 Коновалов С., Хасанова Г. Международные документы по защите прав женщин. – Алматы: Акыл Китабы, 1999. – Вып. 7. – 48 с.

133 Gender and the environment: What are the barriers to gender equality in sustainable ecosystem management? // <https://iucn.org/news/gender/>. 10.10.2024.

134 Закон Респубилки Казахстан. О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: принят 8 декабря 2009 года, №223 // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983>. 10.10.2024.

135 Addressing Harmful Gender Stereotypes . Application of Behavioural Insights / United Nations Development Programme Uzbekistan. – Tashkent, 2024. – 97 р.

136 Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенцияның факультативті хаттамасының тараптары // <https://wikidkk.icu/wiki>. 10.05.2021

137 Гендерная статистика // <https://gender.stat.gov.kz/ru>. 10.10.2024.

138 Қазақстан Республикасының Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі // <https://www.gov.kz/memleket/entities/aspr?lang>. 1002024.

139 Забих Ш.А., Забих К.Ж. Защита прав женщин в политико-правовых взглядах казахской интеллигенции начала ХХ века // Наука и жизнь Казахстана. – 2020. – №6. – С. 59-64.

140 Heilman M.E., Manzi F., Braun S. Presumed incompetent: Perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection // In book: Handbook of Gendered Careers in Management. – Cheltenham, 2015. – P.. 90-104.

141 Делокаров К.Х. Женщина и ценности цивилизации // Общественные науки и современность. – 2013. – № 4. – С. 69-74.

142 Стасевич И.В. Социальный статус женщин у казахов: традиции и современность // <http://www.kunstkamera.ru/lib/rubrikator>. 08.05.2019.

143 Соловьева Г., Закаева Г., Сарсенбаева З. Учебная программа спецкурса «Феминизм и гендер: изменение социальной перспективы». – Алматы, 1999. – 40 с.

144 Бурхан Д.С., Попова Н.В. Стереотипы и проблемы гендерного образования // Инновационный потенциал молодежи: спорт, культура, образование: сб. науч. тр. – Екатеринбург, 2022. – С. 137-142.

145 Дедерихс М.Р. Хиллари Клинтон и власть женщин / пер. с нем. – М.: ЦСЭИ, 1995. – 364 с.

146 Гендерная реконструкция политических систем / под ред. Н.М. Степановой, Е.В. Кочкиной и др. – СПб.: Алетейя, 2004. – 991 с.

147 Gender differences in the quality of leisure: a cross-national comparison // Community, Work & Family. – 2020. – Vol. 23, Issue 4. – P. 367-384.

148 Силласте Г.Г. Социальная субъектность семьи в процессе формирования нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. – 2020. – №4. – С. 14-26.

149 Стасевич И.В. Социальный статус женщины у казахов: традиции и современность. – СПб.: Наука, 2011. – 202 с.

150 Чепуренко А.Ю. Отношения в малом предпринимательстве: проблемы работающих женщин // Общественные науки и современность. – 2000. – №4. – С. 41-51.

151 Хеммент Дж[.](https://www.meloman.kz/sociologiya-obshestvoznanie/hemment-dzh-rasshirenie-prav-i-vozmozhnostej-zhenschin-v-rossii.html) Расширение прав и возможностей женщин в России / пер. с англ. – М., 2023. - 344 с.

152 Шакирова С. Философия и феминистское мышление // Мысль. – 1995. – №4. – С. 36-40.

153 Махкамова Г.М. Расширение экономических прав и возможностей женщин: гендерный подход // Инновации и инвестиции. – 2021. ‒ №4. ‒ С. 125-129.

**ҚОСЫМША А**

*Фокус топ сұрақтары:*

1. Қарағандылықтар қазіргі қазақстандық қоғамдағы ерлер мен әйелдердің орнын қалай сипаттайды?

2. Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздіктің қандай белгілері бар?

3. Республика азаматтарының алдында қандай гендерлік мәселелер өткір тұр?

4. Олар өздерінің гендерлік құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру үшін қандай шараларды қажет деп санайды?

5. Бұқаралық ақпарат құралдары гендерлік стереотиптердің қалыптасуына қалай әсер етеді?

6. Ерлер мен әйелдердің денсаулық жағдайы қалай бағаланады?

7. Зорлық-зомбылықтың құрбаны кім және неліктен?

8. Қазақстандық қоғамдағы гендерлік қатынастардың даму болашағы қандай?

**ҚОСЫМША Ә**

Гайд (сұхбат сұрақтары):

1. Өзіңіз туралы қысқаша айтып берсеңіз?Қашан және қайда дүниеге келдіңіз?
2. Ата-аналарыңыз кім?
3. Аға-әпке, іні-бауырларыңыз бар ма?
4. Қайда оқыдыңыз? ЖОО мамандығыңызды қалай таңдадыңыз?
5. Еңбек жолындағы биографияңызды қалай бастадыңыз?
6. Саясатқа келуге қалай шешім қабылдадыңыз? Кім ұсынды?
7. Сіз қорықтыңыз ба? Күмәндандыңыз ба?
8. Саясат әйел адамның жұмысы емес деп ойлайсыз ба?
9. Сізге бұрын соңды Сіз әйелсіз, сіздің ойыңыз маңызды емес деген сырт тараптан пікірлер айтылды ма?
10. Қазақстан саясатында әйелдерге шектеу бар ма?
11. Шектеуді кім ойлап табады деп ойлайсыз?
12. Қалай ойлайсыз, әйелдердің өзі саясатқа барғылары келе ме? Не себеп?
13. Қалай ойлайсыз, Қазақстанда неге әйелдер партиясы жоқ? Сіз партия құрар ма едіңіз? Қажет пе?
14. Саясаттағы квоталық орынға қалай қарайсыз (Скандинавиялық тәжірибе мысалға )?
15. Қазақстанда әйел адам президент бола ала ма?
16. Саясатта әйелдер саны көбею үшін не істеу керек, Сіздің ойыңызша?
17. Сіз саясат пен жеке өміріңізді қалай қатар алып жүресіз?
18. Сізге әріптестеріңіз ерлер қалай қарады, әйел адамның артықшылығы барлығына ұнай бермесі анық?
19. Әйел адам саясатпен айналысуы керек пе?
20. Сіз феминизмге қалай қарайсыз?
21. Менің ойымша феминизм елімізде тұрақтамайды, себебі біз ерлермен күреспейміз, билікке қарсы емеспіз, біз ерлерді қолдап, оларды бағыттаймыз. Сіз қалай ойлайсыз?
22. Саясатта әйелдер мен ерлер екі тілде сөйлеседі дейді, рас па?
23. Қазақстан әйелдері саясатқа жоқ деп ойламайсыз ба?
24. Еліміз әйел адамды елбасылыққа таңдауға дайын ба?
25. Қазіргі саясатта әйелдер ынтымақтастығы бар деп ойлайсыз ба?
26. Қазақстандық саясаткер әйелдердің батыстық әріптестерінен қандай да бір ерекшеліктері бар ма?
27. Сізге сүйікті ісіңізбен айналысу мен әйел болып қалу тепе-теңдігін сақтау қаншалықты мүмкін?
28. Саясатта әйелдер саны қанша дегенмен аз, мойындауымыз керек. Бұл немен байланысты?
29. Қазақстандық саясаткер әйелдердің болашағы қандай?
30. Гендерлік ілгерілеу байқалғанмен, әйелге әлі де үлкен саясатта мансаптық баспалдақта көтерілу қиындық туғызады ма? (не болмаса бұл стереотип пе?)
31. Саяси мансапты қалайтын әйелдерге қандай кеңес берер едіңіз?