



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМИССИЯ ПО ДЕЛАМ ЖЕНЩИН
И СЕМЕЙНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ГРАНИЦЫ И ВОЗМОЖНОСТИ: ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И СЕМЬЯ В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ

АСТАНА 2025

Оглавление

| | |
|---|----|
| Введение..... | 5 |
| I. Позиции Казахстана в мировых гендерных индексах | 8 |
| 1.1 Индекс гендерного разрыва ВЭФ / Global Gender Gap Index (GGGI) by WEF..... | 8 |
| 1.2 Индекс гендерного развития/ Gender development Index (GDI) by UNDP..... | 12 |
| 1.3 Индекс гендерного неравенства/ Gender Inequality Index (GII) by UNDP..... | 14 |
| 1.4 Женщины, Бизнес и Закон /Women, Business and the Law (WBL) by WB..... | 17 |
| 1.5 Индекс гендерной дискриминации /Social Institutions And Gender Index (SIGI) by OECD..... | 20 |
| 1.6 Индекс гендерных социальных норм/ Gender Social Norms Index (GSNI) by UNDP..... | 23 |
| II. ЦУР 5. Достижения и точки роста на пути расширения прав и возможностей всех женщин и девочек | 27 |
| 2.1 Расширение экономических возможностей женщин и их доступ к ресурсам..... | 29 |
| 2.2 Искоренение насилия в отношении женщин и девочек..... | 32 |
| 2.3 Доступ к услугам в области сексуального и репродуктивного здоровья..... | 35 |
| Резюме..... | 36 |
| III. Политическое участие | 39 |
| 3.1 Администрация Президента РК..... | 39 |
| 3.2 Исполнительная ветвь власти..... | 41 |
| 3.3 Представительная ветвь власти..... | 46 |
| 3.3.1 Парламент РК..... | 46 |
| 3.3.2 Маслихаты областей и городов республиканского значения..... | 48 |
| 3.4 Судебная ветвь власти..... | 50 |
| 3.4.1 Судебные органы..... | 50 |
| 3.4.2 Генеральная прокуратура РК..... | 51 |
| 3.4.3 Конституционный суд РК..... | 52 |
| 3.5 Профессиональная и общественная деятельность..... | 53 |

| | |
|---|----|
| 3.5.1 Политические партии РК..... | 52 |
| 3.5.2 Государственная служба..... | 53 |
| 3.5.4 Уполномоченный по правам человека в РК..... | 55 |
| Резюме..... | 56 |
| IV. Индекс политических амбиций женщин в Казахстане | 59 |
| 4.1 Результаты первого замера..... | 59 |
| 4.2 Особенности политического участия по макрорегионам..... | 61 |
| Резюме..... | 63 |
| V. Женщины в корпоративном секторе | 65 |
| Резюме..... | 69 |
| VI. Гендерная тематика в общественно-политическом и культурном дискурсах | 71 |
| 6.1 Особенности казахстанского общественно-политического гендерного дискурса..... | 72 |
| 6.2 Образ женщины и гендерной тематики в культурном дискурсе Казахстана..... | 76 |
| VII. Актуальные данные и текущие тренды института семьи | 79 |
| Заключение..... | 84 |

Введение

Введение

Продвижение к гендерному равенству, укрепление инклюзивного и сбалансированного участия женщин и мужчин в принятии решений, развитие института семьи – всё это остаётся важной частью устойчивого социального развития Казахстана.

Современные вызовы требуют не только нормативных решений, но и переосмысления того, как гендерные роли исполняются в рамках национальных экономических и политических практик.

Важную роль, с точки зрения комплексного понимания текущей ситуации играет общественно-политический и культурный дискурсы, которые не только отражают, но и формируют социальные практики, задают границы допустимого, влияют на восприятие норм и отклонений.

Немаловажным представляется и внимательное отношение к тому, как Казахстан представлен в международных гендерно чувствительных индексах. Этот фактор позволяет не только соотнести национальные усилия с глобальной повесткой, но и критически осмыслить направления внутренней трансформации.

Настоящая брошюра подготовлена в рамках деятельности Консорциума исследовательских организаций в сфере семейной, гендерной и демографической политики в РК и адресована членам Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан. Её цель – предоставить актуальную и структурированную информацию, которая может служить опорой в обсуждении, планировании и мониторинге государственной политики в сфере гендерного равенства и семейного благополучия. Обобщённые данные, графики, ключевые выводы и выявленные тренды могут быть полезны как для формирования стратегических решений, так и для аргументации в процессе межведомственного и экспертного диалога.

Содержательная основа брошюры сформирована на базе данных и аналитических материалов, подготовленных ведущими национальными и международными исследовательскими центрами. В числе источников – материалы, подготовленные Координационным органом по ЦУР, исследования структуры ООН-Женщины,

аналитические отчёты Института общественной политики партии AMANAT, социологические обзоры Казахстанского института общественного развития (КИОР), а также экспертные разработки Eurasian Center for People Management (ECPM).



Использованные в брошюре материалы более детально представлены в следующих докладах и отчетах

- ❖ Актуальные данные и текущие тренды в сфере гендерного равенства и института семьи в РК. Аналитический обзор (Казахстанский институт общественного развития, 2025)
- ❖ Добровольный Национальный обзор о реализации Повестки дня до 2030 года в области устойчивого развития (2025)
- ❖ Женщины в советах директоров: отчет о гендерном разнообразии в советах директоров и женщинах в руководстве крупнейших компаний Республики Казахстан (*Арай Серикжанова, 2025*)
- ❖ Женщины и политика: балансируя между амбициями и предрассудками (Институт общественной политики партии AMANAT, 2024)
- ❖ Участие женщин в процессах принятия решений в Казахстане (UN Women, 2025).

Раздел «Позиции Казахстана в мировых гендерных индексах» и подраздел «Особенности казахстанского общественно-политического гендерного дискурса» были подготовлены экспертами Eurasian Center for People Management (ECPM) специально для целей настоящей брошюры.

В брошюре также использована информация, представленная на официальных web-ресурсах БНС АСПиР РК, Gov.kz, МИД РК, UN office at Geneva.

Позиции Казахстана в мировых гендерных индексах

I. Позиции Казахстана в мировых гендерных индексах

Мировые гендерные индексы и рейтинги играют важную роль в оценке прогресса и выявлении проблем в области равенства между мужчинами и женщинами. Они предоставляют унифицированную и сопоставимую информацию о ситуации в различных странах, позволяя увидеть не только общую картину, но и конкретные слабые места в экономике, политике, образовании и здравоохранении.

Кроме сравнительного анализа, индексы выполняют функцию внешнего давления, как со стороны международных организаций, так и внутри государства. Когда страна демонстрирует устойчиво низкие позиции в гендерных рейтингах, это становится предметом общественного внимания, вызывает интерес СМИ, гражданского сектора и инвесторов. Для государств и корпораций это может служить стимулом к реформам, поскольку гендерное равенство всё чаще воспринимается как показатель зрелости социальной политики, устойчивости бизнеса и уровня институционального развития. Таким образом, рейтинги становятся инструментом не только оценки, но и мобилизации ресурсов на преобразования.

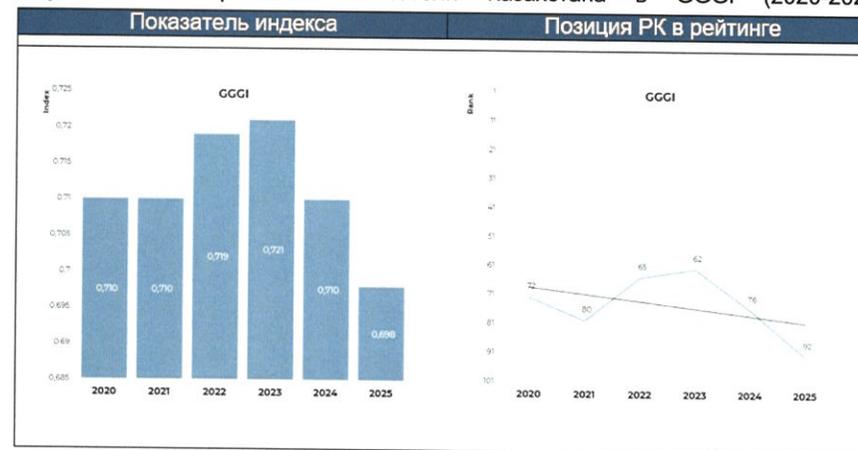
1.1 Индекс гендерного разрыва ВЭФ / Global Gender Gap Index (GGGI) by WEF

Индекс гендерного разрыва (GGGI), публикуемый Всемирным экономическим форумом, измеряет уровень равенства между мужчинами и женщинами в 4 ключевых сферах:

- ❖ Экономическое участие и возможности – занятость, оплата труда, лидерство.
- ❖ Образование – доступ и достижения в обучении.
- ❖ Здоровье и выживание – продолжительность жизни и соотношение полов при рождении.
- ❖ Политическое участие – представленность женщин в парламентах и на высоких постах.

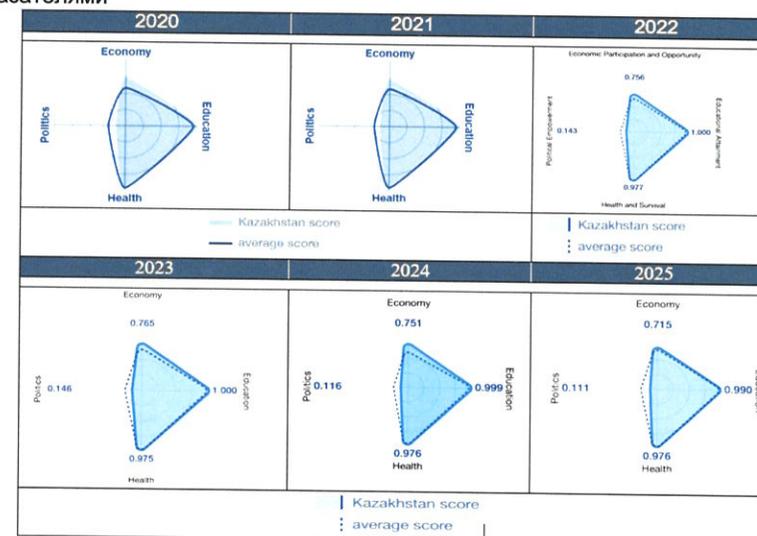
Рейтинг оценивает гендерный разрыв, а не общий уровень развития, и выражается в значении от 0 до 1, где 1 означает полное равенство.

Рисунок 1. Генеральные показатели Казахстана в GGGI (2020-2025)

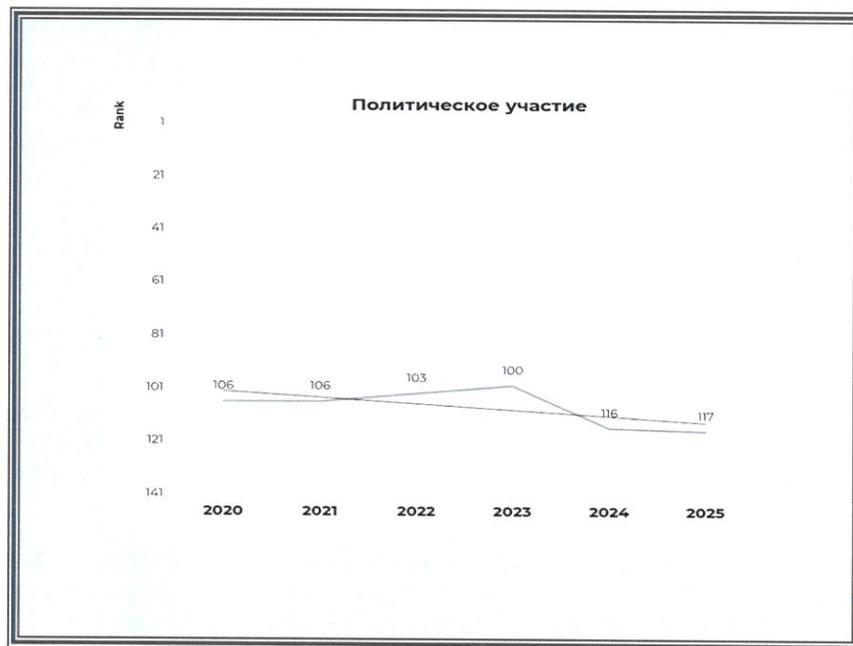
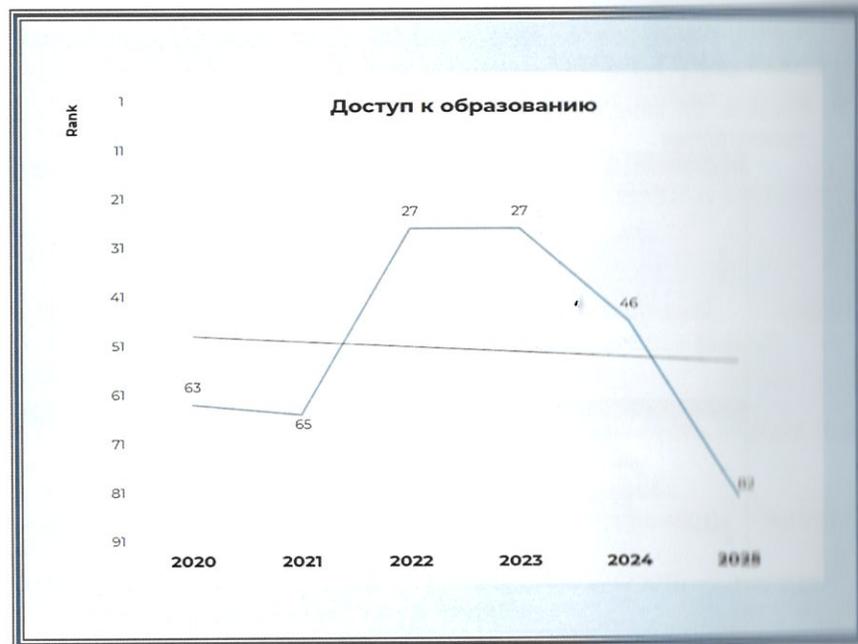
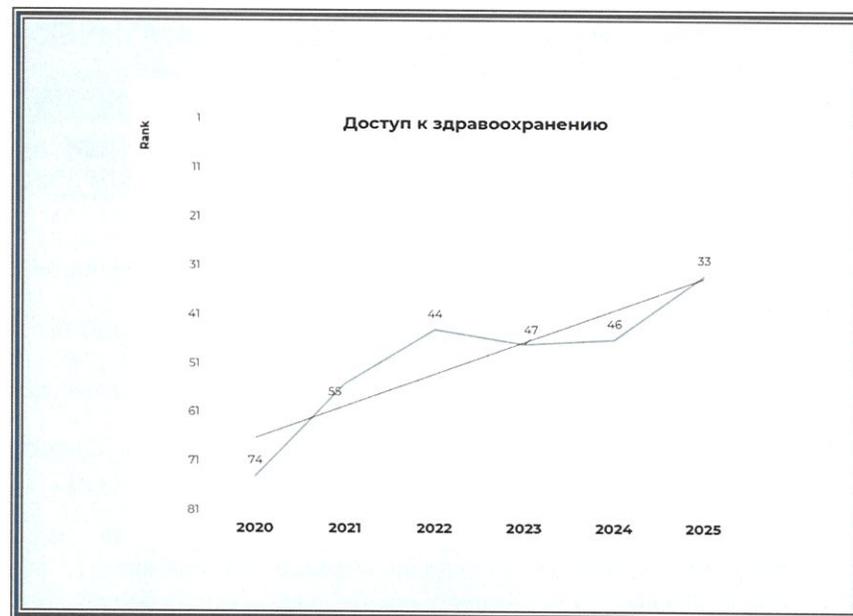
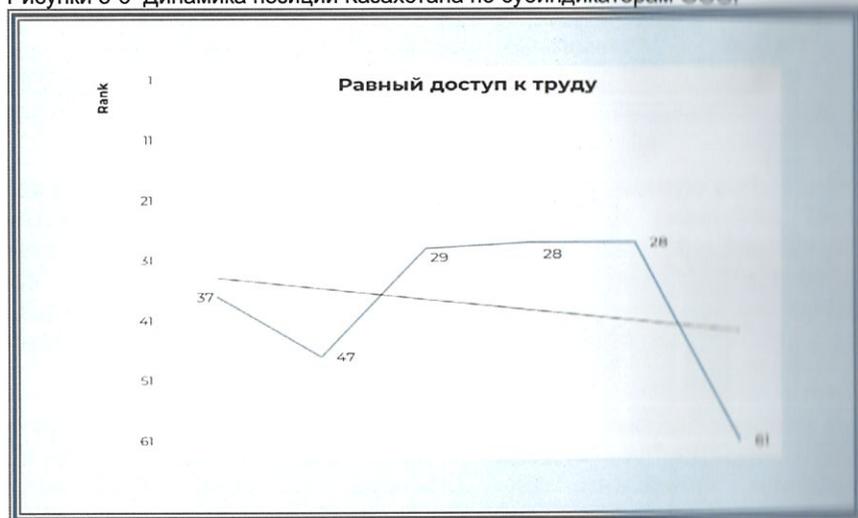


За период с 2020 года Казахстан трижды понизил свои позиции в рейтинге. В 2021 году снижение произошло на 8 позиций, в 2024 году страна потеряла 13 позиций и в 2025 году ухудшила свои позиции еще на 16 позиций, переместившись на 92 место из 148 возможных.

Рисунок 2. Обобщенные показатели РК в сравнении со среднемировыми показателями



Рисунки 3-6 Динамика позиций Казахстана по субиндикаторам GGI



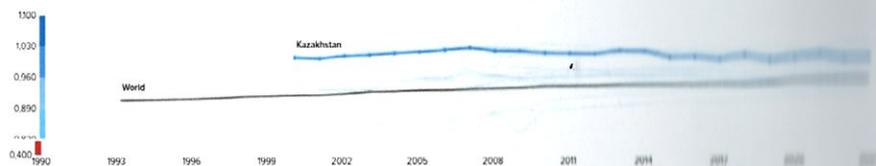
1.2 Индекс гендерного развития/ Gender development Index (GDI) by UNDP

Индекс гендерного развития (GDI), публикуемый UNDP, измеряет гендерное неравенство в достижениях по трем основным измерениям человеческого развития.

- ❖ Здоровье, измеряемое ожидаемой продолжительностью жизни женщин и мужчин при рождении
- ❖ Образование, измеряемое ожидаемой продолжительностью обучения женщин и мужчин для детей и средней продолжительностью обучения женщин и мужчин для взрослых в возрасте 25 лет и старше
- ❖ Контроль над экономическими ресурсами, измеряемый предполагаемым трудовым доходом женщин и мужчин.

В соответствии с методикой расчета, конечный показатель представляет собой отношение индекса человеческого развития, рассчитанного для женщин, к индексу человеческого развития, рассчитанному для мужчин. Таким образом, если показатель равен единице, то имеет место гендерный паритет, если показатель выше единицы, фиксируется перекокс в пользу женщин, если ниже единицы – в пользу мужчин.

Рисунок 7. Динамика показателей Казахстана в сравнении со среднемировыми показателями GDI



В исследовании принимают участие более 160 стран, которые группируются в рамках пяти групп на основе абсолютного отклонения от гендерного паритета в значениях ИЧР. При этом, при группировке одинаково учитываются гендерные различия, как в пользу мужчин, так и в пользу женщин.

Согласно Индексу гендерного развития, Казахстан входит в первую группу стран, для которых характерно наличие равных возможностей для женщин и мужчин в сфере человеческого развития.

Рисунок 8. Показатели РК в период 2020-2023

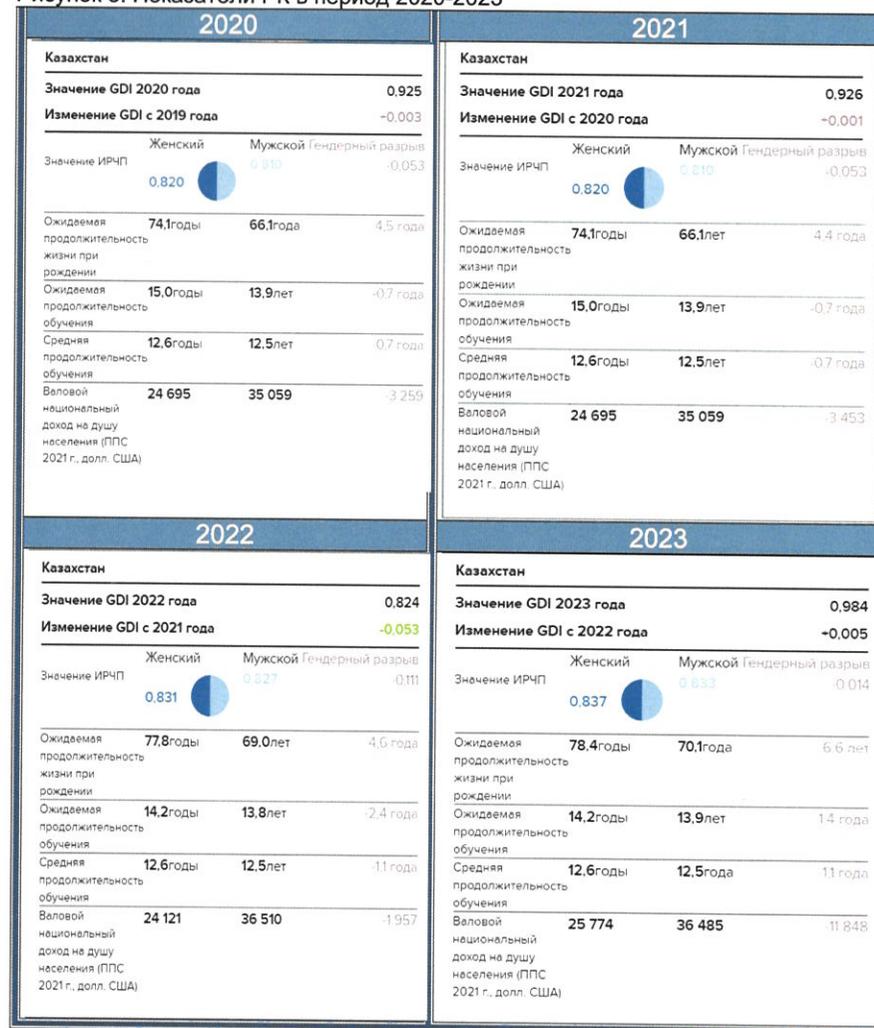


Рисунок 9. Динамика показателей GDI Казахстана 1995-2023 гг.



1.3 Индекс гендерного неравенства/ Gender Inequality Index (GII) by UNDP

GII проводит оценку положения женщин в более, чем 160 странах и формирует представление о гендерных различиях в основных областях человеческого развития. Целью исследования является определение областей, нуждающихся в критическом политическом вмешательстве, и стимулировании государственных политик в направлении преодоления гендерного неравенства.

Индекс измеряет гендерное неравенство по трем важным аспектам человеческого развития: репродуктивное здоровье, права и возможности, а также экономический статус.

- ❖ Репродуктивное здоровье – измеряется коэффициентами материнской смертности и подростковой рождаемости.
- ❖ Оценка прав и возможностей происходит по двум направлениям – участие в политической жизни (доля мест в парламенте, занимаемых женщинами) и доступ к образованию (доли взрослых женщин и мужчин в возрасте старше 25 лет, имеющих среднее образование).
- ❖ Оценка экономического статуса измеряется через призму участия на рынке труда и выражается как уровень экономической активности женского и мужского населения в возрасте 15 лет и старше.

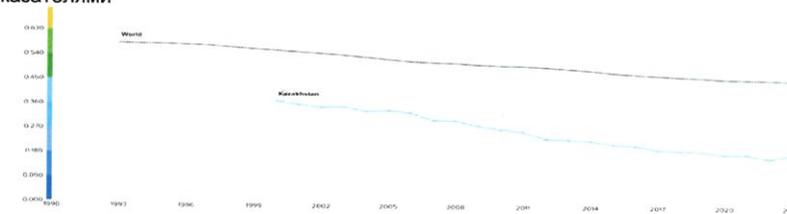
Показатели Индекса могут варьироваться в коридоре от нуля до единицы, где «0» означает полное равенство, а «1» – полное неравенство. Таким образом, чем больше индекс, тем неблагоприятнее ситуация.

Рисунок 10. Динамика показателей индекса GII Казахстана 1995-2023 гг.



Показатели Индекса гендерного неравенства для Казахстана демонстрируют на протяжении последних 28 лет плавное снижение показателя, что свидетельствует о постепенном улучшении ситуации. Однако, начиная с 2020 года ситуация практически не изменяется.

Рисунок 11. Динамика показателей Казахстана в сравнении со среднемировыми показателями



Нахождение показателей Казахстана на значительно более низком уровне, нежели среднемировые показатели положительно характеризует РК, так как свидетельствует о том, что уровень гендерного неравенства в нашей стране значительно ниже, нежели в среднем по миру.

Казахстан входит в верхнюю группу стран, где гендерное равенство по ключевым параметрам близко к сбалансированному состоянию. В сравнении со многими странами мира, женщины в Казахстане, имеют сопоставимые с мужчинами шансы на получение образования, участие в экономике и доступ к здравоохранению. При этом доля женщин в парламенте и на высоких постах остается невысокой, но в целом вклад в снижение уровня гендерного неравенства вносят высокие показатели по другим компонентам.

Рисунок 12. Динамика показателей Казахстана по субиндексу «репродуктивное здоровье»

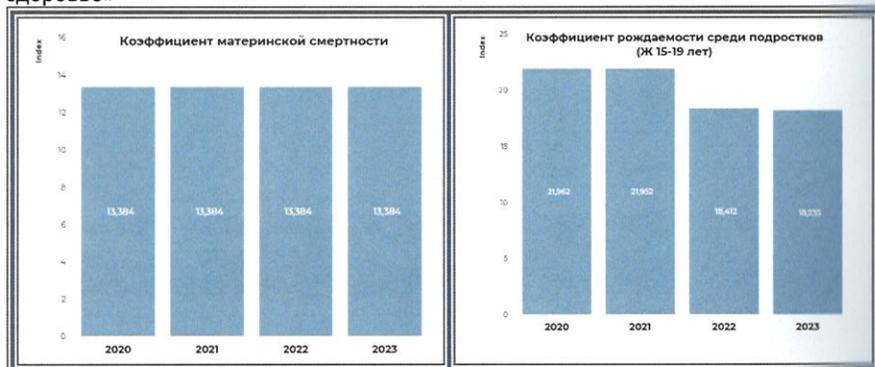


Рисунок 13. Динамика показателей Казахстана по субиндексу «экономической активности женского и мужского населения в возрасте 15+ лет»

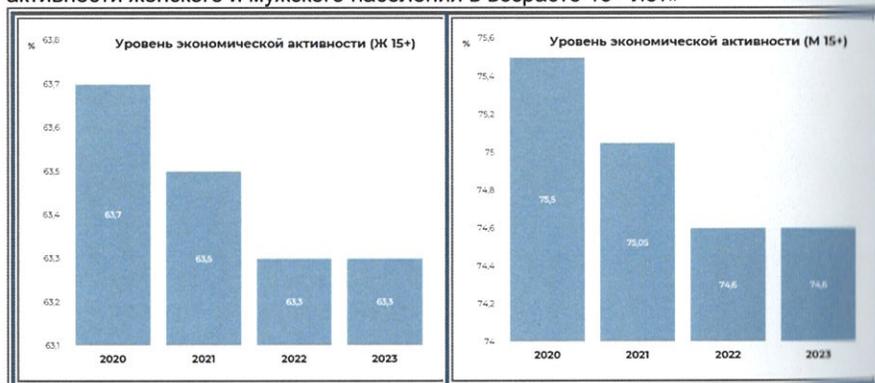
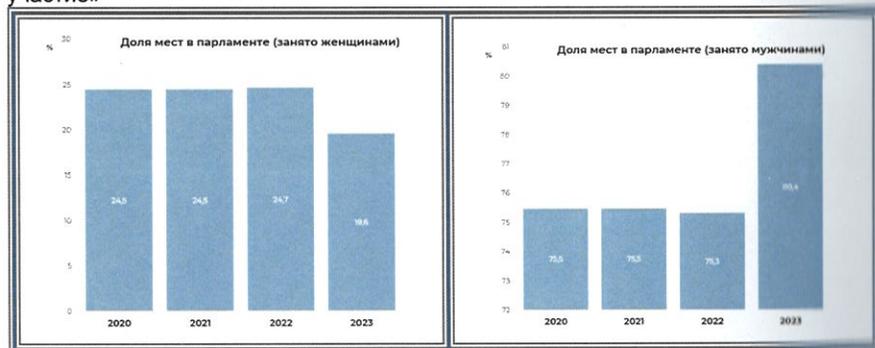


Рисунок 14. Динамика показателей Казахстана по субиндексу «политическое участие»



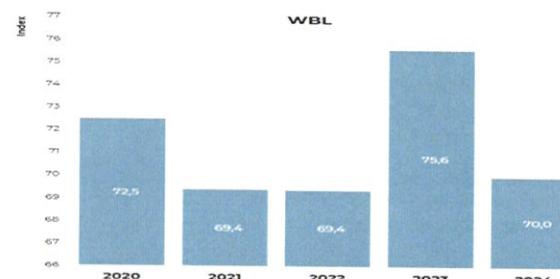
1.4 Женщины, Бизнес и Закон /Women, Business and the Law (WBL) by WB

Индекс Women, Business and the Law 1.0 (WBL 1.0) – это показатель, разрабатываемый Всемирным банком, который измеряет степень правового равенства между мужчинами и женщинами в экономической сфере. Он охватывает восемь ключевых индикаторов, отражающих жизненный цикл женщины на рынке труда:

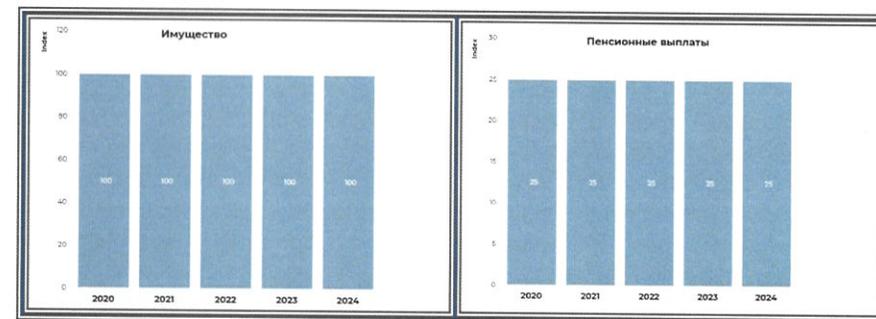
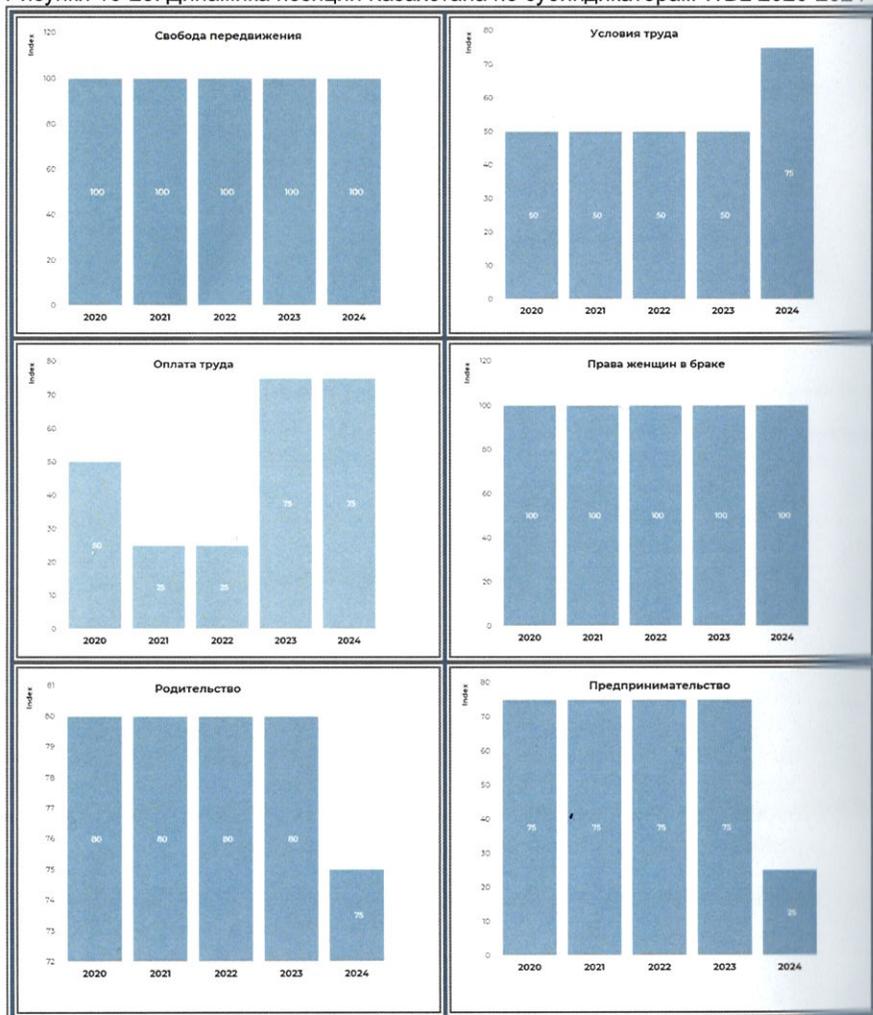
- ❖ Мобильность – свобода передвижения женщин.
- ❖ Трудоустройство – правовые барьеры для трудоустройства.
- ❖ Оплата труда – равенство в оплате труда и доступе к профессиям.
- ❖ Брак – права женщин в браке и разводе.
- ❖ Рождение детей – защита трудовых прав во время беременности и после родов.
- ❖ Предпринимательство – возможность открытия и ведения бизнеса.
- ❖ Собственность и активы – право владения, управления и наследования имущества.
- ❖ Пенсия – равный доступ к пенсионным правам.

Каждый раздел оценивается по шкале от 0 до 100. Итоговый индекс – среднее значение всех восьми компонентов, где 100 означает полное равенство с мужчинами в соответствии с законами страны. Индекс не измеряет фактическое соблюдение этих законов на практике – он оценивает именно наличие или отсутствие юридических барьеров для женщин. Другими словами, Индекс Women, Business and the Law отражает, насколько законы разных стран способствуют или препятствуют экономическим правам женщин.

Рисунок 15. Показатели Казахстана в Индексе WBL 2020-2024



Рисунки 16-23. Динамика позиций Казахстана по субиндикаторам WBL 2020-2024



Баллы (из 100) по каждому направлению распределились следующим образом:

Таблица 1. Показатели РК по субиндексам (критериям) WBL в 2024 году

| Критерий | Index | Пояснение |
|------------------------|-------|--|
| Мобильность | 100 | Женщины имеют полную свободу передвижения, включая право на выбор места жительства и путешествия. |
| Трудоустройство | 50 | Существуют законодательные ограничения на виды работ, которые могут выполнять женщины, что значительно снижает их доступ к трудовому рынку. |
| Оплата труда | 75 | Женщины юридически имеют право на равную оплату, но есть пробелы в обеспечении равного доступа к различным формам компенсаций. |
| Брак | 100 | Законодательство обеспечивает равные права мужчин и женщин в вопросах вступления в брак и семейной жизни. |
| Рождение детей | 80 | Законы частично поддерживают баланс между карьерой и семьей, однако не полностью защищают трудовые права женщин в период беременности и после родов. |
| Предпринимательство | 75 | Женщины могут открывать бизнес, но остаются отдельные юридические барьеры, затрудняющие доступ к финансированию или лицензированию. |
| Собственность и активы | 100 | Женщины и мужчины имеют равные права на владение, наследование и управление собственностью. |
| Пенсия | 25 | Наименее равноправная сфера. Существует значительное неравенство в пенсионном обеспечении, что указывает на необходимость законодательных реформ. |

В 2024 году Казахстан получил оценку 70 баллов из 100, что означает, что женщины в стране имеют в среднем около 70% тех же прав, что и мужчины в ключевых сферах экономической жизни. Это ставит Казахстан ниже среднемирового показателя, который составляет 77,1, и далеко от стран-лидеров, таких как Бельгия, Канада, Дания, Франция и Германия – все они имеют оценку 100, что означает полное юридическое равенство мужчин и женщин по всем восьми категориям. Таким образом, РК занимает среднюю позицию в мировом рейтинге, демонстрируя прогресс в некоторых сферах, но всё ещё требуя пристального внимания к вопросам оплаты труда, пенсий и трудовых прав женщин после рождения ребёнка.

1.5 Индекс гендерной дискриминации /Social Institutions and Gender Index (SIGI) by OECD

Индекс гендерной дискриминации (SIGI) измеряет дискриминационные социальные институты в ключевых областях, влияющих на жизнь женщин и девочек. SIGI, выпускаемый Центром развития ОЭСР с 2009 года¹, отличается от других гендерных индексов тем, что фокусируется на «невидимых» институтах – социальных и культурных механизмах, которые влияют на положение женщин вне зависимости от уровня дохода или формального образования.

SIGI – это составной индекс, который строится на основе 4 измерений:

- ❖ **Дискриминация в семье**, оцениваемая через призму информации о ранних и принудительных браках, преобладании патриархальных норм в семейных ролях и неравенство в правах на развод, опеку, отцовство.
- ❖ **Ограничение физической неприкосновенности**, оцениваемое через призму информации о насилии в отношении женщин (включая бытовое), отсутствии защиты от сексуального насилия, недостаточном доступе к репродуктивным правам
- ❖ **Ограничение доступа к ресурсам и активам**, оцениваемое через призму информации о гендерных различиях в праве на владение землёй и имуществом, доступе к наследству, возможностях получения кредитов и финансовых услуг
- ❖ **Ограничение гражданских свобод**, оцениваемое через призму информации о свободе передвижения, политических и

¹ Отчеты, включающие Казахстан, доступны только за 2019 и 2023 годы

гражданских правах, свободе самовыражения и участия в общественной жизни

Оценка базируется на законодательстве, социологических исследованиях, данных о практике и общественных установках (например, доле населения, поддерживающего дискриминационные нормы).

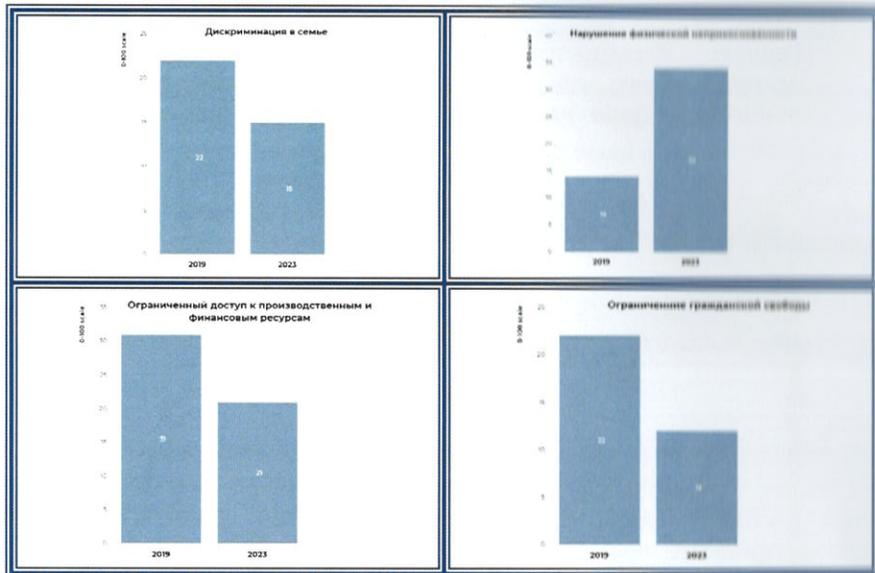
Индикаторы получают оценку от 0 до 100, где 0 – полное равенство, 100 – максимальная дискриминация.

Рисунок 24. Генеральные показатели Казахстана в SIGI (2019 и 2023 гг.)



Несмотря на то, что Казахстан незначительно, но улучшил общий показатель индекса, отдалившись от социальных норм, оправдывающих дискриминацию по признаку пола, на одну единицу измерения, обращает на себя внимание, что позиция РК в рейтинге стран за последние 5 лет снизилась на 24 пункта. Это обстоятельство может быть объяснено тем, что другие, участвующие в исследовании, страны активнее и быстрее устраняют гендерную дискриминацию в социальных институтах.

Рисунки 25-28. Показатели ПК в SIGI (по субиндикаторам) в 2023 году в сравнении с 2019 г.



Анализ динамики показателей по субиндексам показал, что незначительные темпы улучшения генерального значения индекса для Казахстана является также следствием неравномерности темпов искоренения дискриминации в рамках отдельных критериев. Так позитивное движение в борьбе с дискриминацией характерно для таких субиндикаторов как «Дискриминация в семье», «Ограничение доступа к производственным и финансовым ресурсам» и «Ограничение гражданских свобод». В то же время ситуация ухудшилась в рамках направления «Физическая неприкосновенность».

Таблица 2. Динамика значений субиндикаторов SIGI для Казахстана (2019 vs 2023)

| Критерий | Index |
|--|------------------------|
| Дискриминация в семье | Улучшение на 7 единиц |
| Ограничение доступа к производственным и финансовым ресурсам | Улучшение на 10 единиц |
| Физическая неприкосновенность | Ухудшение на 20 единиц |
| Ограничение гражданских свобод | Улучшение на 10 единиц |

1.6 Индекс гендерных социальных норм/ Gender Social Norms Index (GSNI) by UNDP

Одной из наиболее значимых причин низких темпов прогресса в достижении гендерного равенства является наличие гендерных стереотипов и предрассудков. В целях измерения того, как социальные убеждения препятствуют гендерному равенству, ПРООН создала Индекс гендерных социальных норм. Индекс, охватывающий 85% населения мира, показывает, что почти 9 из 10 мужчин и женщин имеют фундаментальные предрассудки в отношении женщин.

Методология расчёта Индекса предполагает опрос населения по четырем блокам: политика, образование, экономика и физическая неприкосновенность.

Таблица 3. Индикаторы GSNI

| Измерение | Вопросы-индикаторы |
|---|---|
| Политика | Мужчины лучше женщин справляются с задачами политического лидерства |
| | Женщины имеют равные с мужчинами права |
| Образование | Обучение в университете важнее для мужчин, нежели для женщин |
| Экономика | Мужчины имеют больше прав на занятие рабочих мест |
| | Мужчины лучше женщин руководят предприятиями |
| Физическая неприкосновенность/достоинство | Допустимо ли физическое насилие в отношении интимного партнера |

Рисунок 29. Доля казахстанцев, поддерживающих хотя бы один гендерный стереотип, в разрезе периодов и в разбивке по полу

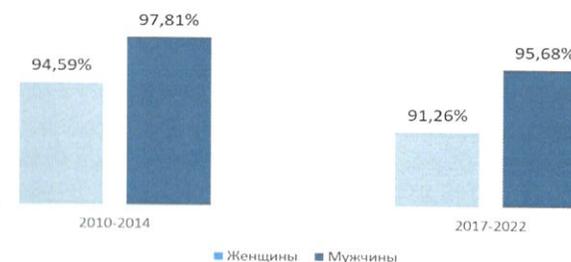


Рисунок 30. Доля казахстанцев, свободных от гендерных стереотипов (по данным седьмой волны Всемирного исследования ценностей (2017–2022))



Несмотря на некоторый прогресс в снижении уровня гендерных предрассудков в Казахстане с 2010-х годов, общество остаётся глубоко патриархальным по убеждениям, особенно среди мужчин. Более 90 % населения продолжают поддерживать хотя бы одну форму дискриминационной установки. Такие данные подтверждают, что структурные изменения в – законодательстве, доступе к образованию и экономике – недостаточны без активной трансформации социальных норм. Необходимы долгосрочные образовательные и просветительские меры, направленные на изменение мышления, а не только политики.

Рисунок 31. Доля казахстанцев, разделяющих гендерные предрассудки и стереотипы по направлениям и в разбивке по полу (седьмая волна 2017–2022)

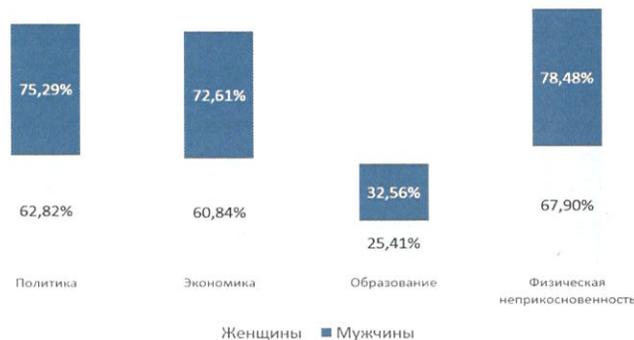


Таблица 4. Доля казахстанцев, разделяющих гендерные предрассудки и стереотипы по направлениям

| Направление | 2020 | | 2023 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Жен (%) | Муж (%) | Жен (%) | Муж (%) |
| Политика | 71,43 | 79,52 | 62,82 | 75,29 |
| Экономика | 61,1 | 74,86 | 25,41 | 32,56 |
| Образование | 19,12 | 24,66 | 60,84 | 72,61 |
| Физическая неприкосновенность/достоинство | 63,68 | 74 | 67,9 | 78,48 |

Сравнительный анализ данных показывает позитивную динамику в отношении распространенности гендерных стереотипов в политической и экономической сферах, особенно среди женщин. Так, доля женщин, разделяющих гендерные предрассудки в политике, сократилась с 71,43% до 45,03%, что указывает на постепенное освобождение от традиционных представлений о «неженском» характере политики. Аналогичная, хотя и менее выраженная, тенденция наблюдается среди мужчин (снижение с 79,52% до 68,41%).

В экономике различия менее заметны, но у мужчин также заметен спад в доле тех, кто придерживается стереотипных установок (с 74,86% до 66,18%). Эти изменения можно интерпретировать как признак растущего осознания общественной ценности гендерного равенства.

Однако некоторые изменения вызывают тревогу – особенно резкий рост доли женщин, разделяющих гендерные предрассудки в сфере физической неприкосновенности и достоинства (с 63,68% до 95,18%). Это может свидетельствовать не только о возвращении к консервативным установкам, но и возрастающей доле женщин, испытывающих неуверенность по поводу собственной физической безопасности. На этом фоне возможно усиление патриархальных защитных стратегий, когда женщины сами начинают воспроизводить установки о необходимости «самоограничения» ради безопасности.

Настораживает также рост доли мужчин, являющихся носителями гендерных стереотипов и предрассудков в сфере образования: доля мужчин, считающих, что высшее образование важнее для мужчин, нежели для женщин, выросла с 24,66% до 28,65%.

ЦУР 5. Достижения и точки роста на пути расширения прав и возможностей всех женщин и девочек

II. ЦУР 5. Достижения и точки роста на пути расширения прав и возможностей всех женщин и девочек

Республика Казахстан продолжает политику обеспечения достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек.

Казахстан – участник международных законов и конвенций о гендерном равенстве

Казахстан является участником ключевых международных договоров, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), в состав Комитета которой в 2024 впервые избрана кандидат от Казахстана.

Казахстан также является участником Пекинской платформы действий по улучшению положения женщин (1995 г.), Факультативного протокола к ней (2001 г.), Конвенции о политических правах женщин (2000 г.), Конвенции о гражданстве замужней женщины (2000 г.), Конвенции МОТ о равном вознаграждении труда мужчин и женщин за труд равной ценности (2000 г.) и других

Гендерное равенство рассматривается как сквозной приоритет государственной политики и отражается в нормативно правовых актах, институциональных механизмах и программных документах. Центральным координирующим органом по вопросам гендерной политики выступает Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК. Уполномоченным государственным органом по вопросам гендерной политики является Министерство культуры и информации Республики Казахстан. Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года предусматривает меры по устранению дискриминации, продвижению участия женщин в политической и экономической жизни, профилактике насилия и укреплению института семьи.

В 2023 году Президент К-Ж. Токаев подписал План действий в области прав человека, который включает отдельный блок по гендерному равенству. В 2024 году законодательство по вопросам прав женщин и безопасности детей дополнено мерами по предупреждению бытового насилия. Кроме этого, в 2024 году Постановлением Правительства

утверждён План действий по обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин. В рамках данного плана уделяется особое внимание вопросу гендерной сертификации.

Внедрение Программы гендерной сертификации в государственных органах и квазигосударственном секторе в Казахстане

Гендерная сертификация позволяет снизить операционные и репутационные риски, повысить производительность труда, сократить текучесть кадров и укрепить доверие со стороны инвесторов, что напрямую соответствует экономическим приоритетам страны.

В 2023 году Министерство культуры и информации РК стало одним из первых участников Программы сертификации ПРООН по достижению гендерного равенства для государственных учреждений на постсоветском пространстве.

Данная инициатива направлена на комплексную оценку соответствия деятельности органов государственного управления международным стандартам и предоставляет институциональные рекомендации для повышения эффективности и результативности проводимой политики в сфере гендерного равенства.

В 2024 году программа была официально включена в правительственное постановление, что закрепило её институциональный статус.

Анализ взаимосвязи задач устойчивого развития показывает, что ЦУР 5 оказывает мультипликативное влияние на реализацию других ключевых целей. Так, индикаторы Цели 5 прямо или косвенно связаны с более чем со 106 индикаторами и 50 задачами других Целей. Внедрение подходов, основанных на взаимозависимости ЦУР, может значительно повысить эффективность стратегических программ и ускорить достижение как Цели 5, так и смежных направлений развития. Решение данного вопроса тесно взаимосвязано с обеспечением необходимыми ресурсами, в том числе финансовыми.

Важным шагом в этом направлении является гендерно-ориентированное бюджетирование (ГОб). В Казахстане сформирована прочная основа для интеграции подходов гендерного равенства в стратегическое планирование. Ведётся поэтапная работа, направленная на изучение возможностей интеграции подходов гендерного равенства в государственное бюджетное планирование. Однако, по результатам анализа ПРООН, существует разрыв между политическими обязательствами в области гендерного равенства и фактическим бюджетным финансированием: при том, что 77,8 %

государственных планов содержат отсылки к ЦУР 5, лишь 11,1 % соответствуют им в бюджетных программах.

Для устойчивого внедрения ГОБ необходима институционализация на законодательном уровне. Это в свою очередь требует утверждения согласованного перечня социально уязвимых категорий населения.

2.1 Расширение экономических возможностей женщин и их доступ к ресурсам

Казахстан предпринимает целенаправленные меры по устранению системных барьеров, препятствующих полному и равноправному участию женщин в экономической жизни.

Основное внимание уделяется сокращению гендерной сегрегации на рынке труда, расширению присутствия женщин в секторах с высоким потенциалом роста, а также признанию и перераспределению труда в рамках экономики ухода.

С 2024 года реализуется План действий по расширению экономических возможностей женщин и вовлечению их в экономику, направленный на создание равных условий для занятости, предпринимательства и карьерного роста. План включает меры в сферах образования, трудоустройства, правовой и информационной поддержки, а также семейной и социальной политики. Отдельное внимание уделяется мониторингу, оценке и устранению факторов, ограничивающих экономическую активность женщин.

При этом сохраняется гендерный дисбаланс по безработице: в 2024 году среди женщин она составила 5,1 %, по сравнению с 4,3 % среди мужчин в 2024 году.

Рисунок 32. Динамика Уровня безработицы в разбивке по полу (%)



По итогам 2024 года уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше, среди женщин составил 60,1 %, а среди мужчин – 70,4 % за 2024 г. Подобный разрыв обусловлен социально экономическими и неэкономическими факторами, в том числе гендерной сегрегацией на рынке труда. Согласно социальному опросу, женщины в Казахстане традиционно сосредоточены в таких секторах, как образование и наука – 50,8 %; здравоохранение – 46,8 %; сфера обслуживания – 36,2 %. В то же время их участие в высокооплачиваемых и перспективных отраслях, таких как возобновляемая, традиционная энергетика и цифровая сфера остаётся низким.

Гендерная сегрегация сохраняется также в таких секторах, как лесное хозяйство, где женская занятость остаётся низкой из-за устойчивых стереотипов о «физически тяжёлых» профессиях. С 2015 по 2024 год занятость женщин в сельском, лесном и рыбном хозяйстве снизилась с 43,9 % до 40,0 % на фоне общего сокращения трудовых ресурсов в этих секторах. При этом, несмотря на общее снижение доли женщин, которым предоставлены земли сельскохозяйственного назначения, за последние годы доля среди сельских женщин показывает рост с 2,35 % в 2022 году до 3,12 % в 2024 году. Одним из барьеров для доступа женщин к сельскохозяйственным землям и руководящим позициям в АПК является недостаточное развитие сельских населённых пунктов и инфраструктуры.

Законодательство Казахстана гарантирует равные права женщин и мужчин на владение и пользование земельными ресурсами. Однако, по оценке ФАО, страна демонстрирует умеренное продвижение к целевым

значениям. В связи с этим, ФАО рекомендует согласовать национальные индикаторы по гендерному равенству с глобальными, установить целевые уровни и включить в аграрные стратегии и земельное законодательство меры по расширению прав женщин.

Таким образом, в стране всё ещё сохраняется разрыв в оплате труда: по итогам 2023 года среднемесячная номинальная заработная плата женщин составила 311 217 тенге, тогда как у мужчин 418 788 тенге. Итого, разрыв в оплате труда составляет 25,7 %.

Несмотря на то, что Казахстан отменил профессии, ограничивающие участие женщин, одной из причин разрыва в оплате труда является наличие предвзятых установок, ограничивающих участие женщин в профессиях STEM направления (естественные науки, технологии, инженерия и математика). Согласно социологическому исследованию «ООН Женщины» и ПРООН, проведённому в 2024 году, в Казахстане 54,3 % опрошенных считают, что STEM специальности «не подходят девушкам». Это указывает на необходимость усиления информационной работы в этих секторах.

Женщины в Казахстане продолжают нести непропорционально высокую нагрузку по выполнению неоплачиваемой домашней работы и уходу, особенно в период рождения и воспитания детей. Согласно социальному опросу, данное обстоятельство является фактором, ограничивающим их участие в экономической деятельности и карьерном развитии согласно социальному опросу.

Результаты социологического исследования КИОР демонстрируют, что казахстанцы чаще всего совместно выполняют семейные обязанности (50,6 %), однако женщины тратят в 3-4 раза больше времени на домашний труд по сравнению с мужчинами.

В среднем 95% женщин тратят на неоплачиваемый домашний труд от 2 до 5 часов в день, а женщины в возрасте 46–60 лет, а также многодетные матери – более четырех часов в день, что указывает на высокий уровень вовлеченности женщин в ведение домашнего хозяйства.

В ответ на этот вызов вопросы семейного благополучия и вовлечённого родительства стали важными направлениями государственной социальной политики. Важную роль в продвижении таких моделей играет ежегодный Форум отцов, проводимый при поддержке Национальной комиссии по делам женщин и семейно-

демографической политике при Президенте РК совместно с РОО «Союз отцов».

2.2 Искоренение насилия в отношении женщин и девочек

Казахстан остаётся приверженным политике искоренения насилия. Определены законодательные основы, которые способствуют профилактике правонарушений, снижению их числа и формированию нового общественного сознания.

В 2024 году внесены изменения в некоторые законодательные акты по вопросам прав женщин и безопасности детей. Изменения направлены на ужесточение уголовной ответственности за повторные и тяжкие акты насилия в семье. Введены в Уголовный кодекс положения о «зависимости», ужесточены наказания в случаях, когда жертва находится в финансовой или иной зависимости от виновника; определены фиксированные сроки административного задержания (минимум пять дней, до 25 дней за повторные правонарушения); ужесточены процедуры примирения, допускающее примирение только один раз и только в суде.

В стране усовершенствована институциональная основа противодействия насилию:

- ❖ Закон РК от 15 апреля 2024 года № 72 VIII ЗРК усилил ответственность за семейно-бытовое насилие, включая ужесточение наказаний, ограничение примирительных процедур и защиту жертв, находящихся в зависимости от агрессора.
- ❖ Концепция общественной безопасности на 2024–2028 годы включает индикаторы по профилактике насилия.
- ❖ Национальная дорожная карта по профилактике насилия охватывает реформы, информирование и поддержку.
- ❖ Стандарт социальных услуг в рамках Социального Кодекса, включающий восемь типов помощи пострадавшим.

Усиление комплекса мероприятий по выявлению семейно-бытового насилия позволило повысить выявляемость правонарушений. Так, количество правонарушений, совершённых в отношении женщин в сфере семейно-бытовых отношений, увеличилось с 622 случаев в 2022 году до 3080 случаев в 2024 году.

В целом количество преступлений, посягающих на права женщин, сократилось вдвое с 2017 года по 2023 год и составило 52 222 случая. Из них количество насильственных преступлений в отношении женщин сократилось на 39,7 %, в том числе убийства на 40,3 %, причинения тяжких телесных повреждений на 8,7 %, причинения телесных повреждений средней степени тяжести на 31,5 %.

Вместе с тем количество правонарушений, совершённых в отношении несовершеннолетних в сфере семейно-бытовых отношений, выросло – с 44 случаев в 2022 году до 255 в 2024 году. Увеличение числа преступлений против несовершеннолетних связано с началом активной работы по их выявлению с 2023 года в рамках проекта прокуратуры «Счастливое детство» и деятельности мобильных групп прокуратуры и полиции.

В Казахстане ранние браки с несовершеннолетними девочками рассматриваются как правонарушение, установленный законом брачный возраст составляет 18 лет. В исключительных случаях он может быть снижен на два года – при условии согласия родителей или попечителей.

В период с 2013–2018 гг. в Казахстане в среднем ежегодно вступали в брак больше 1 200 девочек, не достигших совершеннолетия. Постепенно это количество снижается.

Рисунок 33. Количество девушек и юношей, вступивших в брак до достижения возраста совершеннолетия (чел.)



В среднем несовершеннолетние юноши в 13 раз реже вступают в брак, чем их сверстницы.

Политика искоренения насилия в Казахстане сопровождается профилактическими мерами против насилия в отношении женщин и мерами поддержки семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. В стране функционируют 46 кризисных центров, оказывающих специальные социальные услуги жертвам бытового насилия.

В регионах осуществляют свою деятельность 112 Центров поддержки семьи, государственными органами в пределах их компетенции ведётся работа по сохранению брака и семьи, оказанию поддержки лицам, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Разработаны стандарты специальных социальных служб, с опорой на которые, разрабатывается индивидуальный кейс менеджмент для каждой из женщин. Для усиления качества услуг, предоставляемых центрами, планируется переход на подушевое финансирование. В то же время одним из системных ограничений работы Центров поддержки семьи, остаётся дефицит медицинских кадров.

В стране принимаются активные меры по обеспечению безопасности женщин на рабочем месте. Разрабатывается проект закона о харассменте, который включает чёткие правила подачи жалоб, защиту пострадавших от сексуальных домогательств на рабочем месте и наказание нарушителей в соответствии с международными стандартами.

Волонтерские организации вносят значительный вклад в работу по предотвращению гендерного насилия. Ежегодно с 25 ноября по 10 декабря во всем мире реализуется социальная кампания «16 дней активизма против гендерного насилия». В 2024 году более 80 граждан Казахстана из всех городов страны стали Добровольцами ООН в Структуре «ООН Женщины» и Фонде Народонаселения ООН (UNFPA) с целью информационной поддержки, подготовки и проведения мероприятий в рамках кампании, лозунг которой в 2024 году звучал как «Нет Оправдания. Объединяйтесь, чтобы искоренить насилие».



Данное мероприятие способствует освещению проблемы и привлечению внимания государственных органов и общественности к вопросам гендерного насилия, что влияет на его искоренение.

В стране предусмотрена уголовная ответственность за торговлю людьми, в том числе женщинами и девочками. В 2024 году принят Закон «О противодействии торговле людьми в Республике Казахстан», который направлен на регулирование общественного отношения в сфере противодействия торговле людьми и реализацию государственной политики РК в указанной области. Одними из главных задач Закона являются обеспечение защиты прав, свобод и законных интересов жертв торговли людьми, в том числе женщин и детей, предоставление помощи жертвам торговли людьми и обеспечение их безопасности и конфиденциальности частной жизни.

В целях выявления фактов торговли людьми, в том числе несовершеннолетними, на постоянной основе проводятся оперативно розыскные и профилактические мероприятия «STOP трафик», в ходе которых проверяются крестьянские хозяйства, строительные объекты, зимовки и т.д.

2.3 Доступ к услугам в области сексуального и репродуктивного здоровья

В Казахстане обеспечение равного доступа к услугам в области сексуального и репродуктивного здоровья закреплено в Конституции и Кодексе о здоровье народа и системе здравоохранения. Законодательство гарантирует получение соответствующих услуг всеми гражданами, начиная с 15 летнего возраста.

На сегодняшний день женщины репродуктивного возраста составляют треть населения страны, а молодёжь в возрасте от 14 до 29 лет – около четверти. В целях сохранения и укрепления репродуктивного здоровья населения в стране проводится ежегодный профилактический осмотр и консультирование женщин фертильного возраста. Для повышения доступности и качества репродуктивных услуг в системе первичной медико-санитарной помощи функционируют свыше 845 кабинетов планирования семьи. Они предоставляют женщинам и мужчинам консультации по вопросам охраны репродуктивного здоровья, безопасного материнства и семейного планирования.

Важную роль в профилактике, просвещении молодёжи и доступности медицинских услуг играют Молодёжные центры здоровья (МЦЗ). По итогам 2024 года в стране функционируют 103 МЦЗ. МЦЗ оказывают медицинскую, психосоциальную и юридическую помощь несовершеннолетним в возрасте от 10 до 18 лет и молодым людям от 18 до 29 лет.

В рамках работы МЦЗ молодые люди могут получить консультации гинеколога, уролога, дерматовенеролога, психолога, социального работника и юриста. В период с 2021 по 2023 годы охват услугами МЦЗ составил 1 852 656 человек, что эквивалентно 35,4 % целевой группы населения в возрасте от 10 до 29 лет (из 5 234 150 человек): 2021 год – 285 169 человек, 2022 год – 728 628 человек, 2023 год – 838 859 человек.

Резюме

Казахстан за последние годы сделал заметные шаги в продвижении гендерного равенства, интегрировав этот приоритет в государственную политику, законодательство и институциональные механизмы. Участие в ключевых международных конвенциях, актуализация Концепции семейной и гендерной политики до 2030 года и включение гендерного блока в План действий в области прав человека демонстрируют системный подход. Программа гендерной сертификации, стартовавшая с участия государственных органов, не только формирует высокие стандарты управления, но и усиливает доверие к государственным институтам. Внедрение ГОБ, расширение экономических возможностей женщин, развитие программ вовлечённого родительства и поддержка семей свидетельствуют о том, что страна стремится к комплексным и долгосрочным решениям. Значимые изменения в законодательстве, направленные на ужесточение ответственности за насилие в семье и защиту уязвимых групп, а также развитие сети кризисных центров и специализированных служб помощи отражают приверженность защите прав женщин и детей. Расширяется доступ к услугам в области репродуктивного здоровья, а деятельность Молодёжных центров здоровья повышает качество профилактики и просвещения. Активное участие волонтерских организаций и реализация международных кампаний укрепляют общественную поддержку этих процессов.

Вместе с тем, несмотря на достигнутые успехи, очевидно наличие точек роста, требующих дальнейшей работы. Разрыв между политическими

обязательствами и бюджетным финансированием в сфере гендерного равенства указывает на необходимость институционализации ГОБ и более чёткого целеполагания. На рынке труда сохраняется гендерная сегрегация и разрыв в оплате труда, что усугубляется устойчивыми стереотипами о «женских» и «мужских» профессиях, особенно в STEM-сфере и отраслях с высоким потенциалом роста. Неоплачиваемая домашняя работа по-прежнему ложится в основном на женщин, что ограничивает их карьерные возможности и участие в экономической жизни.

Несмотря на снижение общего числа насильственных преступлений, растёт выявляемость случаев насилия в отношении женщин и детей, что требует не только правовых, но и социально-психологических решений, в том числе через расширение кадрового потенциала центров помощи. Для устойчивого прогресса важны системная просветительская работа, продвижение позитивных моделей гендерного равенства, поддержка женщин в новых экономических нишах и привлечение мужчин к вопросам родительства и ухода. Таким образом, Казахстан находится на этапе, когда заложена прочная база, но дальнейшее движение вперёд зависит от способности соединить уже созданные механизмы с конкретными ресурсами, целевыми показателями и широкой вовлечённостью общества.

Политическое участие

III. Политическое участие

Политическое участие женщин является важнейшим элементом устойчивого и справедливого государственного управления. Женщины составляют значительную часть общества и приносят в политику разнообразие взглядов, ценностей и приоритетов, которые способствуют более сбалансированному и инклюзивному принятию решений. Их присутствие в органах власти укрепляет демократические институты, способствует большей социальной чувствительности проводимой политики и усиливает доверие граждан к государству. Международный опыт показывает, что более широкое участие женщин в политике связано с большей эффективностью антикоррупционных мер, устойчивым развитием и повышением уровня социального благополучия.

В то же время в Казахстане в политической практике сохраняется значительный гендерный дисбаланс: женщины традиционно не занимают высшие государственные должности – Президента, Премьер-министра, Спикеров палат Парламента или Председателя Верховного суда, не возглавляют политические партии.

3.1 Администрация Президента РК

Казахстанская политическая система отличается высокой степенью централизации и доминированием исполнительной ветви власти. Конституционно Президент обеспечивает согласованную работу всех государственных органов. В этой системе Администрация Президента играет ключевую роль в координации власти и кадровой политике.

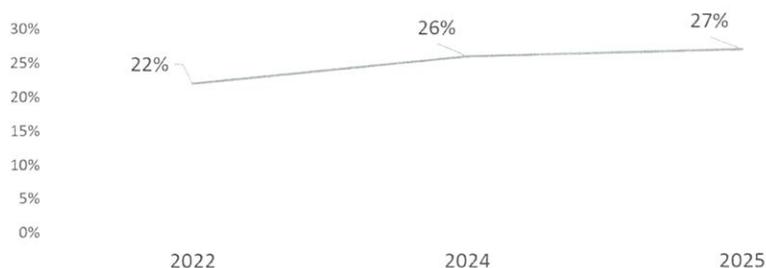
Рисунок 34 Доля женщин в руководстве Администрации Президента РК



Рисунок 35 Доля женщин в руководстве Администрации Президента РК



Рисунок 36. Динамика роста доли женщин в составе Национального Курултая при Президенте РК



Таким образом, данные показывают низкий уровень представленности женщин в Администрации президента РК на руководящих позициях.

- ❖ В руководстве Администрации президента женщины занимают всего 19 % позиций (4 из 21), тогда как мужчины – 81 %.
- ❖ Среди руководителей структурных подразделений Администрации президента РК дисбаланс еще более выражен: женщины занимают лишь 4 % (1 из 23 человек), мужчины, соответственно, составляют 96 %.
- ❖ В составе Совета безопасности Республики Казахстан женщины не представлены. Все позиции (100 %) занимают мужчины.
- ❖ В составе Национального курултая при президенте РК 120 человек. В руководстве Национальным курултаем соблюден

гендерный паритет, 50% - женщины, 50% - мужчины. За годы существования Национальный курултай дважды провел ротацию членов. В первом составе доля женщин составляла 22%, в 2025 году в составе НК при Президенте РК представлены 32 женщины или 27 % от общей численности состава.

3.2 Исполнительная ветвь власти

Правительство РК декларирует приверженность международным стандартам, включая обязательства в сфере искоренения дискриминации женщин, и разрабатывает и утверждает национальные программы и стратегии по всем направлениям жизнедеятельности общества, включая программы, направленные на поддержку гендерного равенства. В то же время, практическая реализация этих документов остается ограниченной. На практике количество женщин в высшем руководстве правительства страны (министры, заместители министров, главы министерств, агентств и комитетов) крайне ограничено.

Рисунок 37. Доля женщин в составе и руководстве Правительства РК



Таблица 5. Соотношений мужчин и женщин в Правительстве РК

| Состав Правительства РК | | Руководство Аппарата Правительства | | Руководители отделов Аппарата Правительства | | Руководители министерств (министры) | |
|-------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|---|-------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) |
| 23 чел. (88%) | 3 чел. (12%) | 6 чел. (100%) | 0 чел. (0%) | 13 чел. (92%) | 1 чел. (8%) | 18 чел. (86%) | 3 чел. (14%) |

Ситуация последних 5 лет демонстрирует незначительный рост присутствия женщин на министерских постах, количество женщин-министров постепенно увеличивалось с одного до трех человек. Несмотря на постепенный рост количества женщин на руководящих должностях в министерствах, их доля остается низкой.

На текущий момент в составе казахстанской исполнительной власти, правительства РК функционируют 21 министерство. Условно их можно разделить на 4 функциональных блока - (1) финансово-экономический (восемь министерств), (2) правовой и силовой блок (пять министерств), (3) социально-культурный блок (шесть министерств) и (4) экологический блок (два министерства).

Таблица 6. Состав функциональных блоков Правительства РК

| | |
|------------------------------|--|
| Финансово-экономический блок | 1) МФ РК, 2) МНЭ РК, 3) МТИ РК, 4) МПС РК, 5) МЭ РК, 6) МТ РК, 7) МСХ РК, 8) МЦРИАП РК |
| Правовой и силовой блок | 1) МВД РК, 2) МО РК, 3) МЮ РК, 4) МЧС РК, 5) МИД РК |
| Социально-культурный блок | 1) МКИ РК, 2) МТСЗН РК, 3) МП РК, 4) МНВО РК, 5) МЗ РК, 6) МТС РК |
| Экологический блок | 1) МЭПР РК, 2) МВИ РК |

Рисунок 38. Доля женщин в руководящем составе министерств по блокам



Текущая ситуация характеризуется полным отсутствием женщин в финансово-экономическом, правовом/силовом и экологическом блоках.

В то же время, для социально-культурного блока характерен гендерный паритет.

Сложившаяся ситуация вписывается в парадигму гендерных стереотипов, отражающих вопросы управления экономикой, правопорядком и ресурсами как традиционно «мужских сфер», а сферы образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты и труда как «женских».

Немаловажным является вопрос о гендерном соотношении в рамках уровня принятия политических решений. Для определения представленности женщин на различных управленческих уровнях в министерствах одного блока все должности в министерствах были распределены на группы по уровню ответственности:

- ❖ Высший управленческий уровень: министр, руководитель аппарата министерства, вице-министр (заместитель министра).
- ❖ Средний управленческий уровень: руководители комитетов и департаментов при министерствах.
- ❖ Низовой управленческий уровень: руководители управлений министерств и/или руководители территориальных подразделений и/или служб.

Ниже представлена статистика представленности женщин на разных уровнях принятия решений в структуре казахстанского правительства.

Рисунок 39. Представленность женщин на разных уровнях принятия решений в финансово-экономическом блоке.



Рисунок 40. Представленность женщин на разных уровнях принятия решений в правовом и силовом блоке.



Рисунок 41. Представленность женщин на разных уровнях принятия решений в социально-культурном блоке.



Рисунок 42. Представленность женщин на разных уровнях принятия решений в экологическом блоке.



В структуре государственного управления функционирует семь агентств, напрямую подчиненных президенту РК. Руководители таких агентств назначаются указами президента Казахстана, и их заместители входят в категорию политических государственных служащих.

На уровне руководства статистика фиксирует гендерное соотношение один к шести – одно агентство возглавляется женщиной, шесть – мужчинами.

На уровне заместителей председателей гендерное соотношение составляет один к девяти – 2 заместителя являются женщинами, 18 – мужчинами.

Показательно отсутствие женщин среди руководства в таких ключевых структурах, как Агентство РК по противодействию коррупции, Агентство по защите и развитию конкуренции РК и Агентство РК по финансовому мониторингу.

Рисунок 43. Представленность женщин в структуре руководства Агентств, подчиненных Президенту РК



0% женщин возглавляют акиматы областей и городов республиканского значения

За всю историю Независимости единственной женщиной, занимавшей пост Акимата области, является Гульшара Абдыкаликова. Она занимала пост Акимата Кызылординской области в период с 28 марта 2020 года по 7 апреля 2022 года.

3.3 Представительная ветвь власти

Гендерный паритет в представительной власти является неотъемлемым элементом демократического устройства общества и важным условием для обеспечения справедливого политического представительства. Гендерный баланс в представительной ветви власти, отражающий в максимально возможной мере реальную структуру населения, в значительной мере способствует учёту интересов всех социальных групп. Отсутствие баланса, напротив, ведёт к односторонним решениям, которые могут игнорировать потребности значительной части общества. Кроме того, гендерный баланс в органах власти усиливает легитимность демократических институтов и способствует устойчивому развитию.

Межпарламентский союз определил, что 30 % женщин в парламенте является критическим порогом для значительного влияния на политику. Если порог не достигается и составляет менее 30 %, женщины остаются в меньшинстве, что не позволяет им системно влиять на политику. При достижении и превышении 30 % и более – это реальный путь к равенству мужчин и женщин на законодательном уровне.

3.3.1 Парламент РК

Рисунок 44. Доля женщин-депутатов в двух палатах парламента РК



Несмотря на действующую законодательную норму о 30% квоте в избирательных списках, на уровне реальных депутатских портфелей в

Мажилисе РК доля женщин практически в два раза меньше. Это обстоятельство может быть объяснено четырьмя факторами.

- ❖ норма регулирует только долевое соотношений избирательных списков, но не распространяется на депутатские портфели.
- ❖ 30% квота «размывается» на 3 категории граждан: женщины, молодежь и лица с инвалидностью.
- ❖ состав депутатов Мажилиса формируется по смешанной избирательной системе.
- ❖ по разным причинам депутаты, получившие мандат по партийному списку, могут слагать свои полномочия – добровольно или по решению политической партии. Политическая партия принимает решение о замене депутата, при этом гендерный фактор не обязательно будет учтен.

Среди депутатов Мажилиса РК, избранных по партийным спискам, доля женщин составляет 21 % (14 из 69 человек). Среди депутатов, избранных по одномандатным округам, доля женщин значительно ниже – всего 7 % (две из 29 человек).

Среди сенаторов, избранных косвенным голосованием, женщины представлены на уровне 20 % (восемь из 40 человек). Среди сенаторов, назначенных Президентом доля женщин составляет 20 % (2 из 10 человек).

В структуре руководства обеих палат Парламенты квота в 30% выдержана. В руководстве нижней палаты доля женщин 33 % (одна из трех человек), аналогичная картина и в верхней палате – 33 % (одна из трех человек).

Совокупная доля женщин среди председателей профильных комитетов палат Парламента – 30%. Среди председателей профильных комитетов нижней палаты (всего семь профильных комитетов) женщины занимают 43 % (три из семи должностей), что является достаточно высоким показателем. В верхней палате нет ни одной женщины среди председателей профильных комитетов (ноль из шести).

При этом необходимо отметить, что ни разу в истории Независимости женщина не занимала пост Спикера Мажилиса РК. В истории Сената РК в течение года (март 2019 – май 2020 гг.) должность Председателя занимала Назарбаева Д.Н. Это назначение стало историческим

прецедентом, но не положило начало устойчивой тенденции к расширению женского участия на высших парламентских позициях.

3.3.2 Маслихаты областей и городов республиканского значения

10% Председателей маслихатов областей и городов республиканского значения являются женщинами

Рисунок 45. Доля женщин-депутатов областных маслихатов регионов Казахстана – областей, столицы и городов республиканского значения



Таблица 7. Доля женщин-депутатов в маслихатах областей и городов республиканского значения

| | Общее количество депутатов | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) |
|---------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| г.Астана | 33 чел. | 23 чел. (70 %) | 10 чел. (30 %) |
| г.Алматы | 42 чел. | 32 чел. (86 %) | 10 чел. (24 %) |
| г.Шымкент | 32 чел. | 28 чел. (81 %) | 6 чел. (19 %) |
| Область Абай | 29 чел. | 23 чел. (79 %) | 6 чел. (21 %) |
| Акмолинская область | 32 чел. | 28 чел. (87,5 %) | 4 чел. (12,5 %) |
| Актюбинская область | 32 чел. | 23 чел. (72 %) | 9 чел. (28 %) |
| Алматинская область | 38 чел. | 30 чел. (79 %) | 8 чел. (21 %) |

Продолжение

| | Общее количество депутатов | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) |
|------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Атырауская область | 30 чел. | 23 чел. (77 %) | 7 чел. (23 %) |
| ВКО | 32 чел. | 23 чел. (72 %) | 9 чел. (28 %) |
| Жамбылская область | 36 чел. | 27 чел. (77 %) | 9 чел. (23 %) |
| Область Жетісу | 32 чел. | 27 чел. (84 %) | 5 чел. (16 %) |
| ЗКО | 30 чел. | 28 чел. (93 %) | 2 чел. (7 %) |
| Карагандинская область | 37 чел. | 31 чел. (84 %) | 6 чел. (16 %) |
| Костанайская область | 32 чел. | 24 чел. (75 %) | 8 чел. (25 %) |
| Кызылординская область | 32 чел. | 29 чел. (91 %) | 3 чел. (9 %) |
| Мангистауская область | 31 чел. | 26 чел. (84 %) | 5 чел. (16 %) |
| Павлодарская область | 32 чел. | 20 чел. (62,5 %) | 12 чел. (37,5 %) |
| СКО | 30 чел. | 22 чел. (73 %) | 8 чел. (27 %) |
| Туркестанская область | 46 чел. | 40 чел. (87 %) | 6 чел. (13 %) |
| Область Улытау | 19 чел. | 13 чел. (68 %) | 6 чел. (32 %) |

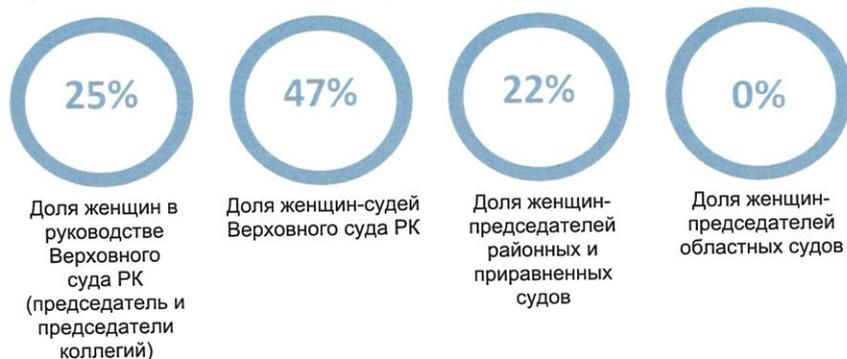
Текущая статистика позволяет обратить внимание на следующие моменты.

- ❖ Средний показатель доли женщин в составе маслихатов составляет 21%
- ❖ Самые высокие доли депутатов-женщин зафиксированы в Павлодарской области (37,5 % – 12 женщин из 32 депутатов), Улытау (32 % – 6 женщин из 19 депутатов) и Астане (30% – 10 женщин из 33 депутатов)
- ❖ Самые малые доли депутатов-женщин зафиксирована в Западно-Казахстанской области (7 % – две женщины из 30 депутатов) и в Кызылординской области (9 % – три женщины из 32 депутатов).
- ❖ На 2025 год всего две женщины занимают пост председателя маслихата на уровне области: Г.Суентаева (Актюбинская область) и Г.Тойлыбаева (Жетысуская область).

3.4 Судебная ветвь власти

3.4.1 Судебные органы

Рисунок 46. Доля женщин в судебной системе РК



- ❖ **Верховный суд.** Из 51 члена Верховного суда 27 человек (52,9 %) являются мужчинами, 24 человека (47,1 %) – женщинами. В 2025 году председателем судебной коллегии по уголовным делам Верховного суда назначена женщина. За всю историю Независимости женщина никогда не занимала должность Председателя Верховного суда.
- ❖ **Областные и приравненные к ним суды.** Должностные позиции Областных и приравненных к ним судов относятся к числу высших руководящих позиций в судебной системе и играют ключевую роль в формировании судебной практики, распределении ресурсов и принятии управленческих решений. Уровень гендерного представительства на этих позициях является важным индикатором того, насколько судебная система открыта к продвижению женщин на высшие управленческие роли. Кроме того, наличие женщин на таких должностях может способствовать усилению гендерной чувствительности правосудия.
- ❖ В гендерном разрезе из общего числа судей областных судов 224 (51,5 %) являются мужчинами, 211 (48,5 %) – женщинами (из них 13 – председатели судебных коллегий). Число женщин, возглавляющих судебные коллегии, составило 23,5 % от числа всех председателей коллегий областных судов (из 55).

- ❖ **Районные и приравненные к ним суды.** В гендерном разрезе из общего числа судей районных судов 1050 (56 %) являются женщинами (из них 81 – председатели судов), 824 – мужчинами (44 %).
- ❖ **Судебные коллегии.** Доля женщин- председателей судебных коллегий – 24% (14 из 57 человек).
- ❖ **Высший судебный совет РК.** ВСС РК принимает решения о назначении и продвижении судей. Гендерный состав самого Совета влияет на восприятие справедливости и равного доступа к карьерному росту в судебной системе.
- ❖ Доля женщин в составе ВСС РК составляет 36 % (4 из 11 человек). Для руководства аппарата характерен гендерный паритет (50/50). На уровне руководителей отделов доля женщин составляет 57% (4 женщины, 3 мужчины).

3.4.2 Генеральная прокуратура РК

Генеральная прокуратура Казахстана является центральным органом, осуществляющим высший надзор за точным и единообразным соблюдением законов на территории страны. Основные задачи прокуратуры включают защиту прав и свобод человека и гражданина, обеспечение верховенства закона и укрепление правопорядка. В ее полномочия входит надзор за законностью действий государственных органов, следствие и дознание по ряду уголовных дел, участие в судебных процессах, представление интересов государства, а также координация деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью и коррупцией.

0% женщин занимали пост
Генерального прокурора РК
и его заместителей
в истории Независимого Казахстана

Таблица 8. Доля женщин, занимающих руководящие позиции в Генеральной прокуратуре Казахстана

| Генеральный прокурор РК | | Руководство ГП РК | | Руководители служб, департаментов и управлений ГП РК | | Руководители комитетов ГП РК | |
|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|-------------------|------------------------------|-------------------|
| Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) |
| 1 чел. (100%) | 0 чел. (0%) | 6 чел. (100%) | 0 чел. (0%) | 12 чел. (86%) | 2 чел. (14%) | 2 чел. (100%) | 0 чел. (0%) |

3.4.3 Конституционный суд РК

Конституционный суд Республики Казахстан¹⁰³ не является частью судебной системы, это высший орган конституционного контроля, основной задачей которого является обеспечение верховенства

Суд рассматривает вопросы соответствия законов и иных нормативных правовых актов Конституции, разрешает споры о компетенции между государственными органами, а также дает официальное толкование Конституции.

Таблица 9. Представленность женщин в составе и руководстве Конституционного суда Казахстана

| Председатель КС РК | | Судьи КС РК | | Руководители Аппарата КС РК | | Руководители отделов КС РК | |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) |
| 0 чел. (0%) | 1 чел. (100%) | 7 чел. (78%) | 2 чел. (22%) | 2 чел. (67%) | 1 чел. (33%) | 0 чел. (0%) | 6 чел. (100%) |

3.5 Профессиональная и общественная деятельность

3.5.1 Политические партии РК

Вовлечение женщин в политическую деятельность и членство в политических партиях играет ключевую роль в обеспечении устойчивой демократии и сбалансированного представительства интересов всего общества. Женщины составляют как минимум половину населения

страны, и их активное участие в политике способствует более полному учету разнообразных взглядов, жизненного опыта и потребностей.

Присутствие женщин в политических партиях расширяет возможности для развития женского лидерства и вдохновляет новые поколения девушек участвовать в общественной жизни. Партии, включающие женщин в свои ряды, обладают более высоким доверием со стороны населения. Участие женщин в партийной системе не только укрепляет демократические институты, но и делает политические процессы более справедливыми, представительными и ориентированными на устойчивое развитие.

Рисунок 47. Наличие политического крыла в политических партиях



3.5.2 Государственная служба

Реализация прав женщин на государственную службу – это не только вопрос справедливости, но и необходимое условие эффективного государственного управления. Обеспечение равных возможностей при приеме на работу, продвижении по службе и участии в руководстве государственных органов усиливает доверие к институтам власти и служит примером соблюдения принципов гендерного равенства в обществе в целом.

Рисунок 48. Доля женщин в разрезе различных категорий государственных служащих в Казахстане (данные 2023 года)



3.5.3 Дипломатическая служба

Карьера на дипломатической службе является одной из самых недостижимых для казахстанских женщин.

В то же время, вовлечение женщин на дипломатические должности – в качестве руководителей комитетов, департаментов, управлений и служб МИД РК, а также загранучреждений МИД РК – имеет важное значение для формирования сбалансированной и представительной внешней политики. Кроме того, присутствие женщин-дипломатов укрепляет имидж страны как государства, приверженного принципам равенства и прав человека.

Рисунок 49. Доля женщин-руководителей в структуре МИД РК



Рисунок 50. Доля женщин на руководящих позициях в загранучреждениях РК



Рисунок 51. Доля женщин в составе дипломатического персонала Представительства РК при ООН



3.5.4 Уполномоченный по правам человека в РК

Гендерный баланс в сфере управления процессами защиты прав человека имеет принципиальное значение для обеспечения инклюзивного, справедливого и всестороннего подхода к правозащитной деятельности. Женщины и мужчины сталкиваются с различными формами дискриминации, насилия и нарушений прав, поэтому присутствие женщин в руководстве таких институтов позволяет учитывать широкий спектр социального опыта и потребностей. Гендерный баланс в структурах, фокусирующихся на защите и представлении прав человека делает правозащитные органы более чувствительными и эффективными в реагировании на вызовы.

0% женщин на позициях
Уполномоченного по правам
человека, руководителя и
заместителей Национального
центра по правам человека

Таблица 10. Доля женщин на руководящих позициях в правозащитном институте Казахстана

| Уполномоченный по правам человека в РК | | Руководство НЦ по правам человека | | Региональные представители Уполномоченного по правам человека в РК | | Руководители отделов НЦ по правам человека | |
|--|-------------------|-----------------------------------|-------------------|--|-------------------|--|-------------------|
| Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) | Мужчины (чел., %) | Женщины (чел., %) |
| 1 чел. (100%) | 0 чел. (0%) | 3 чел. (100%) | 0 чел. (0%) | 15 чел. (75%) | 5 чел. (25%) | 3 чел. (75%) | 1 чел. (25%) |

Помимо Уполномоченного по правам ребенка, в Казахстане работают другие омбудсмены, в частности:

- ❖ Уполномоченный по правам ребенка (Динара Закиева);
- ❖ Уполномоченный по правам социально уязвимых категорий населения при президенте Республики Казахстан (Сейтжан Кенжегул);
- ❖ Уполномоченный по защите прав предпринимателей Казахстана (Канат Нуров).

Резюме

Современная государственность не может быть устойчивой без равного участия мужчин и женщин в политических процессах. Представленные данные представляют собой не просто сухую статистику, а социальный портрет страны, где права провозглашены, но участие – ограничено. Женщины, составляющие половину

населения Казахстана, остаются недостаточно представленными в структурах власти, особенно в стратегических и силовых блоках.

Анализ показывает, что архитектура принятия решений в Казахстане сохраняет выраженную вертикаль власти с доминированием мужчин. Женщины составляют менее пятой части в составе Правительства и практически не представлены в таких стратегически значимых институтах, как Совет Безопасности, Администрация Президента и Генеральная прокуратура. В парламенте женское участие обеспечивается квотами, но в силу влияния ряда факторов, представленность женщин недостаточна. Женщины не возглавляли ни одну из палат Парламента, не стоят у руля политических партий, не представлены на ключевых дипломатических направлениях.

Тем не менее ошибочным будет отрицать достигнутый в стране прогресс. Казахское законодательство гарантирует мужчинам и женщинам равные права и не содержит никаких дискриминационных норм по признаку пола, что представляется крайне важным достижением. Постепенно, но устойчиво растёт число женщин в судебной системе. Женщины представлены в роли омбудсмена по правам ребёнка, участвуют в Национальном курултае, численно усиливаясь с каждой ротацией. Это говорит о том, что общественный запрос на расширение женского представительства существует и процесс его реализации обладает серьёзным потенциалом.

В то же время, обращает на себя внимание тот факт, что женщинам традиционно делегируются только социальные и гуманитарные сферы. Экономика, безопасность, внешняя политика – остаются все еще «мужскими сферами». Такая сегрегация сфер ответственности закрепляет не только стереотипы, но и системную неэффективность, в том числе препятствуя росту уровня позитивности казахстанского имиджа на международном уровне.

Таким образом, перед Казахстаном стоит вызов: не только формировать равные условия, но и стимулировать движение к достижению гендерного паритета, преобразовывать культурные нормы и прилагать усилия по обеспечению большей вовлеченности женщин в процессы политического участия.

Индекс политических амбиций женщин в Казахстане

IV. Индекс политических амбиций женщин в Казахстане

В 2024 году Институтом общественной политики партии AMANAT был разработан Индекс политических амбиций женщин в Казахстане. Это показатель, отражающий готовность и стремление женщин к активному участию в политической жизни страны. Индекс является комбинированным показателем и состоит из 5 субиндексов:

- ❖ электоральная активность
- ❖ интерес к политике
- ❖ гражданское участие
- ❖ оценка возможностей в политике
- ❖ отношение к увеличению женщин-политиков

4.1 Результаты первого замера

Результат первого исследования зафиксировал показатель индекса на уровне **55,91 балла**.

Таблица 11. Показатели Индекса среди женщин (соц-демографические разрезы)

| | Электоральная активность | Интерес к политике | Гражданское участие | Возможности в политике | Отношение к увеличению числа женщин- политиков | ИНДЕКС |
|---------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|---|--------------|
| Woman | 6,36 | 4,11 | 3,99 | 6,39 | 7,10 | 55,91 |
| 18-29 | 6,84 | 4,23 | 3,66 | 6,18 | 7,28 | 56,38 |
| 30-45 | 6,16 | 3,89 | 4,60 | 6,70 | 7,30 | 57,28 |
| 46-60 | 6,42 | 4,06 | 3,87 | 6,14 | 6,99 | 54,93 |
| 61 + | 6,30 | 4,59 | 3,11 | 6,47 | 6,59 | 54,12 |
| Низкий доход | 6,46 | 4,07 | 3,91 | 6,77 | 7,04 | 56,48 |
| Средний доход | 6,52 | 4,01 | 3,83 | 6,04 | 7,05 | 54,89 |
| Высокий доход | 5,79 | 4,51 | 5,16 | 7,25 | 7,48 | 60,38 |

Продолжение

| | Электоральная активность | Интерес к политике | Гражданское участие | Возможности в политике | Отношение к увеличению числа женщин- политиков | ИНДЕКС |
|--|-----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|---|--------------|
| Основное среднее | 5,82 | 4,14 | 3,15 | 7,15 | 6,62 | 53,74 |
| Среднее специальное (ТиПО, колледж, техникум) | 5,95 | 3,90 | 3,42 | 6,23 | 6,97 | 52,96 |
| Незаконченное высшее (3 курса ВУЗ) | 6,23 | 4,73 | 4,77 | 6,61 | 6,80 | 58,28 |
| Высшее | 6,95 | 4,16 | 4,69 | 6,27 | 7,44 | 59,04 |
| Город | | | | | | |
| Город | 5,96 | 3,96 | 4,64 | 6,24 | 7,22 | 56,02 |
| Село | | | | | | |
| Село | 7,02 | 4,36 | 2,94 | 6,66 | 6,91 | 55,79 |
| Север | | | | | | |
| Север | 5,51 | 3,26 | 4,45 | 6,53 | 7,35 | 54,21 |
| Юг | | | | | | |
| Юг | 6,99 | 4,45 | 3,57 | 6,56 | 7,00 | 57,14 |
| Запад | | | | | | |
| Запад | 6,53 | 4,31 | 3,36 | 6,56 | 6,96 | 55,41 |
| Восток | | | | | | |
| Восток | 6,99 | 4,04 | 3,58 | 6,74 | 6,74 | 56,16 |
| Центр | | | | | | |
| Центр | 7,06 | 4,07 | 3,90 | 6,82 | 7,82 | 59,33 |
| г. Астана | | | | | | |
| г. Астана | 5,64 | 3,27 | 5,19 | 3,97 | 7,32 | 50,79 |
| г. Алматы | | | | | | |
| г. Алматы | 4,97 | 5,56 | 7,04 | 6,73 | 6,39 | 61,38 |
| г. Шымкент | | | | | | |
| г. Шымкент | 7,12 | 3,97 | 1,70 | 5,82 | 7,18 | 51,57 |
| 3 мегаполиса | | | | | | |
| 3 мегаполиса | 5,91 | 4,28 | 4,65 | 5,49 | 6,97 | 54,63 |
| Казах | | | | | | |
| Казах | 6,88 | 4,14 | 3,61 | 6,47 | 7,14 | 56,48 |
| Русский | | | | | | |
| Русский | 4,66 | 4,05 | 5,53 | 6,05 | 6,80 | 54,17 |
| Другое | | | | | | |
| Другое | 4,95 | 3,81 | 3,50 | 6,60 | 7,51 | 52,74 |

Полученные данные позволяют сделать следующие выводы.

- ❖ Наиболее высокие показатели Индекса - среди женщин с высшим образованием (59,04 б.), с высоким уровнем дохода (60,38 б.). Политические амбиции высокие у молодых девушек (56,38 б.), в возрастной группе 30-45 лет (57,28 б.), среди казашек (56,48 б.).
- ❖ Образование расширяет возможности и мотивацию женщин к политическому участию, а экономическая независимость создает предпосылки для политической самореализации женщин.
- ❖ Высокий показатель у субиндекса по оценке отношения женщин к увеличению женщин-политиков - 71,026.
- ❖ Казахстанские женщины достаточно высоко оценивают возможности добиться успеха в политике - 63,93 б.
- ❖ Высокий показатель характерен для электоральной активности - 63,60 б.
- ❖ Интерес казахстанских женщин к политике оказался относительно невысоким и составил 41,06 б.
- ❖ Последнее место среди субиндексов занимает гражданское участие казахстанок - 39,90 баллов из 100.
- ❖ Показатели по субиндексам свидетельствуют о сильной поддержке и приверженности казахстанских женщин идее большего женского политического представительства. Высокие оценки своих возможностей добиться успеха в политике свидетельствует о наличии уверенности и мотивации среди женщин к политической самореализации.
- ❖ При этом, на фоне сравнительно высокой электоральной активности фиксируемый низкий показатель по субиндексу гражданского участия может указывать на то, что казахстанские женщины не полностью вовлечены в политический процесс и не чувствуют, что их голоса и мнения имеют значение. Это, в свою очередь, требует развития их общественной и политической вовлеченности вне рамок электоральной активности.

4.2 Особенности политического участия по макрорегионам

Уровень политических амбиций женщин в Казахстане варьируется в зависимости от региона. Существует ряд факторов, которые могут объяснить эти различия, такие как культурные нормы, уровень образования, экономическое развитие и политический климат.

Низкий интерес к политике, но высокое гражданское участие и поддержка женщин-политиков **в северных регионах.**

Факторы влияния:

- Сильная традиция активизма и участия в общественных делах.
- Культурные нормы, поощряющие участие женщин в общественной жизни.

В западных и южных регионах высокий интерес к политике, но низкая электоральная активность, гражданское участие и поддержка женщин-политиков.

Факторы влияния:

- Недоверие к избирательной системе и политическим институтам.
- Сильное влияние традиционных гендерных ролей.

В восточных регионах высокие оценки возможностей женщин в политике и электоральная активность, но интерес и участие ниже средних по стране.

Факторы влияния:

- Сильная поддержка государственных инициатив по расширению участия женщин в политике.
- Низкий уровень осведомленности о политических вопросах.

Самый высокий уровень политических амбиций среди женщин в **центральных регионах.**

Факторы влияния:

- Более высокий уровень образования и экономического развития.
- Сильные традиции женского лидерства.
- Благоприятный политический климат для участия женщин в политике.

В мегаполисах крайне низкая электоральная активность, но высокое гражданское участие в городах Алматы и Астана.

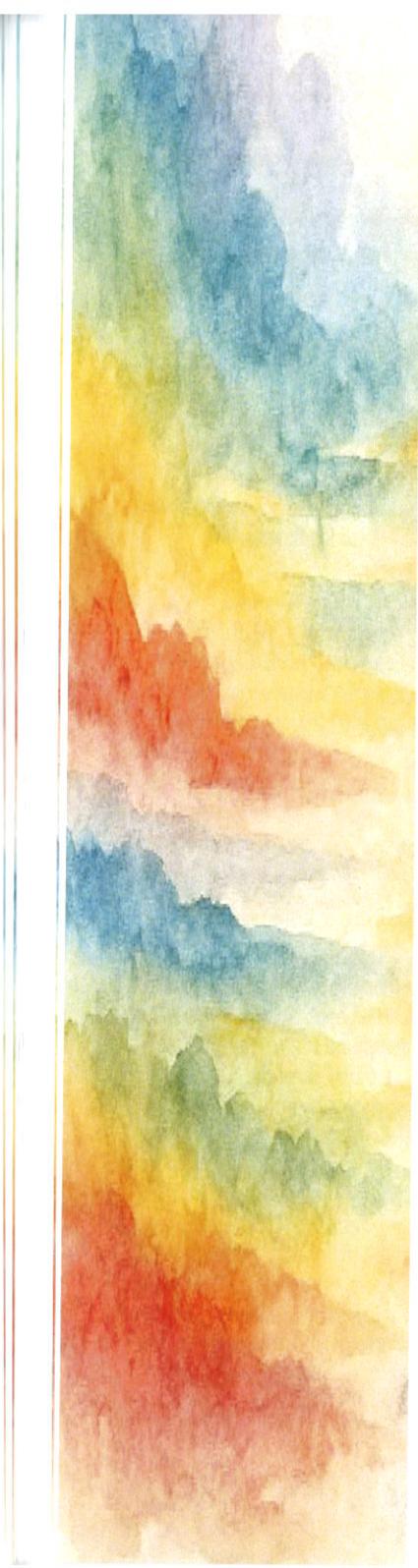
Факторы влияния:

- Высокий уровень занятости и ограниченное время для участия в выборах.
- Чувство отчуждения от политической системы.
- Альтернативные формы политического участия, такие как активизм и гражданское общество.

Резюме

Полученные в рамках Индекса политических амбиций женщин в Казахстане данные демонстрируют парадокс: женщины декларируют высокую готовность к участию в политике и поддерживают идею увеличения женского представительства, но при этом демонстрируют сравнительно низкий уровень вовлечённости в практическое политическое действие. Это расхождение можно интерпретировать как результат конфликта между внутренней субъективной готовностью и внешними ограничениями: институциональными, культурными, психологическими. Женщины, особенно молодые и образованные, готовы заявлять о себе, но политическое поле остаётся для них либо закрытым, либо отчуждённым.

Не менее показательной является региональная мозаика результатов. Центр страны демонстрирует наивысшие показатели – здесь, по-видимому, сосредоточено ядро женского лидерства, способного трансформировать личные амбиции в политическое действие. Север – более традиционен, но дисциплинирован с точки зрения электоральной активности, тогда как юг и запад – полны потенциала, но фрагментированы в своих стратегиях участия. Интерес вызывает ситуация в мегаполисах: высокий уровень гражданской вовлечённости и социального капитала не конвертируется в институциональное участие. Это может быть следствием не только кризиса доверия к политическим институтам, но и поиска альтернативных каналов влияния – через волонтерство, урбанизм, социальные движения. Таким образом, политическая активность женщин в мегаполисах приобретает «гибридные формы», выходящие за пределы формальной политики.



Женщины в корпоративном секторе

V. Женщины в корпоративном секторе

Гендерное разнообразие в корпоративном управлении – это не просто этический императив, а фактор, влияющий на качество решений, устойчивость компаний и их адаптивность к изменениям.

Организации вроде McKinsey, Harvard Business Review, Всемирного банка и OECD неоднократно показывали, что компании с участием женщин в руководстве чаще демонстрируют высокую прибыльность, лучшую управленческую культуру и большую ориентацию на ESG-показатели. Кроме того, разнообразие помогает избежать «группового мышления» и снижает риск стратегических просчетов.

Почему вовлечение женщин в управление бизнес процессами件 полезно.

Рост прибыли. Десятилетие исследований McKinsey и LeanIn.org предоставило ключевые статистические данные, которые демонстрируют четкую взаимосвязь между организационным разнообразием и финансовыми показателями. В частности, компании со значительной долей женщин в исполнительных комитетах показали, что прибыль на акционерный капитал на 47 процентов выше, чем компании без женщин-руководителей. Кроме того, компании, которые входят в верхние 25% по гендерному разнообразию, на 27% чаще превосходят свои средние показатели по отрасли с точки зрения прибыльности. И наоборот, компании, входящие в нижние 25% по гендерному разнообразию, значительно чаще показывают худшие финансовые результаты по сравнению со своими коллегами по отрасли

Гибкость мышления. Включение разнообразия в состав советов директоров и команд руководителей открывает компаниям доступ к новым кадрам и повышает инновационность и эффективность, используя сильные стороны различных команд. Разнородные команды, в которые входят люди разного происхождения, пола, опыта и точек зрения, лучше подготовлены к тому, чтобы бросить вызов традиционному мышлению и поощрять инновационное решение проблем. Исследования неизменно показывают, что такие группы с большей вероятностью будут генерировать инновационные решения, чем однородные группы. Принимая во внимание разнообразие, компании раскрывают потенциал для разработки инновационных продуктов, услуг и бизнес-подходов,

повышая свои конкурентные преимущества и адаптивность в динамичной рыночной среде.

Экономический рост. Экономическое обоснование гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин непосредственно влияет на рост ВВП и общее экономическое развитие. Достижение гендерного равенства имеет решающее значение не только потому, что оно является справедливым, но и потому, что оно существенно влияет на экономические показатели страны. Гендерное равенство на рабочем месте связано с несколькими ключевыми преимуществами: повышением производительности труда в стране и экономического роста, повышением эффективности работы организации, расширением возможностей компаний по привлечению и удержанию талантливых специалистов и улучшением репутации организации.

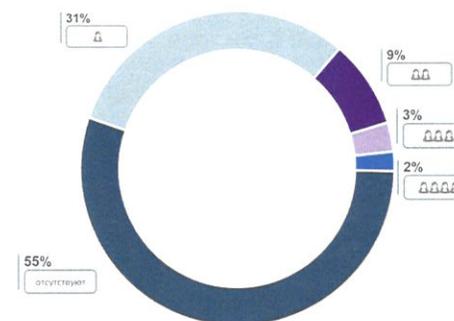
Согласно данным, представленным в Отчете о гендерном разнообразии в советах директоров и женщинах в руководстве крупнейших компаний Республики Казахстан «Женщины в Совете директоров» (Арай Серикжанова, 2025).² В сфере корпоративного управления крупнейших казахстанских компаний представленность женщин в советах директоров и на руководящих позициях представляет собой сложную, но постепенно меняющуюся картину.

Общее число женщин на ключевых позициях, таких как председатели советов директоров, остается заметно низким: женщины занимают всего 3% этих ролей по сравнению с общемировым показателем в 9,1%, о котором сообщает Всемирный индекс MSCI.

По состоянию на 2025 год в советах директоров крупных казахстанских компаний в общей сложности 42 женщины. Более пристальный взгляд на распределение этих ролей в советах директоров показывает, что в 55% компаний в советах директоров нет женщин, в 31% – одна женщина, в 9% – две женщины, в 3% – три женщины и только в 2% – четыре женщины.

² Исследование фокусировалось на составах советов директоров и руководящих команд крупнейших корпораций Казахстана, от небольших фирм с 40 сотрудниками до крупных предприятий с более чем 260 000 сотрудников, что в общей сложности составляет 650 867 сотрудников. Большинство этих компаний являются частными (82%), а остальные (18%) являются публичными. Подробнее см. Женщины в Совете директоров: отчет о гендерном разнообразии в советах директоров и женщинах в руководстве крупнейших компаний Республики Казахстан.

Рисунок 52. Доля и количество женщин в совете директоров крупных казахстанских компаний



Тем не менее, гендерное разнообразие советов директоров в Казахстане несколько улучшилось: представленность женщин увеличилась с 10% в 2020 году до 14% в 2025 году. Этот прогресс отражает медленный, но позитивный сдвиг в сторону большей гендерной инклюзивности. Несмотря на небольшой прогресс, все еще есть много возможностей для улучшения разнообразия руководства. В 2025 году женщины занимают 16% руководящих позиций, что лишь незначительно больше, чем 15% в 2020 году³. Это подчеркивает текущие проблемы и необходимость значительных усилий для достижения гендерного равенства в крупнейших компаниях Казахстана.

Таблица 12. 2020 vs 2025: Сравнительное гендерное распределение в советах директоров в различных секторах экономики

| | 2020 | | 2025 | |
|-------------------|------|-----|------|-----|
| Энергетика | 13% | 87% | 17% | 83% |
| Финансовые услуги | 9% | 91% | 15% | 85% |
| Материалы | 16% | 84% | 13% | 87% |
| Промышленность | 5% | 95% | 7% | 93% |
| Другие | 10% | 90% | 11% | 89% |

³ Данные по 2020 году отражены в докладе KPMG в Центральной Азии «Гендерное разнообразие в топ-менеджменте казахстанских компаний»

Доля женщин в советах директоров компаний сектора Энергетики выросла с 13% до 17%, что отражает улучшение на 4%. Это изменение свидетельствует об успехе инициатив, направленных на повышение гендерного разнообразия в секторе.

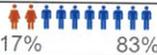
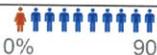
В Финансовых услугах также наблюдался значительный рост: представленность женщин в советах директоров увеличилась с 9% до 15%, что свидетельствует о росте на 6% за этот период.

Несмотря на небольшое улучшение в Промышленном секторе с 5% до 7%, он по-прежнему остается сектором с наименьшей представленностью женщин, что подчеркивает важность активизации усилий по обеспечению разнообразия.

В категории «Прочие» зафиксирован незначительный рост с 10% до 11%, что свидетельствует о постепенном прогрессе.

В то же время, за последние пять лет представленность женщин в советах директоров и на руководящих должностях в различных отраслях продемонстрировала не только успехи, но и неудачи. Так в секторе «Материалы» наблюдался спад, при этом представленность женщин снизилась с 16% до 13%. Это снижение на 3% подчеркивает необходимость разработки целенаправленных стратегий для противодействия потенциальным отраслевым проблемам, которые могут стать причиной такого спада.

Таблица 13. 2020 vs 2025: гендерное распределение на руководящих позициях в компаниях различных секторов экономики (генеральные директора, члены исполнительного органа)

| | 2020 | 2025 |
|-------------------|--|---|
| Энергетика |  17% 83% |  10% 90% |
| Финансовые услуги |  25% 75% |  24% 76% |
| Материалы |  12% 88% |  18% 82% |
| Промышленность |  26% 74% |  14% 86% |
| Другие |  5% 95% |  18% 82% |

Распределение руководящих ролей в Энергетике привело к значительному сокращению доли женщин в руководстве – с 17% до 10%. В отличие от этого, сектор

Финансовые услуги сохранил почти стабильные показатели, незначительно снизившись с 25% до 24%, что свидетельствует о необходимости продолжения текущих усилий по поддержке гендерного разнообразия для предотвращения спада.

С 2020 по 2025 год доля женщин-лидеров в секторе «Материалы» Казахстана увеличилась с 12% до 18%. Этот рост может быть связан с расширением сектора и новыми инвестициями, которые привели к более инклюзивной практике лидерства.

Промышленный сектор пережил серьезный спад, когда представленность женщин сократилась с 26% до 14%.

Значительный рост доли женщин-руководителей с 5% до 18% в секторе «Другие» связан с увеличением числа компаний, включенных в эту категорию.

Резюме

Несмотря на позитивные изменения, проблема «стеклянного потолка» остаётся актуальной для корпоративного сектора Казахстана. Этот феномен отражает невидимые, но устойчивые барьеры, ограничивающие карьерный рост женщин на высшие управленческие позиции, даже при наличии у них соответствующей квалификации, опыта и мотивации. Низкий процент женщин на ключевых позициях – таких как председатели советов директоров и генеральные директора – свидетельствует не столько о дефиците кадровых ресурсов, сколько о существующих институциональных и культурных препятствиях. Гендерные стереотипы, отсутствие систем наставничества, несбалансированное распределение домашних обязанностей и ограниченный доступ к неформальным сетям влияния создают асимметрию возможностей, которую невозможно преодолеть лишь нормативными мерами. Преодоление стеклянного потолка требует комплексных стратегий, включая изменение корпоративной культуры, внедрение политики равного доступа к лидерским позициям и целевую поддержку карьерного роста женщин.

Гендерная тематика в общественно-политическом и культурном дискурсах

VI. Гендерная тематика в общественно-политическом и культурном дискурсах

Дискурс и практика находятся в отношениях взаимного влияния, но в контексте гендерного равенства в Казахстане особенно заметна регулятивная сила дискурса: он задаёт рамки допустимого, определяет, какие формы поведения и высказывания считаются «нормальными», «приемлемыми» или «опасными». Именно дискурс конструирует то, что воспринимается как «естественное» – например, представление о том, что забота, компромиссность и отказ от амбиций «присущи» женщине. Эти языковые конструкции не только отражают существующие практики, но и воспроизводят их, делая их устойчивыми и невидимыми. В то же время новые практики – акции, самоорганизация, правовые искажения норм — могут провоцировать сдвиг в дискурсе, но только тогда, когда сопровождаются символической артикуляцией, то есть когда получают язык, образы и признание в публичном поле. Следовательно, продвижение к гендерному равенству возможно лишь при одновременном изменении как социальных практик, так и языковых форм, в которых эти практики оформляются и осмысляются.

Для получения представления об образе женщины в казахстанском информационном пространстве Институтом общественной политики партии AMANAT было проведено исследование с использованием Google и ключевых слов «гендерное» (равенство, стереотипы, предрассудки, дискриминация), «гендерлік» (теңдік, әйел құқығы). Рассматриваемый период: 2020-2024 годы.

Рисунок 53 – Гендерные стереотипы в медиа на казахском языке



6.1 Особенности казахстанского общественно-политического гендерного дискурса

В последние годы гендерная тематика в публичном поле Казахстана проявлялась не столько как сфера консенсуса, сколько как пространство риторических столкновений, символических утверждений и стратегической тишины. В период 2023–2025 годов в дискурсивной среде отчётливо оформились несколько устойчивых сюжетов, в которых гендер воспринимается не как нейтральная категория социальной организации, а как маркер идеологической принадлежности, угрозы или лояльности к норме. Гендерный вопрос в Казахстане выступает скорее, как индикатор границ допустимого, чем как предмет прагматического решения.

На уровне официальной риторики гендерная тематика подается через язык прогресса, развития и соответствия международным обязательствам. Ключевыми выражениями являются «усиление роли женщин в экономике», «повышение представленности женщин в органах власти», «улучшение позиций Казахстана в глобальных индексах». Эти фразы регулярно появляются в официальных выступлениях, текстах госпрограмм и международных отчётах. В то же время, почти всегда такая риторика сопровождается обязательным оговорочным блоком, в котором подчёркивается верность «национальным традициям» и «ценностям семьи». Таким образом, за видимым продвижением темы проглядывает риторическая страховка от возможной радикализации повестки, где традиция выступает как предел допустимого гендерного равенства.

Показательно, что в текстах и выступлениях официальных лиц редко звучат слова «феминизм», «гендерное насилие» или «репродуктивные права». Большую устойчивость демонстрируют такие конструкции, как «поддержка женского предпринимательства», «признание вклада женщин в развитие страны» и «женщины-лидеры в социальной сфере». Это демонстрирует, что официальный дискурс склонен легитимизировать только те формы женской активности, которые не конфликтуют с символической ролью женщины как хранительницы стабильности.

В казахстанских медиа, особенно государственных и мейнстримных, гендерная повестка представлена преимущественно через позитивные

истории успеха. Женщина, добившаяся высот в бизнесе, женщина, посвятившая себя благотворительности, женщина, возглавившая сельскую школу – всё это примеры типичных сюжетов, активно тиражируемых в официальных СМИ. Такие истории выполняют роль «витрины равенства», подчёркивая, что женщина может быть реализованной, но при этом сохраняющей лояльность к базовым ожиданиям общества.

На другом полюсе дискурса – в социальных сетях и Telegram-каналах, – гендерная тематика часто становится объектом эмоционально заряженных обсуждений, где доминируют два встречных нарратива: «гендерное равенство как подрыв традиционного уклада» и «патриархат как источник ежедневного насилия».

Особенно резонансными стали случаи, связанные с насилием в семье, отказом в правосудии, фемцидами. Такие темы выносятся в публичную повестку чаще всего усилиями феминистских активисток и правозащитных проектов. Однако реакция на эти темы в комментариях, ток-шоу, обсуждениях зачастую является оборонительной или агрессивно-негативной, с риторикой в духе: «а зачем она провоцировала», «феминистки хотят разрушить семью», «раньше такого не было». Эти ответы демонстрируют, что гендер как тема – это всегда не только вопрос морали, но и вопрос идентичности.

Несмотря на малое количество каналов и социальную напряжённость, усилился дискурс, формируемый группами, отстаивающими феминистские, правозащитные и инклюзивные позиции. Основными нарративами этого поля являются: «женщина имеет право на безопасность и свободу»; «гендерное неравенство – это не частная, а общественная проблема»; «молчание – форма соучастия в насилии».

Эти высказывания звучат в перформансах, уличных акциях, социальных кампаниях, образовательных инициативах и цифровых проектах. Но что важно, их присутствие в публичном поле остается точечным и маргинализированным, как по охвату, так и по восприятию. Очень часто активистские высказывания интерпретируются как «агрессия», «провокация» или «влияние Запада». Это говорит о том, что общественно-политический дискурс в Казахстане до сих пор не признал за феминистскими и гендерно-чувствительными голосами права быть частью «нормального» публичного разговора.

Визуальное оформление гендерной тематики в Казахстане также сохраняет устойчивую двойственность. С одной стороны, образ

женщины активно используется в социальных кампаниях, отчётах и корпоративной визуальной культуре, с другой – этот образ редко выходил за рамки символической функции, подкрепляя уже устоявшиеся представления о «правильной» женской роли.

В визуальных продуктах государственных и квазигосударственных структур – плакатах, видеороликах, отчётных баннерах, – чаще всего используется образ улыбающейся, ухоженной, в меру активной, но не конфликтной женщины. Её часто изображают в роли педагога, врача, матери или «социального лидера», подчёркивая одновременно её заботливость и гражданскую ответственность.



Источник: DKnews.kz // <https://dknews.kz/ru/ekslyuziv-dk/354340-zhenshchiny-kazahstana-v-politike-biznese-i-armii>

Особенно распространённой является визуальная формула: женщина в национальном костюме на фоне юрты, или же в современном офисе – но с мягкими чертами, окружённая детьми или коллегами. Этот образ стал своего рода универсальной метафорой казахстанской модернизации без конфликта с традицией.



Контрастом к этому стали альтернативные визуальные нарративы, продвигаемые феминистскими инициативами, активистками и независимыми медиа. Здесь в кадре появляются женщины, говорящие о травме, выступающие на митингах, держащие плакаты с надписями: «Не молчи», «Я не твоя собственность», «Нет – насилию». Эти визуальные послания лишены декоративности и апеллируют к опыту боли и сопротивления. Их отличает естественность, нарочитая неотредактированность, акцент на телесности и голосе. Визуальный стиль таких кампаний часто заимствует элементы уличного искусства, цифровой графики и активистской визуальной риторики.



Эти два визуальных регистра практически не пересекаются. В официальной визуальной среде отсутствует язык травмы, а в активистской – язык празднования «успеха по правилам». Такое разъединение визуальных кодов закрепляет фрагментацию самого дискурса: женщина остается, либо иконой стабильности, либо фигурой протеста, но не полноправным актором сложной социальной реальности.

Таким образом, гендерная тематика в Казахстане представлена не как цельная и принятая всеми повестка, а как набор конкурирующих нарративов, каждый из которых отражает свою систему ценностей, ожиданий и границ. Официальный дискурс строится вокруг тем равенства без конфликта, успеха без критики и прогресса без изменений. Медийное пространство – между молчанием, ритуализированным успехом и вспышками тревожных кейсов. Гражданский активизм формирует альтернативный дискурс, но он сталкивается с символической изоляцией и риторическим противостоянием.

Главный вывод заключается в том, что гендер в Казахстане по-прежнему не является нейтральной темой – он остаётся маркером, с помощью которого определяются свои и чужие, нормальные и радикальные. Будущее этой темы зависит не только от политической воли, но и от способности общества преодолеть страх перед тем, что женщина перестанет быть «функцией», и станет полноценным субъектом в языке, политике и культуре.

6.2 Образ женщины и гендерной тематики в культурном дискурсе Казахстана

Результаты исследования Института общественной политики партии AMANAT показали, что 81,4% населения никого не считает образцом для подражания среди девушек и женщин Казахстана. Подобного мнения придерживается 77,9% женщин и 85,9% мужчин.

Ключевое значение имеет сформированный в обществе образ женщины. Следует отметить повышение внимания к гендерной тематике в Казахстане, а также смену транслируемых концепций по этому направлению в общественной повестке.

Во-первых, в академической среде проводится все больше гендерных исследований на различных ступенях образования и науки (от бакалавриата до постдокторантуры).

Благодаря интересу ученых в историю страны вводятся новые факты о выдающихся личностях-женщинах. Яркий пример – работа М-А.Сыдыкназарова об Ару Султан.

Также в ходе экспертных обсуждений наблюдается высвечивание новых проблем, как, например, меньшая упоминаемость женщин в детской литературе и учебниках по сравнению с мужчинами.

Во-вторых, в современной литературе независимого Казахстана предпринимаются шаги по продвижению нового восприятия женщин, отходу от позиции жертвы к субъектности, снятия табу с ряда тем.

Здесь можно отметить книгу «Пять лет» К.Ковязиной и «Однажды в Казахстане: история любви, одержимости и абьюза» А.Нам, сборник «Super қыз» Д.Гаплан.

В-третьих, меняется отражение гендерной тематики сферами медиа и в творчестве, что проявляется в фильмах, сериалах, работе блогеров и художников.

На смену комедии «Келинка Сабина» Н.Адамбая пришли сюжеты о несправедливости и предрассудках в отношении женщин, давлении со стороны общества. Примеры – фильм «Дәстүр» К.Бейсек (2023 год), сериал «Қашан туасың?» от А.Ильясовой и «Salem Social Media» (2024 год), комедия «Менің атым Қызболсын» М.Оспанова (2024 год).

Однако во многих кинокартинах женщины играют пассивные и второстепенные роли, права которых открыто ущемляются.

Люди искусства активно рефлексиируют над резонансными событиями, темой семейно-бытового насилия. Художники проводят выставки (выставка «Тихая комната» в г.Алматы, «Уязвима» в г. Петропавловск в 2024 году), дизайнеры привлекают внимание к проблеме через элементы модных коллекций (дизайнер одежды А.Керимбеков бренда «Qanaker» на Неделе моды в Казахстане и Центральной Азии Visa Fashion Week Almaty, май 2024 года).

Развиваются медиа для девочек и женщин («Batyr Jamal» А.Ашим; «Manshuq», главный редактор Г.Кусаинова; Telegram-канал «Auel» детской писательницы Т.Шипулиной и т.д.), женщины-блогеры поднимают гендерную тематику, включая истории про важных исторических персон (Г.Абдрашева, А.Ашим).

Актуальные данные и текущие тренды института семьи

VII. Актуальные данные и текущие тренды института семьи

Анализ официальных статистических данных, результаты социологических исследований позволяют выделить несколько тенденций.

1. Трансформация брачных установок – откладывание вступления в официальный брак и изменении гендерных ролей внутри семьи.

Стремление к финансовой стабильности и профессиональному развитию – один из факторов позднего вступления в брак. Наблюдается значительное изменение гендерных ролей внутри семьи – женщины все активнее реализуют себя в профессиональной сфере; мужчины принимают более активное участие в воспитании детей и ведении домашнего хозяйства. Результаты исследований КИОР показывают: 45,5% респондентов продолжают считать мужчин главой семьи, значительная доля опрошенных (30,2%) отмечает, что важные решения принимаются совместно⁴. Это свидетельствует о постепенном смещении парадигмы семейного лидерства к модели партнерства, в которой супруги имеют равные права и ответственность в управлении семейными делами.

Еще одним важным индикатором изменений является совместное участие в воспитании детей и выполнении домашних обязанностей. Согласно опросу⁵, 50,6% семей распределяют занятия с детьми, прогулки и проверку домашней работы равномерно между обоими родителями.

2. Репродуктивное поведение супругов. Казахстан представляет собой уникальный случай, демонстрирующий стабильный коэффициент рождаемости несмотря на стремительные изменения в институте семьи и брака. Однако текущие демографические данные свидетельствуют о возможных изменениях в этом направлении. Снижение рождаемости связано как с особенностями половозрастной структуры населения, когда в активном репродуктивном возрасте находится малочисленное поколение, родившееся в конце 90-х годов,

⁴ Социологическое исследование КИОР «Казахстанские семьи». 2024 г. Выборка – 3 000 респондентов.

⁵ Социологическое исследование КИОР «Факторы, влияющие на формирование благополучной семьи». 2024 г. Выборка – 2 400 респондентов

так и с изменением репродуктивных установок женщин, стремящихся к малодетности (1–2 ребенка). 51,3% респондентов заявили, что не планируют иметь детей в будущем, ограничиваясь уже имеющимися. Дополнительно 3,9% придерживаются установки «чайлдфри», то есть осознанного отказа от деторождения⁶.

Еще одна важная демографическая тенденция – позднее материнство. Уровень подготовки к планированию беременности и родам остается низким, 30% респондентов не осознают важность медицинского обследования⁷. Наблюдается снижение использования контрацептивов, а также рост числа аборт. Однако отмечается уменьшение заболеваемости инфекциями, передающимися половым путем.

На фоне снижения рождаемости за последние два года также наблюдается рост случаев бесплодия как среди женщин, так и среди мужчин.

3. Осознанное и ответственное родительство остаётся важным аспектом семейной политики и общественного развития, поскольку именно в семье формируется личность ребёнка. В Казахстане этот принцип глубоко укоренён в традиционных семейных ценностях: 61,4% казахстанцев считают родительскую роль главным приоритетом в жизни, а ещё 29,2% признают её одним из важнейших аспектов. Кроме того, 38,7% респондентов назвали детей ключевой семейной ценностью, подчёркивая значимость воспитания в общественном сознании⁸.

4. В обществе наблюдается сдвиг семейных ценностей от традиционных форматов к эмоционально ориентированным. Значительное большинство респондентов (62,7%) считает главными ценностями заботу друг о друге, взаимное уважение и поддержку внутри семьи. Традиционные установки – помощь родителям и старшему поколению (12,5%), поддержание связей с родственниками и участие в семейных праздниках (9,6%), преемственность поколений (5,9%) теряют прежнюю актуальность.

Данная трансформация находит отражение и в понимании самой сути семьи: 44,9% опрошенных ассоциируют ее с счастьем и любовью; продолжение рода и поиска жизненного смысла становятся вторичными.

⁶ Социологическое исследование КИОР «Казахстанские семьи». 2024 г. Выборка – 3 000 респондентов.

⁷ Там же.

⁸ Там же.

5. Проблемы разводов сохраняют свою актуальность. Коэффициент разводимости на 2024 год – 2,01. Основные причины разводов, по мнению экспертов: финансовые трудности, разногласия в воспитании детей и зависимости одного из партнеров⁹.

6. Источником средств существования для большинства домохозяйств являются доходы от работы по найму – у мужской части населения доход от занятости по найму значительно выше чем у женщин (62,2% и 52,2% соответственно). По итогам социологического исследования половину опрошенных можно отнести к наиболее массовому в условиях Казахстана среднему слою, т. е. получаемых за месяц денег им достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, оплаты коммунальных услуг, в то время как делать накопления невозможно. Третья часть респондентов отнесла себя к более высокодоходным группам: для 22,4% покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор и т. п.) не вызывает трудностей; 12,6% можно отнести к самой обеспеченной группе, которым доходы позволяют при потреблении ни в чем себе не отказывать. У каждого девятого респондента низкие доходы: в этой группе денег хватает на питание, но уже не хватает на оплату коммунальных расходов, еще у 2,4% не хватает средств даже на приобретение продуктов питания. Анализ влияния покупательской способности выявил, что чем ниже покупательская способность, тем чаще уровень дохода влияет на отношения между супругами. В семьях, в которых нет детей или дети уже взрослые, трудности с деньгами чаще не влияют на отношения между супругами. Семьи с несовершеннолетними детьми более уязвимы перед лицом финансовых затруднений, и подобного рода сложности чаще могут привести к разногласиям и конфликтам между супругами. Если потребительский потенциал невысокий/низкий, то это повышает конфликтность во внутрисемейных отношениях.

У каждого пятого опрошенного есть просроченные платежи¹⁰.

Государственная поддержка женщин в занятости и предпринимательстве в Казахстане даёт положительные результаты, но требует дальнейшего развития для сокращения гендерного дисбаланса. Основные проблемы – **низкая информированность женщин о правах и возможностях, неравные условия труда, социальные и культурные барьеры.** Неоплачиваемый домашний труд и традиционные установки ограничивают карьерные перспективы женщин. Сохраняются проблемы безработицы, ограниченного

⁹ Там же.
¹⁰ Там же.

представительства в руководстве и влияния стереотипов¹¹. Данные социологического исследования демонстрируют следующее:

- ❖ Более 45 % женщин не знают о мерах поддержки женского предпринимательства; основные барьеры – нехватка финансов (64,3 %), страх (29,2 %), нехватка опыта (29,1 %).
- ❖ Сельские женщины чаще сталкиваются с отсутствием образования, низкими доходами, плохой инфраструктурой и ограниченным доступом к консультациям.
- ❖ Лишь 1 % считают любую сферу перспективной для женщин – подтверждение влияния гендерных стереотипов. Женщины сосредоточены в образовании, здравоохранении, услугах; стереотипы мешают продвижению.
- ❖ 15,2 % сталкивались с вопросами о личной жизни при найме.

¹¹ Социологическое исследование КИОР «Гендерное в современном казахстанском обществе». 2024 г. Выборка – 1 200 респондентов (приняли участие только женщины).

Заключение

Заключение

Гендерное равенство и развитие института семьи в Казахстане формируют важное пересечение социальной политики, где сочетаются вопросы прав человека, социальной устойчивости и модернизационного выбора. Анализ статистических показателей и наблюдаемых изменений в дискурсе показывает, что за последние годы страна демонстрирует стабильный прогресс в части институционального оформления гендерной повестки. Создаются законодательные основы, укрепляются механизмы мониторинга, осуществляется учёт гендерной чувствительности в ряде государственных программ. Семейная политика также получает последовательное внимание, в том числе через меры социальной поддержки, развитие услуг и укрепление ценностных оснований семьи. Вместе с тем сохраняется необходимость постоянного наблюдения за тем, как эти усилия реализуются в практике и как они воспринимаются обществом.

Важно отметить, что прогресс в вопросах гендерного равенства сегодня всё чаще измеряется не только по формальным критериям представительства или нормативной базы, но и по тому, насколько устойчивыми становятся социальные изменения. Расширение экономических и образовательных возможностей для женщин, снижение уровня домашнего насилия, повышение участия мужчин в семейной жизни – это именно те измерения, которые свидетельствуют о переходе от формальных рамок к содержательным изменениям. В этой связи большое значение приобретает не только количественная динамика, но и изменение качества социальной среды, в том числе в области общественных ожиданий, моделей поведения и гендерных ролей, транслируемых через образование, медиа и повседневную культуру.

Семья в казахстанском контексте остаётся центральным институтом, через который проходят как традиционные ценности, так и новые социальные смыслы. В её образе соединяются идеи заботы, преемственности, идентичности и социальной поддержки. Потому так важно, чтобы политика в этой сфере оставалась чуткой к внутреннему многообразию семейных форм, жизненных сценариев и индивидуальных потребностей. Укрепление института семьи не должно подразумевать унификацию или возврат к стереотипным моделям, но

напротив – должно открывать пространство для выбора, равенства и уважения в рамках разных жизненных траекторий.

Наблюдая за развитием государственной и общественной повестки, можно отметить, что Казахстан постепенно движется к более комплексному пониманию и гендерного равенства. Устойчивые изменения требуют не только политической воли и ресурсов, но и включённости широких слоёв населения, осмысленного диалога между государством, обществом и экспертным сообществом. Поддержка инициатив, направленных на просвещение, на формирование культуры равенства, на расширение участия женщин и мужчин в жизни семьи и общества, является основой для формирования более устойчивой и справедливой социальной среды.

Таким образом, обобщая представленные в брошюре данные и направления анализа, можно сделать вывод: Казахстан находится в процессе формирования собственной модели равенства и семейной политики – модели, сочетающей универсальные принципы с особенностями социокультурного контекста. Устойчивость этой модели будет зависеть от её гибкости, способности учитывать общественные трансформации, адаптироваться к новым вызовам и при этом сохранять стратегическую приверженность ценностям справедливости, достоинства и инклюзивности.