

КОНСТИТУЦИЈАЛЫҚ КҰҚЫҚ / КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО / CONSTITUTIONAL LAW

УДК 392.7

МУХТАРОВА Айжан Калисовна

Заң ғылымдарының кандидаты, Каспий қоғамдық университетінің профессоры

ӘЙЕЛДЕРДІҢ САЯСАТҚА ҚАТЫСУЫ ТУРАЛЫ

Аннотация. Мақала Қазақстан Республикасының заңдарына, халықаралық құжаттарға социологиялық әдістерді қолдана отырып негізделген. Әйелдердің саяси биліктің әртүрлі салаларындағы мансаптық мүмкіндіктері талданады. Қазақстанның саяси тәжірибесінде әйелдердің саяси мансабының дәстүрлі заңдылықтарын қолдану нұсқалары қарастырылған. Зерттеу нәтижесінде Қазақстанның әйел судьялары арасында ең жақсы мүмкіндіктер мен нақты нәтижелерге қол жеткізілгені және Қазақстан Жоғарғы Сот Кеңесі икемді гендерлік саясат жүргізетіні анықталды.

Түйін сөздер: гендер, сексизм, саяси заңдар, ерлер мен әйелдердің саяси өмірдегі тең құқықтары мен мүмкіндіктерінің кепілдіктері.

МУХТАРОВА Айжан Калисовна

Кандидат юридических наук, профессор Каспийского общественного университета

ОБ УЧАСТИИ ЖЕНЩИН В ПОЛИТИКЕ

Аннотация. Статья выполнена на основе законов Республики Казахстан, международных документов с применением социологических методов. Анализируются карьерные возможности женщин в различных сферах политической власти. Рассматриваются варианты применения традиционных законов политической карьеры женщины в политической практике Казахстана. В результате исследования установлено, что наилучшие возможности и реальные результаты достигнуты у женщин судей Казахстана и гибкую гендерную политику проводит Высший Судебный Совет Казахстана.

Ключевые слова: гендер, сексизм, законы политики, гарантии равных прав и возможностей для мужчин и женщин в политической жизни.

Aizhan Kalisovna MUKHTAROVA

Candidate of Legal Sciences, Professor at Caspian Public University

ON WOMEN'S PARTICIPATION IN POLITICS

Annotation. This article is based on the laws of the Republic of Kazakhstan and international documents, employing sociological methods. It analyzes the career opportunities available to women in various spheres of political authority. The paper also examines how traditional career laws for women are applied within Kazakhstan's political practices. The study concludes that women judges

in Kazakhstan have achieved the most promising opportunities and tangible results, and that the Supreme Judicial Council of Kazakhstan implements a flexible gender policy.

Key words: *gender, sexism, political laws, guarantees of equal rights and opportunities for men and women in political life.*

Введение.

Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» принятый в 2009 году регулирует общественные отношения в области обеспечения государственных гарантий равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин и устанавливает основные принципы и нормы, касающиеся создания условий для гендерного равенства во всех сферах государственной и общественной жизни. [1]

В свете мировых тенденций, взявших курс на достижение гендерного равенства, принятие данного закона было своевременным и необходимым. Закон закрепил понятие гендера, как правового статуса, обеспечивающего реальный доступ к участию в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни вне зависимости от половой принадлежности и определил дискриминацию по признаку пола как любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение достоинства по признаку пола. Государство обеспечивает соблюдение равноправных отношений мужчин и женщин в законодательной, исполнительной и судебной ветвях государственной власти, органах местного самоуправления». [1] После ратификации Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Комитет по правам женщин ООН в 2023 году в Казахстане подготовил очередной доклад об ее соблюдении. [2]. В нем представлены произошедшие изменения в политической жизни страны с применением гендерного метода изложены интересные статистические данные, которые в целом показывают значительный прогресс. Казахстан является участником основопо-

лагающих правозащитных международных договоров в области прав человека и международных документов, в том числе в сфере обеспечения прав женщин, расширения их возможностей, – Пескинской платформы действий по улучшению положения женщин (1995 г.), Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1998 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, тем самым, подтвердив гарантии соблюдения и защиты прав женщин. [2]

Материалы и методы.

В процессе работы над статьей использовались общенаучные методы, такие как анализ, синтез, дедукционный метод исследования, изучены статистические данные для проведения сравнительного анализа, полученные выводы также основаны на сравнительном анализе статистических данных. Материалы исследования основаны на действующем законодательстве, правоприменительной практике и статистических данных.

Результаты, обсуждение.

В законах Республики Казахстан женщинам предоставлены политические права, но, к сожалению, законодательство лишь один из элементов достижения равноправия, оно лишь катализатор изменений в обществе, так как создаст правовую основу для принятия эффективных практических действий. Иногда даже в законах РК допущены сексизмы: статья 41, п.2 Конституции Республики Казахстан: «Президентом Республики Казахстан может быть избран

гражданин Республики по рождению, не моложе сорока лет, свободно владеющий государственным языком, проживающий в Казахстане последние пятнадцать лет и имеющий высшее образование».[3] А вот статья Конституции 87, п.4, сформулированная более либерально, очевидно, что она предоставляет возможность и мужчинам, и женщинам: "Акимы областей, городов и столицы назначаются на должность Президентом Р.К. по представлению Премьер-министра, применяющая гендерный подход в изложении закона. [3] Элементарная ревизия законодательства предоставляет доказательства присутствия "сексизмов". В законодательной деятельности закладываются основы правового положения женщин и в случае принятия нового законодательного акта по любому вопросу следует проявлять максимум осмотрительности, с тем, чтобы не допустить проявления прямой или косвенной дискриминации в результате его вступления в силу, обеспечивая таким равные возможности мужчинам и женщинам. Казахстан стремится к достижению гендерного равенства и в соответствии с международными критериями, используемыми для измерения прогресса и сравнения результатов в странах-участницах ООН. Безусловно, он достиг позитивных изменений. Сегодня в высшем законодательном органе страны – Парламенте Республики Казахстан представлены 29 женщин, что составляет 19,6 % от общего числа депутатов. В местных представительных органах (маслихатах) в Казахстане доля женщин составляет 21,02 % от общего числа депутатов (786 из 3415). В Восточно-Казахстанской области (31,2 %), области Ылытау (30,1 %) и Северо-Казахстанской области (30 %) достигнут 30 % порог представленности, в Актюбинской области и городе Астане по 26,5 %, Жамбылской области и городе Шымкенте по 25 %.[4]

Но дискриминация женщин в сфере политики сохраняется и порождает неэф-

фективное использование способностей женщин и растрачивание ценных и образованных людских ресурсов, необходимых для развития общества. Это наблюдается во многих странах мира. В реальной политической практике можно обратить внимание на то, что нигде арифметическое большинство женщин не равно политическому большинству в управлении. Итак, население Казахстана на начало 2023 года составила 19,8 млн чел, в том числе женщин 10,1 млн чел (51,2 %), мужчин – 9,6 млн чел (48,8 %). В государстве следует четко различать арифметическое большинство и большинство политическое». Доля женщин руководителей составляет 39,2 % (9261 из 23649). [4]. Наблюдается действие железного закона политики: больше власти, меньше женщин.

По состоянию на 1 января 2023 года женщины возглавляли 11,3% стран (17 из 151 страны, исключая монархические системы), а в 9,8% стран женщины возглавляли правительства (19 из 193). Это больше, чем десять лет назад, когда показатели составляли 5,3% и 7,3% соответственно. Из всех регионов в Европе по-прежнему больше всего стран, возглавляемых женщинами.

В 113 странах мира они никогда не занимали пост главы государства или правительства, и только 26 стран на сегодняшний день возглавляются женщинами (имеются в виду как женщины в качестве главы государства, так и главы правительства — Ред.). По состоянию на начало 2024 года только 23 процента министерских должностей в мире занимали женщины, а в 141 стране они составляли менее трети членов кабинета министров. В семи странах женщины вообще не представлены в кабинетах министров. Больше всего женщин-министров в Европе и Америке. По состоянию на 1 января 2023 года женщины составляют 22,8 процента членов кабинета министров. Европа и Северная Америка (31,6 процента), а также Латинская Америка и Карибский

бассейн (30,1 процента) являются регионами с самой высокой долей женщин в кабинетах министров.

Однако в большинстве других регионов женщины крайне недопредставлены: их доля составляет всего 10,1 процента в Центральной и Южной Азии и 8,1 процента на островах Тихого океана (Океания, исключая Австралию и Новую Зеландию). Только в 13 странах, в основном в Европе, есть правительства, достигшие гендерного паритета, при этом 50 или более процентов женщин-членов кабинета возглавляют министерства. [5] Однако до гендерного паритета еще далеко.

На 1 января 2023 года в Казахстане доля женщин среди государственных служащих составила 55,4 % (46546 из 83963): из них политических государственных служащих – 8,1 % (59 из 726), административных служащих корпуса «А» – 9,8 % (9 из 92), корпуса «Б» – 55,9 % (46478 из 83145). [4] Чем сильнее влияние на процесс принятия решений, тем мускулинизированнее состав государственных органов. Чем выше уровень управления, тем меньше женщин.

Несмотря на определённый прогресс, женщины по-прежнему в значительной степени исключены из сферы администрирования и дипломатии. Доминирование мужчин в дипломатии распространяется и на постоянные представительства при ООН. По состоянию на май этого года женщины занимали 25 процентов должностей постоянных представителей в Нью-Йорке, 35 процентов — в Женеве и 33,5 процента — в Вене. [5] Мужчины продолжают доминировать в таких областях политики, как экономика, оборона, и внутренние дела. Но, вместе с тем избрание и назначение женщин на руководящие должности свидетельствует о твёрдой политической воле к достижению гендерного равенства.

Правило «стеклянного потолка». Термин «стеклянный потолок» впервые был использован в 1978 году писательницей и

консультантом Мэрилин Лоден на панельной дискуссии о женщинах на рабочем месте. Лоден описала культурные проблемы, с которыми сталкиваются женщины, когда их карьера застаивается на должностях среднего звена, что не позволяет им достичь более высоких руководящих или исполнительных должностей. **Стеклянный потолок** — это метафора, при помощи которой описывают комплекс препятствий, с которыми сталкиваются женщины при продвижении по службе. Он может проявляться по-разному: повышение коллеги-мужчины при равном уровне знаний и обязанностей или просто карьерный «застой», когда женщина как будто «застрывает» на определенной должности, а коллеги-мужчины продолжают подниматься по карьерной лестнице. Стеклянный потолок — это, в первую очередь, барьер из стереотипов, которые проецируются на женщину обществом и которые мешают ей получить повышение, потому что она якобы слишком эмоциональна, ставит семью выше карьеры или не способна эффективно контролировать своих сотрудников.[7]

Широко применимое слово для женщин это: «Заместители». Женщины всегда на вторых ролях и наблюдают за основным процессом принятия решений через стеклянный потолок, который не дает им подниматься вверх. В Казахстане представленность женщин на должностях: **заместителей министров** - 12 % (7 из 83), **заместителей акимов областей, городов республиканского значения, столицы** составляет 7,6 % (5 из 66); руководителей аппаратов центральных государственных органов – 12 % (3 из 25), **заместителей председателей комитетов и директоров департаментов центральных государственных органов** – 32,9 % (127 из 386), **руководителей территориальных подразделений центральных государственных органов** – 15 % (79 из 527), **руководителей областных управлений** – 17 % (69 из 405), **заместите-**

лей акимов городов и районов 12,8 % (76 из 596). [4] В жизни часто политическая активность женщин ограничена второстепенными и неофициальными функциями. **Есть страны, в которых стремление к гендерному равенству является важной частью политики государственного феминизма.** Швеции понадобилось более 20 лет после принятия Закона о равноправии мужчин и женщин в 1980 г. для достижения реальной консолидации общества и серьезных результатов в сфере гендерной политики. - «Государственный феминизм» [8]. Участие женщин определено в 40% и если при принятии важных решении и при голосовании такого количества нет, то решение считается не принятым.

Обеспечение равенства полов — один из приоритетов шведских властей. Он реализуется через концепцию государственного феминизма — социальной политики государства, направленной на эмансипацию женщин.

А суть дела заключается в том, что кроме квотирования, есть и нормирование участия женщин в выборной органах власти и это не одно и то же: квоты спускаются сверху, их «дают», нормы — результат общественного договора, закрепленный в законе, их принятия добиваются заинтересованные группы. Но главная проблема — такое нормирование не рассматривается в качестве приоритетного шага государственной политики, направленной на выравнивание возможностей мужчин и женщин в политическом управлении. [9]. Как объясняется исследователями такая расстановка сил в политике? Почему существует такой гендерный разрыв?

Валерия Уткина и объясняет: «Это связано с тем, что большинство из них занимают низшие ступени во властной иерархии и не участвуют в создании программ и выработке политики, тогда как руководящие позиции обычно занимают мужчины. **Липкий пол (sticky floor)**, сломанная ступень

(broken rung): ситуация, когда женщины дольше, чем мужчины, задерживаются на начальных позициях в служебной иерархии. Пока мужчины продвигаются вверх по карьерной лестнице, женщины годами остаются на первой ступени. Согласно отчету Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за 2021 год, «липкие полы», связанные с социальными нормами, гендерными стереотипами и дискриминацией, составляют 40% гендерного разрыва в оплате труда. Кажется, что работа в госорганах — это социальный лифт, позволяющий сделать политическую карьеру, но далеко не у всех женщин это получается. Случаи успешных женщин-политиков единичны, и каждый из них рассматривается под микроскопом». [10]

Дырявый трубопровод (leaky pipeline): ситуация, когда с каждым последующим грейдом доля женщин среди сотрудников сокращается. Женщины как бы «вымываются» из потока сотрудников, продвигающихся по карьерной лестнице. Российский исследователь Темкина А. пишет, что по мере того, как менялось положение женщины в политике, менялись интерпретации и акценты научных исследований женского политического участия. [11]

Заключение.

Первый блок причин. В 50-е - 60-е годы принадлежность по полу рассматривалась как одна из многих переменных, определяющих политическое поведение. Считалось, что женщины более привержены традиционным ценностям и консервативным взглядам. Издавна сложилось так, что сферой женщин была частная сфера, а значит публичная не ее среда, чужая среда, мужская среда, в которой сложились мужские правила игры и она их воспринимает плохо.

Согласно этой позиции женщины «по самой своей природе» не могут принимать маскулинный стиль политики и не могут иметь самостоятельных политических пред-

почтений, разделяя политические взгляды своих мужей. Общественные стереотипы о "естественном женском предназначении" делают проблему участия женщин в управлении особенно острой. Замечено, что политическая деятельность, когда она становится профессией, способствует реализации творческого личностного потенциала женщин, укрепляет ощущение собственной независимости и самооценности, но **сокращает время самореализации женщины в семейной сфере**. А с другой стороны, двойная нагрузка женщин на производстве и в семье ограничивает ее возможности в публичной сфере. Это можно назвать **штрафом за материнство (motherhood penalty)**: негативное влияние, которое материнство может оказать на карьерный рост и зарплату. Причиной становится предвзятость коллег и руководителей, которые считают матерей или беременных женщин менее компетентными и менее ответственными сотрудниками. Проявляется в том числе при приеме на работу, когда женщине отказывают только на том основании, что она «все равно уйдет в декрет».[10].

1970-е годы акцент исследований все более смещался на проблемы политической социализации, социальные и экономические проблемы.

1980-е годы среди наиболее значимых факторов политического участия женщин указывались политическая социализация, структурные и ситуационные (биографические) факторы. Разная политическая социализация ориентирует мужчин и женщин на разные роли, разное отношение к политике и активной деятельности вообще. **Политическая сфера считается не подходящей сферой для приложения жизненных сил женщины**. В процессе социализации поощряется независимое, уверенное поведение мальчиков, ориентируемое на достижение целей, и зависимое поведение девочек, ориентируемое на заботу об окружающих.

Второй блок причин. Это структурные

факторы участия, т.е. те факторы, которые связаны с социальной структурой общества. Среди них выделяются неравномерность в распределении ресурсов, которые мужчины и женщины могут использовать в политике.

Определенное гендерной системой неравенство доходов, опыта работы приводит к тому, что **женщины меньше представлены в тех слоях, из которых происходит рекрутирование в политику, поэтому их шансы на политическое участие значительно меньше**. Женщины часто приходят в политику из сфер образования и здравоохранения, обладая меньшим политическим опытом, чем мужчины. В Выборах в Мажилис РК в 2023 году по одномандатным округам из 29 депутатов оказались только 2 женщины (от партии Аманат). Это яркий показатель. Специфика женского труда (учителя, врачи, сфера обслуживания) и как следствие, низкая зарплата снижает возможности женщин для участия в политике.

Женщины часто имеют образование, которое помогает ей не только реализовать себя, а сочетать это с выполнением семейных обязанностей и это уменьшает их шансы на политическую карьеру. Женщины заняты в большинстве малым или средним бизнесе и у них нет достаточных материальных средств для участия в политике. В обществе существует неравномерность в распределении ресурсов между мужчинами и женщинами, неравенство доходов и это очевидный факт не нуждающийся в доказывании

Третий блок. Это ситуационные (биографические) факторы. Они связаны с особенностями жизненного пути женщины в современном обществе. До сих пор в большинстве своем женщины несут ответственность за ведение домашнего хозяйства и воспитание детей, и именно поэтому не имеют достаточного времени или энергии для политической деятельности. Не случайно женщины, как правило, при-

ходят в политику в более позднем возрасте по сравнению с мужчинами, а среди «женской политической элиты» чаще встречаются одинокие, разведенные, вдовы. Это не означает, что мужчины не испытывают конфликта между политической карьерой и семейной жизнью. Однако мужчины занимаются политикой, *несмотря* на такой конфликт, а женщины из-за такого конфликта склонны отказываться от политической карьеры. [12]

Кроме этих трех блоков факторов, следует учитывать такие причины низкого политического участия женщин, **как дискриминация**, препятствующая их политической активности. Она проявляется в **отсутствии государственной воли предоставить женщинам ключевые политические посты, так и в нежелании избирателей голосовать за женщин**. На пути женщин к лидерству серьезную роль играют препятствия, связанные с социализацией полов: большинство людей, а особенно элита страны не видят в низком политическом статусе женщин социальной несправедливости.

Женщины сталкиваются в политике и с открытой дискриминацией, препятствующей их политической активности. Это нежелание общества предоставить женщинам ключевые посты, нежелание избирателей голосовать за женщин. Это доказывает исследование россиян: Серьезное исследование выполнено российскими авторами Пушкаревой Н.Л. и Пушкаревой И.М. в 2023 году: «Подчеркнута выявленная ранее неготовность российского общества избирать на ключевые посты и уровень принятия общегосударственных решений женщин-политиков, принимая в расчет исполненность ими материнских и воспитательных функций (что, напротив, значимо для политического процесса Западной Европы). В отличие от зарубежных участников электорального процесса, у россиян готовность видеть женщин среди предста-

вителей политической элиты и на высших государственных постах не растет с каждым годом, а постоянно снижается, причем вне зависимости от того, стали ли матерями эти женщины-политики, остаются они малолетними или бездетными. [13]

Далее они отметили, что ими сделана попытка выявить наличие корреляции между такими параметрами, как пол, возраст и время вступления в активную политическую жизнь, соотнести эти вводные с количеством детей и обосновать различия в социальных ожиданиях электората от мужчин и от женщин в политическом процессе. Подтверждена гипотеза о том, что в российскую политику попадают прежде всего женатые мужчины, имеющие детей. Женщины-политики в России чаще всего бездетны или малолетны. За более чем столетнюю историю российского политического процесса обнаружены лишь три женщины — многодетные матери. [13]

У многих известных в мировой политике женщин: Т.Мей (Великобритания), К.Райс (США), А.Меркель (Германия), Н. Стёрджен (Шотландия), М.Андерсон (Швеция) — детей не было.

Женщины не имеют достаточного политического опыта. Сейчас в условиях становления новой партийной системы их возможности распылены. Наряду с молодежью и инвалидами они получили 30% квоту в списках политических партий, участвующих в выборах и это позволило им расширить свой политический опыт. У женщин недостаточно связей в политической системе, им трудно войти в обиход действующих политиков. Известно, что рекрутирование новых кадров в государственный аппарат осуществляется органами, которые состоят главным образом из мужчин. Нет достаточно демократического, открытого и прозрачного отбора государственных служащих.

Психологические барьеры. Это слабая заинтересованность самих женщин в

управленческой деятельности, которая является следствием вышеназванных факторов. Неприятие ими разнообразия, стремление к однообразию. Политические амбиции женщин Казахстана не высоки и женщины более адаптированы к патронированию их со стороны государства и партии.

В Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации по отношению к женщинам в ст. 5 сказано: государства участники принимают все соответствующие меры с целью: изменить социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин с целью достижения искоренения предрассудков и упразднения обычаев и всей прочей практики, которые основаны на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин. [14].

Почему равное с мужчинами участие женщин в принятии решений представляется необходимым? Международные организации (ООН, ЕС, МОТ) рассматривают эту проблему с трех точек зрения:

Представленность женщин в политике обязательна. Это обычная проблема социальной справедливости, женщины имеют проблемы характерные для данного пола и их решение требует участия женщин в этом процессе. Именно это порождает борьбу общества с дискриминацией женщин, они должны быть услышаны, принимать участие в их решении. Речь идет о вопросах, касающихся прав человека, женщины составляют половину населения и более трети рабочей силы. Их право на полноценное гражданство и равенство возможностей должно быть воплощено на всех уровнях, в том числе на уровне принятия решений. Образованность женщин и их гендерные особенности не использованы обществом до конца. Женские голоса учитывают проблемы и потребности женщин и детей, а также уязвимых слоев населения, способствуют принятию гендерно-чувствительных законов, бюджетов, политик и

программ. [15] Продвижение женщин во власть рассматривается в мире как инструмент стабильного, гуманного и устойчивого развития общества, поскольку реальное равноправие мужчин и женщин изменяет приоритеты государственной политики, жизнь страны в целом. Статистика свидетельствует, что государства, имеющие в своих парламентах и правительствах меньше 25-30 % женщин, плохо справляются с проблемами охраны материнства и детства, прав ребенка, социальной защиты. А это указывает на то, что соблюдение и обеспечение прав человека в соответствии с основными демократическими требованиями не выполняется в полной мере. Поэтому не удивительно, что борьба за подлинную демократию включает в себя очень важную составляющую – полное равноправие женщин вплоть до паритета с мужчинами в правительствах, парламентах и во всех институтах государства, обеспечивающих социальную справедливость. [15] Мировым трендом является экспонентный рост числа женщин в политике. За последние два десятилетия уровень представленности женщин в национальных парламентах рос во всем мире: 11,8% в 1998 г., 17,8% в 2008 г., 23,5% в 2018 г. В странах Африки число женщин в парламентах достигло 24%, на Ближнем Востоке — 17,5%. Среди членов парламентов немало женщин, имеющих нескольких детей. Когда на высоких должностях оказываются матери, а не бездетные, происходит рост антропоориентированной политики, улучшающей качество жизни людей, ориентированной на приоритеты семьи, учитывающей интересы этнических меньшинств [16]. При этом европейские и американские избирательницы точно знают, что «женщина-кандидат, у которой нет детей, просто не сможет до конца вникнуть в суть проблем, которыми обеспокоены семьи», то есть настаивают на том, что управлять другими должны женщины, познавшие радость материнства. [17] В своем послании Президент

РК сказал: «Несмотря на то, что доля женщин в госаппарате составляет около 55%, среди руководящего состава этот показатель ниже – 39%. Мой значительный опыт на государственной службе подсказывает, что женщин нужно привлекать. Во-первых, не в обиду будет сказано мужчинам, женщины все-таки более внимательны к работе, более тщательно подходят, не подвержены коррупционным проявлениям и действиям, – отметил президент, выступая на форуме Президентского молодежного кадрового резерва. Токаев К.Ж. подчеркнул, что привлечение женщин на госслужбу способствует повышению ее эффективности и прозрачности[18]. Говоря о продвижении женщин в Казахстане, я хотела бы остановиться на анализе некоторых статистических данных и отме-

тить особую и позитивную ситуацию о соотношении мужчин и женщин в судебной власти Казахстана, там прослеживается более демократическая ситуация. Судебный Совет Республики Казахстан в Национальном докладе о состоянии судебных кадров специально отмечает роль женщин в судебной системе, подтверждая ее конкретными статистическими данными и схемами. Отчеты, которые они ежегодно предоставляют логичны, обоснованы, научны и выверены с точки зрения гендера. В них отмечается, что начиная с 2019 года количество женщин в судах неуклонно увеличивается. Продемонстрируем это, ссылаясь на такие данные: районные суды, областные и приравненные к ним суды и Верховный Суд Казахстана. [19]

Год	Районные суды		Областные суды		Верховный суд	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
2019	988 50,7%	959 49,3%	237 54,4%	199 45,6%	27 45,8%	32 54,2%
2020	944 48,9%	985 51,1%	224 52,6%	202 45,6%	31 53,5%	27 45,6%
2021	906 48%	1004 52%	224 52,6%	202 47,4%	32 52,6	29 47,5%
2022	864 46,2%	1008 53,8%	238 55,2%	193 44,8%	35 54,7%	29 44,8%
2023	844 45,3%	1019 54,7%	244 54,3%	205 45,7%	32 51,6%	30 49,4%
2024	1036 55.8 %	819 44,2%	244 54,3%	205 45,8%	30 48,5%	32 51,6%

Таким образом, в целом мы можем констатировать устойчивое гендерное равенство в судебном корпусе районного звена, при относительном равенстве и небольшим преобладанием мужчин в некоторых годах. В целом отмечена положительная и устойчивая тенденция роста числа женщин в судебных органах. В 2020 году сравнению с 2019 годом отмечен значительный рост количества женщин. Чем же объясняются успехи женщин в судебной работе? Женщины Казахстана прекрасно образованы. При тестировании их проходит больше, чем мужчин. Как преподава-

тель с 50 летним стажем могу утверждать что девушки в университете лучше учатся, среди них больше получивших диплом с отличием, но это не всегда отражается на их дальнейшей карьере. Доля мужчин и женщин с высшим образованием в Казахстане почти одинакова: мужчин 27,9%, женщин 27,3%. Хорошо обозначен в законе вход в судебную деятельность, то есть любая женщина юрист, которая соответствует установленным законам критериям, может начать старт. Рекомендация Совета о назначении на должности судьи районного суда, председателя судебной коллегии и судьи об-

ластного суда, судьи Верховного Суда дается по результатам конкурсного рассмотрения. Хорошо продумана процедура отбора, которая в наивысшей степени объективна, справедлива и строга. В судебской работе много персональной ответственности, поэтому в районных судах много женщин, они лично отвечают за результаты своей работы и если она сделана качественно, то успехи ее очевидны. Женщины дисциплинированные и ответственные работники и в суд они приходят, как правило, с определенным жизненным и юридическим опытом и более зрелом возрасте. Еще важно, чтобы судьи, как и все государственные служащие, имели подпитывающую систему, то есть поддержку семьи. Уникальный пример Председатель коллегии Мангыстауского областного суда Гулажар Бакытжанова - мать семерых детей яркий пример сочетания качеств современной женщины. Она открыто говорит о бесценной помощи со свекрови и мужа. Рассказывает, что со всеми детьми ей очень сильно помогала свекровь, которая переехала с ее семьей в город, а не осталась с младшим сыном, как это велят традиции. После третьего ребенка она взяла перерыв на восемь лет, решила строить карьеру, и когда ей было 26 лет, начала работать в районном суде. Заботу о детях взял на себя и супруг героини, такая подпитывающая система помогает выполнять свои сложные судебские обязанности. Сейчас у нее 7 детей и полная семья. [20] Статистика свидетельствует о том, что женщины менее коррумпированы. Источниками анализа стали открытые данные госорганов. Всего было проанализировано 1524 материала уголовных коррупционных дел, опубликованных в Банке судебных актов за период 2019 – 11 месяцев 2021 годов. Анализу подлежали обвинительные решения судов по 11 коррупционным статьям Уголовного кодекса. Изучение материалов уголовных дел позволило сделать следующие выводы относительно лиц, признанных судом виновными в совер-

шении коррупционных преступлений. 83% коррупционных преступлений совершают мужчины, 17% приходится на женщин. Диапазон возраста мужчин-коррупционеров охватывает 18-71 год, две трети коррупционных преступлений были совершены ими в возрасте 26-39 лет. 30% коррупционных преступлений совершили мужчины руководящего уровня. Чаще всего обвинительные решения **против мужчин коррупционеров выносились за получение, дачу взяток, злоупотребление и превышение полномочий.** Среди женщин, признанных решением суда виновными в совершении коррупции, возрастной диапазон колеблется в пределах 22-62 лет. На долю **женщин-руководительниц** пришлось 29% коррупционных преступлений. Основной пик совершения коррупционных преступлений среди женщин приходится на возраст 28-43 года. **Женщины оказывались фигурантами уголовных дел по фактам дачи, получения взятки, посредничества во взяточничестве, служебного подлога, превышения полномочий.** [21]

Деятельность Высшего Судебного совета вызывает глубочайшее уважение. Отмечается устойчивое увеличение количества женщин судей, однако объективно отмечается, что их продвижение отстает от занятия руководящих позиций. Если председателями районных судов в 2023 году стало 26% женщин, то следует признать на областном уровне они являются только председателями коллегий. Также не во всех отчетах их руководящие позиции отражены. Однако, правило железного закона, липкого пола, дырявого трубопровода и стеклянного потолка сохраняют свое действие и в судебной системе: женщин в суде не меньше, чем мужчин, но карьерный рост их проходит гораздо медленнее, чем у мужчин, они по-прежнему в меньшинстве среди руководителей областных судов, коллегий областных судов и в Верховном суде, но в целом возможности карьерного роста

в суде у женщин вполне позитивная и более перспективная, чем в других государственных органах. Следует признать, что пока нет женщин председателей областных Судов, председателей коллегий Верховного суда, Председателя Верховного Суда. За всю историю Казахстана эту должность занимала одна женщина Нагима Идрисовна Арыкова.(1902-1956). В 1929-1930 годы она была Председателем Казахского отдела Верховного Суда РСФСР. Но самым главным в этих позитивных изменениях, я

считаю, высокую гендерную культуру состава Высшего судебного совета, который настроен объективно оценивать реальные успехи женщин и постоянно придерживаться гендерного подхода в своей кадровой и политической деятельности. Такого оптимистического сочетания мужчин и женщин и возможностей карьерного роста как в судах нет ни в одном другом государственном органе. Прогрессивная тенденция гендерного подхода в формировании судов сложилась и она несомненно даст свои результаты.

Список использованных источников

1. «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_/z090223.htm
2. Доклад о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин Утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 февраля 2018 г. №89 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000089>.
3. Конституция Республики Казахстан от 30.08.1995 г. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>
4. Постановление Правительства Республики Казахстан от 3 октября 2023 года № 851. «Об утверждении доклада о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000851>
5. Женщины у власти в 2023 году: Новые данные показывают прогресс, но большие разрывы в данных по регионам. <https://eca.unwomen.org/ru/stories/novosti/2023>
6. Сколько стран в мире возглавляют женщины - доклад. <https://tribuna.ee/tribuna/politics>
7. Стеклоплатформы: что это и как он влияет на карьеру женщин <https://trends.rbc.ru/trends/social>
8. Воробьев И.С. Шведская политика государственного феминизма как пример достижения гендерного равенства в циркумполярных странах. <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/56789/view>
9. ЖЕНЩИНЫ В ПОЛИТИКЕ: «ЗА» И «ПРОТИВ» <http://www.spravedlivie.ru>
10. От «липкого пола» до «стеклянного потолка»: словарь женской карьеры. <https://www.forbes.ru/forbes-woman>
11. Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период: Сб. науч. ст. / Под ред. Здравомысловой Е. и Темкиной А. - СПб., 1996. - 96 с. - (Тр. / Центр независимых социал. исслед.; Вып.4).
12. Гаврилица О.А. Ролевой конфликт работающей женщины: дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. <https://www.dissercat.com/content/rolevoi-konflikt-rabotayushchei-zhenshchiny>
13. Пушкарева Н.Л., Пушкарева И.М. Возраст, количество детей и активность женщин в российской политике// Вестник Санкт-Петербургского университета. История. 2023. Т. 68. Вып.

14. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года <https://www.un.org/ru/documents>
15. Авторский блог Г. Иманниязовой. Пустите женщин в политику! <https://tengrinews.kz/opinion>
16. Rosenbluth F., Kalla J., Teele D. The female political career. Washington, 2015
17. Вестник СПбГУ. История. 2023. Т. 68. Вып. 1
18. «Женщины более ответственные»: Токаев призвал обеспечить гендерный баланс на госслужбе. <https://kazpravda.kz/n/zhenshchiny-bolee-otvetstvennye-tokaev-prizval-obespechit-gendernyy-balans-na-gossluzhbe/>
19. Национальный доклад о состоянии судейских кадров в Республике Казахстан. 2019 г. <https://www.zakon.kz/stati/4977181>
20. Многодетная судья: Как успевать воспитывать семерых детей и быть успешной. <https://www.zakon.kz/stati/6438760-mnogodetnaya-sudya-kak-uspevat-vospityvat-semerykh-detey-i-byt-uspeshnoy.html>
21. Мужчины в Казахстане чаще берут взятки, чем женщины. <https://inbusiness.kz/ru/last/muzhchiny-v-kazahstane-chashe-berut-vzyatki-chem-zhenshiny>