

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**Национальная школа государственной политики**

на правах рукописи

**Мустафина Салтанат Женисовна**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ  
ПО РАЗВИТИЮ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА  
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

Образовательная программа «7М04119 - Государственное управление»  
по направлению подготовки «7М041 – Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени  
магистра знаний бизнеса и управления по образовательной программе  
«7М04119 - Государственного управление»

Научный руководитель \_\_\_\_\_ Касымова Д.К., к.т.н. профессор  
(подпись)

Проект допущен к защите: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Директор Национальной школы  
государственной политики \_\_\_\_\_ Жакиянов Т. Ж., к.с.н.  
(подпись)

**Астана 2024**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....</b>	<b>3</b>
<b>ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....</b>	<b>4</b>
<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....</b>	<b>7</b>
<b>1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА</b>	
1.1. Теоретические основы института женского политического лидерства	
1.2. Опыт зарубежных практик по развитию женского политического лидерства	
<b>2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ОБЛАСТИ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ</b>	
2.1. Анализ государственной политики в области женского политического лидерства	
2.2. Механизмы совершенствования государственной политики в сфере женского политического лидерства	
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>38</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....</b>	<b>40</b>

## НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные-правовые акты:

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года).
2. Конституционный закон Республики Казахстан от 28 сентября 1995 года № 2464 «О выборах в Республике Казахстан».
3. Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».
4. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2009 года № 214-IV «О профилактике бытового насилия».
5. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан».
6. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК «О правовых актах».
7. Закон Республики Казахстан от 2 ноября 2015 года № 383-V ЗРК «Об общественных советах».

## ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем магистерском проекте применяются следующие термины с соответствующими определениями:

**НПО** – Неправительственные организации.

**НАО** – Некоммерческое акционерное общество.

**НПА** – Нормативный правовой акт.

**Уполномоченный орган** – государственный орган, в том числе центральный государственный и местный исполнительный орган, осуществляющий деятельность по развитию женского политического лидерства.

**РК** – Республика Казахстан.

**РФ** – Российская Федерация.

**ООН** – Организация объединённых наций.

**МОТ** – Международная организация труда.

**Квотирование** – поправки в законодательство с целью увеличения представительства женщин в политических кругах.

**CEDAW** – Конвенция Организации Объединённых Наций по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

**ЦУР** – Цели устойчивого развития.

**ОЭСР** – Организация экономического сотрудничества и развития.

**Институциональные меры** – меры со стороны институтов власти по совершенствованию государственной политики в сфере женского политического лидерства.

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования** государственной политики в сфере женского политического лидерства в стране заключается в изучении института женского политического лидерства в обществе с учётом институциональных и социокультурных факторов и разработке рекомендаций, направленных на совершенствование государственной политики в сфере женского политического лидерства в Казахстане.

Глава государства Касым-Жомарт Токаев в рамках Форума Президентского молодежного кадрового резерва, прошедшего в феврале 2024 года, обратил внимание на дисбаланс в представительстве женщин и молодежи в государственном аппарате. Он отметил, что это важный вопрос, который требует внимательного анализа и действий для создания более инклюзивной и эффективной системы управления [1].

Согласно докладу о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в 2023 году в Казахстане доля женщин среди государственных служащих составила 55,4 %, из них доля политических государственных служащих – 8,1 %, административных служащих корпуса «А» – 9,8 %, корпуса «Б» – 55,9 %. В целом, доля женщин руководителей составляет 39,2 % [2].

В соответствии с Глобальным индексом гендерного неравенства за последние годы Казахстан достиг значительных успехов в вопросе гендерного равенства и продвижения роли женщин в политическом лидерстве, что позволило Казахстану занять 62 место в данном рейтинге в 2023 году [3].

В последние годы в Казахстане осуществлён ряд реформ, направленных на совершенствование государственной политики в сфере женского лидерства. К таким реформам можно отнести актуализацию Концепции гендерной политики, создание Национальной комиссии по правам женщин при Администрации Президента, внесение поправок в законодательство в части обязательного представительства женщин в партийных списках до 30% от общего числа мужчин, увеличение количества женщин до 30 % от общего количества членов коллегиальных исполнительных органов и в составе совета директоров квазигосударственных субъектов и национальных компаний.

Несмотря на институциональные меры государства, в современном Казахстане представительство женщин, занимающих политические должности, составляет менее 10% от общего числа мужчин [4], что способствует дисбалансу в политическом и социальном участии женщин.

Исследование показывает, что повышение представительства женщин в политике может способствовать созданию более инклюзивной и разнообразной среды. Кроме того, повышение участия женщин в политике способствует укреплению институтов гражданского общества.

Это указывает на необходимость дальнейших усилий государства по преодолению институциональных барьеров и других факторов, чтобы обеспечить более широкое представительство женщин в политических и общественных кругах.

Наряду с институциональными мерами, влияющими на развитие женского политического лидерства, социокультурные факторы также играют немаловажную роль в развитии данного института в стране.

Настоящее исследование выявило два основных фактора, влияющих на развитие женского политического лидерства, которые обозначаются как институциональные и социокультурные.

В этой связи, настоящее исследование направлено на изучение институциональных мер, принимаемых государством в казахстанском обществе и в зарубежных странах, и влияния социокультурных факторов на развитие женского политического лидерства.

**Целью исследования** является исследование процесса формирования политического лидерства женщин и анализ государственной политики по развитию женского политического лидерства в Республике Казахстан.

**Задачами исследования** являются анализ существующей государственной политики в сфере женского политического лидерства в Казахстане (факторы и причины гендерного неравенства в политическом лидерстве); сравнительный анализ опыта зарубежных стран по развитию женского политического лидерства; разработка практических рекомендаций по совершенствованию государственной политики.

**Объектом исследования** является женское политическое лидерство в Казахстане.

**Предметом исследования** является государственная политика Республики Казахстан по развитию женского лидерства.

**Методы исследования:** контент анализ нормативно-правовой базы Республики Казахстан и других документов в сфере государственной политики по женскому политическому лидерству; сравнительный анализ опыта зарубежных стран в данной сфере; количественный опрос среди женщин административных служащих, занимающих руководящие должности, и женщин-руководителей НПО о причинах и препятствиях для участия в политической жизни, их ожиданиях от государственной политики.

**Практическая значимость.** Формирование рекомендаций, направленных на совершенствование государственной политики Республики Казахстан по развитию женского политического лидерства в Казахстане, позволяют открыть новые решения и перспективы.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА**

#### **1.1. Теоретические основы института женского политического лидерства**

Положение и роль женщин в политике в большинстве случаев зависит от культурных традиций, религиозных убеждений, исторических обстоятельств, уровня экономического развития страны, а также мер, осуществляемых государством по развитию их роли в обществе.

Важно признать, что поощрение участия женщин в политике является вопросом справедливости и гражданского равенства для общества.

Женское политическое лидерство в Казахстане является относительно новым институтом продвижения прав женщин, тесно связанным с государственной политикой, проводимой с периода приобретения независимости страны.

Исследование ориентировано на анализе различных аспектов государственной политики в области женского политического лидерства. Методы исследования включают контент анализ следующих источников: нормативно-правовой базы Республики Казахстан, международных конвенций (договоров), зарубежных социологических исследований, аналитических отчетов и других документов, находящихся в общем доступе; сравнительный международный анализ; проведение количественного опроса о восприятии женщин в политике, о причинах и препятствиях для участия женщин в политической жизни, их ожиданиях от государственной политики.

В рамках данной тематики были изучены труды Сарбаевой Р.Е. [5], Надировой Г., Калиевой Ш. и Сейтметовой Ж. [6], Ускембаевой М.А., Резвушкиной Т.А. и Байсеновой А.А. [7] и Какабаевой Э. [8] и другие.

Анализ местных исследований показывает, что государственная политика в сфере женского политического лидерства развивается благодаря институциональным мерам, которые влияют на построение равного политического климата для всех.

На текущий момент, такие меры включают инструменты квотирования в определённых сферах, развитие гражданского общества, ратификация международных конвенций по правам женщин и принятие других нормативных-правовых актов с целью гарантирования прав женщин на участие в политических процессах страны.

Наряду с институциональными инициативами, принимаемыми государством, в обществе присутствуют социокультурные причины, негативно сказывающиеся на развитии института женского политического лидерства.

В вышеуказанных исследованиях проанализированы барьеры, связанные со стереотипным мышлением, гендерным неравенством, социальным и общественными ожиданиями, которые влияют на продвижение женского политического лидерства.

Также, на тему развития института женского политического лидерства в Казахстане были проведены исследования со стороны Международной организации труда [9], ООН [10], Всемирного института женского лидерства [11] и ОЭСР [12].

Данными организациями исследуются меры со стороны государства, принимаемые в целях развития женского политического лидерства.

Ввиду ратификации Казахстаном международных конвенций по правам женщин, одним из обязательств страны на международной арене является поощрение и продвижение участия женщин в политических процессах. В связи с чем, исследования данных организаций имеют практическую значимость в контексте эффективности выполнения Казахстаном своих обязательств.

Наряду с исследованиями в сфере женского политического лидерства были изучены нормативно-правовые акты, в том числе государственные концепции, отчёты по выполнению международных конвенций и государственных программ по развитию гендерного равноправия и женского лидерства в обществе.

Изучение нормативно-правовой базы имеет значимость в определении осуществления соответствующих институциональных реформ, соблюдения гендерного равноправия, предоставления государственных гарантий для женщин в сохранении их прав на все социальные и политические блага.

Также, изучение нормативно-правовой базы даёт понимание о возможных барьерах или недоработках со стороны государственных органов по развитию женского политического лидерства.

Вместе с тем, изучение зарубежного опыта осуществлялось исходя из критериев, которые влияют на развитие государственной политики в области женского политического лидерства. К таким критериям относятся: институциональная база, численность и доля женщин-руководителей в государственных структурах, квотирование, ратификация международных конвенций по правам женщин, наличие нормативно-правовых актов по правам женщин и развитие гражданского общества. Такие критерии были выбраны в целях сравнения существующих барьеров и тенденций, влияющих на участие женщин в политических процессах в Казахстане и других странах.



## **1.2. Опыт зарубежных практик по развитию женского политического лидерства**

В рамках изучения международного опыта государственной политики по развитию женского политического лидерства были выбраны страны из постсоветского пространства и европейского континента.

Из постсоветских стран был изучен опыт Кыргызстана, единственной на текущий момент страны, в котором после развала Советского союза, высшим руководителем страны стала женщина в 2010 году.

Кроме того, был изучен опыт Российской Федерации, а также государственная политика Германии по развитию женского политического лидерства.

Изучение опыта вышеуказанных стран осуществлялось исходя из следующих критериев: институциональная база, численность и доля женщин-руководителей в государственных структурах, квотирование, ратификация международных конвенций по правам женщин, наличие нормативно-правовых актов по правам женщин и развитие гражданского общества.

### ***Опыт Республики Кыргызстан***

Государственная политика Кыргызстана в сфере женского политического лидерства во многом схожа с Казахстаном, примечательно, что даже доля и количество высших политических и административных женщин-руководителей в двух странах так сильно не различаются.

Более того, аналогичная законодательная база и ратификация международных конвенций Кыргызстаном показывает единообразный подход в продвижении гендерного равенства и борьбы с дискриминацией по половому признаку.

В части квотирования необходимо отметить, что Кыргызстан в отличие от Казахстана ввёл требование 30% квоты для женщин при формировании списков кандидатов на участие в выборах в Парламент страны с 2006 года, при этом, доля женщин депутатов в Парламенте страны на 2024 год достигает только 21%. Таким образом, основная задача инструмента квотирования не достигается в Кыргызстане.

Неэффективность инструмента квотирования критикуется Ж. Абдылдаевой, которая заявляет, что квотирование соблюдается только в рамках политических игр и не приводит к реальному увеличению представительства женщин в ключевых сферах [13]. Она также отмечает, что квоты могут стать препятствием для женщин, препятствуя выбору их на основе качеств и навыков, а не пола.

Вместе с тем, согласно исследованию Кудаярова К.А. женские неправительственные организации играют ключевую роль при разработке и согласовании законодательной базы [14].

Он отмечает роль таких неправительственных организаций как Альянс женских законодательных инициатив и общественное объединение «Агентство социальных технологий», которые были инициаторами введения квотирования в 2006 и 2019 годах.

Также такие неправительственные организации выступают катализаторами социально важных реформ, касающихся прав женщин и детей в обществе.

Одним из позитивных влияний является то, что руководство двумя политическими партиями осуществляется женщинами в Парламенте страны, что влияет на учёт мнений женщин в принятии политических решений на законодательном уровне.

В отличие от Казахстана в Кыргызстане женщины более активно задействованы в формировании политических партий. Наиболее ярким примером служит первый Президент-женщина в странах Средней Азии Роза Отунбаева. Она стояла у истоков формирования оппозиционной партии «Социал-демократическая партия Кыргызстана», которая до сих пор имеет широкое влияние в стране.

Учитывая опыт Кыргызстана, можно заключить, что, несмотря на схожесть государственной политики по развитию женского политического лидерства, женские неправительственные организации играют активную роль в политической жизни Кыргызстана, более того, женщины имеют более сильное влияние посредством формирования политических партий в отличие от Казахстана.

Анализ опыта Кыргызстана, исходя из критериев, влияющих на развитие государственной политики в области женского политического лидерства в целях сравнения существующих барьеров и тенденций, влияющих на участие женщин в политических процессах в Казахстане, сведён в таблицу 1.

Таблица 1 – Основные институциональные меры по развитию женского политического лидерства в Кыргызстане

	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
1	Институциональная база	Уполномоченный орган по гендерной политике – Министерство труда и социальной защиты, Национальный совет по делам женщин, семьи и гендерных отношений при Президенте и его рабочий орган.
2.	Численность и доля женщин-руководителей в	На 2024 год кабинет министров составляет 18 министров-мужчин и 3 министра-женщин [15]. В Парламенте Кыргызстана 19 женщин из 90

	государственных структурах	депутатов, что составляет 20,5% от общего количества депутатов, в местных исполнительных органах доля женщин руководителей составляет 3,9% [16]. Доля женщин руководителей в административном аппарате составляет не более 39% на 1 января 2021 года [13].
3	Квотирование (поправки в законодательства с целью увеличения представительства женщин в политических кругах)	С 2006 года действует Президентский Указ «О мерах по совершенствованию гендерной политики», предусматривающий введение 30% квоты для женщин на политических должностях. До введения данного указа в 2005 году в Парламенте Кыргызстана не было ни одной женщины депутата, в 2019 были внесены поправки в закон «О выборах депутатов местных кенешей» в части обязательного резервирования места депутата женщины в случае ее отставки. Суть поправок заключается в том, что женщину депутата может заменить только женщина в случае ее раннего ухода с должности депутата.
4	Ратификация международных конвенций и договоров по правам женщин	Пекинская платформа действий в 1995 году и CEDAW (Конвенция Организации Объединенных Наций по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин) в 1997 и конвенции МОТ.
5	Нормативно-правовые акты по защите прав женщин и продвижению их роли в политической сфере	Законы «О социально-правовой защите от насилия в семье» (2003) и «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей» (2003), Национальная стратегия по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике до 2030 года.
6	Гражданское общество	В стране функционируют следующие женские неправительственные организации: Альянс женских законодательных инициатив, Форум женских НПО, Коалиция по развитию женского предпринимательства, Женская демократическая сеть Киргизии и т.д. В соответствии с Национальным планом действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике до 2030 года предусмотрены ряд мероприятий по развитию женского политического лидерства, неправительственные организации Кыргызстана более активно вовлечены в законодательную инициативу, лидерами двух партий в Парламенте

*Примечание: составлено автором на основании данных, полученных от литературных источников, официальных сайтов государственных органов, статистических данных, нормативно-правовых актов и т.д.*

### ***Опыт Российской Федерации***

В отличие от Казахстана в России отсутствуют такие важные институциональные меры по развитию женского политического лидерства как: установление квот для женщин при формировании списка кандидатов на выборах и принятие нормативно-правовых актов касательно защиты прав женщин.

Государственная Дума РФ несколько раз отправляла на доработку проекты законов по противодействию насилию в отношении женщин и обеспечению государственных гарантий равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин.

Положения данных законопроектов содержали нормы по улучшению прав женщин в российском обществе, а также установление квоты до 30% при формировании списка кандидатов на участие в выборах и т.д. [17].

Непринятие данных законов может быть интерпретировано как нежелание или неготовность государства развивать институт женского политического лидерства и обеспечивать равные возможности для участия женщин в политической жизни. Это также может вызвать вопросы о серьёзности политических властей в их стремлении к реализации гендерного равенства и защите прав женщин.

Однако следует учитывать, что причины отправки законопроектов на доработку и их последующего непринятия могут быть разнообразными поскольку непринятие законопроектов может быть связано с политическими или иными факторами, влияющими на принятие решений в Парламенте или других государственных органах.

Несмотря на это, непринятие законопроектов не может рассматриваться как окончательный сигнал отказа государства от развития института женского политического лидерства так как в соответствии с Национальной стратегией действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы в РФ внимание уделяется развитию женского лидерства в обществе.

В рамках Национальной стратегии действий в интересах женщин с 2020 года запущена федеральная образовательная программа «Женщина-Лидер», целью которой является формирование женского лидерства в российском обществе.

Согласно Глобальному индексу гендерного разрыва Россия занимает в 2021 году 81 место в рейтинге, а в 2006 году занимала 49 место [3].

Исторически Россия всегда была флагманом в развитии гендерного равенства и продвижении прав женщин в обществе для многих постсоветских стран.

Вместе с тем, за последние 10-15 лет Россия проживает наихудший этап в плане развития женского политического лидерства.

По заявлению Великой Н.М., проводившей исследования на предмет присутствия женщин в политике, было выявлено, что женский электорат меньше всего доверяет партийным институтам и общественным организациям. При этом, высокий уровень женского доверия получили: Президент, армия и церковь [18].

Таким образом, в России наблюдается процесс снижения роли гражданского общества, который негативно отражается на развитии женского политического лидерства. Российское гражданское общество играет важную роль в поддержке различных социальных и политических инициатив, включая укрепление прав и возможностей женщин в политике.

По заявлению Бакановой М.В., женское политическое лидерство в России имеет большую схожесть с западной моделью женского лидерства, поскольку высокие позиции женщин-политиков в России основаны на их образовании, квалификации и приверженности к своему электорату, и не зависят от политической правопреемственности как в странах Азии [19].

Более того, отличительной чертой женского политического лидерства в России всегда была опора на гражданские институты общества, так как с момента образования Российской Федерации в 1991 году появилось множество женщин-лидеров общественного мнения, не связанных с институтами государственной власти.

К таким женщинам можно отнести: Анну Политковскую, Екатерину Шульман, Ирину Хакамаду, Валерию Новодворскую и т.д.

Последней женщиной лидером не из числа государственных служащих являлась В.И. Новодворская, представлявшая политическую партию «Демократический союз» до 2014 года.

Российский опыт развития женского политического лидерства наглядно демонстрирует важность гражданского общества в женском лидерстве. Даже не имея официальной политической должности, многие женщины в глазах общественности воспринимаются лидерами, которые имеют огромное влияние на общественное сознание.

Примечательно то, что развитие института политического лидерства в России не опирается на базовые институциональные меры, такие как установление квот для женщин при осуществлении выборов и принятие нормативно-правовых актов, гарантирующих права женщин на политические и социальные возможности.

Одной из особенностей женского политического лидерства в российском обществе также является наличие большого количества женщин-лидеров,

имеющих влияние на гражданское общество и поднимающих социально-важные проблемы.

Резюмируя опыт двух постсоветских стран России и Кыргызстана, можно заметить, что гражданское общество играет существенную роль в женском политическом лидерстве, которое демонстрирует большую поддержку лидерам общественного мнения.

Также, нельзя не отметить присутствие социокультурных причин в развитии института женского политического лидерства в этих странах.

Многие исследователи на тему женского политического лидерства отмечают присутствие негативного воздействия стереотипного мышления, традиционных норм в отношении роли женщины в обществе и фактора угрозы насилия в отношении женщин политиков этих стран [13].

В таблице 2 представлен анализ опыта Российской Федерации, исходя из критериев, влияющих на развитие государственной политики в области женского политического лидерства в целях сравнения существующих барьеров и тенденций, влияющих на участие женщин в политических процессах в Казахстане.

Таблица 2 – Основные институциональные меры по развитию женского политического лидерства в Российской Федерации

№	Критерии	Показатели
1	Институциональная база	Уполномоченный орган по гендерной политике – Министерство труда и социальной защиты. Комиссия по делам женщин при председательстве совета федерации федерального собрания РФ
2.	Численность и доля женщин-руководителей в государственных структурах	На текущий момент кабинет министров составляет 20 министров-мужчин и 1 министр-женщин, кроме этого, 2 женщины занимают пост заместителя председателя Правительства РФ [20]. По состоянию на 2021 год в Государственной думе доля женщин составляет около 16% от общего количества депутатов, в областных и краевых правительствах доля женщин не превышает 26%, при этом доля административных руководителей в субъектах РФ различается по региональному характеру [21]. Наибольшая доля женщин руководителей наблюдается в европейской части страны, а самая низкая в регионах Северного Кавказа. Доля женщин-руководителей в центральных аппаратах федеральных органов власти составляет 40% [21].

3	Квотирование (поправки в законодательства с целью увеличения представительства женщин в политических кругах)	Какие-либо требования по квотам для участия женщин в выборах или в назначении во властные административные структуры отсутствуют
4	Ратификация международных конвенций и договоров по правам женщин	Пекинская платформа действий в 1995 году и CEDAW (Конвенция Организации Объединенных Наций по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин) в 1997 и конвенции МОТ
5	Нормативно-правовые акты по защите прав женщин и продвижению их роли в политической сфере	Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы в РФ, Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года.
6	Гражданское общество	В РФ зарегистрировано более 3000 неправительственных организаций, специализирующихся на вопросах женщин и детей [22]. В России женщины-лидеры общественного мнения имеют большое влияние на общественное самосознание. В соответствии с Национальной стратегией действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы в РФ одной из приоритетных задач данной стратегии является развитие женского лидерства в обществе, в российском обществе запущена образовательная программа «Женщина-Лидер» с 2020 года.

*Примечание: составлено автором на основании данных, полученных от литературных источников, официальных сайтов государственных органов, статистических данных, нормативно-правовых актов и т.д.*

### ***Опыт Германии***

Женское политическое лидерство в Германии имеет долгую историю, и Германия часто рассматривается как одна из стран с высоким уровнем представительства женщин в политике. Вот несколько ключевых моментов:

1. Ангела Меркель является одним из наиболее ярких примеров женского политического лидерства, которая была канцлером Германии с 2005 по 2021 год. Она была первой женщиной-канцлером Германии и одним из самых влиятельных политиков в мире.

2. Парламентские выборы: в Парламенте Германии, Бундестаге, доля женщин составляет значительную часть. Например, после выборов в 2021 году около 35% депутатов в Бундестаге были женщинами, что отражает относительно высокий уровень представительства женщин в немецкой политике [23].

3. Политические партии: во многих политических партиях Германии существуют программы и квоты, направленные на увеличение участия женщин в политике. Это помогает создать более благоприятную среду для женщин, желающих занять высокие политические позиции. Такие партии как Зеленые и Левые предусматривают большую квоту для членов-женщин своих партий, которые активно выдвигаются на Парламентских выборах. Согласно официальным источникам в 2018 году, доля женщин в этих партиях составляла 58,2% и 53,6% соответственно [24].

4) Развитое гражданское общество: в Германии в 2015 году был принят Закон «О равном участии женщин и мужчин на руководящих должностях в частном и государственном секторах». Суть Закона заключается в предоставлении возможности продвижения женского лидерства в коммерческих и государственных компаниях, которые причисляются к субъектам крупного предпринимательства, касательно соблюдения квоты на уровне 30% в части назначения на руководящие посты женщин.

Хотя необходимо отметить, что такие реформы Правительства Германии не были встречены с большим энтузиазмом, поскольку многие субъекты предпринимательства посчитали такие реформы как вторжение во внутренние дела компаний.

Если в 2015 году положения закона не предусматривали санкционные меры за неисполнение его требований, то с 2021 года для руководителей крупных фирм предусмотрена ответственность за неисполнение его требований.

Кроме того, одним из гражданских институтов, укрепляющих позицию женского политического лидерства, выступает Национальный совет немецких женских организаций. Данная организация имеет огромное влияние на развитие института женского политического лидерства, поскольку задействована во всех законотворческих инициативах страны, касающихся прав женщин.

Более того, организация имеет 11 миллионов членов и в ее структуре насчитывается более 62 женских организаций [25].

Женское сообщество Германии сильно интегрировано в Европейское женское сообщество, которое также благоприятно влияет на развитие женского института лидерства.

Несмотря на то, что Германия достигла значительного прогресса в области женского политического лидерства, все ещё остаётся вызовом достижение полного равенства и устранение структурных барьеров, с которыми сталкиваются женщины в политике.



Согласно исследованиям Ларс Холткамп и Розалин Дресман в Германии уровень женщин-мэров не превышает 10% от общего числа депутатов, что показывает о наличии низкого уровня вовлеченности женщин в принятии политических решений на местном уровне [26].

Так, в Германии существует смешанная система выборов на должность мэров городов страны. Особенностью такой системы заключается в том, что депутаты Парламента страны выбирают на должность мэров городов регионального значения, а другие мэры муниципальных городов выбираются путём прямого голосования на местных округах.

Таким образом, мэры муниципальных городов выбираются местными представителями, у которых имеется низкое доверие к женщинам в их способности быть хорошим мэром, а также большое недоверие в популярности таких женщин демонстрируют и местные партии, которые стараются выдвигать на выборах представителей из членов партий мужчин, а не женщин.

В этой связи, низкая доля женщин-мэров обусловлена различными факторами, включая социокультурные причины, стереотипы о женской способности к руководству и ограничения в доступе к ресурсам и поддержке со стороны политических партий.

Более того, сложная система выборов мэров, описанная в исследованиях Ларс Холткамп и Розалин Дресман, также может создавать дополнительные барьеры для женщин, пытающихся занять эти позиции.

В связи с чем, стоит обратить внимание на то, что в Германии, как и в других странах, существуют различные социокультурные барьеры, которые мешают продвижению женщин в политику.

Одним из таких барьеров является неравномерное распределение семейных обязанностей в сторону женщин, что ставит женщин в невыгодное положение в плане достижения политических целей.

Наряду с этим, Германия до сих пор не ввела квоты при формировании списка кандидатов-женщин на участия в выборах в Парламент (Бундестаг). Установление квот осуществляется на добровольной основе и применяется внутри политических партий для соблюдения принципа инклюзивности.

Многие исследователи женского института лидерства полагают, что отсутствие квот сильно тормозит процесс развития женского политического лидерства, поэтому Германия в будущем может последовать опыту других стран в части установления квот.

Данный шаг демонстрирует опять же, что при развитом гражданском обществе, продвигающем гендерное равноправие в политической плоскости, наличие квот может не играть ключевую роль в продвижении женского политического лидерства.

Между тем, резюмируя опыт Германии, можно заключить, что на текущий момент данная страна имеет уникальный подход в продвижении женского политического лидерства.

Таким образом, несмотря на сильную градацию института права и невмешательство государства в институт частного права, Германия приняла закон, обязывающий частных компаний соблюдать квоту до 30% при назначении на руководящие посты женщин.

Такой шаг чётко демонстрирует тот факт, что государственные власти Германии играют императивную роль в продвижении женского политического лидерства и могут обязать общество соблюдать гендерное равноправие.

В этой связи, опыт Германии в продвижении женского политического лидерства может послужить примером для Казахстана в дальнейшем совершенствовании института женского политического лидерства.

Исходя из критериев, влияющих на развитие государственной политики в области женского политического лидерства в целях сравнения существующих барьеров и тенденций, влияющих на участие женщин в политических процессах в Казахстане, опыт Германии сведён в таблицу 3.

Таблица 3 – Основные институциональные меры по развитию женского политического лидерства в Германии

№	Критерии	Показатели
1	Институциональная база	Уполномоченный орган по гендерной политике – Министерство по семейным делам, вопросам женщин, молодежи и старшего поколения. Комиссар по правам человека.
2	Численность и доля женщин-руководителей в государственных структурах	Кабинет министров состоит из 9 министров-мужчин и 7 министров-женщин [27]. По состоянию на 2022 год в Германском Парламенте доля женщин составляет около 34,9% от общего количества депутатов [23]. Доля женщин-руководителей в центральных аппаратах органов власти составляет 29,2% [23].
3	Квотирование (поправки в законодательства с целью увеличения представительства женщин в политических кругах)	Какие-либо требования по квотам для участия женщин в выборах или в назначении во властные административные структуры отсутствуют, при этом политические партии в Германии могут иметь гендерные квоты для кандидатов.
4	Ратификация международных конвенций и договоров по правам женщин	Пекинская платформа действий в 1995 году и CEDAW (Конвенция Организации Объединенных Наций по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин) в 1979 и конвенции МОТ, Конвенция Совета Европы о

		предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием (Стамбульская конвенция), Стратегия Европейского Союза по гендерному равенству
5	Нормативно-правовые акты по защите прав женщин и продвижению их роли в политической сфере	Закон о равном обращении в отношении мужчин и женщин, Закон о прозрачности структуры заработной платы, Национальная стратегия действий в интересах на 2021 - 2024 годы в Германии
6	Гражданское общество	В 2015 году принят Закон Германии «О равном участии женщин и мужчин на руководящих должностях в частном и государственном секторах». По итогам принятия законопроекта доля женщин руководителей в коммерческой сфере достигала уровня 10,8% в 185 крупных компаниях [28]. В Германии функционирует Национальный совет немецких женских организаций, объединяющий 62 организации по всему миру и насчитывающий более 11 миллионов активных членов [25].

*Примечание: составлено автором на основании данных, полученных от литературных источников, официальных сайтов государственных органов, статистических данных, нормативно-правовых актов и т.д.*

## **2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ОБЛАСТИ ЖЕНСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

### **2.1. Анализ государственной политики в области женского политического лидерства**

Развитие института женского политического лидерства в Казахстане можно рассматривать исходя из следующих периодов:

1) досоветский период: в котором Томирис является ярким примером женского лидерства в казахстанском обществе;

2) советский период: ознаменовывается наступлением эмансипации прав женщин. В советский период были приняты следующие нормативно-правовые акты: Декрет об отмене калыма (1920), Декрет о брачном праве киргизов (1921), Закон о наказуемости многоженстве (1921) и т.д.;

3) современный период с 1991 года по текущее время: с момента приобретения независимости Казахстан позиционирует себя страной, в которой отсутствует гендерное неравенство, где создаются благоприятные условия для продвижения женского политического лидерства.

На данный момент государственная политика, направленная на развитие женского политического лидерства, основывается на следующих критериях, которые влияют на институт женского политического лидерства:

#### *1) Институциональная база:*

В стране создана прочная институциональная основа. Уполномоченным органом по делам женщин и семейно-демографическим вопросам является Министерство информации и общественного развития Республики Казахстан.

Также, с 2006 года функционирует Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Администрации Президента. Создание такой Комиссии подчеркивает важность прав женщин в политическом и общественном контексте. Такая структура занимается разработкой и реализацией политики и программ, направленных на защиту прав женщин и содействие их участию в различных сферах жизни.

Кроме того, в стране функционируют более 20 000 неправительственных организаций, в которых доля женщин-руководителей составляет около 37%, также деятельность 500 таких организаций направлена на решение вопросов, связанных с правами женщин и семейных отношений [2].

Более того, в 2022 году объем финансирования на социальные проекты, связанные с решением гендерного неравенства, достиг 293,7 млн. тенге, наряду с этим, во всех регионах функционируют «Клубы женщин-политиков» [2].

#### *2) Меры, направленные на осуществление квотирования:*

В 2020 году были внесены дополнения в Конституционный Закон «О выборах в Республике Казахстан», по итогам которого на официальном уровне установлено квотирование партийных списков, в котором представительство женщин и молодежи должно составлять не менее 30%.

Установление квот на представительство женщин в Парламенте и местных представительных органах власти является важным шагом к достижению гендерного равенства.

Согласно данным на 2023 год количество женщин, занимаемых политическую должность, составляет 8,1% (рисунок 1), при этом общая доля женщин, занимающих руководящие должности на государственной службе, составила около 40% при численности общего количества женщин 49 тысяч среди государственных служащих [2].



Рисунок 1 – Соотношение количества женщин и мужчин в политике за 2023 год

Вышеуказанные цифры отчётливо демонстрируют, что на текущий момент доля женщин на политических должностях не превышает 10% от доли мужчин.

Также, в Кабинете министров количество женщин составляет 4 человека, включая заместителя Премьер-Министра, также Председателем Конституционного суда является женщина (рисунок 2) [2].



Рисунок 2 – Количество женщин-министров с 2018 по 2023 годы

Данные цифры также показывают, что за последние 5-6 лет количество женщин-министров увеличилось с 1 до 3 человек.

Кроме того, по итогам квотирования в 2023 году доля женщин в Мажилисе достигла уровня 18,37%, в Сенате – 22% (рисунок 3) и в местных маслихатах – 21,02%. Больше всего женщин-кандидатов было выдвинуто партией «Respublica» - 32%, а также партиями «Аманат», НПК и «Ақ жол» до 28% [2].



Рисунок 3 – Доля женщин в палатах Парламента страны

Вместе с тем, количество женщин в выборных органах местной власти (включая маслихаты) за последние годы значительно не увеличилось и составляет около 30% от общего числа мужчин (рисунок 4) [2].



Рисунок 4 – Доля женщин-депутатов в маслихатах

3) *Меры по ратификации международных конвенций и договоров по правам женщин:*

С момента приобретения независимости государством осуществлены значительные шаги в области прав человека, включая улучшение ситуации с равенством полов и правами женщин. В стране были проведены реформы и приняты законы, направленные на обеспечение равных прав и возможностей для всех граждан, независимо от их пола.

Присоединение Казахстана к Рекомендациям по вопросам гендерного равенства в области образования, занятости и предпринимательства по итогам положительных оценок ОЭСР отражает серьёзные усилия страны в направлении создания более равноправного общества и обеспечения равных возможностей для всех граждан, независимо от их пола.

Также, Казахстан принимает на себя обязательства по Целям устойчивого развития (ЦУР) ООН, в том числе и по обеспечению гендерного равенства.

Международные конвенции по правам женщин, ратифицированные Казахстаном, направлены на продвижение прав женщин, сохранение гендерного равенства и искоренение всех видов дискриминаций по половому признаку. К таким конвенциям можно отнести Пекинскую Платформу действий по улучшению положения женщин (1995 г.), Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1998 г.), Конвенцию о политических правах женщин (2000 г.), Конвенцию о гражданстве замужней женщины (2000 г.) и Конвенцию МОТ о равном вознаграждении труда мужчин и женщин за труд равной ценности (2000 г.).

Ратификация Казахстаном таких международных конвенций и договоров по правам женщин свидетельствует о его обязательствах перед мировым сообществом по защите прав и интересов женщин.

Ратификация этих конвенций обязывает Казахстан не только признавать важность защиты прав женщин, но и принимать конкретные меры для их реализации на практике. Это включает в себя принятие соответствующих законов, политик и программ, направленных на устранение дискриминации и содействие гендерному равенству в различных сферах общественной жизни, а также предоставление национальных докладов и отчетов в ООН по исполнению данных конвенций.

*4) Меры по принятию нормативно-правовых актов по защите прав женщин и продвижению их роли в политической сфере:*

На текущий момент следующие нормативно-правовые акты являются основополагающими в сфере защиты прав женщин: Закон РК «О профилактике бытового насилия», Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» и Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года.

Также, в рамках достижения гендерного равноправия в 2021 году на законодательном уровне был отменен перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин.

Вышеуказанные нормативно-правовые акты направлены на создание условий для поддержки семейных ценностей, защиты прав и интересов женщин, обеспечения равенства полов и содействия социальному развитию.

*5) Меры по развитию гражданского общества:*

На сегодняшний день в стране принимаются ряд мер по развитию гражданского общества в рамках института женского политического лидерства. Эти инициативы представляют собой важные шаги в развитии женского политического лидерства и гендерного равноправия в Казахстане.

К таким мерам следует отнести:

1) информационно-образовательная программа «Tomiris»: открытие такой программы способствует повышению осведомленности женщин о политическом процессе, развитию их лидерских навыков и готовности к участию в политической жизни страны;

2) открытие центров развития женского предпринимательства и поддержка неправительственных организаций: развитие таких организаций способствует поддержке и развитию женского предпринимательства, что является важным аспектом экономического и социального развития страны;

3) проведение различных мероприятий в рамках государственных программ и концепций по развитию женского политического лидерства.

Вышеуказанные меры демонстрируют стремление государства и его руководства в продвижении государственной политики по развитию женского политического лидерства.

Особо выделяются в данном контексте положения Закона РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» в котором прямо гарантированы права женщин на равное участие в политических процессах, трудовых отношениях и в других социальных сферах.

Более того, в соответствии с пунктом 2 статьи 14 Конституции РК никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам [29].

Широкое применение пункта 2 статьи 14 Конституции РК отражается в статье 4 Закона РК «О выборах в Республике Казахстан», в котором гражданам страны вне зависимости от их происхождения, социального статуса, пола, религии и т.д. гарантируется выбирать и быть выбранными на политические должности [30].

При этом, за годы независимости в Казахстане женщина ещё не становилась Премьер-Министром или Президентом страны, наивысшая должность, которую занимала женщина – председательство в Сенате Парламента Республики Казахстан.

Кроме того, институт женского политического лидерства представлен наличием сегрегации по сферам деятельности, что обозначается определёнными сферами, в которых женщины могут занимать руководящие



должности и сферами, в которых представительство женщин на руководящих постах является минимальным или вовсе отсутствует.

Таким образом, проблемы в развитии института женского политического лидерства можно разделить на две категории:

- 1) недостаточность институциональных мер;
- 2) наличие социокультурных причин.

#### *Недостаточность институциональных мер:*

Согласно законодательству Республики Казахстан в сфере государственной службы имеется чёткое разделение между административными и политическими должностями. Для этих целей в Казахстане ведётся реестр административных и политических должностей.

Согласно положениям законодательства в сфере государственной службы если административный государственный служащий в Республике Казахстан является частью государственного аппарата и осуществляет свою деятельность на профессиональной основе, то политический государственный служащий играет ключевую роль в реализации политических целей и задач государства.

Если рассматривать официальную статистику из призмы продвижения женщин на политические должности, то можно заметить наличие явления гендерной вертикали.

Гендерная вертикаль власти отражает неравенство в распределении власти и решающих позиций между мужчинами и женщинами [5].

В гендерной вертикали власти женщины чаще всего представлены на низких и средних уровнях управления, но редко занимают высокие должности, где принимаются ключевые решения.

Такая диспропорция может привести к тому, что интересы и потребности женщин недостаточно учитываются в процессе принятия решений.

Сравнительная статистика женщин в политической сфере показывает следующую картину: в 2013 году доля женщин в политике составляла 10%, из 19 министров трое были женщинами [5], а к 2023 году доля женщин, занимающих политические должности, составила около 8,1% из которых 4 женщины Министра [2].

Несмотря на незначительные расхождения в статистических данных, доля политически активных женщин за последние 10 лет остаётся примерно на том же уровне без существенных изменений.

Кроме того, данный показатель демонстрирует, что с момента приобретения независимости доля женщин в стране, занимающих политические должности, ни разу не превышала отметки 10% от общего числа мужчин-политиков.

Между тем, стоит отметить, что положительная динамика в женском политическом лидерстве наблюдается среди административных государственных служащих, поскольку за последние годы наблюдается планомерное увеличение женщин на высших административных должностях.

Отсутствие женских политических партий рассматривается экспертами как одна из основных проблем развития женского политического лидерства [5], а отсутствие отдельных женских партий - как основная проблема в продвижении женского политического лидерства [8].

Поскольку женщины в законодательной сфере представлены от разных партий, позиция женщин формируется исходя из целей и задач таких партий.

Политические партии только формально включают имена женщин в свои списки кандидатов и не предоставляют им поддержку и ресурсы для активного участия в политической деятельности [8].

Данный подход объясняется тем, что мужчины-кандидаты имеют больший кредит доверия со стороны общества нежели женщины-кандидаты.

Поэтому возникновение отдельных женских партий может сыграть ключевую роль в создании равных возможностей для женщин в политике. Партии могут стать важным инструментом для продвижения женщин на политических позициях и обеспечения их активного участия в принятии решений.

Также, согласно отчёту Всемирного института женского лидерства, участие женщин в общественной деятельности является одной из первых ступеней вовлечения женщин в политические процессы страны [9].

В Казахстане участие женщин в общественных сферах страны широко представлено посредством членства в неправительственных организациях.

Членство в неправительственных организациях или участие в их работе могут быть важными шагами для женщин, желающих заняться политикой, поскольку работа в таких организациях предоставляет возможность развивать разнообразные навыки, такие как коммуникация, лидерство, управление проектами, организация мероприятий и т.д.

По результатам официальной статистики было выявлено, что количество женщин-руководителей неправительственных организаций варьируется от 34% до 37% с 2012 по 2022 годы [31].

В этой связи, вовлечение женщин руководителей неправительственных организаций, поднимающих острые социальные вопросы в обществе, к участию в политических процессах может служить хорошим стимулом в продвижении государственной политики женского политического лидерства в стране.

Между тем, вовлечение женщин руководителей неправительственных организаций в политический процесс принятия решений, имеющих социально-значимый характер, является осуществимым с позиции участия таких женщин при формировании и согласовании нормативно-правовых актов страны, касающихся прав женщин.

Так, согласно требованиям законодательства в сфере правовых актов уполномоченные органы-разработчики проектов законов могут привлекать представителей неправительственных организаций в целях разработки определённого проекта закона, также проекты нормативно-правовых актов,

касающиеся прав и свобод граждан, должны быть рассмотрены общественным советами на региональном или республиканском уровне.

В дальнейшем задача органа-разработчика нормативно-правового акта сводится к принятию или отказу в принятии рекомендаций соответствующих общественных советов.

В соответствии с требованиями законодательства в сфере общественных советов общественные советы должны формироваться государственными органами.

Вместе с тем, процесс согласования и принятия нормативно-правовых актов, касающихся интересов предпринимателей, предусматривает участие Национальной палаты предпринимателей и аккредитованных субъектов предпринимательства.

При этом, процесс принятия нормативно-правового акта, касающихся интересов женской половины страны, не предусматривает участие отдельных женских организаций или обществ, что свидетельствует об отсутствии механизма прямого вовлечения представителей от женских организаций в процесс принятия решений по законотворчеству.

Таким образом, вовлечение руководителей женских неправительственных организаций или общественных советов, в которых женщины представлены в органах управления, способствует более инклюзивному подходу при разработке проектов нормативно-правовых актов.

Вышеприведённые меры по осуществлению государством политики по развитию женского политического лидерства показывают, что, несмотря на отсутствие каких-либо дискриминации и ограничений в нормативно-правовой базе страны, участие страны в международных договорах и конвенциях, установление квотирования при выборах на избираемые должности и развитие гражданского общества в рамках политического лидерства женщин, некоторые вопросы остаются открытыми.

К таким вопросам можно отнести:

1) отсутствие женских политических партий: наличие женских политических партий или женских структур в существующих партиях может способствовать активной мобилизации женщин и их представлению в политическом процессе. Такие организации могут выступать за интересы женщин и привлекать больше женщин к политике;

2) отсутствие Омбудсмана по правам женщин: создание Института омбудсмана по правам женщин может быть важным механизмом для защиты прав и интересов женщин в различных областях жизни, включая политику, законодательство, экономику, образование, здравоохранение и др.;

3) пассивное участие женщин в согласовании законодательных инициатив: активное участие женщин в согласовании и разработке законодательных инициатив, касающихся прав женщин, детей и семьи, не только повышает эффективность законодательного процесса, но также

улучшает репрезентацию интересов женщин и их влияние на принятие решений;

4) недостаточное развитие гражданского общества в продвижении института политического лидерства среди женщин, позволяющего вовлечения большего количества женщин в политические процессы. Решение этих вопросов может потребовать принятия дополнительных мер со стороны государства, политических партий и общественных организаций, а именно дальнейшее совершенствование законодательной базы, в рамках которой женщинам будут представлены более широкие полномочия в политических кругах.

В этой связи, создание условий для активного участия женщин в политической жизни и обеспечение их представленности на всех уровнях принятия решений содействует развитию демократии и обеспечению гендерного равноправия.

#### *Наличие социокультурных причин:*

В отличие от причин в отношении институциональных мер по продвижению женского политического лидерства, причины социокультурного характера являются более сложными, поскольку складывались веками и не зависят всецело от государственных институтов власти.

В этой связи, социокультурные причины, связанные с развитием женского политического лидерства, часто обусловлены глубоко укоренившимися стереотипами, ожиданиями и предубеждениями в обществе. Рассмотрим некоторые из них подробнее:

1) стереотипное мышление касательно того, что женщина не может быть руководителем;

2) ожидание общества от роли женщины в семье: традиционные представления о роли женщины как главной заботливой фигуры в семье;

3) религиозные факторы: религиозные убеждения и культурные нормы, ограничивающие права женщин;

4) исторические факторы: исторически сложившиеся социокультурные нормы и ценности также могут играть роль в формировании ожиданий относительно роли женщин в обществе и их участия в политике.

Ежегодно во многих странах мира проводятся исследования на тему социокультурных причин, влияющих на восприятие роли женщины в обществе с целью продвижения гендерного равенства во всех сферах жизни.

В Казахстане проводилось исследование в 2023 году Институтом общественного развития, который выявил, что 40,7% респондентов хотели бы видеть мужчин политическими лидерами, 48,7% респондентов считают, что пол не играет большой роли, а 5,2% полагают, что женщины не могут быть эффективными лидерами. В рамках данного опроса также выявлено, что 35,1% считают, что у женщин отсутствует необходимый опыт и знания, чтобы быть политическими лидерами, а 20,7% выделили гендерные стереотипы как

основную проблему низкого количества вовлеченности женщин в политическую жизнь страны [32].

Вышеуказанные результаты также подтверждаются результатами аналитического отчёта, проведённого организацией ООН в 2023 году в рамках опроса 3 800 респондентов старше 18 лет из различных регионов страны [11].

В рамках данного анализа выявлено, что больше всего женщины сталкиваются с гендерным разрывом в политической сфере.

Согласно количественным показателям исследования около 39,9% респондентов считают, что женщины ощущают недостаток прав и возможностей в политике, а 30,6% в общественной жизни. Если суммировать эти две цифры, более 70% респондентов считают, что женщины сталкиваются с гендерным разрывом в общественно-политической сфере [11].

Более того, в рамках отчета было выявлено, что гендерные стереотипы могут серьезно влиять на восприятие женщин в обществе, включая их способности и возможности участвовать в политике и общественной жизни. В стране существует предрассудок, что мужчины лучше подходят для лидерских ролей, в то время как женщины должны заниматься семьёй и домашними делами.

Также, в соответствии с отчётом было выявлено, что только 48,6% всех респондентов мужчин полагает, что женщина может быть Президентом или Премьер-министром страны [11]. Это показывает, что больше половины мужских респондентов не воспринимают женщин на высших руководящих должностях.

Кроме того, исследователями были также обнаружены региональные различия в отношении к гендерному равноправию. Респонденты из северных регионов Казахстана более склонны поддерживать право женщин, тогда как опрошенные из южных областей страны реже соглашаются с этим.

При этом, региональные различия в отношении к гендерному равноправию могут быть обусловлены различиями в социокультурных, экономических и исторических факторов, характерных для каждого региона.

К таким особенностям можно отнести следующие:

1. Социокультурные различия: в разных регионах могут существовать различные социокультурные нормы и ценности, касающиеся роли женщин в семье и обществе.

2. Экономическое различие: экономическая ситуация и уровень доходов в разных регионах могут влиять на отношение к гендерному равноправию.

3. Историческое различие: исторические события и традиции могут оказывать влияние на менталитет и взгляды жителей разных регионов.

4. Уровень образования и осведомлённости: различия в уровне образования и информированности могут также влиять на отношение к гендерному равноправию.

Между тем, несмотря на значительный прогресс демократических институтов, стереотипы и предрассудки по-прежнему существуют в

отношении роли женщин в политике и государственном управлении Республики Казахстан.

Женщинам в Казахстане, как правило, поручается руководить сферами, которые традиционно ассоциируются с заботой о семье и социальными вопросами, такими как социальная защита, здравоохранение, образование и культура. Эти сферы часто воспринимаются как близкие к женским качествам, таким как эмпатия, забота и сочувствие.

В связи с чем, секторы экономики, включая финансы, промышленность и сельское хозяйство, а также инфраструктура, такие как транспорт и связь, чаще рассматриваются как мужские сферы. Это связано с распространенным представлением о том, что эти области требуют жёсткого руководства и принятия тяжёлых решений, которые считаются преимущественно мужскими качествами.

Кроме того, важные секторы государственной деятельности, такие как внешняя и внутренняя политика, оборона и юстиция, также часто рассматриваются как мужские сферы.

Если брать во внимание официальные данные, то согласно отчёту об исполнении Плана действий по реализации Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года за 2022 год общая доля женщин в вооружённых силах страны не превышает 13,6% [4]. Вместе с тем, большая доля женщин в вооружённых силах задействованы в вспомогательных функциях как медицинский, делопроизводственный и другие.

Аналогичная ситуация складывается в сфере чрезвычайной ситуации в которой доля женщин, составляющая не более 23%, в большинстве своём представлена также в вспомогательных функциях.

На сегодняшний день в органах внутренних дел служат 11309 (или 15,5%) женщин, в том числе на руководящих должностях - 610 (или 5,4%) женщин. В органах прокуратуры работают 1075 женщин, что составляет 22% от общего числа сотрудников. 7,5% (81) от общего числа женщин занимают руководящие должности [4].

Исходя из вышеизложенных данных, можно заключить, что ввиду специфики работ правоохранительных органов вовлеченность женщин в органах внутренних дел и прокуратуры не превышает в целом 22%, и такая доля женщин также больше представлена не в ключевых позициях.

При этом, государственная политика в данных сферах направлена на планомерное увеличение доли участия женщин в принятии решений.

Кроме того, статистика за 2022 год показывает, что доля женщин в судебной системе составляет около 68,5%, в которой количество женщин-руководителей составляет 374 человека [2].

Таким образом, вышеуказанная статистика демонстрирует наличие сфер, в которых на руководящих позициях преимущественно представлены мужчины, а женщины выполняют вспомогательные функции и не могут равнозначно претендовать на руководящие позиции.

Между тем, необходимо отметить, в Казахстане недостаточно проведено исследований, чтобы доказать наличие гендерного неравенства только посредством количественного анализа соотношения женщин и мужчин в определенных сферах.

В этой связи, гендерное неравенство в сфере труда и карьеры нельзя оценивать только на основе количественного соотношения женщин и мужчин. Важно учитывать и другие факторы, которые могут влиять на возможности женщин и мужчин в получении работы, карьерном росте и заработной плате, такие как: квалификация, компетентность, возраст и опыт работы.

Кроме того, также нельзя забывать о разных карьерных предпочтениях между женщинами и мужчинами. Карьерные предпочтения могут сильно варьироваться между женщинами и мужчинами, и это может оказывать значительное влияние на выбор сферы деятельности и профессионального роста.

Также, согласно исследованиям аналитического центра АО «Народный банк Казахстана» на основе работ Нобелевского лауреата Клаудии Голдин о гендерном разрыве достижение успеха в карьере женщинами обусловлена социальными ожиданиями общества, что семейные обязательства должна выполнять женщина, а роль мужчины в семье обеспечивать финансово [33].

Таким образом, исследования на основе теории Клаудии Голдин выявили, что брак может оказывать влияние на карьерный рост женщин и уровень их заработной платы. Этот факт может быть объяснён несколькими факторами как неравномерное распределение семейных обязательств, отсутствие поддержки в семье и предвзятость со стороны общества и работодателей.

Резюмируя социокультурные причины в сфере женского политического лидерства, можно отметить, что в стране до сих сохраняется стереотипное восприятие роли женщин в обществе, что подтверждается различными исследованиями.

Вместе с тем, в отличие от других стран в Средней Азии, Казахстан подвержен наименьшему религиозному влиянию, ограничивающую роль женщины в политике [34], более того, восприятие роли женщин и соблюдение гендерного равенства также зависят от региональных различий в стране.

Учитывая вышеизложенное и консолидируя зарубежный опыт вышеуказанных стран в первой части магистерского проекта, основные институциональные критерии, влияющие на развитие государственной политики в области женского политического лидерства, предлагаются согласно нижеуказанной таблице.

Таблица 4 – Сравнительная таблица женского политического лидерства по институциональным критериям

№	Критерии	Кыргызстан	Российская Федерация	Германия	Казахстан
1	<b>Институциональная база</b>	Министерство труда и социальной защиты	Министерство труда и социальной защиты	Министерство по семейным делам, вопросам женщин, молодежи и старшего поколения	Министерство информации и общественного развития
2	<b>Численность и доля женщин-руководителей в государственных структурах</b>	3 министра-женщин, 19 женщин депутатов, доля женщин руководителей в административном аппарате не более 39% на 1 января 2021 года	1 министра-женщин, 2- заместители председателя Правительства РФ на 2021 год доля женщин в Госдуме – 16% в областных и краевых правительствах доля женщин не превышает 26%	7 министров-женщин , по состоянию на 2022 год в Германском Парламенте доля женщин составляет около 34,9% от общего количества депутатов	На 2023 год 3 министра-женщин, 1 женщина, заместитель Премьер-Министра, доля женщин в Мажилисе достигла уровня 18,37%, в Сенате – 22% и в местных маслихатах – 21,02%
3	<b>Квотирование (поправки в законодательства с целью увеличения представительства женщин в политических кругах)</b>	с 2006 года действует Президентский Указ «О мерах по совершенствованию гендерной политики», предусматривающий введение 30% квоты для женщин на политических должностях	Какие-либо требования по квотам для участия женщин в выборах или в назначении во властные административные структуры отсутствуют	Какие-либо требования по квотам для участия женщин в выборах или в назначении во властные административные структуры отсутствуют	В 2020 году были внесены дополнения в Конституционный Закон «О выборах в Республике Казахстан», по итогам которого на официальном уровне установлено квотирование партийных списков, в котором представительство женщин и молодежи должно составлять не менее 30%.
4	<b>Гражданское общество</b>	Альянс женских законодательных инициатив, Форум женских НПО, Коалиция по развитию женского предпринимательства, Женская демократическая сеть Киргизии	Более 3000 неправительственных организаций, специализирующихся на вопросах женщин и детей	Национальный совет немецких женских организаций, объединяющий 62 организаций по всему миру и насчитывающий более 11 миллионов активных членов	Количество НПО насчитывает около 23 тыс., количество женщин-руководителей НПО варьируется от 34% до 37% с 2012 по 2022 годы. Запущена программа «Tomiris», открываются центры развития женского предпринимательства и поддержки неправительственных организаций и т.д.

*Примечание: составлено автором на основании анализа международного опыта женского политического лидерства зарубежных стран и Казахстана*

Резюмируя международный опыт, необходимо отметить следующее: во-первых, институциональные меры, принимаемые государственными институтами, зависят от развитости институтов гражданского общества, во-вторых, во всех странах существуют и сохраняются социокультурные факторы, препятствующие развитию женского политического лидерства.



## **2.2. Механизмы совершенствования государственной политики в сфере женского политического лидерства**

В рамках совершенствования государственной политики по развитию женского политического лидерства в Республике Казахстан был проведён опрос среди женщин, занимающих руководящие административные должности на государственной службе и НПО (НКО). В опросе участвовали 100 человек.

Опрос среди женщин, занимающих руководящие должности на государственной службе и неправительственных организациях, является важным шагом для понимания существующей ситуации и выявления проблем, с которыми они сталкиваются в процессе развития своего политического лидерства в Казахстане.

Цели опроса: понять текущее положение женщин на руководящих позициях в государственных и неправительственных организациях, выявить препятствия и вызовы, с которыми сталкиваются женщины при продвижении в карьере и развитии своего лидерского потенциала, и определить потребности и ожидания женщин-лидеров от государственной политики и программ поддержки.

Метод проведения опроса: структурированный опросный лист, содержащий вопросы о профессиональном опыте, проблемах, с которыми сталкиваются женщины-лидеры, и их предложениях по улучшению ситуации.

Так, опрос, проведённый среди женщин-руководителей на государственной службе и в НПО (НКО), выявил следующие результаты:

1) 63% всех респондентов отметили отсутствие женских политических партий как основную проблему в развитии женского политического лидерства, 57% респондентов считают, что женские НПО должны активно вовлекаться в процесс согласования НПА, касающихся прав и свобод женщин, 44% поддерживают идею о создании института омбудсменства по правам женщин, 70% респондентов полагают, что в стране присутствует гендерное неравенство в трудовых отношениях, это выражается в продвижении мужчин по карьерной лестнице больше нежели женщин, 42% респондентов также считает, что государство не ведёт кадровую политику с учётом гендерного равенства, 56% респондентов заявляют о сложности совмещения карьеры и семейных обязательств и присутствие в обществе стереотипного мышления в отношении роли женщины (рисунок 5);



Рисунок 5 – Итоги опроса среди женщин-руководителей на государственной службе и в НПО (НКО)

2) 61% всех опрошенных предлагают развивать институты женского предпринимательства, 44% рекомендуют государственным органам разработать более эффективные механизмы по продвижению гендерного равенства, 53% респондентов рекомендуют продвигать гражданские институты для развития женского политического лидерства (рисунок 6).



Рисунок 6 – Рекомендации по итогам опроса

Резюмируя итоги проведённого опроса, можно заключить, что респонденты наглядно демонстрируют присутствие социокультурных причин,

которые негативно влияют на общественное мнение касательно роли женщины в политике.

Кроме того, опрос подчёркивает немаловажную роль гражданских и общественных институтов наряду с ролью государства в продвижении женского политического лидерства.

В этой связи, проведённый опрос является также подтверждением итогов сравнительного анализа зарубежного опыта в плане ключевой значимости гражданского общества в совершенствовании женского политического лидерства.

Вместе с тем, несмотря на институциональные меры по развитию женского политического лидерства в стране, в обществе сохраняются социокультурные причины (стереотипные и традиционные факторы), влияющие на женское политическое лидерство.

При этом, влияние социокультурных причин на женское политическое лидерство наблюдается не только в Казахстане, но и развитых странах Европы, что свидетельствует об искоренившем понимании роли женщины в обществе.

В этой связи, можно выделить следующие основные пути достижения политического лидерства для женщин в стране:

- 1) посредством выдвижения через политические партии;
- 2) через назначение по линии государственной службы;
- 3) через общественную активность, которая может привести к участию на выборах.

Принятые меры государством по квотированию улучшили шансы женщин на попадание в высшие политические круги. Статистика показывает, что на текущий момент имеются сдвиги в плане увеличения присутствия женщин в Парламенте страны.

В отличие от достижения политической должности посредством выдвижения через политические партии, назначение по линии государственной службы достигается путём продвижения по карьерной лестнице.

Несмотря на то, что за последние 10-15 лет доля женщин государственных служащих составляет около 55%, количество министров женщин варьируется от 2 до 3 человек, более того, эти министры руководят аналогичными сферами, что говорит о присутствии гендерной вертикали во властных структурах [2].

На текущий момент, одним из актуальных путей продвижения на политической арене может служить общественная деятельность женщин, что служит трамплином и первоначальным этапом в развитии политической карьеры.

Согласно исследованиям Всемирного института женского лидерства женщины продвигаются более успешно в политику посредством активной общественной позиции, нежели мужчины [10].

Это может быть связано с различными факторами, такими как социокультурные ожидания от женщин, стереотипы ролей полов, а также

собственные стратегии и тактики, которые женщины применяют в своей деятельности.

Женщины, сталкивающиеся с более жёсткими ожиданиями и ограничениями в традиционных ролях, могут быть более мотивированы и активны в поиске альтернативных путей достижения своих политических целей. Они могут проявлять большую инициативу в организации общественных кампаний, участии в общественных движениях и поднятии важных социальных вопросов. В свою очередь, это может помочь им привлечь внимание к своим идеям и установить контакты с избирателями и сторонниками.

Также данное утверждение демонстрирует, что политическая карьера посредством государственной службы является более достижимым для мужчин, а не для женщин.

Необходимо учитывать, что большую роль в продвижении женщин на политическую арену через общественную деятельность играет гражданское общество и демократические институты.

Учитывая большое количество неправительственных организаций, управляемые женщинами и поднимающие вопросы, касающихся интересов женщин, активное вовлечение их в законотворческую деятельность и создание отдельных женских партий для представления интересов женского электората будет только усиливать государственную политику по развитию женского политического лидерства в стране.

На сегодняшний день, потенциал таких организаций, целью которых является вовлечение общественных активистов женщин в политические круги, не полностью раскрыт в обществе.

По результатам проведённого исследования дальнейшее совершенствование государственной политики по развитию женского политического лидерства требует осуществления следующих мероприятий:

1) создание женских политических партий: на сегодняшний день отдельных женских партий в стране не существует, что тормозит развитие женского политического лидерства;

2) развитие гражданского общества: данная мера позволит активно вовлекать женскую половину в принятие ключевых решений по социальным вопросам. Более того, развитие женского предпринимательства, достижение равных показателей оплаты труда, уменьшение социокультурных ожиданий и стереотипов в отношении роли женщины должны быть приоритетными задачами в целях продвижения института женского политического лидерства;

3) внесение поправок в законодательство: как отмечалось выше, Закон РК «О правовых актах» не предусматривает требование по согласованию проектов нормативно-правовых актов, касающихся прав женщин, с женскими неправительственными организациями или обществами. В этой связи, учитывая, что половину населения страны составляют женщины, включение женских организаций в процесс согласования проектов нормативно-правовых

актов способствует сохранению принципа инклюзивности и стимулированию женской половины к участию в законотворческий процесс. Данная мера носит стимулирующий характер для женской половины страны в их активной позиции в принятии социально важных решений;

4) формирование кадровой политики государственных служащих с учетом представительства женщин-руководителей некоммерческих (неправительственных) организаций до 30% от общего числа государственных служащих: данная мера позволит государству осуществлять политику равных возможностей, борьбу с дискриминацией и гендерным неравенством. При этом, механизм отбора женщин-руководителей некоммерческих (неправительственных) организаций должен быть тщательно проработан во избежание противоречий кадровой политики государства.

5) создание Института Омбудсмана по правам женщин: в стране функционирует Омбудсмен по правам ребенка, который также полномочен рассматривать вопросы по правам женщин в контексте семейных отношений. При этом, согласно некоторым исследованиям омбудсменство по правам ребенка больше направлено на решение проблем в отношении прав детей [6]. В этой связи, разделение полномочий между разными институтами омбудсменства позволит более эффективно решать проблемы женщин, в том числе придаст импульс в укреплении государственной политики в отношении женского политического лидерства.

Результаты исследования показывают о необходимости для развития женского политического лидерства обратить внимание на два основных фактора: институциональные меры, принимаемые государственными институтами, зависят от развитости институтов гражданского общества; во всех странах существуют и сохраняются социокультурные факторы, препятствующие развитию женского политического лидерства.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совершенствование государственной политики по развитию женского политического лидерства в Республике Казахстан является важным шагом для достижения равноправия и инклюзивного участия женщин в политической жизни страны.

Проведённый анализ законодательной базы Казахстана, литературы авторов в сфере женского политического лидерства, сравнительного анализа зарубежных стран и результатов опроса среди женщин-руководителей на государственной службе и в неправительственных организациях выявил два основных фактора, которые играют ключевую роль в продвижении женского политического лидерства.

Институциональные меры и социокультурные причины - это основные два фактора, от которых зависит проводимая государственная политика в сфере женского политического лидерства.

В настоящем исследовании большое внимание было уделено институциональным мерам, в которых выражается роль государства и его политика в отношении женского политического лидерства.

В рамках исследования было установлено, что государство активно продвигает роль женщины в политической сфере посредством институциональных реформ с момента приобретения независимости.

Такие меры как предоставление квот до 30% при выборах в Парламент, при назначении на руководящие должности в квазигосударственных компаниях, создание Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике, открытие учебно-тренировочных программ «Томирис» и центров предпринимательства для женщин, несомненно, являются важными шагами в совершенствовании института женского политического лидерства.

Вместе с тем, результаты исследования демонстрируют недостаточность развитых институтов гражданского общества в стране ввиду социокультурных причин, что выражается в наличии не достаточно высокого доверия со стороны общества к роли женщины в политике.

Сравнительный анализ зарубежных стран в сфере женского политического лидерства также показал важность институциональных мер, принимаемых государством в продвижении роли женщины в политических процессах.

Но в отличие от Казахстана, в Германии и РФ из-за более развитых институтов гражданского общества, женщины играют заметную роль в общественной жизни, и социокультурные причины имеют меньшее влияние на роль женщины в политике.

В этой связи, развитие институтов гражданского общества посредством создания женских политических партий, активного вовлечения женских НПО (НКО) в процесс принятия социально-важных решений, создания института омбудсменства по правам женщин и осуществления кадровой политики посредством сохранения гендерного равенства позитивно повлияют на преодоление социокультурных факторов и совершенствование государственной политики по развитию женского политического лидерства в стране.

При этом, предлагаемые рекомендации по итогам настоящего исследования осуществимы при наличии развитых институтов гражданского общества.

Кроме того, примечателен опыт Кыргызстана, где, несмотря на то, что институциональная мера по квотированию была внедрена с 2006 года, институт женского политического лидерства демонстрирует незначительный прогресс.

В этой связи, для значительного прогресса в продвижении института женского политического лидерства государству необходимо наряду с институциональными мерами развивать женские неправительственные организации и активно внедрять такие организации в процесс принятия решений по социально-важным вопросам в обществе.

Резюмируя, необходимо заключить, что исследование может иметь высокую практическую значимость для государственных институтов власти в совершенствовании женского политического лидерства, так как поддержка и укрепление участия женщин в общественно-политической жизни будет способствовать вовлеченности всех представителей общества в развитие страны.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Токаев поручил увеличить долю женщин и молодежи на госслужбе. 2024. URL: <https://vlast.kz/novosti/59016-tokaev-porucil-uvelicit-dolu-zensin-i-molodezi-na-gossluzbe.html>. Дата обращения: 25.02.2024.
2. Доклад о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, утвержденный Постановлением Правительства Республики Казахстан от 3 октября 2023 года № 851// Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000851>. Дата обращения: 16.02.2024.
3. Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. June 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>. Дата обращения: 20.02.2024.
4. Отчёт об исполнении Плана действий по реализации Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года за 2022 год. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/fam/documents/details/460301?lang=ru>. Дата обращения: 20.02.2024.
5. Сарбаева Р.Е. Женщины Казахстана в политике и на международной арене: гендерная проблематика. 2015. KazNU Bulletin. International relations and international law series. №2 (70). С.145-150.
6. Nadirova G., Kaliyeva Sh., Seytmetova J. Women's leadership in Kazakhstan as a driver of social maturation. 2022. The journal of social policy studies. Том 20. № 1. С.125-136.
7. Ускембаева М.А., Резвушкина Т.А., Байсенова А.А. Политика в отношении женщин и мужчин в современном Казахстане. 2016. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kasachstan/13348.pdf>. Дата обращения: 17.01.2024.
8. Kakabayeva E. Navigating, Carving, Bargaining: Women's political subjectivities in Neopatrimonial Kazakhstan URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kasachstan/13622.pdf>. 2021. С1-58. Дата обращения: 23.01.2024.
9. International Labour Organization. «Women in business and management: Gaining momentum in Eastern Europe and Central Asia». URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@act\\_emp/documents/publication/wcms\\_624225.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_624225.pdf). Дата обращения: 16.02.24.
10. The Global Institute for Women's Leadership. «Women political leaders: the impact of gender on democracy». URL: <https://www.kcl.ac.uk/giwl/research/women-political-leaders-the-impact-of-gender-on-democracy>. Дата обращения: 17.01.2024.



11. Аналитический отчёт Организации Объединённых Наций. «Общественное восприятие гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в Казахстане. URL: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/202403/analiticheskiy\\_otchet\\_kratkiy\\_obschestvennoe\\_vospriyatie\\_gendernogo\\_ravenstva.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/202403/analiticheskiy_otchet_kratkiy_obschestvennoe_vospriyatie_gendernogo_ravenstva.pdf). Дата обращения: 23.01.2024.
12. Обзоры ОЭСР по государственному управлению: Реализация гендерной политики в Казахстане за 2017 год. 2017. URL: [https://www.oecd.org/gov/Russian\\_Gender\\_Kaz.pdf](https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf). Дата обращения: 12.12.2023.
13. Абдылдаева Ж. Как усилить политическое участие и лидерство женщин в Кыргызстане? 2023. URL: <https://cabar.asia/ru/how-to-strengthen-the-political-participation-and-leadership-of-women-in-kyrgyzstan>. Дата обращения: 16.02.24.
14. Кудаяров К.А. Деятельность женских НПО Киргизии. 2023. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnost-zhenskih-npo-kirgizii/viewer>. Дата обращения: 20.02.24.
15. Кабинет Министров Республики Кыргызстан 2024. URL: <https://www.gov.kg/ru/gov/s/103>. Дата обращения: 20.02.2024.
16. Политический журнал 24KG. 2023. URL: [https://24.kg/vlast/260943\\_napoliticheskikh\\_imunitsipalnyih\\_postah\\_dolya\\_jenschin\\_sostavlyayet\\_vsego\\_39\\_protsenta/](https://24.kg/vlast/260943_napoliticheskikh_imunitsipalnyih_postah_dolya_jenschin_sostavlyayet_vsego_39_protsenta/) Дата обращения: 25.03.2024.
17. Электронная статья Lenta.Ru. «Правовая база для извращений» Эти законы могли защитить российских женщин. Почему их не приняли? 2019. URL: <https://lenta.ru/articles/2019/05/25/femlaw/>. Дата обращения: 15.04.2024.
18. Великая Н.М. Женщины в политическом поле современной России: особенности политического участия и политического выбора//Гендерные ресурсы устойчивого развития: международный и российский опыт. 2022. №1/3.С.332-345.
19. Баканова М.В. Женское лицо российской политики: между Востоком и Западом//Гендерные ресурсы устойчивого развития: международный и российский опыт. 2022. №1/3.С.345-352.
20. Кабинет Министров РФ. 2024. URL: <http://government.ru/gov/persons/>. Дата обращения: 15.04.2024.
21. Чикнаева В. Управленческий патриархат: сколько женщин находится у власти в России. 2021. URL: <https://cherta.media/story/upravlencheskij-patriarhat-skolko-zhenshin-naходitsya-u-vlasti-v-rossii/>. Дата обращения: 15.04.2024.
22. Букина А.А. Женские некоммерческие организации современной России: опыт классификации. 2017. URL: DOI: <http://dx.doi.org/10.14420/ru.2017.4.3>. Дата обращения: 19.04.2024.
23. Доля женщин среди членов парламента. 2022. URL: <https://w3.unece.org/PXWeb/ru/Table?IndicatorCode=20>. Дата обращения: 19.04.2024.

24. Despite Merkel, gender parity far off in German politics. 2018. URL: <https://www.dw.com/en/in-german-politics-women-still-have-a-long-way-to-go/a-46226146>. Дата обращения: 28.03.2024.

25. National Council of German Women's Organizations. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/National\\_Council\\_of\\_German\\_Women%27s\\_Organizations#:~:text=The%20National%20Council%20of%20German,women's%20rights%20and%20gender%20equality](https://en.wikipedia.org/wiki/National_Council_of_German_Women%27s_Organizations#:~:text=The%20National%20Council%20of%20German,women's%20rights%20and%20gender%20equality). Дата обращения: 28.03.2024.

26. Lars Holtkamp, Rosalyn Dressman. Women's Underrepresentation in German Politics—Reforms and Reform Needs Based on the Local Level. 2022. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=116988>. Дата обращения: 25.03.2024.

27. Кабинет Министров Германии. 2024. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-en/federal-cabinet>. Дата обращения: 28.03.2024.

28. Gender Equality Policy in Germany. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/equality/gender-equality-policy>. Дата обращения: 25.03.2024.

29. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: [https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_). Дата обращения: 12.12.2023.

30. Конституционный закон Республики Казахстан от 28 сентября 1995 года № 2464 «О выборах в Республике Казахстан». // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». - URL: [https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002464\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002464_). Дата обращения: 12.12.2023.

31. Доля женщин среди руководителей профессиональных союзов и неправительственных организаций. URL: [https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=78&slug=-5&cat\\_id=9&lang=ru](https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=78&slug=-5&cat_id=9&lang=ru). Дата обращения: 15.04.2024.

32. Аналитический отчет по результатам социологического исследования. Гендерная политика в современном казахстанском обществе. Казахстанский институт общественного развития Министерства культуры и информации Республики Казахстан. 2023 год. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/mam?lang=ru>. Дата обращения: 15.04.2024.

33. Курманбекова А., Кобжалялова М., Калдаров С. Гендерные стереотипы и неравенство в Казахстане в контексте работ Нобелевского лауреата Клаудии Голдин. 2023. URL: [https://halykfinance.kz/download/files/analytics/Gendernyy\\_razryv\\_v\\_oplate\\_truda.pdf](https://halykfinance.kz/download/files/analytics/Gendernyy_razryv_v_oplate_truda.pdf). Дата обращения: 25.03.2024.

34. Lipovka A., Yerimpasheva A., Rakhimbekova Zh., и Zakirova A. Women's participation in political leadership: standpoints from Central Asia and

Central Europe//Journal of Eastern European and Central Asian research. 2023.  
№10/3.C.376-386.