

ҚАЗАҚСТАННЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ҚҰРЫЛЫМДАРЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН ӨКІЛДІГІНІҢ САЯСИ КЕҢЕЮІ

Гендерлік теңдік – демократиялық даму мен инклюзивті басқарудың басты көрсеткіштерінің бірі. Әйелдердің саясатқа қатысуы олардың шешім қабылдау үдерістеріне араласу құқығын қамтамасыз етіп қана қоймай, сонымен қатар саяси институттардың басқа да маргиналды топтарға ашықтығын көрсетеді. Дамыған демократиялық мемлекеттердің басым бөлігінде әйелдер, жастар және өзге де аз өкілдік ететін топтардың саяси өкілдігін арттыру үшін гендерлік квоталар енгізілген.

Тарихқа көз жүгіртсек, Қазақстанда әйелдердің дауыс беру және сайлауда өз кандидатурасын ұсыну құқығы алғаш рет 1924 жылы Кеңес өкіметі тұсында ресми түрде бекітілді ([Equal Future Eurasia](#)). Кеңес дәуірінде әйелдер теңдіктің символы ретінде жиі бейнеленіп, білім алуда тең мүмкіндікке ие болды және көптеген жағдайда көшбасшылық әлеуетін көрсете алды (Шакирова, 2015, 222-бет). Алайда бұл құқықтар мен мүмкіндіктер әйелдердің саяси өмірге шынайы араласуын немесе әділ өкілдігін қамтамасыз етпеді. Кеңес Одағында сайлау бәсекеге қабілетті әрі демократиялық болған жоқ, себебі саяси лауазымдар көбіне Коммунистік партия иерархиясы арқылы алдын ала анықталатын. Соның салдарынан, жоғары білімді және кәсіби дайын әйелдердің өзі басшылық қызметке сирек тағайындалды, ал ер әріптестерімен тең дәрежеде бәсекелесу мүмкіндігі аз болды. Бұл теңсіздік қалыптасқан гендерлік нормалар мен саяси көшбасшылықты негізінен ерлердің қызмет саласы деп қабылдаудан туындады, бұл ресми заң жүзіндегі теңдікке қарамастан әйелдердің ықпалын шектеді.

Посткеңестік Қазақстан да саясатта гендерлік теңдікке қол жеткізуге ұмтылып, бірқатар маңызды халықаралық міндеттемелерге қосылды. Солардың алғашқыларының бірі – **1995 жылы әйелдердің жағдайы жөніндегі төртінші Дүниежүзілік конференцияға қатысу және Бейжің декларациясы мен Іс-қимыл платформасын қабылдау болды.** Бұл құжат әйелдердің құқықтарын ілгерілетуге және гендерлік теңдікке қол жеткізуге бағытталған маңызды жаһандық келісім болып саналады ([UN Women](#)). Декларацияда он екі негізгі бағыт айқындалған, олардың қатарында әйелдердің шешім қабылдау процесіне қатысуын кеңейту, жыныстық зорлық-зомбылықты жою және білім мен экономикалық мүмкіндіктерге тең қол жеткізуді қамтамасыз ету бар. Осы құжатқа қол қоя отырып, Қазақстан саясатты әзірлеудің барлық кезеңдерінде гендерлік аспектілерді ескеруге және қол жеткізілген прогресті жүйелі түрде талдауға міндеттенді.

1998 жылы Қазақстанда әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі **Ұлттық комиссия** құрылды. Оның міндеті – Президентке кеңес беру, үкіметтің гендерлік теңдікті

қамтамасыз ету бойынша іс-қимылдарын үйлестіру және қоғамның барлық салаларында әйелдердің құқықтарын алға жылжыту стратегияларын әзірлеу.

Сол жылы Қазақстан әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы **Конвенцияны (CEDAW)** ратификациялады, оны жиі «әйелдер құқықтары жөніндегі халықаралық билль» деп атайды ([OHCHR](#)), Бұл ратификация Қазақстанды кемсітушілік заңдар мен тәжірибелерді жоюға, гендерлік квоталар сияқты уақытша арнайы шараларды енгізуге және әйелдердің саяси, экономикалық және әлеуметтік өмірге тең қол жеткізуін қамтамасыз етуге міндеттеді. **CEDAW** талаптарына сәйкес, Қазақстан әр төрт жыл сайын Женевадағы комитетке Конвенцияны орындау жөнінде есеп беріп отырады.

КЛЖ комитетінің соңғы ұсынымдары Қазақстанға мынадай қадамдар жасау қажеттігін көрсетті:

- Квоталардың орындалуын бақылауды күшейту.
- Жоғары саяси басшылық лауазымдарындағы әйелдердің аз өкілдігін шешу.
- Ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы алшақтығын қысқарту.
- Ауыл әйелдеріне ресурстар мен қызметтерге қол жеткізуде тиімді қолдау көрсету.

1998 жылы Қазақстанда **әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия** құрылды. Бұл мекемеге Президентке кеңес беру, үкіметтің гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-қимылын үйлестіру және қоғамның барлық салаларында әйелдер құқығын ілгерілету стратегияларын әзірлеу тапсырылды.

2015 жылы Қазақстан БҰҰ-ның **Тұрақты даму мақсаттарын (ТДМ)** қабылдап, 5-мақсат – гендерлік теңдікке қол жеткізу бойынша міндеттеме алды. Бұл міндеттеме әйелдердің толық және тиімді басшылыққа қатысуын қамтамасыз етуді, кемсітушіліктің барлық түрлерін жоюды және бала күтімі бойынша ақысыз еңбекті мойындауды талап етеді.

Қазақстанның осы бағыттағы іс-әрекеттеріне мыналар жатады:

- Гендерлік көрсеткіштерді ұлттық даму стратегияларына енгізу.
- БҰҰ-ның жоғары деңгейдегі саяси форумына мерзімді ерікті ұлттық шолулар ұсыну (соңғысы – 2022 жылы).
- Гендерлік теңдік көрсеткіштерін мемлекеттік қызмет тиімділігін бақылау жүйесіне интеграциялау.

Бейжің декларациясынан бастап **CEDAW** және БҰҰ ТДМ — ға дейінгі осы міндеттемелердің барлығына Қазақстан ресми түрде қол қойды, бұл әйелдердің құқықтарын ілгерілету үшін ресми құқықтық және саяси негіз жасайды.

"Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы" Қазақстан Республикасының Заңы ерекше назар аударуға лайық гендерлік теңдік саласындағы мемлекеттік саясатты институционализациялайтын негізгі нормативтік-құқықтық акт болып

табылады. Заң тең құқықтар мен мүмкіндіктерді реттейтін негізгі ұғымдарды бекітеді, мемлекеттік саясаттың мақсаттары мен принциптерін анықтайды (3-бап), жынысына байланысты кемсітушілікке тікелей тыйым салады (3-бап). 4) осы ережелерді іске асыру бойынша үкіметтің, орталық және жергілікті билік органдарының құзыреттерін белгілейді (6-8-бап). Құжаттың маңызды құрамдас бөлігі мемлекеттік қызметке тең қолжетімділік кепілдіктері (9-бап), Жұмыс берушілердің еңбек қатынастарындағы теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерін реттеу (10-бап), сондай-ақ неке-отбасы қатынастарында, білім беруде, денсаулық сақтауда және мәдениетте теңдікке қол жеткізуге бағытталған ережелер (11-12-баптар) болып табылады. Заң сонымен қатар осы саладағы заңнаманы бұзғаны үшін мемлекеттік бақылау, қадағалау және жауапкершілік тетіктерін қарастырады (ст. 13–15). Жиынтығында осы нормалар әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияны (CEDAW) және ТДМ-нің 5-мақсатын қоса алғанда, Қазақстанның халықаралық міндеттемелерін іске асыруды қамтамасыз ететін кешенді құқықтық негіз жасайды және әйелдердің елдің қоғамдық және саяси өмірінде ілгерілеуі үшін институционалдық жағдайлар қалыптастырады.

2020 жылы Қазақстан Президенті саяси партиялардың сайлау тізімдерінде әйелдер, жастар (29 жасқа дейін) және мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін міндетті 30 пайыздық квота енгізу туралы бастама көтерді. Бұл шара гендерлік теңдік пен саяси әртүрлілікті нығайту жолындағы маңызды қадам ретінде ресми түрде ұсынылды ([The Astana Times, 2020](#)). Кейіннен "Қазақстан Республикасындағы сайлау туралы" ҚР Конституциялық Заңына және "саяси партиялар туралы" ҚР Заңына қажетті түзетулер қабылданды және мұндай квота қабылданды және шындыққа айналды.

Бұл саясаттың нақты әсерін бағалау үшін квоталар енгізілгенге дейін және одан кейін саяси өмірге қатысуды талдау қажет. [UNDP Human Development Report 2025](#) Адам дамуы туралы есебіне сәйкес, 2016-2021 жылдар аралығында әйелдер Мәжіліс (Парламенттің төменгі палатасы) депутаттарының шамамен 27% құрады. Алайда, квоталар енгізілгеннен кейін олардың саны 18,4% - ға дейін қысқарды және 98 депутаттың тек 18-і әйелдер ([IPU Data on Kazakhstan](#)). Бұл күтпеген төмендеу Қазақстандағы гендерлік квоталардың сақталуы мен нақты әсеріне қатысты елеулі алаңдаушылық туғызады.

Аймақтық деңгейде әйелдердің басшылық лауазымдарға ұсынылуы да аз болды. 2020 жылғы 28 наурызда Гүлшара Әбдіқалықова Қызылорда облысының әкімі болып тағайындалды, елімізде осындай лауазымға ие болған алғашқы және жалғыз әйел болды (Хабар 24).

Дүниежүзілік экономикалық форумның 2024 жылғы Жаһандық гендерлік алшақтық туралы есебіне сәйкес, Қазақстан 2023 жылғы 62-ші және 2022 жылғы 65-ші елдермен салыстырғанда 146 елдің ішінде 76-шы орында, бұл ұлттық деңгейдегі гендерлік теңдік саласындағы тоқырауды немесе тіпті регрессияны көрсетеді.

Қазақстан Республикасында әйелдер мен мужчин тең құқықтары мен бостандықтарының мемлекеттік кепілдіктері бекітілген. 1995 жылғы Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес (кейінгі өзгерістермен) барлық азаматтар заң мен сот алдында тең және мемлекет құқықтар

мен бостандықтарды іске асыру үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге міндеттенеді. Бұл ереже әйелдердің елдің саяси және қоғамдық өміріне қатысуының құқықтық негізін құрайды.

Қазақстан Парламенті. Елдің өкілді билігі екі палатадан — сенат пен Мәжілістен тұрады. Тең құқықтардың бекітілген мемлекеттік кепілдіктеріне қарамастан, әйелдердің Парламенттегі нақты өкілдігі шектеулі болып қала береді. Мәжілісте 2024 жылғы жағдай бойынша 29 әйел депутат жұмыс істейді, бұл жалпы санның шамамен 27%-. құрайды (ҚР Парламенті, 2024). Бұл көрсеткіш 1990 жылдарға қарағанда жоғары болса да, әйелдердің қатысуы 10%- дан аспаған кезде, нақты гендерлік тепе-теңдіктен алыс. Сенатта жағдай одан да айқын: палатаның 50 мүшесінің тек 10-ы әйелдер, бұл тек 20% құрайды ([Equal Future Eurasia](#)). Осылайша, заңнамалық деңгейде әйелдер азшылықта қалады және өз мүдделерін толық қорғауға және гендерлік күн тәртібін ілгерілетуге жеткілікті әсер етпейді.

Қорытынды: Қазақстан Парламентінде әйелдердің саяси өкілдігі бар, бірақ ол заң шығару процесіне жүйелі ықпал етуді қамтамасыз етпей, символдық сипатта болады.

Атқарушы билік. Атқарушы билік деңгейінде гендерлік теңгерімсіздік одан да айқын көрінеді. Қазақстанда тек үш әйел министр қызметін атқарады, ал экономиканың, қаржы мен инфрақұрылымның негізгі секторларын дәстүрлі түрде ер адамдар басқарады (ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігі, 2025). Бұл ретте облыстар мен Республикалық маңызы бар қалалар әкімдерінің арасында әйелдер мүлдем жоқ, бұл өңірлік басқару деңгейінде әйелдер өкілдігінің толық жоқтығын көрсетеді. Сондай-ақ, әйелдер министрлердің бірінші орынбасарлары мен ұлттық агенттіктердің басшыларына өте сирек тағайындалады. Осылайша, әйелдердің стратегиялық мемлекеттік басқару процестеріне нақты қатысуы өте төмен болып қала береді.

Қорытынды: тең құқықтардың ресми кепілдіктеріне қарамастан, әйелдер іс жүзінде биліктің атқарушы тармағында негізгі шешімдер қабылдаушылардан шығарылады.

Дипломатиялық қызмет. Сыртқы саясат саласында ұқсас үрдіс байқалады. 2025 жылғы жағдай бойынша Қазақстанда төтенше және өкілетті елшілер лауазымдарын атқаратын үш әйел ғана бар (ҚР СІМ, 2025). Дипломатиялық қызметтің стратегиялық маңыздылығын ескере отырып, мұндай төмен көрсеткіш әйелдердің мемлекеттің сыртқы саяси желісін қалыптастыруға іс жүзінде қатыспайтындығын көрсетеді. Бұл ретте сыртқы істер министрлігінің құрылымында әйелдердің көпшілігі шешім қабылдау деңгейінде емес, көмекші және әкімшілік позицияларда жұмыс істейді.

Қорытынды: дипломатиялық қызмет әйелдердің кәсіби өсуі үшін ең жабық салалардың бірі болып қала береді, бұл әйелдердің Қазақстанның халықаралық күн тәртібіне ықпал ету мүмкіндігін шектейді.

Сот жүйесі және жергілікті мәслихаттар. Қазақстанның сот жүйесінде әйелдер негізінен төменгі және орта буын судьялары деңгейінде ұсынылған, бірақ облыстық соттарда олардың саны өте шектеулі, әсіресе төрағалар мен төрағалардың орынбасарлары лауазымдарында. Мұндай жағдай жергілікті өкілді органдар-мәслихаттарға да тән. Әйелдер депутаттардың аз ғана бөлігін құрайды және оларды хатшылар немесе депутаттық бірлестіктердің басшылары сирек сайлайды. Бұл

әділеттілікке және аймақтық саясаттың дамуына тікелей әсер ететін салаларда әйелдердің қатысуы минималды болып қалады ([Equal Future Eurasia](#)).

Қорытынды: соттар мен мәслихаттардағы әйелдердің әлсіз өкілдігі олардың мемлекеттік биліктің негізгі институттарына қатысу жолындағы жүйелі кедергіні көрсетеді.

Мемлекеттік қызмет. Ресми есептерде әйелдердің Қазақстанның барлық мемлекеттік қызметшілерінің 55%-. құрайтындығы жиі айтылады (Мемлекеттік қызмет істері агенттігі, 2025). Алайда, бұл көрсеткіш нақты суретті көрсетпейді. Әйелдердің көпшілігі тауашалық санаттарда — әкімшілік, көмекші, кадрлық және әлеуметтік бөлімшелерде жұмыс істейді. Шындығында, көшбасшылық позициялардағы әйелдер өте аз, ал саяси қызметкерлер арасында олар іс жүзінде жоқ. Мысалы, Президентке тікелей есеп беретін сегіз ведомствоның тек біреуін әйел басқарады. Әйелдер агенттік төрағаларының тек 12,5% құрайды, ал төрағалардың орынбасарлары арасында олардың тек 11% құрайды. Штаб бастықтары деңгейінде әйелдер лауазымдардың 25%-. алатын жағдай біршама жақсырақ, бірақ бұл шешім қабылдауға шектеулі қатысуды көрсетеді (агенттік статистикасы, 2025). Осылайша, әйелдердің мемлекеттік қызметте болуының сандық көрсеткіші елес болып табылады, өйткені олар саяси басшылық пен стратегиялық жоспарлауға әрең қатысады.

Қорытынды: әйелдердің мемлекеттік қызметте болу статистикасы нақты көріністі бұрмалайды, өйткені әйелдердің көпшілігі негізгі шешімдер қабылдаумен байланысты емес тауашалық салаларда жұмыс істейді.

Жалпы қорытынды

Еркек әйелдер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктердің Конституциялық кепілдіктеріне қарамастан, Қазақстанда жүйелі гендерлік теңгерімсіздік сақталуда. Парламентте әйелдер азшылықта қалады, әсіресе Сенатта. Атқарушы билікте әйелдердің қатысуы минималды: тек үш министр және бірде-бір әкім жоқ. Дипломатияда тек үш әйел елші бар, ал сот жүйесі мен мәслихаттарда олардың қатысуы шектеулі. Бұл ретте мемлекеттік қызметтегі әйелдердің ресми 55%-ы басшылықпен емес, негізінен әкімшілік және көмекші лауазымдармен байланысты. Осылайша, заңдардағы ресми теңдік әлі әйелдердің басқаруға нақты қатысуына айналмады.

Бұл жағдай неғұрлым терең проблеманы көрсетеді: Қазақстандағы гендерлік теңдік дәл шешім қабылдау деңгейінде қол жетімсіз болып қала береді. Егер патриархалдық нормалар мен институционалдық кедергілер сақталса, квоталар мен тағайындаулар арқылы ресми қатысу мәселені шешпейді.

Квоталар әділ жүйеге қадам ретінде қарастырылды, бірақ олардың әсері шектеулі болды. Оларды енгізгенге дейінгі және кейінгі салыстыру әйелдердің саясаттағы үлесі айтарлықтай өспегенін, кейде тіпті төмендегенін көрсетеді. Бұл қолданыстағы модельдің тиімділігіне күмән келтіреді.

Басты кемшілігі-30 пайыздық квота тек Мәжіліс сайлауына қатысты және шешім қабылдау іс жүзінде шоғырланған Сенатқа, жергілікті органдарға және атқарушы билікке қатысты емес. Сонымен қатар, квота тұжырымдамасының өзі бұлыңғыр: 30% әйелдер, жастар және мүгедектер

үшін бір уақытта сақталады. Нәтижесінде партиялар бұл норманы жастар есебінен жиі толтырады, ал әйелдер жеңіліске ұшырайды.

Квота тізімдерді жасау кезеңінде ғана жарамды, бірақ сайлауға кепілдік бермейді. Әйелдердің тізімнің соңына түсуі сирек емес, бұл олардың мандат алу мүмкіндігін жояды. Нәтижесінде квота теңдік құралы емес, ресми рәсімге айналады.

Басқа елдердің тәжірибесі квоталардың тиімділігі олардың қаттылығы мен ашықтығына байланысты екенін көрсетеді. "Зип жүйесі" қолданылған жерде (тізімдегі ерлер мен әйелдердің ауысуы) әйелдердің үлесі жоғары болады. Қазақстанда мұндай механизмдердің болмауы жүйені сәндік етеді.

Квота механизмі ресми түрде жетілдірілсе де, мәдени кедергілер қалады. Саясат әлі де "ерлер саласы" ретінде қабылданады және квоталардың өзі бұл стереотипті бұза алмайды. Білім беру бағдарламалары, тәлімгерлік, әйелдер желілері және кеңірек институционалдық қолдау қажет.

Қоғамдық бақылау бірдей маңызды: партиялар тізімдерді қалай құруға және мандаттарды бөлуге жауапты болуы керек. Тәуелсіз есептер мен бұқаралық ақпарат құралдары саяси күштерге қысымды күшейте алады.

Ақырында, Қазақстан Бейжің декларациясынан бастап БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттарына дейін халықаралық міндеттемелер алады, алайда нақты жағдай әзірге олармен келіспейді. Реформаларсыз квоталар тек стандарттарға сәйкестігін көрсететін, бірақ саясаттағы әйелдердің жағдайын өзгертпейтін декларативті шара болып қалу қаупі бар.

Нәтижесінде, басты міндет — әйелдердің қатысуы ерекше және ресми талап емес, табиғи басқару элементі болатын жүйені құру. Сонда ғана символдық теңдіктен нақты гендерлік паритетке көшу туралы айтуға болады.