

ПОЛИТИЧЕСКОЕ РАСШИРЕНИЕ ПРАВ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ЖЕНЩИН В СТРУКТУРАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА

Гендерное равенство является фундаментальным показателем демократического развития и инклюзивного управления. Участие женщин в политике отражает не только их доступ к полномочиям по принятию решений, но и открытость политических институтов для других маргинализированных групп. В большинстве развитых демократических стран были введены гендерные квоты для обеспечения представительства женщин, молодежи и других недопредставленных сообществ.

Оглядываясь на исторический контекст, можно сказать, что в Казахстане право женщин голосовать и выставлять свою кандидатуру на выборах впервые было официально гарантировано в 1924 году при советской власти ([Equal Future Eurasia](#)). В советский период женщины широко изображались как символы равенства, пользующиеся всеобщим доступом к образованию и, во многих случаях, демонстрирующие сильный лидерский потенциал (Шакирова, 2015, с. 222). Однако наличие этих прав и возможностей не привело к подлинному участию в политической жизни или справедливому представительству. Выборы в Советском Союзе не были ни конкурентными, ни демократическими, поскольку политические позиции были в значительной степени предопределены иерархией коммунистической партии. В результате даже высокообразованные и профессионально подготовленные женщины редко назначались на руководящие должности и редко конкурировали на равных со своими коллегами-мужчинами. Это неравенство усиливалось укоренившимися гендерными нормами и восприятием политического лидерства как преимущественно мужской сферы деятельности, что ограничивало влияние женщин, несмотря на формальное юридическое равенство.

Постсоветский Казахстан также стремился к достижению гендерного равенства в политике и присоединился к ряду важных международных обязательств. Одним из первых было участие в **Четвертой Всемирной конференции** по положению женщин и принятие *Пекинской декларации и платформы действий в 1995 году*, которые стали знаковым глобальным соглашением, направленным на продвижение прав женщин и достижение гендерного равенства ([UN Women](#)). В декларации определены двенадцать важнейших областей для действий, включая расширение участия женщин в процессе принятия решений, искоренение насилия по признаку пола и обеспечение равного доступа к образованию и экономическим возможностям. Подписав этот документ, Казахстан обязался учитывать гендерные аспекты на всех этапах разработки политики и периодически анализировать достигнутый прогресс.

В том же 1998 году Казахстан ратифицировал **Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW)** ([OHCHR](#)), которую часто называют “международным биллем о правах женщин”. Ратификация обязала Казахстан отменить дискриминационные законы и практику, ввести временные специальные меры, такие как гендерные квоты, и обеспечить равный

доступ женщин к политической, экономической и социальной жизни. В соответствии с CEDAW, Казахстан обязан каждые четыре года представлять доклады Комитету CEDAW в Женеве с изложением мер, принятых для выполнения положений конвенции.

Недавние отзывы Комитета CEDAW призвали Казахстан:

- Усилить контроль за соблюдением квот.
- Решить проблему низкой представленности женщин на руководящих политических должностях.
- Сократить разрыв в оплате труда мужчин и женщин.
- Оказывать более эффективную поддержку сельским женщинам, особенно в том, что касается доступа к ресурсам и услугам.

В 1998 году в Казахстане была создана **Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике**. Этому учреждению было поручено консультировать Президента, координировать действия правительства по обеспечению гендерного равенства и разрабатывать стратегии по продвижению прав женщин во всех секторах общества.

В 2015 году Казахстан принял Цели устойчивого развития ООН (ЦУР), взяв на себя обязательство по достижению Цели 5: гендерное равенство (ООН ЦУР). Это обязательство требует от страны обеспечить полное и эффективное участие женщин в руководстве, положить конец всем формам дискриминации и признать неоплачиваемый труд по уходу за детьми. Действия Казахстана в этом отношении включают:

- Включение гендерных показателей в Национальную стратегию развития.
- Представление периодических добровольных национальных обзоров (ВНР) Политическому форуму высокого уровня ООН, последний из которых состоится в 2022 году.
- Интеграция показателей гендерного равенства в системы мониторинга эффективности деятельности правительства.

Все эти обязательства — от Пекинской декларации до CEDAW и ООН ЦУР, — были официально подписаны Казахстаном, что создает официальную правовую и политическую основу для продвижения прав женщин.

Отдельного внимания заслуживает Закон Республики Казахстан [«О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»](#), который является ключевым нормативно-правовым актом, институционализирующим государственную политику в сфере гендерного равенства. Закон закрепляет основные понятия, регулирующие равные права и возможности, определяет цели и принципы государственной политики (ст. 3), прямо запрещает дискриминацию по признаку пола (ст. 4) и устанавливает компетенции правительства, центральных и местных органов власти по реализации этих положений (ст. 6–8). Важной составляющей документа являются гарантии равного доступа к государственной службе (ст. 9), регулирование обязанностей работодателей по обеспечению равенства в трудовых отношениях (ст. 10), а также положения, направленные на достижение равенства в брачно-семейных отношениях, образовании, здравоохранении и культуре (ст. 11–12). Закон также предусматривает механизмы государственного контроля, надзора и ответственности за нарушение законодательства в этой сфере (ст. 13–15). В совокупности данные нормы создают комплексную правовую основу, обеспечивающую реализацию международных обязательств Казахстана,

включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) и Цель 5 ЦУР, и формируют институциональные условия для продвижения женщин в общественной и политической жизни страны.

В 2020 году Президент Казахстана выступил с инициативой о введении обязательной 30-процентной квоты для женщин, молодежи (до 29 лет) и людей с ограниченными возможностями в избирательных списках политических партий. Эта мера была официально представлена как важный шаг на пути к укреплению гендерного равенства и политического разнообразия ([The Astana Times, 2020](#)). Впоследствии были приняты необходимые поправки в Конституционный Закон РК «О выборах в Республике Казахстана» и в Закон РК «О политических партиях» и такая квота была принята и стала реальностью.

Чтобы оценить реальное воздействие этой политики, необходимо проанализировать участие в политической жизни до и после введения квот. Согласно Отчету [UNDP Human Development Report 2025](#), о человеческом развитии за 2025 год, в период с 2016 по 2021 год женщины составляли примерно 27% депутатов Мажилиса (нижней палаты парламента). Однако после введения квот их число сократилось до 18,4%, и из 98 депутатов только 18 женщин ([IPU Data on Kazakhstan](#)). Это неожиданное снижение вызывает серьезные опасения по поводу соблюдения и реального эффекта гендерных квот в Казахстане.

На региональном уровне представленность женщин на руководящих должностях также была минимальной. 28 марта 2020 года Гульшара Абдыкаликова была назначена акимом Кызылординской области, став первой и единственной женщиной, занявшей такую должность в стране (Хабар 24).

Согласно Докладу Всемирного экономического форума о глобальном гендерном разрыве за 2024 год, Казахстан занимает 76-е место из 146 стран, по сравнению с 62-м в 2023 году и 65-м в 2022 году, что указывает на стагнацию или даже регресс в области гендерного равенства на национальном уровне.

В Республике Казахстан закреплены государственные гарантии равных прав и свобод женщин и мужчин. Согласно Конституции Республики Казахстан 1995 года (с последующими изменениями), все граждане равны перед законом и судом, и государство обязуется обеспечивать равные возможности для реализации прав и свобод. Это положение формирует правовую основу для участия женщин в политической и общественной жизни страны.

Парламент Казахстана. Представительная власть страны состоит из двух палат — Сената и Мажилиса. Несмотря на закрепленные государственные гарантии равных прав, реальное представительство женщин в парламенте остается ограниченным. В Мажилисе по состоянию на 2024 год работают 29 женщин-депутатов, что составляет около 27% от общего числа (Парламент РК, 2024). Этот показатель хоть и выше, чем в 1990-е годы, когда женское присутствие не превышало 10%, все же далек от реального гендерного баланса. В Сенате ситуация еще более показательна: из 50 членов палаты только 10 являются женщинами, что составляет всего 20% ([Equal Future Eurasia](#)). Таким образом, на законодательном уровне женщины остаются в меньшинстве и не обладают достаточным влиянием для того, чтобы в полной мере отстаивать свои интересы и продвигать гендерную повестку.

Вывод: женская политическая репрезентация в Парламенте Казахстана есть, но она носит скорее символический характер, не обеспечивая системного влияния на процесс законотворчества.

Исполнительная власть. На уровне исполнительной власти гендерный дисбаланс еще более заметен. В Казахстане всего три женщины занимают посты министров, в то время как ключевые сектора экономики, финансов и инфраструктуры традиционно возглавляют мужчины (Агентство РК по делам госслужбы, 2025). При этом среди акимов областей и городов республиканского значения женщин нет вовсе, что демонстрирует практически полное отсутствие женского представительства на уровне регионального управления. Женщины также крайне редко назначаются на должности первых заместителей министров и руководителей национальных агентств. Таким образом, реальное участие женщин в процессах стратегического государственного управления остается крайне низким.

Вывод: несмотря на формальные гарантии равных прав, женщины практически исключены из числа лиц, принимающих ключевые решения в исполнительной ветви власти.

Дипломатическая служба. В сфере внешней политики наблюдается схожая тенденция. По состоянию на 2025 год Казахстан имеет лишь трёх женщин, которые занимают должности чрезвычайных и полномочных послов (МИД РК, 2025). Учитывая стратегическое значение дипломатической службы, столь низкий показатель свидетельствует о том, что женщины практически не вовлечены в формирование внешнеполитической линии государства. При этом в структуре Министерства иностранных дел большинство женщин занято на вспомогательных и административных позициях, а не на уровне принятия решений.

Вывод: дипломатическая служба остается одной из наиболее закрытых сфер для женского профессионального роста, что ограничивает возможности женщин влиять на международную повестку Казахстана.

Судебная система и местные маслихаты. В судебной системе Казахстана женщины представлены в основном на уровне судей низшего и среднего звена, но в областных судах их число крайне ограничено, особенно на должностях председателей и заместителей председателей. Подобная ситуация характерна и для местных представительных органов — маслихатов. Женщины составляют лишь малую часть депутатов, и особенно редко избираются секретарями или руководителями депутатских объединений. Это означает, что в сферах, напрямую влияющих на справедливость правосудия и развитие региональной политики, женское участие остается минимальным ([Equal Future Eurasia](#)).

Вывод: слабое представительство женщин в судах и маслихатах отражает системный барьер на пути их участия в ключевых институтах государственной власти.

Государственная служба. Часто в официальных отчетах подчеркивается, что женщины составляют 55% всех государственных служащих Казахстана (Агентство по делам госслужбы, 2025). Однако эта цифра не отражает реальной картины. Большинство женщин занято в нишевых категориях — административных, вспомогательных, кадровых и социальных подразделениях. В реальности же женщин на руководящих позициях крайне мало, а среди политических служащих их практически нет. Например, из восьми ведомств, непосредственно подотчетных Президенту, только одно возглавляет женщина. Женщины составляют лишь 12,5% председателей агентств, а среди заместителей председателей их всего 11%. На уровне начальников штабов ситуация несколько

лучше, где женщины занимают 25% должностей, но и это отражает ограниченное участие в принятии решений (Статистика агентства, 2025). Таким образом, количественный показатель присутствия женщин в госслужбе скорее иллюзорен, поскольку они почти не вовлечены в политическое руководство и стратегическое планирование.

Вывод: статистика женского присутствия в госслужбе искажает реальную картину, поскольку большинство женщин работает в нишевых сферах, не связанных с принятием ключевых решений.

Общий вывод

Несмотря на конституционные гарантии равных прав и возможностей для мужчин и женщин, в Казахстане сохраняется системный гендерный дисбаланс. В парламенте женщины остаются в меньшинстве, особенно в Сенате. В исполнительной власти женское присутствие минимально: всего три министра и ни одного акима. В дипломатии лишь три женщины-посла, а в судебной системе и маслихатах их участие ограничено. При этом официальные 55% женщин в госслужбе связаны в основном с административными и вспомогательными должностями, а не с руководством. Таким образом, формальное равенство в законах пока не превратилось в реальное участие женщин в управлении.

Эта ситуация показывает более глубокую проблему: гендерное равенство в Казахстане остаётся недостижимым именно на уровне принятия решений. Формальное присутствие через квоты и назначения не решает вопроса, если сохраняются патриархальные нормы и институциональные барьеры.

Квоты рассматривались как шаг к справедливой системе, но их эффект оказался ограниченным. Сравнение до и после их введения показывает, что доля женщин в политике существенно не увеличилась, а иногда даже снизилась. Это ставит под сомнение эффективность существующей модели.

Главный изъян в том, что 30-процентная квота распространяется только на выборы в Мажилис и не касается Сената, местных органов и исполнительной власти, где фактически сосредоточено принятие решений. Более того, сама формулировка квоты размыта: 30% резервируется одновременно для женщин, молодёжи и людей с инвалидностью. В итоге партии чаще заполняют эту норму за счёт молодёжи, а женщины оказываются в проигрыше.

Квота действует лишь на этапе составления списков, но не гарантирует избрания. Женщины нередко ставятся в конец списка, что фактически лишает их шансов на мандат. В результате квота превращается в формальную процедуру, а не инструмент равенства.

Опыт других стран показывает, что эффективность квот зависит от их жёсткости и прозрачности. Там, где применяется «зип-система» (чередование мужчин и женщин в списках), доля женщин выше. В Казахстане же отсутствие подобных механизмов делает систему декоративной.

Даже при формальном улучшении механизма квот остаются культурные барьеры. Политика по-прежнему воспринимается как «мужская сфера», и квоты сами по себе не могут разрушить этот стереотип. Требуются образовательные программы, наставничество, женские сети и более широкая институциональная поддержка.

Не менее важен общественный контроль: партии должны быть подотчётны за то, как формируют списки и распределяют мандаты. Независимые отчёты и освещение в СМИ способны усилить давление на политические силы.

Наконец, Казахстан несёт международные обязательства — от Пекинской декларации до Целей устойчивого развития ООН, — однако реальная ситуация пока расходится с ними. Без реформ квоты рискуют остаться лишь декларативной мерой, демонстрирующей соответствие стандартам, но не меняющей положения женщин в политике.

В итоге главная задача — создать систему, где участие женщин станет не исключением и не формальным требованием, а естественным элементом управления. Только тогда можно будет говорить о переходе от символического равенства к реальному гендерному паритету.