

**Қазақстан Республикасының білім және ғылым министрлігі
«М.С. Нәрікбаев атындағы КАЗГЮУ Университеті» АҚ**

Елубаева Рауана Бауржановна

**Халықаралық ұйымдардағы гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың
құқықтық құралдары**

Мамандығы 7М04212 – «Халықаралық құқық»

**Құқық ғылымдарының магистрі академиялық дәрежесін алу үшін
диссертация**

Нұр-Сұлтан, 2021

Қазақстан Республикасының білім және ғылым министрлігі
«М.С. Нәрікбаев атындағы КАЗГЮУ Университеті» АҚ

«Қорғауға жіберілді»

Бағдарлама координаторы\меңгерушісі

ФИО

«___» _____ 2021 ж.

МАГИСТРЛІК ДИССЕРТАЦИЯ (ЖОБА)

Тақырып: Халықаралық ұйымдардағы гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың құқықтық құралдары.

мамандығы бойынша 7М04212 – «Халықаралық құқық»

Орындаған

Ғылыми жетекші ғылыми дәрежесі

Елубаева Р.Б.

Мұхамеджанова Д.У.

Нұр-Сұлтан, 2021

БЕКІТЕМІН
Бағдарлама координаторы
ФИО

« ____ » _____ 2021 ж.

Магистрлік диссертацияны дайындау күнтізбелік жоспары

Жоба кезеңінің атауы	Белгіленген мерзім	Жоба кезеңдерін жүзеге асыру белгілері			
		Орындаудың фактілі мерзімі	Жоба кезеңдерінің дайындық деңгейі	Магистранттың қолы	Ғылыми жетекшінің қолы
Әдебиеттер мен тәжірибелік материалдарға шолу	10.10.2020	12.11.2020	орындалды		
Әдіснаманы дамыту	15.11.2020	27.11.2020	орындалды		
Деректерді жинау және өңдеу	01.12.2020	30.12.2020	орындалды		
Нәтижелерді талдау және түсіндіру	02.01.2021	20.01.2021	орындалды		
Жоба бойынша ұсыныстар әзірлеу	25.01.2021	05.02.2021	орындалды		
Кіріспе мен қорытандыны әзірлеу	15.02.2021	01.03.2021	орындалды		
Диссертациялық жобаны рәсімдеу: Жобаның I бөлімін дайындау	02.03.2021	25.03.2021	орындалды		

Жобаның ІІ бөлімін дайындау	26.03.2021	20.04.2021	орындалды		
Жобаның ІІІ бөлімін дайындау	20.04.2021	07.05.2021	орындалды		
Ғылыми жетекшінің пікірін алу	13.05.2021	20.05.2021	орындалды		
Магистрлік диссертацияны қорғау	21.05.2021	25.05.2021	орындалды		

Ғылыми жетекші
з.ғ.к., доцент

Мұхамеджанова Д.У.

Жоспарды орындаған

Елубаева Р.Б.

Мазмұны

Кіріспе	6
I-бөлім. Гендерлік теңгерім ұғымының құқықтық түсінігі мен теориялық негіздемесі	9
А. Гендерлік теңгерім түсінігі мен оның қалыптасу тарихы.....	9
<i>А тұжырымдамасы</i>	13
В. Гендерлік саясат пен гендерлік тепе-теңдік ұғымдарымен гендерлік теңгерімнің арақатынасы.....	13
<i>В тұжырымдамасы</i>	17
С. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың халықаралық құқықтық қайнар көздері.....	18
<i>С тұжырымдамасы</i>	21
<i>I тұжырымдама</i>	22
II-бөлім. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың ұлттық және халықаралық құқықтық құралдары мен тәжірибесі	23
А. Халықаралық ұйымдардың гендерлік теңгерімді құқықтық қамтамасыздандыру аясындағы қызметі.....	23
<i>А тұжырымдамасы</i>	29
В. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың заманауи жүйесі мен механизмдері.....	29
<i>В тұжырымдамасы</i>	32
С. Халықаралық және аймақтық ұйымдардың гендерлік теңгерімді қалыптастыру статистикасы мен тәжірибесі.....	33
<i>С тұжырымдамасы</i>	37
<i>II тұжырымдама</i>	37
III-бөлім. Гендерлік теңгерімді құқықтық реттеудің ұлттық жүйесі және алғышарттары	39
А. Қазақстан Республикасының гендерлік теңгерімді құқықтық қамтамасыздандыру саласындағы ұлттық ұстанымдары.....	39
<i>А тұжырымдамасы</i>	42
В. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың алғышарттары.....	43
<i>В тұжырымдамасы</i>	49
<i>III тұжырымдама</i>	49
Қорытынды	50
Қолданылған әдебиеттер тізімі	55

Кіріспе

Өзектілігі: Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыру мәселесінің туындауына тарихи оқиғалар себеп. Мәселен, дауды шешудің негізгі құралы соғыс деп танылған халықаралық құқық дәуірінде ер азаматтардың рөлі басымдыққа ие болды. Көтеріліп отырған тақырыптың өзектілігі гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыру, оның ішінде бастапқыда қоғамның әлсіз тобы деп танылатын әйел азаматтарының құқықтарын жан-жақты реттеуден туындайды. Бірінші кезекте, олардың қоғамдық өмірдің барлық салаларына толық қатыса алуы – феминизмдік саясат (билік, дауыс беру мен сайлану, шешімдер қабылдау және т.б.). Екіншіден, кейбір қоғамдық салалардағы әйел азаматтардың басымдығын мойындау және оларға берілетін артықшылықтар мен басымдықтардың гендерлік теңгерім деңгейіне баға беру. Үшіншіден, кез-келген қоғамдық мәселені шешуге әйелдер мен ерлердің теңдей атсалысуын қамтамасыздандырудың құқықтық стандарттары мен механизмдерін құруға жауапты халықаралық органның тапшылығы айқын байқалады. Осыған өзекті мәселелерге байланысты «Халықаралық ұйымдардағы гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың құқықтық құралдары» тақырыбы тандап алынды.

Мақсаты мен міндеттері: Магистрлік диссертацияның мақсаты ретінде гендерлік теңгерім саласындағы халықаралық ұйымдардың бастамалары мен ұстанымдарын талдап, оларға құқықтық баға беру. Сәйкесінше, зерттеудің міндеті ретінде келесі сұрақтар қарастырылатын болады:

- Гендерлік теңгерім мен гендерлік саясаттың ара жігін анықтап, тиісті анықтама беру;
- Халықаралық ұйымдардың гендерлік теңгерімді қалыптастыру саласындағы қызметтерін саралау;
- Гендерлік теңгерім: әйелдер мен ерлер арасындағы теңдікті қалыптастырудың халықаралық және ұлттық жүйесін айқындау;
- Гендерлік теңгерімді құқықтық қамтамасыздандыру бағытындағы халықаралық және ұлттық бастамалар мен стратегияларды талдау;
- Гендерлік тепе-теңдікті қалыптастырудың аймақтық және ұлттық үлгілерін айқындау;

Пәні мен объектісі: Гендерлік саясат тұрғысынан әйел құқықтарын қорғау мәселесі мен гендерлік теңгерім мәселесі зерттеу пәні болып табылады. Ал осы гендерлік теңгерімге қатысты халықаралық және аумақтық ұйымдардың, үкіметтік емес ұйымдар мен мемлекеттердің арасындағы ынтымақтастық зерттеу объектісін құрайды.

Магистрлік диссертация тақырыбының зерттелу деңгейі: Зерттеу жұмысына нақты гендерлік теңгерім саласында зерттеу жүргізген Davidow

M., Ellen, Humm M., Leidholdt D., Cochrane K., Sonia P., Beasley Ch., Echols A. сияқты авторлардың және сарапшылардың еңбектері арқау болды. Сол сияқты, БҰҰ, ЕО, ТМД және т.б. ұйымдардың шешімдері мен есептері назарға алынды. Қазақстан Республикасының осы саладағы заңнамалары мен стратегиялары ескерусіз қалмады.

Зерттеу әдістері: Жалпы құқықтың жалпылау, абстракциялау және салыстырмалы-құқықтық талдау әдістері қолданылды. Сонымен қатар, нақты құқықтық тұжырымдамаларды келтіру тұрғысынан абстрактілі деректерден нақтылыққа өрлеу әдістеріне сүйендік. Әрине, тарихи талдау, жүйелік негіздеу, бір жүйелеу, соттық сараптау және құқықтық талдау сияқты зерттеудің жалпы теориялық және эмпирикалық әдістері қолданылды.

Қорғау шығарылатын негізгі ұсыныстар:

- Халықаралық құқық субъектілерінің азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және т.б. салалардағы паритет құқықтарын қамтамасыздандыру стандарттары мен механизмдері жиынтығын құрайтын халықаралық құқықтық институт;

- Гендерлік теңгерім туралы заңнамада жұмыс істейтін, саяси өмірге қатысуға және мемлекеттік секторда мансап құруға қатысты стратегиялық мақсаттарды ескеретін, қабылданғалы жатқан заң жобаларының міндетті түрде «гендерлік сынақтан» өткізетін және гендерлік теңгерім жүйесін қалыптастыруға жауапты халықаралық орган құру;

- Гендерлік теңгерімді қалыптастыру және дамыту үшін үздік деп танылатын Еуропалық одақ тәжірибесі мен жетілдіру жүйесін ТМД ұйымына, жекелей алғанда Қазақстан Республикасына қолдануды ұсынамыз;

- Білім ошақтарында білім беруге ер-мұғалімдерді шақыру үшін мемлекеттік деңгейде ынталандыру шараларын ұйымдастыру керек. Бұл тәрбиелік тұрғыдан өз кезегінде ер балалардың ер мінезді бойына қалыптастыруына ықпал етеді. Сол сияқты жаһандық бір жынысты отбасы құру мәселесінің алдын-алады;

- «Білім беру арқылы әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді дамыту» мен «Мемлекеттік бағдарламалар мен шараларда тең қарым-қатынас пен мүмкіндіктер қағидатын барлық жерде енгізу» тапсырмаларын Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына» енгізуді ұсынамыз.

- Қазақстан Республикасының «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» және «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең

мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ұлттық заңнамаларын жетілдіру тұрғысынан жауаптылық шарасын күшейтуді ұсынамыз.

Магистрлік диссертацияның теориялық және тәжірибелік мәні: Магистрлік диссертацияда қарастырылған теориялық және құқықтық талдаулар мен тәжірибелік мәні бар деректер, Қазақстан Республикасының гендерлік теңгерім саясатын құруға арналған тұжырымдамалар құқықтану және халықаралық құқық мамандықтарының студенттері мен магистранттарын оқыту барысында арнайы бір тақырып шегінде қолдануға болады. Сонымен қатар, диссертацияда келтірілген құқықтық талдаулар мен негіздемелерді құқық қорғау қызметімен айналысатын мемлекеттік органдардың қызметі мен соттар тәжірибесінде қолдануы ықтимал.

Магистрлік диссертацияның апробациясы ретінде зерттеліп отырған тақырып аясында екі ғылыми мақала жариялау жоспарлануда.

Магистрлік диссертацияның құрылымы: Магистрлік диссертацияның құрылымы кіріспеден, III бөлімнен, 8 тармақшадан, қорытындыдан және қолданылған әдебиеттер тізімінен тұрады. Магистрлік диссертацияның жалпы көлемі 56 бетті құрайды.

I-Бөлім. Гендердік теңгерім ұғымының құқықтық түсінігі мен теориялық негіздемесі

A. Гендерлік теңгерім түсінігі мен оның қалыптасу тарихы

Әйелдер мен қыздар әлем халқының жартысын құрайды, бұл адамзат әлеуетінің жартысына тең. Адамның аса маңызды құқықтарының бірі гендерлік теңдік қоғамда бейбітшілік пен келісімді қамтамасыз ету және орнықты даму негізінде адами әлеуетті толыққанды іске асыру ісінде маңызды рөл атқарады. Әйелдерді қоғам өміріне тарту өнімділік пен экономикалық дамуды қамтамасыз ететіні даусыз.

Өкінішке орай, адамзат ерлер мен әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктері тұрғысынан толық теңдікке жету үшін көптеген шаралар атқарып келеді. Бүкіл әлем бойынша миллиардтан астам әйел үйдегі жыныстық зорлық-зомбылықтан құқықтық қорғаудан айырылған. Гендерлік жалақы бойынша алшақтық бүкіл әлемде 23 пайызды құрайды және ауылдық жерлерде 40 пайызға жетеді, ал көптеген әйелдер төлейтін ақы төленбейтін жұмыстың маңыздылығы мойындалмайды. Ұлттық парламенттердегі әйелдердің үлесі орта есеппен төрттен бір бөлігін құрайды, ал директорлар кеңестерінде одан да аз. Егер сіз келісілген әрекеттерді жасамасаңыз, онда келесі онжылдықта миллиондаған қыздар жыныстық мүшелерге зиян келтіреді.¹ Гендерлік зорлық-зомбылықты оның барлық көріністерінде тоқтату, әйелдер мен қыздардың, ерлер мен ұлдардың білімге, денсаулық сақтауға, экономикалық ресурстарға тең қол жеткізуін қамтамасыз ету және саяси өмірге қатысу үшін тең мүмкіндіктер жасау өте маңызды. Бұл сонымен қатар жалпы жұмысқа орналасу және басшылық лауазымдарды атқару мүмкіндіктеріне қатысты мәселені көтеруді білдіреді. Осы көтеріліп отырған мәселе жөнінде БҰҰ Бас хатшысы Антониу Гутерриш: «гендерлік теңдікке қол жеткізу және әйелдер мен қыздардың мүмкіндіктерін кеңейту - біздің заманымыздың аяқталмаған міндеті және қазіргі әлемдегі адам құқықтары саласындағы ең үлкен мәселе»², - деген болатын. Сонымен қатар, «БҰҰ-әйелдер» құрылымы; «ерлер мен әйелдер арасындағы теңдікке қол жеткізу үшін әлі де көп шараларды ұйымдастыру

¹ Глобальные вопросы повестки дня: Гендерное равенство // <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/gender-equality/>

² The UN Secretary-General's Message on International Women's Day, March 1, 2018 // <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/3/statement-un-sg-iwd>

керек», - деп ескертеді.³ Осы 2021 жылдың 8-наурыздағы БҰҰ Бас хатшысының жолдауына сүйенетін болсақ, онда «көп жағдайда қызмет түрлері әйелдермен ұсынылады, бірақ ерлермен шешім қабылданады», - дей келе «әлем бойынша 22 мемлекетте әйелдер мемлекет немесе үкімет басшысы, министрлердің тек 21% ғана әйелдер құрайды және де ұлттық заң шығарушы парламент құрамындағы әйелдер саны 25% төмен», - деген дерек келтірді.⁴

Гендерлік теңгерім мәселесінің көтерілуі тарихи тұрғыдан жалғасып келеді және әлі күнге дейін қалыптастыру жаһандану талаптарына сай дүниежүзінде мүмкін болмай отыр. Ең алдымен гендерлік теңгерім ұғымының қалыптасу тарихына және туындау себеп-салдарына әлеуметтік және құқықтық тұрғыдан тоқталып өткеніміз жөн болар. Гендерлік теңгерім тарихы мен ұғымы жаһанадық феминизмнің пайда болуымен байланысты.

Гендерлік теңгерім ұғымы феминизмдік қозғалыстармен тікелей байланысты. «Феминизм (латын тілінен «femina» - әйел) - әйелдер үшін саяси, экономикалық, жеке және әлеуметтік құқықтарды кеңейтуге бағытталған идеологиялар, саяси және әлеуметтік қозғалыстар»⁵ - деп австралиялық ғалым Бисли Крис өзінің ғылыми еңбегінде анықтама берген болатын. Бұл анықтама тар мағынаны білдіретіндіктен толық келіспейміз, себебі жаһандану талаптарына сай феминизм ұғымының кең мағынаны білдіретіндігіне көз жеткіземіз. Феминистік қозғалыстар бұрын да, қазіргі уақытта да әйелдердің сайлау құқығы, мемлекеттік лауазымдарды атқару құқығы, еңбек құқығы және тең жалақы алу, меншік құқығы, білім беру, мәмілелерге қатысу, тең неке құқығы, жүктілік және босану құқығы, дене дербестігі және т.б. құқығы үшін күрес. Ағылшындық профессор Элис Эколс феминизм ұғымына «қол сұғылмаушылық құқығын, әйелдер мен қыздарды зорлау, жыныстық қудалау және тұрмыстық зорлық-зомбылықтан қорғау»⁶ тұрғысынан толықтыруды ұсынған болатын. Батыстық көзқарастарға сүйенетін болсақ, онда «феминистік қозғалыстар әйелдер құқықтары саласындағы ең үлкен әлеуметтік өзгерістердің негізгі қозғаушы күштерінің бірі болып саналады, әсіресе батыс елдерінде, олардың қызметі

³ Guiding documents // <https://www.unwomen.org/en/about-us/guiding-documents>

⁴ UN Secretary-General's message for International Women's Day 2021. March 8, 2021 // <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/statement-sg-international-womens-day>

⁵ Beasley, Chris. What is Feminism? - New York: Sage, 1999. - pp. 3-11

⁶ Echols, Alice. «Daring to Be Bad: Radical Feminism in America 1967-1975». – Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1989. – pp. 105-106

әйелдердің сайлау құқығы, әйелдердің репродуктивті құқықтары (жүктіліктің алдын алуға қол жеткізу, түсік түсіру құқығы), мәмілелер жасау және меншік құқығы сияқты батыстық құбылыстардың себебі» ретінде бірауыздан қолдау тапқан⁷.

Жоғарыда келтірілген доктриналық тұжырымдамалармен келісеміз, дегенмен заңнамалық нақты анықтама беру мәселесі маңыздырақ болып табылады. Өйткені бұл тұжырымдаманы жақтамайтын топтар да бар. Кейбір әйелдердің өзі феминизм ерлердің құқықтарын белгілі бір деңгейді шектейтіндігін алға тартады. Құқықтық тұрғыдан феминизм және гендерлік теңгерім ұғымдарына анықтаманы келесі тармақшада талдайтын боламыз. Осындай доктриналық көзқарастардың туындау себебін тікелей тарихи деректермен байланыстырамыз.

Хамм Мэгги өзінің «Феминистік теория сөздігінде» «толқын» ұғымына берген анықтамасына сай «әйелдер қозғалысының тарихын 4 кезеңге бөліп қарастырады:

1. Бірінші толқын XIX және XX ғғ. басындағы суфрагистік қозғалыстар, яғни үйленген әйелдердің меншік және дауыс беру құқығына ие болуы;
2. Екінші толқын 1960 жылдардан басталады, яғни әйелдер мен ерлердің толық заңды және әлеуметтік теңдігін жақтаушы әйелдердің азаттық қозғалысына қатысты идеялары мен әрекеттері;
3. Үшінші толқын - екінші толқынның жалғасы және оның бірқатар сәтсіздіктеріне көңіл бөлу. Үшінші толқынның пайда болуы 1990 жылдарға жатады және феминистер арасындағы жыныстық соғыстармен байланысты. Бұл пікірталас және феминизм ішіндегі антипорнографиялық феминизмге және жыныстық позитивті феминизмге терең бөліну екінші толқын дәуірінің жойылуы және үшінші кезеңнің басталуы болып саналады;⁸
4. «Төртінші толқын» 2013 жылдан басталады. Ол әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтумен, интернет белсенділігімен, қиылысу теориясын қолданумен және маргиналданған әлеуметтік топтарды, атап айтқанда «түрлі-түсті» әйелдер мен транс әйелдерді қорғаумен сипатталады.⁹

Феминизмдік қозғалыстардың нәтижесінде «гендерлік теңгерім» ұғымының қалыптасқандығын жоққа шығара алмаймыз. Әрине, бұл ретте

⁷ Messer-Davidow, Ellen. «Disciplining Feminism: From Social Activism to Academic Discourse» - Durham, North Carolina: Duke University Press, 2002. – p. 87

⁸ Leidholdt, Dorchen; Raymond, Janice G. «The Sexual liberals and the attack on feminism». – New York: Pergamon Press, 1990. – p. 53

⁹ Cochrane, Kira. «All the Rebel Women: The Rise of the Fourth Wave of Feminism»: - London: Guardian Books, 2013. – p. 23

әйелдер мен ерлер арасындағы теңдік қатынастарды қарастыру қандай да бір тарапты кемсіту емес, керісінше сол тараптардың қоғамдық өмірге теңдей араласуына ықпал ететін құқықтық реттеу шараларын құру болып табылады. Осы тұрғыдан алып қарастыратын болсақ, онда қолданысқа енгізілген заманауи «паритет» ұғымын қатар қарастырғанымыз жөн болар және тарихи деректерге сай гендерлік теңгерім мен паритет ұғымдарына негізделген мәліметтерді жинақтағанымыз жөн болар.

Батыстық гендерлік теңгерімге ұмтылған алғашқылардың бірі ретінде София де Кондорсе (1764-1822) саналады. Ол сән салоның ашқан және әйелдерді нәсіліне немесе өзгеде ерекшеліктеріне қарамастан өз салонында қабылдаған. Осылайша, София алғашқы «кемсітушілік» әрекеттерін жоюға талпынған. Ал, алғашқы теңдікті талап етуші ретінде Абигейл Смит Адамс (1744-1818) танылды. Себебі «Біз қабылдауға қатыспаған заңдарға және біздің мүдделерімізді қарастырмайтын билікке бағынбаймыз» деп ұрандаған. Теңдік үшін француздық Олимпия де Гуж (1748-1793) «Әйелдер мен азаматшалар құқықтары туралы декларациясын» 1789 жылы «Адамдар мен азаматтар құқықтары туралы декларациясы» негізге алып дайындаған болатын. Әйелдердің толық әлеуметтік және саяси теңдігін насихаттаған. Бірақ, француздық конституция әйелдердің «дауыс беру» құқықтарына қарсылық таныту арқылы саяси теңдік құқықтарын шектеген болатын. Олимпия де Гуж «егер әйел тірекке көтерілуге лайық болса, онда ол Парламентке кіруге де лайық» деп ұрандаған. Дегенмен Наполеон кодексінің 1804 жылы қабылдануы әйелдердің қоғамдық орындар мен саяси жиналыстарға қатысуын шектеп тастады және де күйеуінің рұқсатынсыз меншік құқығына қатысу құқығы шектелді. Ұлыбританиялық Мэри Уолстонкрафт (1759-1797) «Әйелдердің құқықтарын қорғау» атты 1792 жылы жарияланған кітабында теңдік құқығын талап етіп, насихаттау жүргізген.¹⁰

Келтірілген тарихи деректерге сай кемсітушілік, қоғамдық өмірге теңдей араласу, шешім қабылдауда мүдделердің теңдей ескерілуі, әлеуметтік және саяси теңдік құқықтары XVII-XVIII ғғ. қалыптасқандығына көз жеткіземіз.

Қорытындылай келгенде гендерлік теңгерімді паритет тұрғысынан талдау маңызды болып табылады. Себебі, паритет латын тілінен «paritas» - «теңдік» ұғымын береді. Ойымызша, теңдік тараптардың тең қатынасқа түсуін, оның ішінде құқықтар мен міндеттердің теңдей бөлінуін білдіреді. Бұл ретте БҰҰ «Гендерлік тепе-теңдік ұйымды жаңғыртуға, оған қызмет етуге шақырылған адамдардың игілігі үшін оның жұмысының тиімділігін

¹⁰ 7 сілтеме, 24-42 бб.

арттыруға ықпал ететін болады. Гендерлік тепе-теңдік стратегиясы инклюзивтік негізде ұйымдағы кадрлық әртүрлілікті қамтамасыз етуге бағытталған» деп санайды.¹¹

А тұжырымдамасы

Гендерлік теңгерім ұғымына қатысты тарихи деректерде талдау нәтижесінде нақты анықтама берілмегендігіне көз жеткіздік. Әрине, доктриналық тұжырымдамаларға сай гендерлік теңгерім ұғымын тікелей феминизммен байланыстырып, оның тарихи даму кезеңдерін айқындадық. Сонымен қатар, гендерлік теңгерім белгілерін қалыптастыруға үлес қосқан тұлғалар мен оқиғалардың тарихи шығу себеп-салдарын анықтадық. Ең бастысы, гендерлік теңгерім ұғымының XVII-XVIII ғғ. және бүгінгі түсінігі арасында айырмашылықтың бар екендігін дәлелдедік. Яғни ежелгі түсінік әйелдердің ерлерден бостандық алуын және қандай да бір қоғамдық шешімдерге араласуын білдірсе, бүгінгі түсінік бойынша ерлер мен әйелдер арасындағы теңгерімнің жаңа қырлары, яғни билік пен қоғамдық қатынастардың дамуына әйелдердің ерлермен теңдей деңгейде үлес қоса алу мүмкіндіктерін қарастырады. Себебі, ежелгі түсінік бойынша қалыптасқан құқықтарды иеленуге деген талпыныстар бүгінгі таңда жалпымен мойындалғандығы мен халықаралық дәстүр тұрғысынан танылғандығына көз жеткіземіз.

В. Гендерлік саясат пен гендерлік тепе-теңдік ұғымдарымен гендерлік теңгерімнің арақатынасы

Қазіргі уақытта БҰҰ-ның барлық саясаты жақында қабылданған тұрақты даму саласындағы мақсаттарға (ТДМ) қол жеткізуге бағытталған. Осы 17 ТДМ-ның әрбірінде әйелдерге ерекше мән беріледі және көптеген міндеттер әйелдердің теңдігін тануға тікелей бағытталған мақсаттар болғандықтан әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал етеді. Мәселен, №5 мақсат «гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және барлық әйелдер мен қыздардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту»¹².

¹¹ Стратегия гендорного паритета // <https://reform.un.org/ru/content/gender-parity-strategy>

¹² Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls // <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Бүкіл әлемде әйелдер құқықтарының сақталуын қамтамасыз ету үшін көптеген мемлекеттер ұлттық заңнамаға тиісті өзгерістер енгізу қажет деп санаймыз. Өйткені БҰҰ статистикасына сүйенетін болсақ, онда 2014 жылғы жағдай бойынша ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік ұйымға мүше 143 елмен конституциялық кепілдік берілген. Сәйкесінше, әлі де болса 52 мемлекетте гендерлік теңгерім қамтамасыз етілмеген деген сөз. Дегенмен, Бүкіләлемдік экономикалық форумның «Әлемдегі гендерлік алшақтық туралы 2020 ж. есепке» сай гендерлік алшақтық 99,5% қысқарған және Араб мемлекеттеріндегі гендерлік теңгерімнің өте төмен деңгейде, яғни 65,5% көрсеткішке ие.¹³

Халықаралық қауымдастық аясындағы гендерлік саясатқа тоқталып өткеніміз жөн болар. Қазіргі халықаралық құқық аясында атқарылып жатқан саясатқа хронологиялық талдау келтіретін болсақ, онда ең алдымен БҰҰ-ның 1945 ж. Жарғысына тоқталатын боламыз. Жарғының 1-бабының 3-тармағына сай «халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асыру ... нәсіліне, жынысына, тіліне және дініне қарамастан, адам құқықтары мен негізгі бостандықтарына құрмет көрсетуді ынталандыру және дамыту»¹⁴ және «ерлер мен әйелдердің теңдігі қағидасы» негізделген болатын. БҰҰ органы Экономикалық және әлеуметтік кеңес 1946 ж. 21 маусымдағы 11 (II) резолюциясына сай «Әйелдер жағдайы жөніндегі Комиссияны» құрды¹⁵. Комиссияның негізгі мақсаты әйелдер құқығын ілгерілету, бүкіл әлемдегі әйелдер өмірінің шындығын құжаттау және гендерлік теңдік пен әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтудің жаһандық стандарттарын қалыптастыру болып табылады. Әйелдердің теңгерімін қамтамасыз ету бағытындағы саясатты 1948 ж. «Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы» жалғастырады. Декларацияның 1-бабына сай «Барлық адамдар тумысынан азат және қадір-қасиеті мен құқықтары тең болып дүниеге келеді» және 2-бабына орай «Әр адам, нәсіліне, түр-түсіне, жынысына, тіліне, дініне, саяси немесе басқа да наным-сенімдеріне, ұлттық, немесе әлеуметтік тегіне, мүлктік, тектік-топтық, немесе басқа да жағдаяттарға қарамастан осы Декларацияда жарияланған барлық құқықтар мен бостандықтарға

¹³ World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020 <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>

¹⁴ The UN Charter, 26 June 1945 // <https://www.un.org/en/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

¹⁵ Document E/90 and document E/84 paragraph 6 [https://undocs.org/en/E/RES/11\(II\)](https://undocs.org/en/E/RES/11(II))

алаланбай, бірдей тең ие болуы тиіс»¹⁶ екендігі белгіленген. Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы Декларация БҰҰ Бас Ассамблеясының 1967 жылғы 7 қарашадағы 2263 (XXII) резолюциясымен 11-баптан тұратын «Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы Декларация» қабылданды.¹⁷ Гендерлік теңгерімді жетілдіру бағытындағы саясаттардың нәтижесінде көптеген іс-шаралар атқарылып, нәтижесінде БҰҰ ресми түрде 1975 жылды «Халықаралық әйелдер жылы» деп белгілеп, 8-наурызды «Халықаралық әйелдер күні» деп жариялаған болатын. Және де 1976-1985 жж. аралығы «БҰҰ Әйелдерінің он жылдығы» жарияланып, «Еріктілер жарналық қоры» құрылды. БҰҰ Бас Ассамблеясы 1979 жылы 18 желтоқсандағы 34/180 резолюциясына сай «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияны» қабылдап, 30-бап аясында әйелдерге қатысты кемсітушіліктің нақты анықтамасын беріп, ұлттық деңгейде сақталуын талап еткен болатын¹⁸.

Әйелдер құқықтарын жетілдіру саласындағы саясаттың келесі бір маңызды шарасы 1985 жылы орын алды, яғни Найробиде Біріккен Ұлттар Ұйымының әйелдер онжылдығының жетістіктерін шолу және бағалау үшін «Тендік, даму және бейбітшілік» атты дүниежүзілік конференция өтті. Конференция «жаһандық феминизмнің пайда болуын» халықаралық қауымдастыққа айқындап берді және барлық мемлекеттердің гендерлік теңгерімді жетілдіруіне белгілі бір деңгейде оң ықпал еткендігіне көз жеткіземіз. Олай дейтініміз, әйелдердің құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің жаңа бағыттары қалыптасып, олардың қоғамдық және саяси өмірге тең араласуы мен ерлермен тең деңгейде дамуы, білім алуы және билікке араласуы, сол сияқты маңызды шешімдер қабылдап, теңдей еңбек етіп, тең еңбекақы алуын мәселелері көтеріле бастады. Яғни, жаһандық феминизмдік бастамалардың жаңа бағыттары ретінде «гендерлік теңгерімді» қамтамасыздандыру саясаты байқалады.

¹⁶ Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған «Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы» // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/O480000000>

¹⁷ Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин Принятая резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 7 ноября 1967 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/women_discrimination.shtml

¹⁸ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года // <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360795R.pdf>

Гендерлік теңгерім бағытындағы саясатты ынталандыру мақсатында 1993 жылғы 20 желтоқсанда БҰҰ БА-ның 48/104 резолюциясымен «Әйелдерге қатысты зорлық-зомбылықты жою туралы Декларация» қабылданып, 3-бап негізінде «Әйелдер саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени, азаматтық және кез келген басқа салалардағы барлық адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын жүзеге асыру мен қорғауға қатысты тең құқықтарды пайдаланатындығы»¹⁹ бекітілді. Ал, 1995 жылы Бейжіңде өткен «Әйелдердің жағдайы жөніндегі төртінші Дүниежүзілік конференция» нәтижесінде «Бейжің декларациясы» қабылданды және онда «шешімдер қабылдау процесіне қатысуды және билікке қол жеткізуді қоса алғанда, әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту және олардың қоғам өмірінің барлық салаларында теңдік негізінде жан-жақты қатысуы...»²⁰ белгіленді. Атқарылып жатқан шаралар әйелдердің құқықтарын қаншалықты жетілдіргенімен, кейбір аймақтарда, соның ішінде Араб мемлекеттеріндегі әйелдердің құқықтарын толық қамтамасыздандыру мүмкін болмай келеді.

2010 жылы 2 шілдеде БҰҰ Бас Ассамблеясының делегаттары Біріккен Ұлттар Ұйымының гендерлік теңдікке және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге қатысты мақсаттарына қол жеткізу ісіндегі прогресті жеделдетуге жауап беретін бірыңғай «БҰҰ-Әйелдері» атты құрылымды құруға келісті. Жаңа құрылым БҰҰ аясындағы дүниежүзілік ұйымның төрт бөлімшесін біріктірді: 1. ЮНИФЕМ; 2. ӘЖЖБ; 3. Гендерлік мәселелер және әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі арнайы кеңесшінің Кеңсесі және БҰҰ-ның әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі Халықаралық ғылыми-зерттеу мен оқу институты. Гендерлік теңгерім саясатын жетілдіру мақсатында атқарылып жатқан шаралардың нәтижесінде әйел құқықтарын қамтамасыздандырудың жаңа бағыттары қалыптаса бастады. Біздің ойымызша, гендерлік саясаттың бастапқы сипаты ретінде «феминизм қозғалыстары» қарастырылады. Феминизм қозғалыстары бағытындағы саясат белгілі бір мақсатқа жеткен кезде әйелдерге қатысты «гендерлік теңгерім» мәселелері көрініс алды. Әрине, «гендерлік теңгерімге» қол жеткізу мақсатындағы саясатты жоғарыда келтірілген хронологиялық құжаттарды талдау нәтижесіне сай құқықтық тұрғыдан

¹⁹ Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, принятая резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/violence.shtml

²⁰ Пекинская декларация, принятая четвертой Всемирной конференцией по положению женщин, Пекин, 4-15 сентября 1995 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/womdecl.shtml

реттеудің тәжірибелік құқықтық құралы ретінде «гендерлік паритет» екендігіне көз жеткіземіз. Гендерлік саясатты тәжірибе жүзінде енгізу мақсатында «гендерлік теңгерім», оның аясында «гендерлік паритет» ұғымы халықаралық құқық аясында маңызды механизмдік құрал ретінде қарастырылады. Оның басты дәлелі ретінде 2018 жылы 8 наурызда С18/63-R «ХЭО гендерлік паритет саласындағы стратегиясы» қабылданды. Бұл құжат Халықаралық электробайланыс одағы аясындағы паритеттік құқықтық қатынастарды реттейді. БҰҰ-мен «Ерлер мен әйелдердің тең арақатынасын қамтамасыз етудің жалпы жүйелік стратегиясын» қабылдануының басты себебі ретінде БҰҰ аясындағы 2017 жылдағы жағдай болатын, яғни БҰҰ құрамындағы жалпы штаттың 29%-н әйелдер құрағандығы²¹. Мұндағы «гендерлік паритет» ұғымы «гендерлік тепе-теңдік» ұғымының халықаралық құқықтық балама аудармасы. Осы гендерлік паритет стратегиясына сай «гендерлік паритет» - гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін қажетті әлеуетті нығайтуды, қаржыландыруды және нысаналы бағдарламаларды жүзеге асырудың барлық шаралар кешенінен тыс қарастырылуы тиіс алғашқы қадам. «Гендер» ұғымына келетін болсақ, онда Парламентаралық одақпен мынадай анықтама берілген: «еркек пен әйел болуға байланысты әлеуметтік атрибуттар және әйелдер, ерлер, қыздар мен ұлдар арасындағы қатынастар»²²

Қорытындылай келгенде гендерлік саясаттың кезеңдік сипаттарын білдіретін құқықтық құралдары ретінде «феминизм қозғалыстары», «гендерлік теңгерім» және «гендерлік паритет» таңылады. Бүгінгі таңдағы гендерлік теңгерімнің халықаралық ұйымдарға қатысты маңызды құқықтық құралы ретінде «гендерлік паритет» таңылады.

В тұжырымдамасы

Гендерлік саясат пен гендерлік тепе-теңдік ұғымдарымен гендерлік теңгерімнің арақатынасы халықаралық құқықтық құрал тұрғысынан айқындалады. Аталған ұғымдарға құқықтық тұрғыдан нақты анықтама берілмеген, дегенмен халықаралық қауымдастық аясында атқарылып жатқан гендерлік саясат осы ұғымдарды құқықтық құрал ретінде түсінуге итермелейді. Гендерлік саясат әйелдердің құқықтарын қамтамасыз ету

²¹ Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин // https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_r.pdf

²² Dr. Sonia Palmieri «Gender Sensitive Parliaments: a Global Review of Good Practice» // Office of the Permanent Observer of the IPU to the United Nations, 2014. – p. 5

бағытындағы үздіксіз үрдіс, ал «феминизм қозғалыстары», «гендерлік теңгерім» және «гендерлік паритет» оның құқықтық құралдары. «Гендерлік паритет» халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік теңгерімді қалыптастырудың тәжірибелік құқықтық құралы деген тұжырымды келтіреміз. Аталған ұғымдардың арақатынасына келтірілген құқықтық талдау нәтижесіне орай «гендерлік теңгерім» ұғымына келесідей анықтама беруді ұсынамыз: Халықаралық құқық субъектілерінің азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және т.б. салалардағы паритет құқықтарын қамтамасыздандыру стандарттары мен механизмдері жиынтығын құрайтын құқықтық институт.

Бұндай тұжырым келтіруімізге 1966 жылғы адам құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуді міндеттейтін БҰҰ-ның «Азаматтық және саяси құқықтар жөніндегі» және «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар жөніндегі» халықаралық пактілер.

С. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың халықаралық құқықтық қайнар көздері

Гендерлік теңгерім ұғымына келтірілген ұсынысымызға сай халықаралық құқық субъектілерінің әйелдердің азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени паритет құқықтарын қамтамасыздандыру құралы ретінде танылуына БҰҰ-мен қабылданған адам құқықтарын қорғау саласындағы барлық халықаралық заңнамаларды жатқызуға болады деп санаймыз. Бұл ретте адамдардың осал санаты ретінде әйел азаматтардың құқықтары мен бостандықтарының жиі бұзылатындығын басты назарға аламыз.

Қайнар көздерді біржүйелеп кететін болсақ, онда жалпы адам құқықтарын қамтамасыз ететін қайнар көздер: халықаралық, аймақтық және ұлттық қайнар көздер. Бұл ретте БҰҰ-мен қабылданған халықаралық заңнамалар маңызды рөл атқарады. Аталған қайнар көздер императивті және диспозитивті сипатқа ие болады. Императивті сипатқа ие құжаттардың басым көпшілігінде кемсітушілікті болдырмау сипатындағы нормалар қарастырылған. Тікелей әйел азаматтарына қатысты барлық халықаралық құқықтық заңнамаларда «әр адам ... жынысына ... немесе басқа да жағдаяттарға қарамастан барлық құқықтар мен бостандықтарға алаланбай, бірдей тең ие болуы тиіс» екендігі көзделген. Мысалы, Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 1-бабын талдайтын болсақ, онда декларацияның ағылшын тіліндегі мәтінімен жұмыс жасау барысында «all men» («Man» сөзі гендерлік – бейтарап тұжырымның

орнына «адам» және «ер» дегенді білдіреді) сөздерін қолдану көптеген дау тудырды. Нәтижесінде декларацияның мәтіні қабылданды, онда «барлық адамдар» және «әр адам» сөздері қолданылады, бұл жалпыға бірдей декларацияның барлығына, соның ішінде ерлерге де, әйелдерге де қатысты екендігіне күмән келтірмейді.

Сонымен қатар, халықаралық адам құқықтары саласындағы императивті сипатты білдіретін «теңдік» қағидасын гендерлік теңгерімді қамтамасыз етудің негізгі қағидасы ретінде қарастыра аламыз.

Ендігі кезекте тікелей әйелдердің құқықтарын қамтамасыздандыруға бағытталған императивті халықаралық құқықтық актілерге тоқтала кететін болсақ. Әрине, бірінші кезекте БҰҰ Бас Ассамблеясының 1979 жылы 18 желтоқсандағы 34/180 резолюциясына сай қабылданған «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияны» негізге аламыз. Оның преамбуласында «басқа халықаралық-құқықтық актілердің болуына қарамастан, әйелдер әлі де ерлермен теңестірілмегендігі» айтылған. Конвенцияда жыныс белгісі бойынша кемсітушіліктің табиғаты мен мазмұны түсіндіріледі және мемлекеттердің кемсітушілікті жою және нақты теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелері баяндалады.

Конвенцияның 1-бабында кемсітушілік ретінде айқындалады «...жыныстық белгісі бойынша әйелдердің отбасы жағдайына қарамастан, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени, азаматтық немесе кез келген басқа саладағы ерлер мен әйелдердің құқықтары мен негізгі бостандықтарының теңдігі негізінде танылуын, пайдаланылуын немесе жүзеге асырылуын әлсіретуге немесе жоққа шығаруға бағытталған кез келген айырмашылықты алып тастау немесе шектеу».²³ Мұндай кемсітушілікке жыныстық қатынас негізінде қарым-қатынастағы кез-келген айырмашылық әкеледі деп ойлаймыз:

- әйелдерге қасақана немесе байқаусызда зиян келтіреді;
- жалпы қоғамға әйелдердің жеке және қоғамдық саладағы құқықтарын тануға кедергі келтіреді;
- әйелдерге өздерінің танылған адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын пайдалануға жол бермейді.

Келесі ретте аймақтық императивті қайнар көздерге тоқтала кеткеніміз жөн болар. Мәселен, «Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы Еуропалық Конвенция» өзінің 14-бабына сай «онда бекітілген құқықтарды жүзеге асыру кезінде жынысты қоса алғанда, кез келген белгі

²³ 18 сілтемеге қараңыз

бойынша кемсітушілікке тыйым салады»²⁴. Бұл конвенцияның басты артықшылығы ретінде 1998 жылдан бастап жеке тұлғалар Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық сотқа Конвенцияға сай құқықтарының бұзылғандығы туралы шағымдарын бере алатындығында.

Жоғарыда қарастырылған халықаралық заңнамалар императивтік сипатқа ие, бірақ диспозитивтік сипатқа ие халықаралық құжаттар да әйелдердің «гендерлік теңгерім» құқықтарын қамтамасыздандыруға ықпал етеді деп білеміз. Тек диспозитивтілік сипат халықаралық құқық субъектілерінің белгілі бір құқықтар мен міндеттемелер алуын талап ете алмайды. Дегенмен, ұсыныстық сипатына қарамастан, маңызды құжаттарға тоқтала кеткеніміз жөн болар.

БҰҰ-әйелдері құрылымының 2018-2021 жылдарға арналған стратегиялық жоспарында БҰҰ-әйелдердің гендерлік теңдікке қол жеткізу және барлық әйелдер мен қыздардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту бойынша күш-жігерді қолдауға бағытталған стратегиялық бағыттары, мақсаттары мен тәсілдері баяндалады. Ол Бейжің декларациясы мен іс-қимыл тұғырнамасының іске асырылуын қолдайды және гендерлік аспектілерді ескере отырып, 2030 жылға дейінгі Тұрақты даму саласындағы күн тәртібін іске асыруға ықпал етеді. Тұрақты даму саласындағы №5 мақсатты басшылыққа алуға міндеттіміз.

Гендерлік теңдік - бұл адамның негізгі құқықтарының бірі ғана емес, сондай-ақ бейбітшілікке, өркендеуге және орнықты дамуға қол жеткізу үшін қажетті негіз. Соңғы онжылдықтарда ілгерілеушілік болды: қыздар мектепке барған сайын, қыздардың мәжбүрлі некеге тұру саны азайды, әйелдер Парламентте жұмыс істеп, жетекші лауазымдарға ие болды, сонымен қатар гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін заңдар реформасы жүргізілуде. Осы жетістіктерге қарамастан, көптеген проблемалар сақталуда: кемсітушілік заңдар мен әлеуметтік нормалар әлі де кең таралған, әйелдер саяси басшылықтың барлық деңгейлерінде жеткілікті түрде ұсынылмаған, ал 15 пен 49 жас аралығындағы әрбір бесінші әйел мен қыз бір жыл ішінде орын алған жыныстық серіктес тарапынан физикалық немесе жыныстық зорлық-зомбылық түседі. Оның үстіне COVID-19 пандемиясының салдары гендерлік теңдік пен әйелдер құқығы саласында қол жеткізілген шектеулі прогресті жоққа шығаруы мүмкін. Коронавирустың өршуі Денсаулық сақтау

²⁴ Конвенция о защите прав человека и основных свобод г. Рим, 4.XI.1950 г // https://www.echr.coe.int/documents/convention_rus.pdf

мен экономикадан бастап қауіпсіздік пен әлеуметтік қорғауға дейінгі барлық салалардағы әйелдер мен қыздардың теңсіздігін күшейтуі ықтимал.

Келесі гендерлік тепе-теңдікті көздейтін құжаттар санатына 1995 ж. «Бейжің декларациясы және іс-қимыл тұғырнамасын», 2000 ж. БҰҰ Қауіпсіздік Кеңесінің «Әйелдер, бейбітшілік және қауіпсіздік туралы» 1325 резолюциясы, артынан жеті: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) және 2493 (2019) резолюцияларын қабылдады. Бұдан да басқа халықаралық, аймақтық және ұлттық деңгейдегі әйелдердің теңдігін қамтамасыз етуге бағытталған құжаттар бар. Тек әйелдер мен ерлер арасындағы теңдік мәселелерін жалпылама негізінде қарастырады және халықаралық ұйым аясындағы гендерлік теңгерімді жекелей қарастырмайды.

Нақты халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыруға бағытталған құжат ретінде БҰҰ-мен қабылданған «Ерлер мен әйелдердің тең арақатынасын қамтамасыз етудің жалпы жүйелік стратегиясы» және 2018 жылы 8 наурызда қабылданған С18/63-R «ХЭО гендерлік паритет саласындағы стратегиясын» ерекше атап өтуге болады. Бұл құжаттар императивті сипатқа ие емес, дегенмен БҰҰ және оның мамандандырылған мекемелері мен құрылымдары үшін міндеттілік сипатқа ие, ал өзге халықаралық ұйымдар үшін ұсыныстық сипатқа ғана ие бола алады.

С тұжырымдамасы

Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыруға бағытталған халықаралық заңнамалардың жоқ екендігіне көз жеткіздік. Әрине, жалпы әйелдер мен ерлер арасындағы тепе-теңдікті қарастыратын және реттейтін императивті және диспозитивті құжаттар жеткілікті, тек нақты халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік теңгерімді реттемейтіндігін және халықаралық құқықтың мемлекет атты субъектісіне ғана арналатындығын нақтылап өте аламыз. Нақты халықаралық ұйым аясындағы гендерлік теңгерімді реттейтін заманауи құжат ретінде БҰҰ-мен бекітілген «Ерлер мен әйелдердің тең арақатынасын қамтамасыз етудің жалпы жүйелік стратегиясы» мен Халықаралық электробайланыс одағымен 2018 ж. қабылданған «Гендерлік паритет саласындағы стратегияны» айтамыз. Бұл құжат халықаралық ұйымдардағы гендерлік теңгерім ретінде ерлер мен әйелдердің теңдей деңгейде штаттық құрамда қызмет ету мәселелерін құқықтық тұрғыдан реттейді. Келесі бөлімде осы құжатты жан-жақты құқықтық тұрғыдан талдайтын боламыз.

І тұжырымдама

Гендерлік теңгерім ұғымының қалыптасу тарихына, теориялық негіздері мен доктриналық тұжырымдамаларына кешендік талдау жүргізілді. Тарихи феминизм қозғалыстары нәтижесінде қалыптасқан гендерлік теңгерім, гендерлік тепе-теңдік және паритет ұғымдарының қалыптасып, тарихи кезеңдерге сай әртүрлі түсінік пен ұғымдарды беретіндігіне көз жеткіздік.

Гендерлік саясат, гендерлік теңгерім және гендерлік тепе-теңдік ұғымдарының өзара құқықтық арақатынасы сараланды. Гендерлік саясат аясында «феминизм қозғалыстары», «гендерлік теңгерім» және «гендерлік паритет» оның құқықтық құралдар ретінде қаралатындығын айқындадық. Бұл ретте «гендерлік паритет» «гендерлік тепе-теңдіктің» ғылыми құқықтық балама аудармасы балып табылады. БҰҰ, ЕК, ЕО, ТМД ұйымдарының кешендік құқықтық талдауларына және 1966 ж. халықаралық пактілерге негізделе отырып, гендерлік теңгерім ұғымына келесідей анықтама келтіреміз: «гендерлік теңгерім» - халықаралық құқық субъектілерінің азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және т.б. салалардағы паритет құқықтарын қамтамасыздандыру стандарттары мен механизмдері жиынтығын құрайтын халықаралық жария құқықтың институты. Бұл ретте паритет деп ерлер мен әйелдер арасындағы гендерлік теңгерімді сақтау.

Қорытындылай келгенде, халықаралық құқық аясында «гендерлік теңгерімді» жалпылама реттейтін заңнамалардың бар екендігі анықталды. Мәселен, БҰҰ-ның мамандандырылған мекемелері мен өзге де құрылымдары үшін міндетті сипатқа ие «Ерлер мен әйелдердің тең арақатынасын қамтамасыз етудің жалпы жүйелік стратегиясы» мен Халықаралық электробайланыс одағымен 2018 ж. қабылданған заманауи «Гендерлік паритет саласындағы стратегияны» ғана көрсете аламыз. Бұл стратегия халықаралық құқықтың өзге субъектілері үшін ұсыныстық сипатқа ие. Осыған байланысты келесі бөлімді гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету аясындағы халықаралық ұйымдардың заңшығарушылық және реттеушілік қызметтерін талдайтын боламыз.

II-бөлім. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың ұлттық және халықаралық құқықтық құралдары мен тәжірибесі

A. Халықаралық ұйымдардың гендерлік теңгерімді құқықтық қамтамасыздандыру аясындағы қызметі

Халықаралық ұйымдардың гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыру саласындағы бастамалар мен шараларды алғашқы болып БҰҰ қолға алып отыр. БҰҰ-ның барлық деңгейлерінде гендерлік тепе-теңдікке қол жеткізу мақсаты ертеректе қабылданған міндеттеме болып табылады және ұйымның өзі сияқты көптеген жылдар бойына қалыптасқан негізгі құндылықтарды көрсетеді. Осы мақсатқа жету үшін көптеген стратегиялар, баяндамалар мен ұсыныстар қабылданғанымен тәжірибе жүзінде толық іске асыру немесе сақтау мүмкін болмай келеді.

Адам құқықтарына келетін болсақ, әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуден гөрі олардың құқықтарын қорғаудың тиімді құралы жоқ. Бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласында әйелдердің сындарлы қатысуы бейбітшілікті сенімді сақтауға тікелей әсер етеді және бұл мәлімдеме қазір сандық мәліметтермен расталады.²⁵ Сонымен қатар, БҰҰ-ға қатысты гендерлік тепе-теңдік оның норма түзуші ұйым ретіндегі беделі үшін үлкен маңызға ие және оған мүше мемлекеттер қойған және Бас Ассамблеяның бірқатар резолюцияларында бекітілген маңызды міндет болып табылады. Ұйым гендерлік теңгерім тұрғысынан паритетті, яғни ерлер мен әйелдердің әртүрлі салалардағы құқықтарды теңдей бөлісуі ретінде қарастырады.

Жекелей алғанда, жүйеде әйелдердің осы деңгейіндегі лауазым деңгейі мен өкілдік дәрежесі арасында кері байланыс бар - лауазым деңгейі неғұрлым жоғары болса, ерлер мен әйелдер арасындағы арақатынаста алшақтық соғұрлым үлкен болады; Хатшылықтағы бұл алшақтық барлық деңгейлердегі жүйеге қарағанда үлкен; бітімгершілік операцияларында ең айқын теңгерімсіздік байқалады²⁶. БҰҰ-ның пайымдауынша бұл гендерлік теңгерімсіздікті жою кейбір салаларда мүмкін еместігіне көз жеткізіп отыр.

Гендерлік теңгерімдегі ең көп қысқартулар С-2 және С-3 лауазымдары деңгейінде - 12 пайыздық және С-4 және С-5 деңгейінде - 5,7 пайыздық көрсеткіш байқалады. Бұл қысқартулар БҰҰ-да әйелдердің мансаптық

²⁵ A Global Study on The Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 // <https://wps.unwomen.org/about/>

²⁶ 21 сілтемеге қараңыз

өсуіне кедергі келтіретін белгілі бір проблемалар бар екенін көрсетеді. Керісінше, кейбір лауазым санаттарында, әсіресе төменгі деңгейдегі лауазымдарда, әйелдердің көптігі айқын көрінеді²⁷. Паритет тек әйелдерге көбірек көңіл бөлу керек дегенді білдірмейді, оның жетістігі ерлерге қарағанда әйелдер көп болатын жерлерде де шаралар қабылдауды қамтиды.

2017 жылы қаңтарда гендерлік паритет проблемасын шешу мақсатында БҰҰ аясында жалпы жүйелік мақсатты топты құрды. Ақпан мен сәуір аралығында ұйымның 30-ға жуық құрылымының өкілдерінен тұратын, бес жұмыс тобына бөлінген бұл жұмыс тобы алдыңғы қатарлы тәжірибені анықтап, ескеріп, қолданыстағы стратегияларды және бұрын қабылданған есептерді талдап, негізгі ұсыныстар дайындаумен айналысты.

Өзінің қызметі сапасында әрекет ете отырып, мақсатты топ қазіргі жағдайды талдап, жүйенің барлық деңгейлерінде гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз етудің 2026 жылға арналған жалпы мақсатына жетудің соңғы мерзімін белгілеуге шешім қабылдады. Басынан бастауға тура келетін және сондықтан күрделі қайта құру жолынан өтуге тура келетін жеке бөлімшелер болуы мүмкін екенін ескере отырып, гендерлік тепе-теңдікке қол жеткізу мерзімі ретінде 2028 жыл белгіленді.

Жоғарыда келтірілген талдауларға сай БҰҰ-ның тоқтаусыз қызмет атқарып жатқандығын және гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету мақсатында кездесіп жатқан кедергілерді жою мақсатында арнайы шаралар қабылдап жатқандығына көз жеткіземіз. Бұл ретте БҰҰ мамандандырылған мекемелері мен өзге де құрылымдарының белгілі бір деңгейде үлес қосып жатқандығын жоққа шығара алмаймыз.

Парламентаралық Одақ гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету саласындағы БҰҰ-дан кейінгі 1889 ж. құрылған халықаралық үкіметаралық ұйым. Бұл ұйымның басты мақсаттарының бірі гендерлік теңгерімді қалыптастыру болып табылады. Ұйым гендерлік теңгерімді қалыптастыру саласындағы негізгі принциптер мен жүйелерді құрып, мемлекеттердің үздік тәжірибелерін саралап, өзге мемлекеттерге қолдау көрсетеді. Өз қызметі барысында БҰҰ-мен тығыз ынтымақтасады. Ұйымның қызметтеріне келесі бөлімшеде тоқталатын боламыз.

Ендігі кезекте, өзге аймақтық ұйымдардың қызметіне тоқтала кеткеніміз жөн болар. Себебі, гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың әртүрлі себеп салдары немесе керісінше сәтті жүйелеріне көз жеткізуіміз ықтимал. Бұл ретте ЕҚЫҰ пен ТМД қызметі қаралатын болады.

²⁷ Доклад ГА по вопросу об улучшении положения женщин в системе ООН: A/72/220 от 31 декабря 2015 года // <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/72/220>

Алдымен ЕҚЫҰ қызметін талдайтын болсақ, онда гендерлік теңгерімді реттеу барысында «кешендік гендерлік тәсілді» (КГТ) қолдану маңызды. Негізгі мақсаты ерлер мен әйелдер арасындағы теңдікке қол жеткізу үшін заңнамалық процестің барлық компоненттерін (әзірлеу, қолдану, мониторинг және бағалау) енгізудегі құрал болып табылады. Құрал демократиялық басқару, қауіпсіздік секторы шешімдері, заңнамалары мен қызметінде ерлер мен әйелдердің теңдей қатысуын, яғни гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыруға бағытталады. Яғни отбасы мен қоғамдағы ерлер мен әйелдердің құқықтарын жеткілікті және теңдей деңгейде қорғалуын білдіреді.²⁸

ЕҚЫҰ «кешендік гендерлік тәсілді» енгізуді 4 кезең арқылы қарастырады:

1. Гендерлік талдау: гендерлік теңдік тұрғысынан қазіргі жағдайды, сондай-ақ қаралып отырған заңнамалық актіге байланысты ерлер мен әйелдердің болжамды әр түрлі қажеттіліктері мен басымдықтарын талдау.²

2. Ықтимал салдарды талдау: нысаналы топтар үшін қаралып отырған заңды қабылдаудың салдарларын, сондай-ақ бастапқы талдау барысында анықталған әйелдер мен ерлердің қажеттіліктері мен басымдықтарының заңда көрсетілуін бағалау;

3. Гендерлік тұжырымдамаларды енгізу: алдыңғы кезеңдерде алынған қорытындыларға байланысты қаралып отырған заңға гендерлік бағдарланған шараларды, тұжырымдамалар мен аспектілерді енгізу;

4. Гендерлік индикаторларды әзірлеу: заңда мәлімделген гендерлік мақсаттарға қол жеткізу барысына тұрақты негізде мониторинг жүргізуге және бағалауға мүмкіндік беретін гендерлік индикаторларды әзірлеу.²⁹

ЕҚЫҰ аясындағы гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыру қызметтері «гендер», «гендерлік теңдік» ұғымдарын қолданыстағы заңға енгізу емес, ерлер мен әйелдердің игілігі үшін теңдей әрекет етуін іс жүзінде қалыптастыруға бағытталады. Гендерлік теңгерім аясында тек әйелдерді ғана қарастырмайды. ЕҚЫҰ бойынша гендерлік паритет ерлер мен әйелдердің түпкілікті мүдделерін қанағаттандыру болса, гендерлік бейтараптылық ерлерге немесе әйелдерге қатысты басымдықтардың берілуіне жол бермеу.

²⁸ БДИПЧ, гендерное равенство и права женщин: информационный бюллетень. Варшава, 2017 // <http://www.osce.org/odihr/303541>

²⁹ БДИПЧ ОБСЕ «Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве». - Варшава, 2017. – Сс. 14-15

ЕҚЫҰ-ның гендерлік теңгерім жөніндегі саясатының артықшылығы мемлекеттердің осы бағыттағы саясаттарын жетілдіруге, заң шығару процесінің ашықтығы мен есептілігін арттыруға, шешімдердің эксклюзивті және сапалы қабылдануына және алға қойылған мақсаттарға қол жеткізуді мониторингтеу болып табылады. Сонымен қатар, экономикалық өсуді жеделдету, кемсітушілікпен күресу, заңның үстемдігін нығайтуды қатар алып жүреді.

Дегенмен, кемшілігі ретінде құқық тұрғысынан қарастырылатын жеңілдіктер мен қызметтердің әйелдер мен ерлерге әртүрлі деңгейде әсер етуі мүмкін. Барлық мемлекеттер үшін тиімді қолдануға жататын кешендік гендерлік тәсілдердің жоқтығы гендерлік теңгерімнің әр аймақта әртүрлі түсінік қалыптастыруы ықтимал.

ТМД-ның гендерлік теңгерім аясындағы саясатына сай «гендерлік теңдік дегеніміз - әйелдер мен ерлер қоғамның жағдайы мен дамуына және олардың өміріне әсер ету үшін бірдей күш пен мүмкіндіктерге ие. Бұл әйелдер мен ерлердің өмірдің барлық салаларында тең мүмкіндіктерінің, құқықтары мен міндеттерінің болуын білдіреді. Негізі ТМД 1995 ж. 4-15 қыркүйегі аралығында Бейжіңде өткен әйелдердің жағдайы жөніндегі төртінші бүкіләлемдік конференция нәтижесінде қабылданған Бейжің декларациясы мен әрекеттер тұғырнамасын, сонымен қатар БҰҰ-мен 1995 жылы қабылданған 2030 жылға дейін жоспарланған «Тұрақты даму саласындағы мақсаттарды» басшылыққа алады. Тікелей гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыру мен тиісті іс-шараларды атқару қызметі ТМД-ның Статкомитетіне жүктелген.

ТМД өзіне мүше-мемлекеттердің ұлттық деңгейінде «Ұлттық статистикалық қызметтің» тұрақты жүргізілуін қадағалайды. Ұлттық статистикалық қызмет ірлер мен әйелдер арасындағы алшақтықты келесі салалар бойынша жүргізеді: демография; денсаулық; білім мен ғылым; интернетке қол жетімділік; халықтың экономикалық белсенділігі, жұмыспен қамту мен жұмыссыздық, кәсіпкерлік; әл-ауқат, әлеуметтік сипаттама, еңбек ақы мен әлеуметтік қауіпсіздік/әлеуметтік қорғау; мәдениет; спорт; уақыт бюджетін пайдалану және т.б.

Қорытындылай келгенде, ҚР мүше болып табылатын БҰҰ мамандандырылған және өзге де мекемелерінің гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету статистикасына салыстырмалы талдау келтіре кеткеніміз жөн болар:

№	Ұйымдар	Әйелдер %	Ерлер %
1	Халықаралық еңбек ұйымы	48%	52% ³⁰
2	Халықаралық денсаулық сақтау ұйымы	69%	31% ³¹
3	ЮНЕСКО	58%	42% ³²
4	ЮНИСЕФ	62%	38% ³³
5	Халықаралық қайта құру және даму банкі	36%	64% ³⁴

Әлеуметтік қорғау - бұл барлық азаматтарға олардың жарналарына немесе еңбек өтіліне қарамастан, мысалы, алған құқықтарын емес, сондай-ақ бүкіл халық үшін денсаулық сақтау кепілдіктерін емес, олардың қажеттіліктерін ескере отырып, табысты қолдау мақсатында жалпыға бірдей негізгі әлеуметтік қолдау көрсету. Әлеуметтік қамсыздандыруды қоғамның экономикалық және әлеуметтік күйзеліс жағдайында өз мүшелеріне беретін қорғаныс ретінде анықтауға болады, бұл мұндай көмексіз жүктілік және босану, Кәрілік немесе жұмыссыздық сияқты мүмкін оқиғаларға байланысты табысты тоқтатудың немесе едәуір қысқартудың нәтижесі болар еді.³⁵

Халықаралық еңбек ұйымы гендерлік теңгерім аясында еңбек үшін тең жалақы төлеу мәселесін шешуді қолға алуда. Себебі бұл мәселе әлі де болса шешімін таппай келеді. Ұйым кейбір салалардағы еңбектің ауырлығына байланысты гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету талаптарын сақтамауды

³⁰ ABC of women workers' rights and gender equality, 2nd edition (Geneva, 2017 г.), pp. 172-176

³¹ The health system response to violence against women in the WHO European Region: a baseline assessment (2019) – p. 18 // https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0009/407277/VAW_report_online.pdf

³² Разработка гендерной статистики: практическое пособие // https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_StatisticsRUS.pdf

³³ Ежегодный доклад об осуществлении Плана действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства на 2018–2021 годы, p. 12 // https://www.unicef.org/executiveboard/media/4916/file/2021-15-GAP_annual_report-RU-ODS.pdf

³⁴ Annual report 2020: Supporting Countries in Unprecedented Times. - p. 43// <https://www.vseмирnyjbank.org/ru/about/annual-report#anchor-annual>

³⁵ 30 қараңыз

әйелдердің физикалық құрылымына байланыстырады және мемлекеттерге бұл ретте тиісті механизмдерді қарастыруға мүмкіншілік береді.

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы әйелдерге қатысты азаптау мәселесінің өзекті екендігін және әлі күнге дейін шешімін таппай келе жатқандығын мойындайды. Ал, денсаулық саласындағы гендерлік теңгерім бойынша ер азаматтардың тапшылығы айқын байқалатындығын көрсетеді. Бұл ретте, денсаулық сақтау ұйымында әйел азаматтардың көп болуын ауруларға қатысты гумандық және мейрімділік қағидаларымен байланыстырады.

ЮНЕСКО білім, ғылым және мәдениет салаларында гендерлік теңгерімді қамтамасыз етудің мүмкін еме екендігін мойындайды және аталған салалар бойынша мүше-мемлекеттерге ерлерді тарту үшін ынталандыру шараларын қарастыруды ұсынады. Мәселен, ҚР-да мектептерде ер мұғалімдердің тапшылығы³⁶. Ынталандыру шарасы гендерлік теңгерімді теңестіретіндігіне сенім білдіреді.³⁷

ЮНИСЕФ гендерлік теңгерімнің алшақтығына байланысты бала тәрбиесімен әйел азаматтардың айналысатындығын және балалардың анаға жақын болатындығын ескереді және бұл ретте ислам мемлекеттерінің көшбасшы екендігін мойындайды.

Халықаралық қайта құру және даму банкі кедейлік мәселесін көтеру саласында мемлекет тарапынан көмектің тиісті деңгейде қарастырылуын тиімді механизм ретінде ұсынады және көп жағдайда кедейліктің зардабын әйелдер мен балалардың көретіндігін негіздейді. Бұл ретте басты себеп ретінде кейбір ауыр жұмыстарға әйелдердің физикалық құрылымының мүмкіндік бермейтіндігін мойындайды.

БҰҰ аясындағы мекемелердің гендерлік теңгерімді қалыптастыру саласындағы қызметін тиімді бағалауға болады. Себебі, гендерлік теңгерімді қалыптастыру кезінде әйелдер мен ерлердің физикалық құрылымы мен қабілетін ескеру керек. Себебі, барлық салалар бойынша гендерлік теңгерімді қалыптастыру мүмкін емес, ең бастысы гендерлік теңгерім аясында қаралатын құқықтар мен міндеттемелердің сақталуын қамтамасыз

³⁶ Анар Мұстафина. На казахской земле учителями всегда были мужчины, сегодня все наоборот - казСМИ. 7 августа 2019 // <https://365info.kz/2019/08/na-kazahskoj-zemle-uchitelyami-vsegda-byli-muzhchiny-segodnya-vse-naoborot-kazsmi>

³⁷ Разработка гендерной статистики: практическое пособие // https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_StatisticsRUS.pdf

ету маңыздылыққа ие болу керек және мемлекеттердің осы ұстанымды үнемі бақылауда ұстанғаны жөн.

А тұжырымдамасы

Халықаралық ұйымдардың гендерлік теңгерімді қалыптастыру аясындағы қызметін талдау арқылы гендерлік теңгерім аясындағы ұстанымдар мен мақсаттардың өзара ұқсастығына көз жеткіздік. ҚР мүшесі болып табылатын БҰҰ, ЕҚЫҰ мен ТМД ұйымдарының қызметі кешендік гендерлік тәсілдерді қолданудың өтпелі кезеңінде деп ойлаймыз. Себебі, барлық ұйымдарға біртұтас қолданысты талап ететін халықаралық заңнаманың жоқтығына көз жеткіземіз. Мұндағы басты кемшілік гендерлік теңгерімді реттейтін заңнамалардың стратегия, декларация және әрекеттер тұғырнамасы сияқты ұсыныстық сипат алуы. Ұсыныс ретінде, халықаралық немесе аймақтық ұйымдардың ұстанымдарын біржүйелеп, ортақ халықаралық заңнама қабылдау керек деп санаймыз.

В. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың заманауи жүйесі мен механизмдері

БҰҰ-ның 2019-2020 жылдарға арналған БҰҰ әйелдерінің жылдық есебіне сай «Бейжің декларациясы мен іс-қимыл тұғырнамасының 102 мемлекетте жүзеге асу прогресі байқалған, экономикадағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіншіліктерін кеңейту үшін 40 мемлекетпен 82 заң және саясат қабылданған болса, 49 мемлекеттегі азаптауды басынан өткізген әйелдер мен қыздарға қолдау көрсету кеңейтілген екен».³⁸ Бұл дегеніміз жоғарғы көрсеткіш. Дегенмен, әлі де болса азаптауды көріп жатқан әйелдердің бар екендігін жоққа шығара алмаймыз.

Жоғары да атап өткеніміздей, нақты әйелдер мен ерлердің құқықтарының ортақ теңгерімін қалыптастыруға бағытталған халықаралық императивті сипатқа ие шарттардың жоқ екендігін айтқан болатынмыз. Осыған байланысты гендерлік теңгерім бойынша мемлекеттермен қабылданған заңнамалық актілер мен саясаттарды өзара талдап, олардың ішіндегі үздік жүйелері мен механизмдеріне баға беретін боламыз.

Заңнамада КГТ тиімділігін қамтамасыз ету үшін оны ұсынылатын заң жобалары мен қолданыстағы заңнамаға тұрақты және жүйелі негізде

³⁸ UN Woman annual report 2019-2020 «The World for Women and Girls» unwomen.org/en/digital-library/annual-report

мүқият гендерлік талдау жүргізуге мүмкіндік беретін институционалдық жүйе шеңберінде іске асыру қажет. Яғни, гендерлік теңгерімді қамтамасыз ету қызметін жүзеге асыратын органдар мен құрылымдардың қызмет етуі маңызды болып табылады. Мәселен, Парламентаралық одақ «Гендерлік аспектілерді ескеретін парламенттер үшін іс-қимыл жоспарын» қабылдап, онда гендерлік теңгерімді қалыптастыру үшін 7 әрекет ету саласын белгілеген болатын:

- парламенттегі әйелдер санының артуы және олардың тең қатысуына қол жеткізу;
- гендерлік теңдік саласындағы заңнаманы және саясатты нығайту;
- барлық парламенттік жұмыста гендерлік теңдікті есепке алу;
- гендерлік аспектілерді ескеретін инфрақұрылым мен парламенттік мәдениетті құру немесе жетілдіру;
- гендерлік теңдік үшін жауапкершілікті барлық парламентші – ерлер мен әйелдердің бөлісуін қамтамасыз ету;
- саяси партияларды гендерлік теңдіктің чемпионы болуға ынталандыру;
- парламенттік қызметкерлер арасында гендерлік сезімталдық пен гендерлік теңдікті арттыру.³⁹ Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments // Adopted unanimously by the 127th IPU Assembly. 2012. – p. 42

Парламентаралық Одақтың 2011 жылғы «Гендерлік аспектіні ескеретін парламенттер: жақсы тәжірибені жаһандық шолу» атты баяндамасында парламенттер қызметіндегі гендерлік теңдікті институционализациялаудың үш негізгі қағидасы көрсетілген болатын:

1) Гендерлік теңгерімді заңнамалық реттеу. Гендерлік мәселені есепке алу стратегиясын қабылдау, оған сәйкес парламент институт ретінде өзінің барлық стратегиялары мен процестеріне гендерлік көзқарас тұрғысынан қарайтын болады. Бұл өз кезегінде гендерлік теңгерімді назарда ұстайды;

2) Гендерлік теңдікті қолдау үшін арнайы инфрақұрылым құру. Бұл гендерлік теңдік мәселелері жөніндегі парламенттік комитет, гендерлік теңдік мәселелеріне жауап беретін көп бейінді комитеттер; әйелдердің парламенттік фракциясы немесе талдау қызметтерін ұсынатын бөлімдерді құру;

3) Парламенттен тыс жерлерде гендерлік теңдікті қорғаушылармен байланысты нығайту және институционалдық инфрақұрылым шеңберінде

³⁹ Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments // Adopted unanimously by the 127th IPU Assembly. 2012. – p. 14-32

тұрақты ақпарат алмасуды қамтамасыз ету. Бұл парламенттен тыс қоғам салаларындағы гендерлік теңгерімді қамтамасыз етуге ықпал етеді.⁴⁰

Ендігі кезекте, осы үші қағидаға сай тәжірибеде орын алған үздік шараларға талдау келтірейік. Себебі, халықаралық қауымдастық аясында гендерліктеңгерімді қамтамасыз ететін бірегей стандарттар немесе механизмдер жоқ. Бұл ретте халықаралық ұйымдардың өзі кейбір мемлекеттердің тәжірибесіне сүйенуді жөн санайды және өзге халықаралық ұйымдар мен мемлекеттер үшін насихаттайды.

Заңнамалық тұрғыдан алып қарастыратын болсақ, онда Испания, бельгия және Австрия мемлекеттерін гендерлік теңгерімді заңнамалық тұрғыдан үздік қамтамасыздандырушылар санатына жатқызуға болады. Мәселен, 2007 жылы Испанияда қабылданған «Теңдік туралы заңда» **жұмыс істеуге, саяси өмірге қатысуға және мемлекеттік секторда мансап құруға** тең құқықтар қарастырылған. Яғни, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету саласындағы стратегиялық жоспарларды қабылдау және орындау, теңдік мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссия құру, әрбір заңға немесе ұлттық жоспарға гендерлік топтарға әсер ету туралы баяндамаларды енгізу, сондай-ақ заңның тиімділігі туралы баяндамаларды тұрақты дайындау.⁴¹ 2007 жылы Бельгияда қабылданған «Әйелдер мен ерлер арасындағы кемсітушілікке қарсы» Заңға сәйкес, әзірленіп жатқан әрбір саясат шеңберінде гендерлік теңдік саласындағы стратегиялық мақсаттар көрсетілуі тиіс және кез-келген жаңа заң жобасын немесе ұсынылған саясатты **«гендерлік сынақтан»** өткізуді талап етеді, ал федералды үкімет заңнамалық актінің бірінші бөлігінде **гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің стратегиялық мақсаттарын** қамтуы керек.⁴² 2013 жылы Австрияда жүргізілген федералды бюджет реформасынан кейін заң реттеуші актілердің ерлер мен әйелдер арасындағы «нақты» теңдік тұрғысынан әсерін талдауды, сондай-ақ барлық жаңа заңдардың, ережелердің, бұйрықтардың және басқа да ірі мемлекеттік жобалардың гендерлік топтарға әсерін бағалауды белгілейді.⁴³

Гендерлік теңдікті қолдау үшін арнайы инфрақұрылым құру саясаты бойынша Франция, Австрия және Грузия мемлекеттері үздік деп саналады. Мәселен, Францияда әйелдердің құқықтары және ерлер мен әйелдердің тең

⁴⁰ 22 сілтемені қараңыз, р. 12

⁴¹ Spain enacts equality legislation // <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/6457535.stm>

⁴² Council of Europe gender equality strategy 2018-2023. 2018. – р. 51 // <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

⁴³ 29 сілтемені қараңыз. С. 47

мүмкіндіктері жөніндегі **арнайы топ** Парламенттің екі палатасында жұмыс істейді. Ол **заң актілері мен заң жобаларына** қатысты ұсынымдары бар ашық баяндамалар жасаумен айналысады. Бұдан басқа, арнайы топ өз құзыреті шегінде тұрған салаларда заңнамалық және нормативтік актілерді **жетілдіру жөнінде ұсыныстар** енгізеді.⁴⁴ Австрияда гендерлік теңдік мәселелері жөніндегі парламенттік Комитет гендерлік мәселелерге қатысты **заңнамалық өзгерістерді** қарастырады.⁴⁵ Грузияда Парламентте құрылған **гендерлік теңдік Кеңесіне** гендерлік теңсіздікті жою мақсатында қолданыстағы заңнамаға және жаңа заң жобаларына талдау жүргізу, сондай-ақ гендерлік теңдікті қолдау жөніндегі шараларды әзірлеу және жоспарлау, халықтың ерлер мен әйелдер теңдігі туралы хабардар болуын арттыру және заңнамалық актілердің гендерлік әсерін өлшеу үшін мониторинг және бағалау жүйесін әзірлеу, құру тапсырылған.⁴⁶

Парламенттен тыс жерлерде гендерлік теңдікті қорғаушылармен байланысты нығайтуды Парламентаралық одақ өзіне міндеттеме етіп алған және өзге де халықаралық ұйымдардың атсалысуын насихаттайды. Бұл ретте Одақпен атқарылған істер тізбегі келесідей: Билеуші партия мен Парламент басшылығының қолдау. Ең маңызды фактор ретінде респонденттер билеуші партияның қолдау дәрежесін көрсетті; маңыздылығы жағынан екінші орында Парламент басшылығының (мысалы, парламент спикерінің) қолдау деңгейі болды. Парламент әйелдерінің қолдауы. Парламентаралық Одақ жүргізген сауалнама КГТ-ның әйел парламентшілер тарапынан қолдау деңгейі Парламент құрамындағы әйел депутаттардың санынан гөрі маңызды екенін көрсетті⁴⁷ және т.б. шаралар атқарылған.

⁴⁴ The Policy on Gender Equality in France. In-Depth Analysis. 2015. – p. 9 // [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA\(2015\)510024_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)

⁴⁵ Promoting Gender Equality in Research. Legal framework // <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/austria>

⁴⁶ National-level Review of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action Beijing +25 // https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Georgia.pdf

⁴⁷ Gender Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice. Geneva, Inter-Parliamentary Union, 2011. – p.56 // <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

В тұжырымдамасы

Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың заманауи жүйесі мен механизмдері ретінде Парламенттік одақ пен мемлекеттердің тәжірибесі қаралды. Мәселен, Парламентаралық одақпен 7 салада әрекет ету тізімі бекітіліп, ол әрекеттерді 3 қағидаға сай атқарылатындығын талдадық. Сәйкесінше, қағидаларды жүзеге асыру барысындағы мемлекеттердің заманауи жүйелері мен механизмдері айқындалды. Талдау нәтижесіне сай, гендерлік теңгерім туралы заңнамада жұмыс істеуге, саяси өмірге қатысуға және мемлекеттік секторда мансап құруға қатысты стратегиялық мақсаттар ескерілуін, қабылданғалы жатқан заң жобаларының міндетті түрде «гендерлік сынақтан» өткізілуін және де гендерлік топтарға әсерін бағалауды халықаралық ұйымдар мен мемлекеттердің заңшығарушы органдарымен қатаң сақталуын ұсынамыз. Бұндай қатаң тәртіп гендерлік теңгерімнің бірегей жүйесін құруға септігін тигізеді деп білеміз.

С. Халықаралық және аймақтық ұйымдардың гендерлік теңгерімді қалыптастыру статистикасы мен тәжірибесі

Гендерлік көрсеткіштердің минималды жиынтығы Біріккен Ұлттар Ұйымының статистикалық комиссиясымен 2013 жылы 44-ші сессиясында келісілді (E/CN.3/2013/33)⁴⁸ Гендерлік көрсеткіштердің ең аз жиынтығы әртүрлі елдер мен өңірлерде ұлттық өндіріс және гендерлік статистиканы халықаралық жинақтау үшін пайдаланылуға тиіс екендігін ескереді.

БҰҰ аясында 2019 жылы 30 сәуірде жарияланған баяндамада көрсеткіштер бес сала бойынша бөлінген: экономикалық құрылымдар және ресурстарға қолжетімділік, білім беру, денсаулық сақтау және олармен байланысты қызметтер, қоғамдық өмір және шешім қабылдау, сондай-ақ әйелдер мен балалардың адам құқықтары⁴⁹. Әр доменде Пекин іс-қимыл тұғырнамасының бір немесе бірнеше маңызды проблемалық бағыттары қарастырылады. Деректердің немесе нақты тұжырымдамалар мен анықтамалардың болмауына байланысты 12 маңызды проблемалық

⁴⁸ United Nations Statistical Commission Report on the forty-fourth session (26 February-1 March 2013)// <https://undocs.org/en/E/CN.3/2013/33>

⁴⁹ The United Nations Minimum Set of Gender Indicators A product of the Inter-agency and Expert Group on Gender Statistics. PDF version // <https://genderstats.un.org/index.html#/home>

аймақтың үшеуі гендерлік көрсеткіштердің минималды жиынтығымен қамтылмаған.

Деректерді дайындау 3 көрсеткіш жүргізіледі:

1-деңгей: көрсеткіш гендерлік теңдікке және/немесе әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге байланысты тиісті мәселелерді қамтиды; тұжырымдамалық айқын және халықаралық деңгейде белгіленген әдіснамасы мен стандарттары бар; және деректерді уақыт өте келе прогресті бақылау үшін жеткілікті қамтылған елдер үнемі дайындайды.

2-деңгей: көрсеткіш гендерлік теңдікке және / немесе әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге байланысты тиісті мәселелерді қамтиды; тұжырымдамалық айқын және халықаралық деңгейде белгіленген әдіснамасы мен стандарттары; бірақ деректерді елдер үнемі дайындамайды.

3-деңгей: көрсеткіш гендерлік теңдікке және/немесе әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге байланысты тиісті мәселелерді қозғайды; бірақ белгіленген халықаралық әдіснамасыз немесе стандарттарсыз; деректерді елдер тұрақты дайындамайды.

2019 жылғы 30 сәуірдегі жағдай бойынша: ТДМ көрсеткіштері деңгейлерінің жақында жаңартылған сыныптамасы нәтижесінде сандық көрсеткіштер арасында 1-деңгей бойынша 34 көрсеткіш, 2-деңгей бойынша 13 көрсеткіш, 3-деңгей бойынша 4 көрсеткіш және 1-деңгей мен 2-деңгейлер бойынша 1-көрсеткіш, Сапа көрсеткіштерінің арасында 1деңгей бойынша 10 көрсеткіш және 2-деңгей бойынша 1 көрсеткіш ұсынылған.⁵⁰ Әрине бұл дегеніміз ТМД үшін өте төмен көрсеткіш деп есептейміз. Бұл ретте ТМД аясында Статкомитеттің қызметін төмен бағалауға болады.

Гендерлік тепе-теңдік - Біріккен Ұлттар Ұйымының полициясы үшін басты басымдықтардың бірі болып танылады. Себебі, Біріккен Ұлттар Ұйымы Қауіпсіздік Кеңесінің 1325 (2000) қарарына сәйкес⁵¹ әйелдердің Біріккен Ұлттар Ұйымының дала операцияларына қатысуының маңыздылығы, сондай-ақ 2242 (2015) қарарға сәйкес⁵², 2020 жылға қарай азаматтығы жоқ персонал арасындағы әйелдер санын екі есе көбейтуге шақыру бар, Біріккен Ұлттар Ұйымының полиция бөлімі далалық

⁵⁰ 41 қараңыз

⁵¹ Организация Объединенных Наций Совет Безопасности, Резолюция 1325 (2000) Принятая Советом Безопасности на его 4213-м заседании, 31 октября 2000 года // <https://www.osce.org/files/f/documents/d/d/75309.pdf>

⁵² Резолюция 2242 (2015), принятая Советом Безопасности на его 7533-м заседании 13 октября 2015 года // [https://undocs.org/pdf?symbol=ru/S/RES/2242\(2015\)](https://undocs.org/pdf?symbol=ru/S/RES/2242(2015))

миссияларға жіберілген полиция қызметкерлерінің санының едәуір артуына әкелетін бірқатар шаралар қабылдады.

Біріккен Ұлттар Ұйымының полиция бөлімі барлық деңгейдегі бейбітшілікті сақтау операцияларында әйел полицейлерді қабылдауға, орналастыруға және ұстап тұруға бірінші кезекте көңіл бөлуге міндеттенеді. Әйел полицейлер бейбітшілік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуде, оның ішінде қоғамдық тәртіпті сақтау, ерекше мақсаттағы жасақтар сияқты арнайы күштер мен құралдарды пайдалану, сондай-ақ жоғары қауіпті операцияларға қатысу арқылы шешуші рөл атқарады.

Әйел полицейлер ашық патрульдеу, қоршау және тінту операциялары кезінде, сондай-ақ жеке тексеру кезінде қажет. Кейбір жағдайларда тек полиция қызметкерлері қауымдардағы әйелдер мен қыздармен қарым-қатынас жасай алады, және мұндай өзара әрекеттесу Біріккен Ұлттар Ұйымының қорғаныс стратегияларын ақпараттық қамтамасыз етуге ықпал етеді, осылайша қауіп-қатерге ұшырағандардың қажеттіліктері мен перспективаларын есепке алуға және қанағаттандыруға мүмкіндік береді. Бұл ретте ерлер мен әйелдер арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз ету шарасы оң нәтижесін көрсетіп отыр. Оның басты дәлелі ретінде 2006 жылы оңтүстік судандағы полиция қызметкерлері 1186 – еразамттардан, ал 431 әйел азаматтарынан тұратындығын ескеретін болсақ, 2021 жылдың 28 ақпандағы дерегіне сай қазіргі таңда 8069 ер азаматқа 3086 әйел азаматы полиция қызметіне тартылған. Бұл дегеніміз шамамен 40% құрайды.⁵³

Ендігі кезекте Еуропалық одақ ұйымының гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру қызметіне тоқталайық. Бұл ретте «Еуропалық гендерлік теңдік институты» бүкіл ЕО-да гендерлік теңдікті нығайту үшін құрылған Еуропалық Одақтың автономды органы болып табылады. Әйелдер мен ерлердің теңдігі ЕО-ның негізгі құндылығы болып табылады және Еуропалық гендерлік теңдік институтының міндеті - оны Еуропада және одан тыс жерлерде жүзеге асыру. Бұл гендерлік теңдік мәселелері бойынша еуропалық білім орталығын құруды, ЕО мен мүше мемлекеттердің барлық стратегияларында гендерлік проблематиканы есепке алуды қолдауды және жыныс белгісі бойынша кемсітушілікке қарсы күресті қамтиды⁵⁴.

2020 жылғы наурызда Еуропалық комиссия ЕО-ның 2020-2025 жылдарға арналған гендерлік теңдігінің жаңа стратегиясын ұсынды. Стратегия жаңадан тағайындалған комиссия төрағасының әйелдер мен ерлер, қыздар

⁵³ Gender statistics between 2006 - 28 February 2021 // <https://peacekeeping.un.org/en/gender>

⁵⁴ European Institute for Gender Equality // <https://eige.europa.eu/>

мен ұлдар өздерінің барлық алуан түрлілігінде өздері таңдаған өмір жолын еркін ұстануға, өркендеуі, еуропалық қоғамға қатысу және оны басқару үшін тең мүмкіндіктерге ие болатын теңдік одағын құруға ұмтылу туралы уәдесіне негізделген (Еуропалық комиссия, 2020). Соңғы онжылдықтарда ЕО гендерлік теңдік саласында бірқатар жақсартуларға қол жеткізді. Алайда, ЕО гендерлік теңдік саласындағы әлемдік көшбасшы болып саналатынын ескере отырып, бұл прогресс қарқынды жүруде.

Еуропалық одақ аясындағы гендерлік тепе-теңдік статистикасы келесіде домендер арқылы жүргізіледі: жұмыс істеу; қаржы табу; білім алу; уақыт өткізу; басқару жүйесі; денсаулық сақтау, зорлық-зомбылық, әртүрлі теңсіздіктер⁵⁵.

ЕО-да гендерлік теңдікке қол жеткізудегі прогресс баяу қалып отыр. 2018 жылы гендерлік теңдік индексі 67,9 тармақты құрады, бұл 2017 жылмен салыстырғанда 0,5 % жоғары және 2010 жылмен салыстырғанда 4,1% жоғары. Швеция, Дания, Франция және Финляндия гендерлік сапа рейтингінде бірінші орынға ие. Италия, Люксембург және Мальта 2010 жылдан бастап ең үлкен жетістіктерге жетіп отыр және Чехия, Венгрия және Польшада жағдай өзгерусіз қалып отыр. Румыния, Венгрия және Греция әлі де рейтингтің төменгі жағында, дегенмен 2010 жылдан бастап Румыния мен Грецияда, әсіресе 2017 жылдан бастап Грецияда гендерлік теңдіктің айтарлықтай жақсаруы байқалады⁵⁶.

ЕО-да әйелдердің жұмыспен қамтылу деңгейін жоғарылату, әйелдер үшін де, ерлер үшін де кедейлік қаупін азайту, саяси және экономикалық шешімдер қабылдау процесінде гендерлік тепе-теңдікті жақсарту және жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті қолдау саясатын әзірлеу бағытында айтарлықтай прогреске қол жеткізіп отыр. Осыған қарамастан Еуропалық одақ әлі де болса гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру бағытында жаңа құрылымдар мен механизмдер құру керек екендігін қолға алуда.

ТМД Статкомитеті бұрын осы жарияланымды дайындау кезінде пайдаланылған гендерлік бөліністегі ақпаратты ұсынған ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің ұлттық статистикалық қызметтеріне, сондай – ақ 2016 жылғы 6-7 желтоқсанда ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің жастар және гендерлік статистика мәселелері жөніндегі ұлттық статистикалық қызметтері мамандарының жұмыс кеңесі кезінде ТМД өңірінде гендерлік

⁵⁵ Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work. p. 182 // <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report>

⁵⁶ 47 қараңыз, p. 118

статистиканы дамыту мәселелерін талқылау нәтижесінде 1995 жылы Бейжіңде өткен «Әйелдердің жағдайы жөніндегі төртінші Дүниежүзілік конференция» нәтижесінде «Бейжің декларациясы» мен әрекеттер тұғырнамасын⁵⁷ және 2030 жылға дейінгі кезеңге арналған Тұрақты даму саласындағы мақсаттарды, әсіресе 5-мақсатты⁵⁸ басшылыққа алатындығын ескерген болатын.

Тәуелсіз мемлекеттер достастығы елдерінің 2021 жылғы қаңтар-ақпандағы негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштеріне негізделетін болсақ, онда Мемлекетаралық статистикалық комитеттің құрылуына 25 толуына орай келтірілген Басшылар кеңесі төрағасы В.Л. Соколиннің мәлімдемесіне сай 2006 жылдан бері гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыруды қолға алынғандығын және 2020 жылға қарай тепе-теңдіктің біршама жақсарғандығын байқауға болады. Тек бүгінгі таңда барлық елдерде және өңірлерде гендерлік тепе-теңдік жөнінде статистикалық деректің дайындалып жатқандығын ескертеді⁵⁹.

С тұжырымдамасы

Халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру бағытындағы қызметті бағалау мақсатында БҰҰ, Еуропалық одақ және Тәуелсіз мемлекеттер достастығы негізге алынды. Әр ұйым аясында әртүрлі тепе-теңдікті бағалау тетіктері қолданылатындығына көз жеткіздік. Бұл бағыттағы қызметтің COVID-19 пандемиясына байланысты назардан тыс қалғандығын ескеретін болсақ, онда БҰҰ аясында ешбір өзгерістердің орын алмағандығын, тек ерлер қызмет атқаратын полиция саласын арнайы түрде алып қарастыру арқылы 2006 жылмен салыстырғанда полиция саласындағы әйелдер санының 40% өскендігін байқадық. Еуропалық одақ аясындағы статистикаға сай ондағы гендерлік теңдіктің едәуір дамығандығын байқаймыз. Ал, ТМД аясындағы гендерлік тепе-теңдік БҰҰ статистикасына сай өте төмен көрсеткішке ие. Осыған байланысты, гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру мен дамыту үшін Еуропалық одақ тәжірибесі мен жетілдіру жүйесін ТМД ұйымына, жекелей алғанда Қазақстан Республикасына қолдануды керек деп санаймыз.

⁵⁷ 20 қараңыз

⁵⁸ 12 қараңыз

⁵⁹ Организован семинар с участием председателя Статкомитета СНГ // <http://www.cisstat.com/>

II тәжырымдама

Халықаралық ұйымдардың гендерлік теңгерім аясындағы ұстанымдарын талдау нәтижесінде өзара ұқсастықты байқадық. Ұқсастық БҰҰ қабылдаған Пекин декларациясы мен тұрақты даму мақсаттарына байланысты. Себебі, барлық ұйымдарға біртұтас қолданысты талап ететін халықаралық заңнаманың жоқтығына көз жеткіземіз. Мұндағы басты кемшілік гендерлік теңгерімді реттейтін заңнамалардың стратегия, декларация және әрекеттер тұғырнамасы сияқты ұсыныстық сипат алуы. Ұсыныс ретінде, халықаралық немесе аймақтық ұйымдардың ұстанымдарын біржүйелеп, ортақ халықаралық заңнама қабылдау керек деп санаймыз.

Парламентаралық одақпен бекітілген 7 салада әрекет ету тізіміне және талдау нәтижесіне сай, гендерлік теңгерім туралы заңнамада жұмыс істеуге, саяси өмірге қатысуға және мемлекеттік секторда мансап құруға қатысты стратегиялық мақсаттар ескерілуін, қабылданғалы жатқан заң жобаларының міндетті түрде «гендерлік сынақтан» өткізілуін және де гендерлік топтарға әсерін бағалауды халықаралық ұйымдар мен мемлекеттердің заңшығарушы органдарымен қатаң сақталуын ұсынамыз. Бұндай қатаң тәртіп гендерлік теңгерімнің бірегей жүйесін құруға септігін тигізеді деп білеміз.

Халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру бағытындағы қызметті бағалау мақсатында БҰҰ, Еуропалық одақ және Тәуелсіз мемлекеттер достастығы негізге алынды. Еуропалық одақ аясындағы статистикаға сай ондағы гендерлік теңдіктің едәуір дамығандығын байқаймыз. Ал, ТМД аясындағы гендерлік тепе-теңдік БҰҰ статистикасына сай өте төмен көрсеткішке ие. Осыған байланысты, гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру мен дамыту үшін Еуропалық одақ тәжірибесі мен жетілдіру жүйесін ТМД ұйымына, жекелей алғанда Қазақстан Республикасына қолдануды керек деп санаймыз.

III-бөлім. Гендерлік теңгерімді құқықтық реттеудің ұлттық жүйесі және алғышарттары

A. Қазақстан Республикасының гендерлік теңгерімді құқықтық қамтамасыздандыру саласындағы ұлттық ұстанымдары

Қазақстанның мемлекеттік аппаратының ең жоғары деңгейінде гендерлік теңдікті дамытуға жауапты көзқарас байқалуда. Соңғы он жыл ішінде Қазақстан әйелдердің қоғамдық-саяси саладағы өкілеттіктерін кеңейту жөніндегі қызметінде елеулі табыстарға қол жеткізді. Шешуші жетістіктер арасында екі маңызды заңның қабылдануын атап өтуге болады: 2009 ж. «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің

мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заң⁶⁰, 2009 жылғы «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Заң⁶¹, сондай-ақ 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдіктің ұлттық стратегиясы⁶². Сонымен қатар әйелдердің Қазақстанның қоғамдық-саяси өміріне қатысуында маңызды өзгерістер орын алды, алайда әйелдер негізгі саяси лауазымдарда әлі де жеткілікті түрде жақсы ұсынылмаған. 2017 жылғы дерекке сай Парламентте әйелдердің үлесі Мәжілісте 27,1% және Сенатта 6,38% құрайды⁶³. Жалпы 2019 жылғы статистика негізделетін болсақ, онда 2008 жылы гендерлік теңсіздік 0,459% құраған болса, бұл көрсеткіш 2009 жылы 0,351% азайғандығын байқаймыз⁶⁴. Бұл өз кезегінде гендерлік тепе-теңдік саласындағы оң прогрессті көрсетеді. Осындай жеткістікке қарамастан, теңсіздікті жою мақсатында 2016 жылы «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясаттың жаңа тұжырымдамасы»⁶⁵ қабылданды, оның мақсаты қоғамдық өмірдің барлық салаларында ерлер мен әйелдер үшін құқықтарда, игіліктерде, міндеттерде және мүмкіндіктерде теңдікті қамтамасыз ету, сондай-ақ жыныстық белгісі бойынша кемсітушіліктің барлық нысандары мен көріністерін жою болып табылады. Бұл іс жүзінде гендерлік теңдікке қол жеткізуге жалпы мемлекеттік тәсілді дамытудың теңдессіз мүмкіндігін береді.

⁶⁰ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы №223-IV «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000223_

⁶¹ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы №214-IV «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Заңы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000214_

⁶² Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы №1677 «Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы» Жарлығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U050001677_

⁶³ Реализация гендерной политики в Казахстане (ОЭСР, 2017) // https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf

⁶⁴ Индекс гендерного неравенства в Республике Казахстан // https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=105&slug=-87&cat_id=12&lang=ru

⁶⁵ Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1600000384>

Жалпы, Қазақстан Республикасы гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру саласында 2015 жылғы қыркүйекте БҰҰ-ның тұрақты даму мақсаттарын басшылыққа алады. Осы 17 мақсаттың 12 мақсаты гендерлік саясат бойынша маңыздылыққа ие деп санайды.

2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдіктің ұлттық стратегиясына берілген есепке сай келесі салаларды реттеу өзекті болып белгіленген:

- Ажырасу үрдісі жақсармай отыр. 2006 жылы 1000 адамға шаққандағы ажырасу коэффициенті 2,34 болса, 2019 жылы 3,23-ке өскен;

- Некесіз бала туу;

- Толық емес отбасылар саны көбейген;

- Қыз алып қашу және оларды күштеп тұрмысқа беру оқиғалары;

- Ерте жастан некеге тұру, кәмелеттік жасқа толмағандардың жүкті болуы, ерте жастан аборт жасату.⁶⁶

Дегенмен, Халықаралық еңбек ұйымының 2017 жылғы келтірген статистикасына сай белгілі бір салаларда жетістіктер көрініс тапқан. Мәселен, әйелдердің еңбек нарығына және кәсіпкерлік қызметке кірігуін (яғни, әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейі 2006 жылғы 9,2% - дан 2015 жылы 5,7% - ға дейін төмендеді), сондай-ақ ана өлімін 2006 жылы 100 мың тірі туған балаға шаққанда 40,5 өлімнен 2015 жылы 12,5-ке дейін төмендетуді атап өтуге болады. Қазақстан Бастауыш және орта білім беруге қол жеткізудегі гендерлік тепе-теңдікке жақындап келеді - 2015 жылы бастауыш білім берумен қамтудың таза коэффициенті 98,7%-ды құрады және осы көрсеткіш бойынша көшбасшы елдердің қатарында⁶⁷.

Болашақта Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасында көзделгендей, Қазақстан үшін гендерлік және отбасылық бағыттар бойынша міндеттерді нақты айқындау маңызды. Отбасылық саясатты гендерлік теңдік міндеттерін орындау құралы ретінде пайдалануға болады, ал гендерлік саясат отбасылық проблемалардан әлдеқайда көп және қоғамдық өмірдің барлық салаларына әсер ететін жан-жақты стратегия ретінде қарастырылуы керек деп санаймыз.

Мемлекеттік және мемлекеттік емес мүдделі тараптарды саясатты әзірлеуге неғұрлым тереңірек тарту үшін қосымша күш-жігер жұмсау қажет. Барлық мемлекеттік мүдделі тараптардың белсенді қатысуын

⁶⁶ 57 қараңыз

⁶⁷ Женщины в бизнесе и менеджменте Динамика роста в Восточной Европе и Центральной Азии. С. 16 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_685646.pdf

қамтамасыз етудегі ағымдағы проблемалар салалық министрліктердің зерттеулер жүргізу, ақпаратты талдау және олардың стратегиялық жоспарларына әлі енгізілмеген жобаларды әзірлеу саласындағы ресурстары мен мүмкіндіктерінің шектеулігімен негізделген. Сонымен қатар, құрылған жергілікті, қалалық және аймақтық кеңестер арқылы мемлекеттік емес мүдделі тараптармен инклюзивті жұмысты ынталандыру мүмкіндігін пайдалану әлі мүмкін болмай отырғандығына көз жеткіземіз.

Гендерлік теңдік стратегиясының нәтижелілігі институционалдық базаның болуына, жеткілікті қаржыландыруға, мемлекеттік мекемелердің әлеуетін үздіксіз дамытуға, сондай-ақ есеп берудің, мониторинг пен бағалаудың нақты тетіктеріне байланысты. Қазақстан ұлттық комиссияның бастамасымен Орталық және жергілікті деңгейлерде өзінің гендерлік қызметін институционализациялауды қолға алып жатыр. Яғни осы негізде белгілі бір жетістіктерге жетуге болатындығын Еуропа тәжірибесіне сай көз жеткізіп отыр.

Алайда, әртүрлі мемлекеттік құрылымдардың рөлдері мен міндеттерін нақтылау, сондай-ақ барлық мемлекеттік органдар мен қатысушылардың, атап айтқанда, ұлттық комиссия хатшылығының әлеуеті мен ресурстарын ұлғайту бойынша гендерлік бағдарланған саясатты қалыптастыруға, сондай-ақ оны іске асыру мен мониторингтеуге жәрдемдесу саласында қосымша шаралар қажет деп санаймыз.

Бұдан басқа, адам құқықтары жөніндегі ұлттық омбудсмен сияқты, кейде гендерлік теңдікке байланысты мәселелер бойынша жұмыс істейтін, мысалы, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мүддесінде еңбекақы төлеудегі алшақтық сияқты қадағалау тетіктерін қосымша күшейту орынды болып табылады. Қазіргі уақытта Қазақстанда қызметтің осы бағыты шеңберінде заңнамалық қадағалауды жүзеге асыра алатын гендерлік теңдік проблемасы шоғырланған парламенттік комитет жоқ. Заңнамалық және үкіметтік күн тәртібіндегі гендерлік бастамалардың сақталуына кепілдік беру, сондай-ақ осыған қатысты кеңейтілген есептілік пен ашықтықты қамтамасыз ету үшін Қазақстанға Парламенттің рөлін күшейткен жөн деп санаймыз. Кейбір шаралар «100 нақты қадам» бағдарламасы шеңберінде қарастырылған, мәселен «есеп беретін үкіметті» қалыптастыру қамтылған. Бұл қызметті инклюзивтік өсу үшін нақты гендерлік теңдікке қол жеткізу мүддесінде Қазақстандағы есеп берушілік пен қадағалауды одан әрі жақсарту жағына шараларды қабылдау мен күшейту мақсатында пайдалануға болады деген тұжырым келтіреміз.

Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын талдау нәтижесінде, онда гендерлік теңдікке қосарланған көзқарастың пайдаланылғандығын, ол мемлекеттік

саясаттың барлық бағыттарында, барлық нормативтік-құқықтық актілерде гендерлік факторларды есепке алуды енгізуді көздейді және гендерлік теңдік жағдайын жақсарту үшін нақты шаралар қабылдануы тиіс екендігі ескерілмеген. Яғни 15 жылға арналған стратегияны жүзеге асыру үшін аралық іс-шаралар жоспарын құру гендерлік тепе-теңдік саладағы кемшіліктерді жиі еске салып тұрады және сәйкесінше күн тәртібіне үнемі енгізіледі деп санаймыз. Өйткені, стратегияда салалық ұсынымдар мен гендерлік ара жігі ажыратылған деректерді дайындау сияқты салалық саясаттың негізгі бағытының шараларын жасау мен іске асыруда гендерлік тәсілдерді кеңінен енгізуге аз көңіл бөлінген деп ойлаймыз.

А тұжырымдамасы

Қазақстан Республикасындағы гендерлік тепе-теңдік мәселесін заңнамалық тұрғыдан талдап, жүзеге асырылған 2006-2016 жж. арналған стратегияға баға беріп, 2016-2030 ж.ж арналған тұжырымдамаға құқықтық талдау келтірдік. Сонымен қатар, «100 нақты қадам» бағдарламасы назардан тыс қалмады. Жүргізілген заңнамалық және сараптамалық талдаулар нәтижесінде Қазақстан Республикасы үшін келесідей ұсыныстар келтіреміз:

- Парламенттегі, атқарушы билік органдарындағы, соттардағы және мемлекеттік әкімшіліктегі лауазымдарды қоса алғанда, мемлекеттік сектордағы басшылық ұстанымын төмендету мүмкіндіктеріне тең қол жеткізуді қамтамасыз ету;

- Мемлекеттік сектордың барлық салаларында гендерлік теңдікті тиімді басқару және кеңінен енгізу мақсатында институционалдық әлеуетті арттыру, яғни гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз ету саласындағы арнайы мемлекеттік және тәуелсіз құрылымдарды құру;

Тиімді гендерлік теңдікке қол жеткізу және гендерлік тәсілдерді кеңінен енгізу жөніндегі жалпы мемлекеттік стратегияны дамыту мен іске асыруда жоғары саяси және тиісті үкіметтік деңгейде басшылық пен мүдделілікті қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін:

- негіздемені, іс-шаралар жоспарын, басымдықтарды, мерзімдерді, міндеттерді, күтілетін түпкілікті нәтижелерді және/немесе нысаналы көрсеткіштерді әзірлеу және гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік мекемелерде саясатты тиімді жоспарлауды жүзеге асыру. Бұл шаралар ақпараттық-ағартушылық науқандармен, бұқаралық ақпарат құралдарын жариялау стратегиясымен және тұрақты шолулармен бірге жүруі керек;

- гендерлік теңдік мәселелерін инклюзивті және тұтас қамтуды қамтамасыз ету мақсатында тиісті мемлекеттік және мемлекеттік емес мүдделі тараптарды тарту;

- гендерлік теңдікке жәрдемдесу бойынша гендерлік тәсілдер мен нақты нысаналы іс-шараларды кеңінен енгізу арқылы гендерлік теңгерімсіздікті төмендетуге қосарланған тәсілді қолдану.

В. Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың алғышарттары

Халықаралық келісімдер бойынша өз міндеттемелерін сақтай отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясында жалпы үкіметтік гендерлік саясатты нақтылады. Бұл тарауда осы Стратегияның мазмұны қаншалықты тиімді және жемісті болғанын бағалау ұсынылатын болады.

Жоғарыда атап өткеніміздей гендерлік мәселені қамтитын стратегияны ұзақ жылдарға жоспарлаған өте тиімсіз болып танылатындығы халықаралық ұйымдармен анықталған. Екінші мәселе, гендерлік тепе-теңдікті қамтитын арнай өз алдына жеке стратегияны қабылдау тиімді болып табылады.

Ойымыз дәлірек болу үшін Кореяның тәжірибесіне назар аударайық. «Гендерлік теңдік саясатын әзірлеудің тірек жоспары». Гендерлік теңдік және отбасы мәселелері жөніндегі министрлік елдегі гендерлік теңдікті нығайту мақсатында «Кореяның ұлттық гендерлік стратегиясын» әзірледі. Жоспар бес жылға есептелген және ол жеті тапсырманы орындауға бағытталған:

- гендерлік теңдік мәдениетін құру;
- еңбек қызметі мен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті орнатуға көмектесу;
- жұмысқа орналасу кезінде гендерлік теңгерімсіздік мәселесін шешу;
- мемлекеттік және халықаралық салалардағы әйелдердің өкілдігі мәселесін шешу;
- зорлық-зомбылықты жою және адам құқықтарын қорғау;
- денсаулық жағдайы мен әл-ауқатын жақсарту;
- гендерлік теңдікті орнату үшін тұрақты заң шығару тұғырнамасын құру.

Неғұрлым басым міндеттердің ішінде мыналарды бөліп көрсетуге болады:

- қазіргі уақытта әйелдердің еңбек нарығына қатысуының төмен деңгейінің артуы;

- әйелдер мен ерлер үшін еңбек қызметі мен жеке өмірінің арақатынасының нормаларын әзірлеу және олардың сақталуын ынталандыру;

- әйелдердің көшбасшылық рөлдерге қол жетімділігін кеңейту.⁶⁸

Кореяның стратегиясында белгіленген «жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті орнатуға көмектесу» тапсырмасын Қазақстан Республикасы үшін қолдану тиімді болар еді. Бұл біріншіден отбасыдағы гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз ететін болады. Екінші жағынан отбасылық тәрбиенің ошағы болып табылатын білім салаларындағы гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз етуге назар бөлінетін болады. Мәселен, ҚР орта мектептері мен Жоғары оқу орындарында әйел азаматтары көптеп жұмыс атқарады, ал ер азаматтар орта мектептерде сабақ беруге аса ниет танытпайды. Нәтижесінде, мектептердегі ер балалар әйел мінездерін бойына сіңіріп шығуда және қызқұмар жігіттер саны жыл санап артып келеді. Бұл өз кезегінде Еуропа мемлекеттерінде қалыптасып келе жатқан бір жынысты отбасылардың Қазақстан Республикасындағы қалыптаспауына кім кепілдік береді.

Қазақстан Педагогикалық Ғылымдар Академиясының академигі, профессор Марат Тоқашбаев мектептерде ер-мұғалімдердің болуы көптеген мәселелердің оң шешілуіне әсер етеді және «Тәртіп пайда болады. Ер адамды көргенде, бала кенеттен жиналып, түзу жүреді. Ер адамның сөзі де салмақты, тиімдірек» - деп санайды.⁶⁹

Ойымызды тұжырымдай келгенде Стратегияны құру кезінде әйелдердің қыздарға тән тәрбие алуын, ал ер балалардың ер мінездерін бойына сіңіруі мәселесін есепке алу керек деп санаймыз. Бұл келешектегі салауатты өмір салтын қалыптастырған мемлекетті тудырады.

Ал, Испания тәжірибесін қарастыратын болсақ, онда «2014-2016 жылдарға арналған тең мүмкіндіктер берудің стратегиялық жоспарын» ескеретін боламыз. Испанияның ұлттық гендерлік стратегиясы - бұл үкімет осы уақытқа дейін елде кең таралған тұрақты гендерлік кемсітушілікке қарсы күрес және әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету мәселесіндегі басым шаралар мен міндеттерді айқындайтын тетік. Жоспар үш жылға есептелген және келесідей басым міндеттерді орындауға бағытталған:

- Еңбек нарығында және экономикада сақталып отырған теңсіздікті қысқарту (атап айтқанда, теңсіз еңбек ақы төлеу).

⁶⁸ Стратегия обеспечения гендерного равенства 2019-2023 гг. // https://polioeradication.org/wp-content/uploads/2020/07/Gender_Strategy_RU.pdf

⁶⁹ 33 қараңыз

- Жеке, отбасылық және еңбек өмірінің теңгерімін іздеуге қолдау көрсету.

- Әйелдерге қатысты зорлық-зомбылықтың барлық нысандарын жою.

- Әйелдердің саяси, экономикалық және әлеуметтік өмірге араласуын жақсарту.

- Білім беру арқылы әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді дамыту.

- Мемлекеттік бағдарламалар мен шараларда тең қарым-қатынас пен мүмкіндіктер қағидатын барлық жерде енгізу⁷⁰.

- Корея мен Испания тәжірибесін халықаралық ұйымдар оң бағалаған, әсіресе ЮНЕСКО мен ЮНИСЕФ. Бұл ретте аталған мемлекеттердің стратегиясының жағымды әсер еткендігін байқаймыз. Осы негіздемелерге сай Қазақстан Республикасында арнайы ұлттық гендерлік тепе-теңдік стратегиясын қабылдау керек және ол қысқа мерзімге бағытталғаны дұрыс. Қысқа мерзім ішінде тиісті жоспарланған міндеттерді жүзеге асыруға күш-жігер аз жұмсалатын болады деп санаймыз. Екіншіден, Кореяның стратегиясында белгіленген «жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті орнатуға көмектесу» және Испания стратегиясындағы «Білім беру арқылы әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді дамыту» мен «Мемлекеттік бағдарламалар мен шараларда тең қарым-қатынас пен мүмкіндіктер қағидатын барлық жерде енгізу» тапсырмаларын Қазақстан Республикасындағы қабылданатын гендерлік мақсатты қамтитын стратегиялар арасында міндетті қарастырылуы тиіс деп санаймыз. Сонымен қатар, ер азаматтарды мектептерге және жоғары оқу орындарында сабақ беруге ынталандыратын тиісті мемлекеттік деңгейдегі бағдарламаларды құруды ұсынамыз. Себебі, бұл біріншіден мектептердегі балалар мен қыздардың тиісті тәрбие алуына ықпал етеді. Яғни, қызтеке ұлдардың қатары азаяр еді. Екіншіден, Еуропа мемлекеттерін жаулаған бір жынысты отбасылардың қалыптасуының алдын-алуға күшті тосқауыл болар еді.

Жоғарыда шет елдердің тәжірибесі мен халықаралық тәжірибелерді талдаған болсақ, енді Қазақстан Республикасының Үкіметі 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясының қалай ықпал еткендігіне назар аударатын боламыз.

Қазақстанда ұзақ мерзімді көзқарас пен міндеттерді анықтау бойынша әсерлі жұмыс жасалды. Себебі, мемлекет келесі 35 жылға арналған Қазақстан – 2050, 2030 және 2020 стратегияларында заңнамалық

⁷⁰; «Стратегический план предоставления равных возможностей на 2014–2016 гг.» // <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016Ingles.pdf>

реформалардың перспективалық жоспарын ұсынды, ол мемлекеттік құрылымдардың барлық деңгейлерін қамтиды.

Гендерлік теңдікке қатысты Қазақстан бірқатар халықаралық міндеттемелер берді, мысалы, әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенция, Пекин декларациясы және іс-қимыл тұғырнамасы, Мыңжылдық декларациясында тұжырымдалған даму саласындағы мақсаттар және тұрақты даму саласында жақында қабылданған мақсаттар. Бұл міндеттемелер жиынтығында елдің гендерлік теңдік қағидаттарына адалдығын бағалау үшін өзіндік өлшем болып табылады.

Қазақстан Республикасының Конституциясы барлық азаматтардың құқықтық теңдігі қағидатын қолдайды. Үкімет Қазақстан Республикасындағы әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі ұлттық іс-қимыл жоспарын бекітті. Оған Пекин іс-қимыл тұғырнамасынан 12 бағыт⁷¹ кірді. Содан кейін стратегиядан кейін 2003 жылы Қазақстан Республикасындағы Гендерлік саясат тұжырымдамасы әзірленді.⁷² Ол Қазақстандағы гендерлік саясаттың негізгі бағыттарын айқындап, оны әзірлеуге негіз болды. Қазақстан Республикасындағы Гендерлік теңдіктің 2006-2016 жылдарға арналған стратегиясы негізгі құжат ретінде қарастырылады.

2009 жылы депутаттар мен белсенділердің гендерлік теңдік саласындағы басшылық рөлі мен адалдығының арқасында Парламент «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы»⁷³ және «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы»⁷⁴ екі маңызды Заңды қабылдады, олар Қазақстанда нақты теңдікке қол жеткізу жөніндегі Болашақ шаралардың негізін құрайды. Бірінші заң «тұрмыстық зорлық-зомбылық» шеңберін және оның алдын алу шараларының түрлерін айқындайды. Ол сондай-ақ тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы жөніндегі іс-шараларды өткізу кезінде уәкілетті органдардың (жергілікті

⁷¹ 20 қараңыз

⁷² Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 27 қарашадағы № 1190 «Қазақстан Республикасындағы гендерлік саясат тұжырымдамасы туралы» Қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P030001190_

⁷³ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы №214-IV «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000214_

⁷⁴ Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы №223-IV «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000223_

өзін-өзі басқару органдарының, мемлекеттік мекемелер мен ҮЕҰ) құзырет саласын (құқықтары мен міндеттерін) белгілейді. Екінші заң, өз кезегінде, мемлекеттік және қоғамдық өмірдің барлық салаларында гендерлік теңдік үшін, сондай-ақ Қазақстанда гендерлік теңдікті іске асыру үшін жағдай жасау үшін қолданыстағы заңнамалық базаны белгілейді.

Жалпы, Қазақстан Республикасында гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру саласында тиісті шаралар атқарылып жатқандығын жоққа шығаруға болмайды. Қазақстан Республикасында отбасыдағы зорлық-зомбылықтың өзекті екендігі рас, оны депутаттардың өзі мойындап отыр. Осыған байланысты тиісті заңнамаларды қабылдағандығын ерекше атап өтуге болады.

В тұжырымдамасы

Қазақстан Республикасы гендерлік тепе-теңдік саласында тиісті заңнамалар, стратегиялар және бағдарламаларды жүзеге асырып келеді. Дегенмен, халықаралық және шет елдердің тәжірибесіне негізделе отырып және Қазақстандағы жағдайларды назарға алып келесі тұжырымдамаларды келтіреміз.

- Білім ошақтарында білім беруге ер-мұғалімдерді шақыру үшін мемлекеттік деңгейде ынталандыру шараларын ұйымдастыру керек. Бұл тәрбиелік тұрғыдан өз кезегінде ер балалардың ер мінезді бойына қалыптастыруына ықпал етеді. Сол сияқты жаһандық бір жынысты отбасы мәселесінің алдын-алады;

- Кореяның стратегиясында белгіленген «жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті орнатуға көмектесу» және Испания стратегиясындағы «Білім беру арқылы әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді дамыту» мен «Мемлекеттік бағдарламалар мен шараларда тең қарым-қатынас пен мүмкіндіктер қағидатын барлық жерде енгізу» тапсырмаларын Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына» енгізуді ұсынамыз. Бұл отбасыдағы тепе-теңдікті және балалардың тәрбиесі үшін оң ықпал етеді деп санаймыз;

- Қазақстан Республикасының «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» және «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ұлттық заңнамаларын жетілдіру тұрғысынан жауаптылық шарасын күшейтуді ұсынамыз. Бұл тәжірибеде орын алып жатқан отбасылық зорлық-зомбылықты мүлдем жоюға оң ықпал етеді деп санаймыз.

III тұжырымдама

Талдау нәтижелеріне сай Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңгерімді қалыптастыру саласындағы ұстанымдары мен саясатын оң бағалаймыз. Себебі, ұлттық деңгейде тиісті заңнамалар, стратегиялар мен тиісті шаралар атқарылып жатқандығына көз жеткіздік. Ал, халықаралық стандарттарға сай болу тұрғысынан Пекин декларациясы мен БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарын, сол сияқты халықаралық және аумақтық ұйымдармен қабылданған гендерлік теңгерімді қалыптастыру саласындағы мақсаттарды, тапсырмаларды және механизмдерді назарда ұстайды.

Дегенмен, Қазақстан Республикасының гендерлік теңгерім саласындағы стратегиялары мен «100 нақты қадам» бағдарламасын талдау арқылы бірнеше ұсыныстар келтірдік.

- Білім ошақтарында білім беруге ер-мұғалімдерді шақыру үшін мемлекеттік деңгейде ынталандыру шараларын ұйымдастыру керек. Бұл тәрбиелік тұрғыдан өз кезегінде ер балалардың ер мінезді бойына қалыптастыруына ықпал етеді. Сол сияқты жаһандық бір жынысты отбасы мәселесінің алдын-алады;

- Кореяның стратегиясында белгіленген «жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті орнатуға көмектесу» және Испания стратегиясындағы «Білім беру арқылы әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді дамыту» мен «Мемлекеттік бағдарламалар мен шараларда тең қарым-қатынас пен мүмкіндіктер қағидатын барлық жерде енгізу» тапсырмаларын Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына» енгізуді ұсынамыз. Бұл отбасыдағы тепе-теңдікті және балалардың тәрбиесі үшін оң ықпал етеді деп санаймыз;

Қазақстан Республикасының «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» және «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ұлттық заңнамаларын жетілдіру тұрғысынан жауаптылық шарасын күшейтуді ұсынамыз. Бұл тәжірибеде орын алып жатқан отбасылық зорлық-зомбылықты мүлдем жоюға оң ықпал етеді деп санаймыз.

Қорытынды

Гендерлік теңгерім ұғымының қалыптасуы тікелей тарихи деректерге негізделеді. Оның басталуы феминизм саясатымен байланыстыруға болады. Әрине, гендерлік теңгерім ұғымының XVII-XVIII ғғ. және бүгінгі түсінігі арасында айырмашылықтың бар. Себебі, феминизм саясаты немесе гендерлік теңгерімнің ежелгі түсінігі әйелдердің ерлерден бостандық алуын және қандай да бір қоғамдық шешімдерге араласуын білдіретін тікелей әйелдердің құқығын қамтамасыздандыруды ғана мақсат еткен болатын, ал бүгінгі гендерлік теңгерім тек әйелдерді ғана емес, сол сияқты ер азаматтардың да теңдік құқықтарын қарастырады. Міне, осы тұрғыдан ежелгі және бүгінгі гендерлік саясат арасындағы айырмашылық байқалады. Нақтырақ айтқанда, бүгінгі гендерлік теңгерім мемлекеттердің қоғамдық мәселелеріне әйелдер мен ерлердің тепе-теңдік қағидасына сай бірдей атсалысу және қатысу құқықтарын қарастырады.

Әйелдердің құқықтарын қорғауға бағытталған тарихи оқиғалардың нәтижесінде феминизм, гендерлік саясат, гендерлік тепе-теңдік немесе гендерлік паритет ұғымдары қалыптасты. Гендерлік саясат пен гендерлік тепе-теңдік ұғымдарымен гендерлік теңгерімнің арақатынасы халықаралық құқықтық құрал тұрғысынан айқындалады. Халықаралық құқық тұрғысынан аталған ұғымдарға нақты анықтама берілмегенмен, халықаралық қауымдастықпен атқарылып жатқан гендерлік саясат осы ұғымдарды құқықтық құрал ретінде түсінуге итермелейді. Гендерлік саясат әйелдердің құқықтарын қамтамасыз ету бағытындағы үздіксіз үрдіс, ал «феминизм қозғалыстары», «гендерлік теңгерім» және «гендерлік паритет» оның құқықтық құралдары, ал «гендерлік паритет» халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік теңгерімді қалыптастырудың тәжірибелік құқықтық құралы деген тұжырымды келтіреміз. Осы ұғымдарға қатысты туындаған мәселе халықаралық құқық аясында жиі талқылана бастады және кешендік зерттеуді талап ете бастады. Осы мәселеге жауап беру мақсатында «гендерлік теңгерім» ұғымына келесідей анықтама беруді ұсынамыз:

- Халықаралық құқық субъектілерінің азаматтық, саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және т.б. салалардағы паритет құқықтарын қамтамасыздандыру стандарттары мен механизмдері жиынтығын құрайтын халықаралық құқықтық институт. Бұндай тұжырым келтіруімізге 1966 жылғы адам құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуді міндеттейтін БҰҰ-ның «Азаматтық және саяси құқықтар жөніндегі» және «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар жөніндегі» халықаралық пактілер.

Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандыруды қамтитын халықаралық заңнамалардың жоқтығына көз жеткіздік. Әрине, әйелдердің құқықтарын қамтамасыздандыруға бағытталған императивті нормалардан тұратын халықаралық заңнамалар жеткілікті. Дегенмен, ол заңнамалар тікелей бүгінгі гендерлік теңгерімнің негізгі ұстанымдарына сай келмейді. Себебі, аталған заңнамалар ерлердің құқықтарын қарастырмайды. Нақты халықаралық ұйым аясындағы гендерлік теңгерімді реттейтін заманауи құжат ретінде БҰҰ-мен бекітілген «Ерлер мен әйелдердің тең арақатынасын қамтамасыз етудің жалпы жүйелік стратегиясы», 1995 ж. «Бейжің декларациясы және іс-қимыл тұғырнамасы», БҰҰ Қауіпсіздік Кеңесінің «Әйелдер, бейбітшілік және қауіпсіздік туралы» (7) резолюциялары, БҰҰ-ның «Тұрақты даму саласындағы мақсаттары», оның ішінде - 5 мақсат «Гендерлік теңдік» қарастырылады. Сонымен қатар, мамандандырылған мекемелермен және аумақтық ұйымдармен қабылданған әртүрлі шешімдер. Халықаралық құқық тұрғысынан халықаралық ұйымдардың шешімдерінің көмекші қайнар көз екендігін және диспозитивті сипатқа ие екендігін ескеретін болсақ, онда халықаралық құқық аясында гендерлік теңгерімді қамтамасыз ететін халықаралық заңнамалардың жоқтығына көз жеткіземіз. Көптеген мемлекеттерде гендерлік теңгерімді қарастыратын ұлттық заңнамалар бар екендігін ескеретін болсақ, онда халықаралық заңнамаларының қабылдануы әбден мүмкін. Тек, сол халықаралық теңгерім құқықтарын қамтамасыз ететін арнайы халықаралық органның жоқтығы айқын байқалады. Бұл өз кезегінде гендерлік теңгерім нормалары мен қағидалары жиынтығын құрайтын халықаралық құқық институтының жедел дамуына кері әсер етуде.

Гендерлік теңгерім саласындағы халықаралық органды құру мақсатында халықаралық (БҰҰ, ЕҚЫҰ) және аумақтық (ТМД) ұйымдардың гендерлік теңгерімді қалыптастыру аясындағы қызметін талдадық. Әр ұйым гендерлік теңгерімді әртүрлі түсінетіндігіне және оны жүзеге асыру мақсатында әртүрлі стандарттар мен механизмдерді қолданады. Бұл өз кезегінде халықаралық немесе аймақтық ұйымдардың ұстанымдарын біржүйелеп, ортақ халықаралық заңнама қабылдау керектігін талап етеді.

Гендерлік теңгерімді қамтамасыздандырудың заманауи жүйесі мен механизмдері ретінде Парламенттік одақ пен мемлекеттердің тәжірибесін талдау нәтижесінде Парламентаралық одақпен 7 салада әрекет ету тізімі бекітіліп, ол әрекеттерді 3 қағидаға сай атқаратындығын айқындадық. Сәйкесінше, қағидаларды жүзеге асыру барысындағы мемлекеттердің заманауи жүйелері мен механизмдері айқындалды. Тек осы механизмдерді біржүйелейтін және осы саладағы құқықшығармашылық қызметті жүзеге асыратын халықаралық органның жоқтығы сезіледі. Осы мәселенің шешімін

табу мақсатында арнайы халықаралық орган құруға қатысты келесі ұсынысты келтіреміз:

- Гендерлік теңгерім туралы заңнамада жұмыс істейтін, саяси өмірге қатысуға және мемлекеттік секторда мансап құруға қатысты стратегиялық мақсаттарды ескеретін, қабылданғалы жатқан заң жобаларының міндетті түрде «гендерлік сынақтан» өткізетін және гендерлік теңгерім жүйесін қалыптастыруға жауапты халықаралық орган құруды ұсынамыз. Халықаралық органның мемлекеттердегі өкілдіктері ұлттық заңнамалардағы үздік ережелерді талдап, тиімді механизмдерді жинақтайтын болады және халықаралық стандарттар мен механизмдердің императивті жүйесін құруға септігін тигізеді деп тұжырымдаймыз.

Халықаралық ұйымдар аясындағы гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру бағытындағы қызметті бағалау мақсатында БҰҰ, Еуропалық одақ және Тәуелсіз мемлекеттер достастығы негізге алынды. Әр ұйым аясында әртүрлі тепе-теңдікті бағалау тетіктері қолданылатындығына көз жеткіздік. Еуропалық одақ аясындағы статистикаға сай ондағы гендерлік теңдіктің едәуір дамығандығын байқадық. Ал, ТМД аясындағы гендерлік тепе-теңдік БҰҰ статистикасына сай өте төмен көрсеткішке ие екендігін ескере отырып, келесі ұсынысты келтіреміз:

- Гендерлік теңгерімді қалыптастыру және дамыту үшін үздік деп танылатын Еуропалық одақ тәжірибесі мен жетілдіру жүйесін ТМД ұйымына, жекелей алғанда Қазақстан Республикасына қолдануды ұсынамыз. Бұндай ұсынысқа Еуропалық одақ аясындағы Еуропалық Одақтың автономды органы ретінде «Еуропалық гендерлік теңдік институты» негіз болды. Әйелдер мен ерлердің теңдігі ЕО-ның негізгі құндылығы болып табылады және Еуропалық гендерлік теңдік институтының міндеті - оны Еуропада және одан тыс жерлерде жүзеге асыру. Бұл гендерлік теңдік мәселелері бойынша еуропалық білім орталығын құруды, ЕО мен мүше мемлекеттердің барлық стратегияларында гендерлік проблематиканы есепке алуды қолдауды және жыныс белгісі бойынша кемсітушілікке қарсы күресті қамтитындығы негіз.

Зерттеу жұмысымыздың негізгі мақсаты ұлттық заңнамаға өзгерістер енгізіп, мемлекет деңгейіндегі гендерлік теңгерімнің үздік жүйесін қалыптастыру. Сәйкесінше, Қазақстан Республикасының гендерлік теңгерім саласындағы саясатын талдадық және заңнамалары, стратегиялары мен өзге де нормативтік құқықтық актілері назарға алынды. Жүргізілген заңнамалық және сараптамалық талдаулар нәтижесінде Қазақстан Республикасы үшін келесідей ұсыныстар келтіреміз:

- Парламенттегі, атқарушы билік органдарындағы, соттардағы және мемлекеттік әкімшіліктегі лауазымдарды қоса алғанда, мемлекеттік сектордағы басшылық ұстанымын төмендету мүмкіндіктеріне тең қол жеткізуді қамтамасыз ету;
- Мемлекеттік сектордың барлық салаларында гендерлік теңдікті тиімді басқару және кеңінен енгізу мақсатында институционалдық әлеуетті арттыру, яғни гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз ету саласындағы арнайы мемлекеттік және тәуелсіз құрылымдарды құру;

Тиімді гендерлік теңдікке қол жеткізу және гендерлік тәсілдерді кеңінен енгізу жөніндегі жалпы мемлекеттік стратегияны дамыту мен іске асыруда жоғары саяси және тиісті үкіметтік деңгейде басшылық пен мүдделілікті қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін:

- Негіздемені, іс-шаралар жоспарын, басымдықтарды, мерзімдерді, міндеттерді, күтілетін түпкілікті нәтижелерді және/немесе нысаналы көрсеткіштерді әзірлеу және гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік мекемелерде саясатты тиімді жоспарлауды жүзеге асыру. Бұл шаралар ақпараттық-ағартушылық науқандармен, бұқаралық ақпарат құралдарын жариялау стратегиясымен және тұрақты шолулармен бірге жүруі керек;
- гендерлік теңдік мәселелерін инклюзивті және тұтас қамтуды қамтамасыз ету мақсатында тиісті мемлекеттік және мемлекеттік емес мүдделі тараптарды тарту;
- гендерлік теңдікке жәрдемдесу бойынша гендерлік тәсілдер мен нақты нысаналы іс-шараларды кеңінен енгізу арқылы гендерлік теңгерімсіздікті төмендетуге қосарланған тәсілді қолдану.

Қазақстан Республикасы гендерлік тепе-теңдік саласында тиісті заңнамалар, стратегиялар және бағдарламаларды жүзеге асырып келеді. Дегенмен, халықаралық және шет елдердің тәжірибесіне негізделе отырып және Қазақстандағы жағдайларды назарға алып келесі тұжырымдамаларды келтіреміз:

- Білім ошақтарында білім беруге ер-мұғалімдерді шақыру үшін мемлекеттік деңгейде ынталандыру шараларын ұйымдастыру керек. Бұл тәрбиелік тұрғыдан өз кезегінде ер балалардың ер мінезді бойына қалыптастыруына ықпал етеді. Сол сияқты жаһандық бір жынысты отбасы құру мәселесінің алдын-алады;
- Кореяның стратегиясында белгіленген «жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті орнатуға көмектесу» және Испания стратегиясындағы «Білім беру арқылы әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді

дамыту» мен «Мемлекеттік бағдарламалар мен шараларда тең қарым-қатынас пен мүмкіндіктер қағидатын барлық жерде енгізу» тапсырмаларын Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына» енгізуді ұсынамыз. Бұл отбасыдағы тепе-теңдікті және балалардың тәрбиесі үшін оң ықпал етеді деп санаймыз;

- Қазақстан Республикасының «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» және «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ұлттық заңнамаларын жетілдіру тұрғысынан жауаптылық шарасын күшейтуді ұсынамыз. Бұл тәжірибеде орын алып жатқан отбасылық зорлық-зомбылықты мүлдем жоюға оң ықпал етеді деп санаймыз.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

А) Кітаптар:

- Messer-Davidow, Ellen. «Disciplining Feminism: From Social Activism to Academic Discourse» - Durham, North Carolina: Duke University Press, 2002. – p. 424;
- Humm, Maggie «The dictionary of feminist theory», Columbus: Ohio State University Press, 1990. - p. 251;
- Глобальные вопросы повестки дня: Гендерное равенство // <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/gender-equality/>;
- The UN Secretary-General’s Message on International Women’s Day, March 1, 2018 // <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/3/statement-un-sg-iwd>;
- Guiding documents // <https://www.unwomen.org/en/about-us/guiding-documents>;
- Leidholdt, Dorchen; Raymond, Janice G. The Sexual liberals and the attack on feminism. – New York: Pergamon Press, 1990. – p. 244;
- Cochrane, Kira. «All the Rebel Women: The Rise of the Fourth Wave of Feminism»: - London: Guardian Books, 2013. – p. 71;
- Dr. Sonia Palmieri «Gender Sensitive Parliaments: a Global Review of Good Practice» // Office of the Permanent Observer of the IPU to the United Nations, 2014. – 132 p.;
- БДИПЧ ОБСЕ «Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве». - Варшава, 2017. – С. 90;
- БДИПЧ, гендерное равенство и права женщин: информационный бюллетень. Варшава, 2017 // <http://www.osce.org/odihr/303541>;
- UN Woman annual report 2019-2020 «The World for Women and Girls» [unwomen.org/en/digital-library/annual-report](https://www.unwomen.org/en/digital-library/annual-report);
- The Policy on Gender Equality in France. In-Depth Analysis. 2015. - p. 33 // [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA\(2015\)510024_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf);
- Gender Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice. Geneva, Inter-Parliamentary Union, 2011. – p. 90 // <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>;
- Promoting Gender Equality in Research. Legal framework // <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/austria>;

- National-level Review of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action Beijing + 25 // https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Georgia.pdf;
- Реализация гендерной политики в Казахстане (ОЭСР, 2017) // https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf;
- Индекс гендерного неравенства в Республике Казахстан // https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=105&slug=-87&cat_id=12&lang=ru.
- ABC of women workers' rights and gender equality, 2nd edition (Geneva, 2017 г.), pp. 221
- The health system response to violence against women in the WHO European Region: a baseline assessment (2019) – p.33 // https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0009/407277/VAW_report_online.pdf
- Разработка гендерной статистики: практическое пособие // https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_StatisticsRUS.pdf
- Ежегодный доклад об осуществлении Плана действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства на 2018–2021 годы, p. 30 // https://www.unicef.org/executiveboard/media/4916/file/2021-15-GAP_annual_report-RU-ODS.pdf
- Annual report 2020: Supporting Countries in Unprecedented Times. - p. 106// <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/about/annual-report#anchor-annual>

Б) Макалалар:

- UN Secretary-General's message for International Women's Day 2021. March 8, 2021 // <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/statement-sg-international-womens-day>;
- Beasley, Chris. What is Feminism? - New York: Sage, 1999. - pp. 3-11;
- Echols, Alice. «Daring to Be Bad: Radical Feminism in America 1967-1975». – Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1989. – pp. 105-106;
- Gender statistics between 2006 - 28 February 2021 // <https://peacekeeping.un.org/en/gender>;
- European Institute for Gender Equality // <https://eige.europa.eu/>;
- Женщины в бизнесе и менеджменте Динамика роста в Восточной Европе и Центральной Азии. С. 94 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_685646.pdf;
- Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments // Adopted unanimously by the 127th IPU Assembly. 2012. – p. 14-32

- Анар Мұстафина. На казахской земле учителями всегда были мужчины, сегодня все наоборот - казСМИ. 7 августа 2019 // <https://365info.kz/2019/08/na-kazahskoj-zemle-uchityeljami-vsegda-byli-muzhchiny-segodnya-vse-naoborot-kazsmi>.

В) Нормативтік құқықтық актілер:

- Стратегия гендерного паритета // <https://reform.un.org/ru/content/gender-parity-strategy>;

- Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls // <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>;

- World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020 <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>

- The UN Charter, 26 June 1945 // <https://www.un.org/en/sections/un-charter/chapter-i/index.html>;

- Document E/90 and document E/84 paragraph 6 [https://undocs.org/en/E/RES/11\(II\)](https://undocs.org/en/E/RES/11(II));

- Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған «Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы» // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/O480000000>;

- Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин Принятая резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 7 ноября 1967 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/women_discrimination.shtml;

- United Nations Statistical Commission Report on the forty-fourth session (26 February-1 March 2013) // <https://undocs.org/en/E/CN.3/2013/33>;

- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года // <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360795R.pdf> ;

- Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, принятая резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/violence.shtml;

- Пекинская декларация, принятая четвертой Всемирной конференцией по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/womdecl.shtml;

- Конвенция о защите прав человека и основных свобод г. Рим, 4.XI.1950 г // https://www.echr.coe.int/documents/convention_rus.pdf;

- A Global Study on The Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 // <https://wps.unwomen.org/about/>;

- Доклад ГА по вопросу об улучшении положения женщин в системе ООН: А/72/220 от 31 декабря 2015 года // <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/72/220>;
- Spain enacts equality legislation // <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/6457535.stm>;
- Council of Europe gender equality strategy 2018-2023. 2018. – p. 51 // <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>;
- The United Nations Minimum Set of Gender Indicators A product of the Inter-agency and Expert Group on Gender Statistics. PDF version // <https://genderstats.un.org/index.html#/home>;
- Организация Объединенных Наций Совет Безопасности, Резолюция 1325 (2000) Принятая Советом Безопасности на его 4213-м заседании, 31 октября 2000 года // <https://www.osce.org/files/f/documents/d/d/75309.pdf>;
- Резолюция 2242 (2015), принята Советом Безопасности на его 7533-м заседании 13 октября 2015 года // [https://undocs.org/pdf?symbol=ru/S/RES/2242\(2015\)](https://undocs.org/pdf?symbol=ru/S/RES/2242(2015));
- Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work. p. 20 // <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report>;
- Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы №223-IV «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000223_;
- Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы №214-IV «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Заңы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000214_;
- Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы №1677 «Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы» Жарлығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U050001677_;
- Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 «Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1600000384>;
- Стратегия обеспечения гендерного равенства 2019-2023 гг. // https://polioeradication.org/wp-content/uploads/2020/07/Gender_Strategy_RU.pdf;
- «Стратегический план предоставления равных возможностей на 2014–2016 гг.» // <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016Ingles.pdf>;

- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 27 қарашадағы № 1190 «Қазақстан Республикасындағы гендерлік саясат тұжырымдамасы туралы» Қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P030001190_;

- Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 4 желтоқсандағы №214-IV «Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы» Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000214_;

- Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы №223-IV «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z090000223_.