

## 1.«СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК» КАЗАХСТАНСКОЙ ГОССЛУЖБЫ: НЕВИДИМ ДЛЯ МУЖЧИН, РЕАЛЬНОСТЬ ДЛЯ ЖЕНЩИН

Три ключевые причины, мешающие продвижению женщин на госслужбе

29.03.2017, 17:06



ФОТО С САЙТА ПРАВИТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА

*Салтанат Джаненова, Высшая школа государственной политики, Назарбаев Университет, специально для Власти*

Согласно Обзору ОЭСР по реализации гендерной политики в Казахстане, чем больше женщин у руля власти, тем более инклюзивна государственная политика и более клиенто-ориентированные государственные услуги, так как они проходят через гендерную призму. Представленность женщин на высших руководящих постах в Казахстане остается крайне низкой: женщины составляют 10% политических госслужащих, 1 женщина среди 16 министров, и ни одной женщины среди акимов областей. Казахстанские женщины сталкиваются со «стеклянным потолком»: невидимыми, но прочными барьерами на пути к карьерному росту и политическому участию. Главной причиной этому служит конфликт между традиционными ожиданиями общества от женщины как «хранительницы очага» и западными

**либеральными взглядами, где женщина – равный экономический игрок, «кормилец» семьи наряду с мужчиной.**

Казахстан на высшем политическом уровне демонстрирует стремление к продвижению гендерного равенства. С 2006 по 2016 годы была реализована Стратегия гендерного равенства. С начала 2017 года началась имплементация новой Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Эксперты ОЭСР отмечают важный вклад Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике в поддержке представительниц прекрасного пола как в государственном секторе, так и в бизнесе.

На госслужбе трудятся более 51 тысячи женщин - 56% от общего числа служащих. При этом, всего 10% женщин занимают политические должности. Государственный секретарь и Председатель Нацкомиссии – женщина (Гульшара Абдыкаликова), 1 из 16 постов министров занимает женщина (Тамара Дуйсенова – министр труда и социальной защиты населения). В истории Казахстана не было ни одной женщины среди акимов областей. Равный доступ определяется тем, какие именно посты женщины занимают и какая степень власти и престижа ассоциируется с этими постами. Казахстан не исключение в мировой тенденции назначать женщин на социальные сферы деятельности, преимущественно по признаку «женственности».

Женщины представлены активно среди депутатов мажилиса парламента (27%), однако в сенате парламента всего 7% женщин-депутатов. На местном уровне 22% женщин среди депутатов маслихатов, при этом показатель меняется в зависимости от региона. В некоторых областях (Костанайская, Актюбинская, Северо-Казахстанская) представленность женщин превышает 20%, тогда как в других она чрезвычайно низкая (например, в Южно-Казахстанской области не достигает и 2%).

Для изучения опыта женского лидерства в сфере госслужбы представители Высшей Школы образования и Высшей Школы госполитики Назарбаев Университета (Кужабекова А., Джаненова С. и Алмухамбетова А.) провели интервью с женщинами, занимающими руководящие должности на административной госслужбе. По мнению респондентов, казахстанские женщины имеют меньше шансов продвинуться по карьерной лестнице на госслужбе по сравнению с мужчинами-коллегами. Все респонденты отметили, что в Казахстане не существует официальной дискриминации женщин в приеме и продвижении по службе. Однако на госслужбе женщины сталкиваются со «стеклянным потолком»: невидимыми, но прочными барьерами, препятствующими карьерному росту и политическому участию.

**Три ключевые причины существования «стеклянного потолка» в казахстанской госслужбе:**

- (1) социально-культурные стереотипы о гендерных ролях;
- (2) организационная культура госслужбы, ориентированная на мужчин;
- (3) стереотипная ассоциация женщин с традиционными сферами.

**Причина №1: социально-культурные стереотипы**

*«Главная роль женщины – служить семье и поддерживать мужа» (из ответа респондента).*

В казахстанском обществе переплетаются традиционные взгляды на роль женщины как «хранительницы очага», призванной создавать уют для своего мужа и детей; и западные

либеральные взгляды, где женщина – это важный экономический игрок, «кормилец» семьи наряду с мужчиной. Женщины, ориентированные на карьеру, часто негативно воспринимаются как со стороны женщин, так и мужчин-коллег, тогда как карьерные устремления мужчин воспринимаются в обществе положительно.

Казахстанская женщина должна работать и на работе, и дома. За женщинами чаще всего закреплены обязанности приготовления еды, уборки и ухода за детьми. Многие руководители повышаются в должности до замужества, или после того, как их дети вырастут, или если они не состоят в браке и не имеют детей. Таким образом, женщины вынуждены преодолевать социально-культурные стереотипы о гендерных ролях и прикладывать вдвойне усилий для успешной результативности как на работе, так и в семье.

### **Причина №2: организационная культура госслужбы, ориентированная на мужчин**

*«На работе я не женщина, я – человек» (из ответа респондента).*

Нынешние условия работы на госслужбе часто не позволяют сотрудникам балансировать свои профессиональные и семейные обязанности. Работа в некоторых госорганах превышает восьмичасовой рабочий день. Госслужба требует полной отдачи сотрудника, включая вызовы в выходные дни, задержки в отчетный период, и не предоставляет гибкий рабочий график для сотрудников с малолетними детьми. Женщины вынуждены делать выбор: либо работать наравне с мужчиной в ущерб семейным обязанностям, исполнение которых ожидает от них общество; либо отказаться от карьеры в пользу семьи, довольствуясь менее ответственными должностями.

Отсутствие баланса между работой и личной жизнью из-за длинных «посиделок» на работе имеет негативные последствия не только для женщин, но и для мужчин. В результате чрезмерно длительного пребывания на работе (более 40 часов в неделю), мужчины не могут проводить ценное время со своими детьми; появляется «скрытое отцовство», когда папа юридически есть, но фактически дети общаются с ним по выходным ограниченное время.

Порой важные рабочие вопросы обсуждаются в неформальной обстановке, куда допуск имеют только мужчины. При командных перемещениях переезд мужчин-коллег в другой город или регион происходит менее болезненно, тогда как женщины не могут позволить частые смены жительства в связи с тем, что от нее ожидается «служение мужу и семье».

### **Причина №3: стереотипная ассоциация женщин с традиционными сферами.**

Казахстан близок к гендерному паритету в вопросе доступа к начальному, среднему и высшему образованию. Доля женщин, проходящих обучение на получение степени магистра, составляет 64%; на докторскую степень – 58%. 99,3% женщин в Казахстане получили среднее или высшее образование. Однако эти цифры не соответствуют доступу женщин к должностям высшего управленческого звена и уровню заработных плат. Средний уровень заработной платы женщин составляет 67% от уровня зарплаты мужчин. По мнению Ассоциации деловых женщин Казахстана, это связано с тем, что, в основном, женщины заняты в малооплачиваемых сферах деятельности – образовании и здравоохранении, где работают более 70% женщин. Согласно отчету Азиатского Банка Развития об оценке гендера в Казахстане (2013), эти два сектора (образование и здравоохранение) вместе со сферами питания, финансов и страхования, где также преобладают женщины – это сферы с низкой заработной платой, на долю которых приходится лишь 2% ВВП Казахстана.

Если в других странах основным барьером к лидерству женщин является неравный доступ к образованию, то в Казахстане иная уникальная ситуация. Женщины сталкиваются с непреодолимым конфликтом между ожиданиями традиционного общества по поводу ее роли как матери и супруги, и западных ценностей в части профессиональной самореализации женщин. Для поддержки женского лидерства недостаточно принятия государственных программ и законов, необходимо тесное взаимодействие правительства с общественными институтами и меры по изменению стереотипного мышления в отношении роли женщин.

### Гендер в цифрах



*Графика подготовлена по информации Обзора ОЭСР по реализации гендерной политики в Казахстане (2017)*

**Настя Гончарова**