

**Отчет о прогрессе по теме «Расширение экономических прав и возможностей женщин в меняющемся мире», принятой Комиссией по положению женщин на 61 сессии в марте 2017 года**

№ п/п	Вопрос	Информация об исполнении
1.	<p><b>Укрепление нормативно-правовой базы</b> (параграфы 40 (а) - (j)):</p> <p>1.1. Какие конкретные действия были предприняты для принятия, усиления и обеспечения соблюдения законов и нормативно-правовой базы, которые обеспечивают гендерное равенство и запрещают дискриминацию в отношении женщин в сфере труда?</p>	<p>В 1998 году Казахстан ратифицировал Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Присоединился к Пекинской Декларации и Платформе действий. В целях поддержки реализации Целей в области устойчивого развития Казахстан обязался надлежащим образом финансировать инициативы в области гендерного равенства, создать сильный и прозрачный механизм подотчетности, а также использовать обобщенные сопоставимые гендерные данные по всем вопросам, связанным с гендерным равенством.</p> <p>В пункте 2 статьи 14 Конституции Республики Казахстан закреплена <b>гарантия защиты женщин от любых проявлений дискриминации</b>: «Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам».</p> <p>Нарушение равноправия человека и гражданина относится к уголовным правонарушениям против конституционных прав человека и гражданина (ст.175 УК РК).</p> <p>В Законе РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 08.12.2009г. понятие «дискриминация по признаку пола» определено как «любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола» (пункт 3 статьи 1). Статья 10 Закона «Участие работодателей в обеспечении равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в сфере трудовых отношений» предусматривает:</p> <p>«1. Мужчинам и женщинам гарантируются равные права и равные возможности в сфере трудовых отношений, в том числе:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) при заключении трудового договора;</li> <li>2) равный доступ к вакантным рабочим местам;</li> <li>3) в вопросах повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе.</li> </ol> <p>2. Работодатель не вправе требовать представления документов, не предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан.</p> <p>3. В генеральные, отраслевые (тарифные), региональные соглашения и коллективные договора могут быть включены положения, обеспечивающие:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) равные права и равные возможности мужчин и женщин на рынке труда;</li> <li>2) равные права и равные возможности мужчин и женщин по заработной плате;</li> <li>3) меры, направленные на улучшение положения лиц с семейными обязанностями;</li> </ol>

		<p>4) равные условия при комплектовании кадров в организации и ее структурных подразделениях.</p> <p>4. Лица, считающие, что подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы и организации, осуществляющие деятельность в сфере обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.</p> <p>5. Работодатель не вправе создавать препятствия работнику, направившему компетентным органам жалобу о случаях дискриминации по признаку пола».</p> <p>06.12.2016 года Указом Президента Республики Казахстан принята <b>Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года</b>, в которой предусмотрены меры реализации гендерной политики, конкретные целевые индикаторы (9), а также механизмы мониторинга и отчетности по случаям проявления гендерной дискриминации, в том числе в сфере труда.</p> <p><b>Запрет на дискриминацию в сфере труда регламентирован в Трудовом Кодексе Республики Казахстан:</b></p> <p>«Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда</p> <p>1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.</p> <p>2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям».</p> <p>Статьей 90 Кодекса об административных правонарушениях предусмотрена <b>административная ответственность</b> за дискриминационные проявления в сфере трудовых отношений. В ней предусмотрена ответственность за допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия, в том числе при выполнении работ в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала (части 1,2), размещение центром занятости населения, частным агентством занятости, а также работодателем информации о вакансиях для приема на работу, содержащей требования дискриминационного характера в сфере труда (ч.3). За совершение указанных административных правонарушений предусмотрены штрафные санкции, налагаемые на должностных лиц, субъекты малого и крупного предпринимательства или некоммерческие организации.</p> <p>Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944, утвержден Список работ, на которых ограничивается применение труда женщин.</p>
--	--	--

		<p>Министерством труда и социальной защиты населения (далее – МТСЗН) на постоянной основе ведется работа по поддержанию Списка в полном соответствии с научно-техническим прогрессом, путем его сокращения.</p> <p>В 2017 году в рамках Плана мероприятий по реализации Концепции семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года было проведено аналитическое исследование условий труда на рабочих местах, предусмотренных Списком.</p> <p>По результатам аналитического исследования в 2018 году Список был сокращен на 96 профессий и видов работ или на 30% (с 287 до 191). В 2020 году в Трудовой Кодекс внесены изменения и дополнения, предусматривающее замену полного «запрета» на работы, предусмотренные Списком работ, на которых запрещается применения труда женщин, на «ограничение». Данные поправки позволяют работодателям, в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов, допускать женщин на работы, предусмотренные Списком. В настоящее время в рамках проекта Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социальной защиты отдельных категорий граждан» проводится работа <b>по полному исключению Списка</b>.</p> <p>Проект Закона одобрен во втором чтении Сената Парламента Республики Казахстан.</p>
	<p>1.2. Какие конкретные действия были предприняты для принятия, усиления и обеспечения соблюдения законов и постановлений, которые поддерживают принцип равной оплаты за равный труд или труд равной ценности как в государственном, так и в частном секторах?</p>	<p>Как отмечено выше, статьёй 90 Кодекса РК об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность за дискриминационные проявления в сфере трудовых отношений. В ней предусмотрена ответственность за допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника <b>на равную оплату за равный труд</b>, а также на равные производственно-бытовые условия, в том числе при выполнении работ в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала (части 1,2),</p> <p>Кроме того, в 2020 году принят Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда», в рамках которого внесены дополнения в статью 23 Трудового Кодекса, предусматривающего обеспечение работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации.</p> <p>Согласно подпунктам 6, 17 пункта 1 статьи 4 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» государственная служба основывается на принципах равного права граждан на доступ к государственной службе и равной оплаты труда за выполнение равнозначной работы, что подразумевает нетерпимость к дискриминации в любом её виде.</p> <p>Согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2021 года на государственной службе осуществляется поэтапный переход на новую систему оплаты труда, основанную на факторно-балльной шкале (местные исполнительные органы - с 1 июля т.г.;</p>

		<p>центральные государственные органы - с 1 января 2022 года).</p> <p>Целью внедрения новой системы оплаты труда является определение размера оклада с учетом результата труда. Она позволяет присваивать баллы каждой должности по трем ключевым факторам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уровень знаний, компетенций и опыт работы;</li> <li>2) степень сложности поставленных задач;</li> <li>3) степень ответственности за достижение результата.</li> </ol> <p>По каждому из факторов выводится балл, а их совокупность определяет место должности в новой сетке оплаты труда.</p> <p>Агентством по делам государственной службы проведена масштабная оценка каждой должности и подготовлено соответствующее распределение. В результате оценки должности административных служащих выстроены в соответствующие уровни (грейды). Шкала увязывает уровень вознаграждения и ценность позиции. <b>Гендерная принадлежность на уровень оплаты труда не влияет.</b></p>
<p>1.3. Какие меры были предприняты для принятия, усиления и обеспечения соблюдения законов и политики, направленных на искоренение всех форм насилия и домогательств в отношении женщин в сфере труда и обеспечение эффективных средств правовой защиты в случаях несоблюдения?</p>		<p>Во исполнение Указа Президента принят правительственный <b>План первоочередных мер в области прав человека</b>, в числе которых – меры по ликвидации дискриминации в отношении женщин.</p> <p>В настоящее время МТСЗ разработаны законодательные инициативы в трудовое законодательство, в части закрепления прав и обязанностей работника и работодателя на защиту от сексуальных домогательств на рабочем месте, которые находятся <b>на согласовании государственных органов.</b></p> <p>Кроме того, в текущем году подписано <b>Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2021-2023 годы.</b> В рамках Генерального соглашения стороны договорились продолжить консультации по вопросам ратификации международных Конвенций МОТ, в том числе <b>Конвенции МОТ №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда».</b></p> <p>По поручению Главы государства ужесточено наказание за сексуальное насилие, в т.ч. против женщин (Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам совершенствования уголовного, уголовно-процессуального законодательства и усиления защиты прав личности» от 27.12.2019г.).</p> <p>Одним из правовых механизмов, препятствующих проявлению дискриминации в отношении женщин на государственной службе, является <b>институт Уполномоченного по этике.</b> Данный институт в центральных аппаратах государственных органов и акимов областей внедрен в 2016 году согласно решению Президента Республики Казахстан.</p> <p>С целью выявления фактов любых нарушений, в том числе связанных с дискриминацией прав женщин, со стороны государственных служащих на постоянной основе проводится мониторинг средств массовой информации и социальных сетей.</p>

		<p>Кроме того, на регулярной основе уполномоченные по этике среди работников каждого государственного органа проводят анонимные опросы, в том числе направленные на выявление неэтичного поведения других государственных служащих в отношении сослуживцев и граждан.</p> <p>Функционируют подразделения по защите женщин от насилия (<i>на сегодня 248 сотудников</i>). Насильственные преступления, совершаемые против женщин, расследуются наиболее опытными следователями-женщинами. Подобная практика способствует более оперативному и эффективному раскрытию преступлений.</p> <p>Сегодня пострадавшие могут обратиться в правоохранительные органы любыми удобными для них способами, в т.ч. путем обращения на бесплатный круглосуточный телефон полиции «102» или специальное мобильное приложение.</p> <p>Налажено тесное сотрудничество подразделений полиции по защите женщин с неправительственным сектором. Сегодня помощь полиции в социальной реабилитации жертв оказывают порядка 49 кризисных центров, 39 из которых имеют приюты. Совместно с неправительственными организациями ежегодно проводятся различные республиканские акции (<i>«Нет насилию в семье!» - июнь и «16 дней без насилия» - декабрь</i>).</p>
2.	<p><b>Укрепление образования, профессиональной подготовки и развития навыков</b> (параграфы 40 (k) - (n)):</p> <p>2.1. Какие меры были предприняты для учета гендерной проблематики в программах образования и профессиональной подготовки, чтобы облегчить эффективный переход от образования или безработицы к работе?</p>	<p>В Республике системно реализуются меры по улучшению положения женщин, направленные на выполнение целей развития третьего тысячелетия, касающихся гендерного равенства.</p> <p>В соответствии с Законом «О занятости населения» государство обеспечивает меры содействия занятости населения, основанные на защите от любых форм дискриминации и равенстве возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости и труда.</p> <p>По данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам (далее - БНС АСПиР), по итогам 2-го квартала 2021 года численность экономически активного населения в возрасте от 15 лет и старше достигла 9,2 млн. человек, из которых 4,5 млн. составляют женщины, в том числе по селу 1,7 млн. женщин. Количество занятых женщин составляет – 4,2 млн., а по селу – 1,7 млн. человек. В структуре занятых растет доля женщин, работающих по найму, которая составляет по итогам 1 квартала 2021 года 3,3 млн. женщин, в том числе по селу 1,3 млн. женщин.</p> <p>По видам экономической деятельности больше всего женщин занято в сфере образования – 822,5 тыс., оптовой и розничной торговли – 814,7 тыс. и в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 487,3 тыс. женщин. Наименьшее количество женщин занято в сфере информации и связи – 75 тыс. чел., развлечения и отдыха – 82,6 тыс. Уровень женской безработицы по итогам 2-го квартала 2021 года составил 5,6%, на селе наблюдается показатель 5,8%.</p>

		<p>Для оказания мер содействия занятости населению в стране реализуется Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «Еңбек» (далее – Программа) от 13 ноября 2018 года № 746.</p> <p>Основная цель Программы – вовлечение самозанятых, безработных и иных лиц без квалификации в продуктивную занятость посредством решения задач по следующим четырем направлениям:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) массовое обучение и привитие навыков по востребованным профессиям и основам предпринимательства;</li> <li>2) создание условий для массового предпринимательства;</li> <li>3) развитие рынка труда через содействие в трудоустройстве и поддержку трудовой мобильности;</li> <li>4) реализация комплексных мер в рамках национального проекта «Жастар ел тірегі».</li> </ol> <p>В Программе могут принять участие отдельные категории занятых лиц, безработные и лица, не имеющие профессиональной квалификации, <b>в том числе и женщины</b>.</p> <p>По состоянию на 1 сентября т.г. общий охват мерами господдержки по Программе составило 451,6 тыс. чел. Если отдельно остановиться <b>на участии женщин</b> в Программе, то в 2021 году количество участвующих женщин в ней составило 230,4 тыс. женщин, в том числе по селу - 118,9 тыс. женщин.</p> <p>Активная работа ведется Центрами занятости населения по трудоустройству на постоянные рабочие места. Принимаются меры по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда, так краткосрочными курсами охвачено 9,5 тыс. женщин.</p> <p>Временными рабочими местами (социальные рабочие места – 7,9 тыс., молодежная практика – 13,7 тыс., общественные работы – 70,8 тыс.) были обеспечены 92,4 тыс. женщин, трудоустроены на постоянные рабочие места 90,9 тыс. женщин.</p> <p>В рамках повышения мобильности трудовых ресурсов, из числа переселенных – 822 трудоспособных женщин, трудоустроено 108 женщин.</p> <p><i>Сфера образования: высшее и послевузовское образование</i></p> <p>В 2019 году численность студентов высших учебных заведений составила 604345, из них женщин – 321643 или 53,2%.</p> <p>Содержание всех образовательных программ высшего образования включают общеобразовательные дисциплины (далее – ООД). Цикл ООД включает дисциплины обязательного компонента: Современная история Казахстана, Философия, Казахский (русский) язык, Иностранный язык, Информационно-коммуникационные технологии (на английском языке), Физическая культура, Модуль социально-политических знаний (политология, социология, культурология, психология).</p> <p>Дисциплины обязательного компонента цикла ООД направлены на формирование мировоззренческой, гражданской и нравственной позиций будущего специалиста,</p>
--	--	--

		<p>формируют систему общих компетенций, обеспечивающих социально-культурное развитие личности будущего специалиста. Дисциплины ООД проводятся для всех обучающихся не зависимо от направления и пола.</p> <p>В содержании типовой учебной программы модуля социально-политических знаний по дисциплинам предусмотрены следующие темы: «Социология»: «Гендерная социализация. Гендерный порядок», «Культурология»: «Гендерная политика в Казахстане. Гендерные роли и гендерные модели поведения. Основные ценности гендерной культуры», «Психология»: «Социально-культурные, возрастные, гендерные особенности коммуникации».</p> <p>В рамках образовательных программ предусмотрены дисциплины касающиеся гендерной политики:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психология: «Традиционные методы воспитания девушек», «Психология семейных отношений»;</li> <li>2. Социология и социокультурная модернизация: «Современная трансформация семьи и семейных отношений»;</li> <li>3. Демографическая безопасность: «Демографическая безопасность в Казахстане», «Гендер и женские исследования в гуманитарных науках», «Гендерная психология», «Психология и этика семейной жизни».</li> </ol> <p>Также, вузами предусмотрены элективные курсы, касающиеся гендерной политики, как «Сравнительная и гендерная социология», «Методология гендерных исследований», «Гендерная социология», «Гендерные проблемы в социальной работе».</p> <p><i>Техническое и профессиональное образование</i></p> <p>В сфере технического и профессионального, послесреднего образования для граждан, независимо от полового признака, обеспечен равный доступ в получении образования.</p> <p>В организациях технического и профессионального, послесреднего образования (далее-ТиППО) обучается 475 960 человек, из них женщин –232 351 человек (48%). Учебные программы ТиППО учитывают гендерные аспекты и свободны от стереотипных представлений о роли мужчин и женщин.</p>
3.	<p><b>Осуществление экономической и социальной политики для расширения экономических прав и возможностей женщин</b> (параграфы 40 (о) - (mm):</p> <p>3.1. Какие шаги были предприняты для поощрения достойного оплачиваемого ухода и домашнего труда в государственном и частном секторах?</p> <p>3.2. Какие действия и инвестиции были</p>	<p>По данным БНС АСПиР распределение суточного фонда времени населения (2018 г.) выглядело следующим образом. На неоплачиваемые домашние услуги для домашнего хозяйства, по уходу за членами домашнего хозяйства казахстанская женщина тратили в 3 раза больше времени, чем мужчина. Вопрос достойного оплачиваемого ухода и домашнего труда в государственном и частном секторах исследуется.</p> <p>В Казахстане создана <b>многоуровневая система защиты женщин</b> при наступлении</p>

предприняты для поддержки инфраструктуры и услуг социальной защиты и ухода с учетом гендерных аспектов?

социальных рисков, таких как выход на пенсию, период беременности и родов, уход за ребенком, инвалидность.

Национальная модель социальной поддержки семей, женщин с детьми представлена системой государственных пособий и выплат, направленных на:

*1) стимулирование роста рождаемости*

**пособие на рождение ребенка** (размер пособия на рождение первого, второго, третьего ребенка составляет 100 738 тенге (38 МРП), на четвертого и более ребенка составляет 167 013 тенге (63 МРП);

- пособие **по уходу за ребенком до одного года** (размеры пособий дифференцированы в зависимости от количества детей в семье. В текущем году составляет на первого ребенка 5,76 МРП – 150270 тенге, на второго ребенка 6,81 МРП – 18 054 тенге, на третьего ребенка 7,85 МРП – 20 811 тенге, на четвертого и более ребенка 8,90 МРП – 23 594 тенге);

- **социальные выплаты из Государственного Фонда социального страхования (ГФСС)** в случае наступления социальных рисков на случаи потери дохода в связи с беременностью и родами; усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей); уходом за ребенком по достижении им возраста одного года.

С 2014 года действует институт субсидирования обязательных пенсионных взносов работающим женщинам, в период их нахождения в отпусках по уходу за детьми до года. Так, в 2019 году на индивидуальные пенсионные счета порядка 86 тыс. получателей переведено – 5,0 млрд. тенге (*средний размер субсидий – 4 218 тенге*);

*2) поддержку многодетных матерей*

- ежемесячное **государственное пособие**, выплачиваемое независимо от дохода **многодетным матерям**, награжденным подвесками «Алтын алқа», «Күміс алқа» или получившим ранее звание «Мать-героиня», награжденным орденами «Материнская слава» I и II степени размер пособия составляет 16 697 тенге;

- с января 2020 года введено **государственное пособие для семей**, имеющих четверых и более несовершеннолетних детей или студентов очной формы обучения до 23 лет, которое назначается независимо от доходов семьи в размере: на четверых детей – 42 496 тенге; на пятерых детей – 53 127 тенге; на шестерых детей – 63 757 тенге; на семерых и более детей – 74 388 тенге.

*3) поддержку семей с детьми-инвалидами*

- с 2010 года родителям, опекунам и усыновителям, **воспитывающим ребенка-инвалида**, до достижения им совершеннолетия, выплачивается пособие в размере 1,4 прожиточного минимума – это **43 657** тенге.

*4) поддержку малообеспеченных семей* (в случаях, когда среднедушевой доход семей не превышает черту бедности (*70% от прожиточного минимума*), выплачивается **адресная социальная помощь**, размер которой рассчитывается в виде разницы между среднедушевым доходом и чертой бедности).



		<p>Закон Республики Казахстан «О специальных социальных услугах» существенно расширил спектр услуг, предоставляемых лицам и семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.</p> <p>За 2019 год адресная социальная помощь назначена <b>485,9 тыс.</b> семьям или <b>2 454,7 тыс.</b> чел., в том числе <b>190,1 тыс.</b> многодетным семьям. При этом в число получателей АСП входят более полутора млн. детей (<i>1 549,4 тыс. детей или 63,1%</i>).</p> <p>В мае 2020 года Главой государства подписан Закон, предусматривающий неполный рабочий день беременным женщинам, одному из родителей (<i>усыновителю, удочерителю</i>), имеющему ребенка (детей) в возрасте до 3-х лет, а также работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи (<i>Закон от 04.05.2020г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда»</i>).</p> <p>Для повышения доступности медицинской помощи социально-уязвимой категории граждан (<i>дети до 18 лет, беременные, многодетные матери, малообеспеченные семьи, участники ВОВ, инвалиды и пенсионеры</i>) предоставляется право на бесплатное получение дорогостоящих диагностических услуг, стоматологической помощи, дополнительные квоты на стационарную помощь, бесплатные лекарственные средства. Многодетные матери освобождены от ряда налогов и пошлин.</p> <p>В соответствии с Законом РК «О специальных социальных услугах» с 2016 года утвержден Стандарт оказания специальных соцуслуг жертвам бытового насилия (приказ МЗСР от 21.12.2016 г. №1079). В соответствии со Стандартом в организациях временного пребывания жертвам бытового насилия предоставляется защита и оказываются 8 видов спецсоцуслуг, в т.ч. медицинская и психологическая помощь, профессиональная ориентация, юридические консультации и т.д. В реализацию Стандарта Министерством с начала 2017 года выделяются целевые текущие трансферты регионам на оказание специальных социальных услуг, как в государственном секторе, так и в неправительственном секторе через государственный социальный заказ. Так, с 2017-2020 годы специальные социальные услуги оказаны порядка 9 тыс. жертвам бытового насилия (в том числе детям, поступившим вместе с родителями), с гражданами проводится активная работа по оказанию помощи, их социализации, трудоустройству и др.</p>
3.3. Какие конкретные меры были приняты для содействия выходу, возвращению и продвижению женщин на рынки труда?		<p><i>См. информацию по вопросу 2.1.</i></p> <p><b>Реализуются меры по содействию занятости и созданию условий достойного труда для женщин:</b></p> <p>1) законодательно закреплены в трудовом законодательстве особенности регулирования труда женщин, беременных женщин и женщин, имеющих детей: ограничение применения труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (<i>особо вредными</i>) и (<i>или</i>) опасными условиями труда; особенности режима рабочего времени для женщин с детьми в возрасте до</p>

		<p>полтора лет, предоставление отпусков по беременности и родам и т.д.;</p> <p>2) реализуются меры по усилению гарантий занятости на рынке труда работников из семей, нуждающихся в повышенной социальной защите.</p> <p><i>В сфере государственной службы</i></p> <p>Согласно пп. 11 статьи 9 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» государственный служащий имеет право на сохранение места работы (государственной должности) в случаях направления его государственным органом на обучение в рамках государственного заказа по программам послевузовского образования в соответствии с законодательством Республики Казахстан или стажировку, а также в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.</p> <p>Согласно статьи 87 Трудового кодекса работникам предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска и <b>социальные отпуска</b>.</p> <p>Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, прохождения скрининговых исследований, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.</p> <p>Период нахождения в социальном отпуске <b>засчитывается в трудовой стаж</b>, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстане,</p> <p>Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также других видов социальных отпусков без сохранения заработной платы <b>лицам, состоящим на государственной службе, засчитывается в стаж работы, дающий право на установление должностного оклада</b> (Правила исчисления стажа работы государственных служащих, дающего право на установление должностного оклада, утвержденные ППРК от 30 октября 2017 года № 687).</p>
4.	<p><b>Решение проблемы растущей неформальной занятости и мобильности работающих женщин</b> (параграфы 40 (nn) - (qq)):</p> <p>4.1. Какие меры были предприняты для содействия переходу женщин от неформальной к формальной оплачиваемой занятости?</p>	<p>Пунктом 73 Общенационального плана мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 1 сентября 2021 года «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны» предусмотрено разработка механизма регулирования новых форм занятости, в том числе осуществляемых на основе интернет-платформ (социального и медицинского страхования, пенсионного обеспечения, налогообложения). В настоящее время при Министерстве создается рабочая группа по разработке механизма регулирования <i>(включая вопросы социального и медицинского страхования, пенсионного обеспечения, налогообложения)</i> новых форм занятости, в том числе осуществляемых на основе интернет-платформ.</p>
5.	<p><b>Управление технологическими и цифровыми изменениями в целях расширения экономических прав и возможностей женщин</b></p>	<p>Согласно Закону «Об образовании» одним из основных принципов государственной политики в области образования является равенство прав всех на получение качественного образования.</p>

	<p>(пункты 40 (rr) - (ss)):</p> <p>5.1. Какие конкретные действия были предприняты для поддержки доступа женщин к развитию навыков и достойной работе в новых областях, включая науку, технологии, инженерию и математику?</p>	<p>Контингент студентов в Казахстане характеризуется гендерным равенством. В 2020-2021 учебном году в вузах обучались 53% девушек и 47% молодых людей.</p> <p>Вместе с тем, в разрезе направлений подготовки наблюдается феминизация по следующим направлениям подготовки: «Социальные науки, журналистика и информация» – 79,1%, «Педагогические науки» – 69,8%, «Естественные науки, математика и статистика» – 68,1%. Превалирование представителей мужского пола характерно для образовательных программ по национальной безопасности и военному делу (80,5%), инженерным, обрабатывающим и строительным отраслям (71,3%), информационно-коммуникационным технологиям (70%).</p> <p>Гендерное равенство наблюдается по направлениям подготовки «Бизнес и управление», «Услуги», «Сельское хозяйство и биоресурсы».</p> <p>Отмечается гендерное равенство и среди стипендиатов программы «Болашак». На сегодняшний день в рамках данной программы подготовлено всего 11 368 чел., больше половины из них составляют женщины (51,8%).</p>
6.	<p><b>Укрепление коллективного голоса женщин, их лидерства и принятия решений</b> (пункты 40 (tt) - (aaa)):</p> <p>6.1. Какие конкретные усилия были предприняты для поддержки участия женщин и их лидерства в профсоюзах, организациях трудящихся и организациях работодателей?</p>	<p>В Казахстане мужчины и женщины имеют равные права.</p> <p>В трудовом законодательстве, Законе «О профсоюзах» ограничений касательно лидерства женщин в профсоюзах и иных организациях нет.</p> <p>В соответствии с Трудовым Кодексом РК каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.</p> <p>По данным Центральной избирательной комиссии РК по результатам выборов депутатов Мажилиса Парламента и маслихатов Республики Казахстан 10 января 2021 года доля женщин в Мажилисе Парламента составила 27,1% (27,1% в 2016 году, 24,3% в 2012 году) и в составе депутатов маслихатов всех уровней – 30,5% (22,2% в 2016 году, 18,2% в 2012 году).</p> <p>Согласно <u>пункту 4</u> статьи 89 («Регистрация кандидатов в депутаты Мажилиса») и <u>пункту 4</u> статьи 104 («Регистрация партийных списков кандидатов в депутаты маслихатов») Конституционного закона Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан» в партийном списке, допущенном к регистрации, количество женщин и лиц, не достигших двадцатидевятилетнего возраста, должно составлять не менее тридцати процентов от общего числа включенных в него лиц.</p>
7.	<p><b>Повышение роли частного сектора в расширении экономических прав и возможностей женщин</b> (пункты 40 (bbb) - (eee)):</p> <p>7.1. Какие усилия были предприняты для</p>	<p>Главой государства в Послании народу Казахстана в сентябре т.г. озвучены инициативы о необходимости расширения экономических прав и возможностей женщин, внесения изменений в Концепцию семейной и гендерной политики до 2030 года. Соответствующая работа по данному вопросу начата, создана рабочая группа из числа представителей министерств и ведомств, неправительственного сектора.</p>

поощрения частных фирм и учреждений к включению соображений гендерного равенства в политику и практику?

7.2. Какие действия были предприняты для увеличения инвестиций и поддержки женщин-предпринимателей?

Активно ведется работа по достижению паритетного равенства в корпоративном секторе экономики, развитию потенциала частного сектора. С начала 2019 года начата совместная работа со Структурой ООН-женщины по присоединению компаний квазигосударственного и частного сектора к Принципам расширения прав и возможностей для женщин ООН. На сегодня присоединились 11 крупных казахстанских компаний, более 60 компаний подписали первичные заявки. Доля женщин в руководящем составе банков второго уровня - 21,0%, национальных управляющих холдингах и компаниях – 36,1%. Наблюдается наименьшее количество женщин на уровне принятия решений в компаниях квазигоссектора (*всего 22*). Так, на уровне принятия решения численность женщин в 2019 году составила 628 (3,5%) в 2020 году – 647 (3,4%).

3 марта т.г. заключено трехстороннее соглашение о партнерстве и сотрудничестве по развитию женского предпринимательства между Министерством национальной экономики РК, НПП «Атамекен» и Национальной комиссией по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК.

Соглашением предусмотрена консолидация усилий сторон в создание Центров по развитию женского предпринимательства во всех регионах Казахстана.

Финансирование Центров планируется за счет средств Азиатского Банка Развития и ПРООН согласно третьему направлению проекта «Фонда солидарности для Казахстана в борьбе с пандемией COVID-19» в размере 360 тыс. долларов США на 2021-2022 годы, при региональных палатах предпринимателей НПП «Атамекен». Центры станут площадкой для нефинансовой поддержки женщин-предпринимателей, где они смогут получить ряд услуг для стимулирования стартапов, повышения экономической активности существующего бизнеса, а также принять участие в обучающих программах и мероприятиях. Также Центры будут выступать в качестве платформы для женщин - предпринимателей на всех этапах запуска и процесса роста.

В этих целях ведутся переговоры с представителями ПРООН, АБР и НПП «Атамекен». В настоящее время разработаны техническое задание, техническая спецификация по оказанию услуг менеджерами-консультантами центров, положение о порядке деятельности центров.

На данный момент, разработанные документы со стороны НПП «Атамекен» на стадии согласования в ПРООН и АБР.

По состоянию на 01.07.2021 года в рамках программ Акционерного общества «Фонд развития предпринимательства «ДАМУ» (единственный акционер - АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек») оказана финансовая поддержка субъектам малого и среднего предпринимательства через банки второго уровня и иные финансовые организации на сумму свыше 2 410,8 млрд. тенге.

В результате было профинансировано 72 812 субъектов частного предпринимательства (далее - СЧП), из них 41 881 – женщина – индивидуальный предприниматель, что составляет 57,5 % от общего количества СЧП, получивших финансовую поддержку в рамках программ

Фонда.

Из всех реализуемых программ обусловленного размещения средств необходимо выделить *Программу обусловленного размещения средств в банках второго уровня для последующего микрокредитования женского предпринимательства*, разработанную в соответствии с поручением Первого Президента Республики Казахстан Назарбаева Н.А., озвученном на V-ом Форуме женщин Казахстан от 05.03.2009 г. В рамках данной программы Фондом осуществлялась финансовая поддержка и стимулирование экономической активности женщин-предпринимателей посредством льготного банковского кредитования проектов действующих и начинающих субъектов женского предпринимательства. Программа реализовывалась до конца июня 2018 года за счет привлеченных средств из республиканского бюджета в размере 6 000 млн. тенге. Участниками программы являлись 10 банков-партнеров. За весь период реализации программы банками-партнерами профинансированы 1 539 заемщиков на сумму 14 331,5 млн тенге, средняя сумма кредита составила 9,32 млн тенге, создано новых 931 рабочее место.

Кроме этого, с конца 2011 года Фондом реализуются *совместные с Азиатским Банком Развития программы финансирования субъектов малого и среднего предпринимательства за счет займов от Азиатского Банка Развития*, в рамках которых также предусмотрена финансовая поддержка женщин-предпринимателей. От АБР были получены кредитные средства четырьмя траншами в общей сумме 174 472 млн. тенге. Участниками данных программ являлись/являются 8 банков-партнеров и 1 микрофинансовая организация: АО «Казкоммерцбанк», АО «Forte Bank», АО «Банк ЦентрКредит», АО «First Heartland Jysan Bank», АО «Delta Bank», АО «Казинвестбанк», АО «Банк Kassa Nova», АО «Нурбанк» и ТОО Микрофинансовая организация «КМФ». По состоянию на 01.07.2021 г. профинансировано 35 851 заемщик на сумму 365,4 млрд тенге, из которых 20 034 заемщика являются субъектами женского предпринимательства (55,9%) на сумму кредитов 95,6 млрд тенге.

В числе программ по продвижению женского предпринимательства в Казахстане также необходимо выделить совместную с Европейским Банком Реконструкции и Развития программу «Женщина в бизнесе», которая реализуется с 2015 года. По состоянию на 01.07.2021 г. всего профинансировано 13 917 женщин на общую сумму 27,1 млрд тенге:

- посредством банков второго уровня (реализуется с 4 квартала 2015 г.) - профинансированы 501 заемщик на сумму 19,2 млрд тенге;
- посредством микрофинансовой организации АО МФО «КМФ» (реализуется с 3 квартала 2016 г.) - профинансированы 13 416 заемщиков на сумму 7,9 млрд тенге.

*В рамках Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса 2025»*, целью которой является обеспечение устойчивого и сбалансированного роста регионального предпринимательства, а также поддержание действующих и создание новых постоянных рабочих мест, по состоянию на 01.07.2021 года осуществлено:

субсидирование части процентной ставки по кредитам банков второго уровня - всего

просубсидировано 42 098 проектов субъектов частного предпринимательства (далее - СЧП), из которых 16 610 проектов субъектов женского предпринимательства, что составляет 39,5% от общего количества СЧП, получивших финансовую поддержку в рамках данного направления;

частичное гарантирование кредитов СЧП – выпущено 24 100 гарантий на общую сумму 265,3 млрд тенге, где общая сумма поддержанных кредитов составила 629,3 млрд тенге, 8 849 из них субъектов женского предпринимательства, что составляет 36,7% от общего количества СЧП, получивших финансовую поддержку в рамках направления;

нефинансовая поддержка МСП, предусматривающая следующее:

- обучение топ-менеджмента малого и среднего бизнеса;
- сервисную поддержку ведения действующего бизнеса;

В рамках компонента «Обучение топ-менеджмента малого и среднего предпринимательства» предприниматели изучают новейшие модели построения бизнеса, моделирования реальных бизнес-ситуаций с целью формирования навыков самостоятельного решения возникших вопросов в ведении бизнеса, развивают навыки эффективного управления действующим предприятием и решения стратегических и тактических бизнес-задач. Обучение проходит на базе бизнес-школы АОО «Назарбаев Университет» с привлечением иностранных обучающих центров. По состоянию на 01.07.2021 года обучение прошли 1 715 женщин-предпринимателей.

В рамках сервисной поддержки предпринимателей, которая предусматривает бесплатное предоставление специализированных сервисных услуг для поддержки бизнес-процессов предпринимателей, за весь период реализации с 2017 года по состоянию на 01.07.2021 г. – 101 727 женщин. Таким образом, данные меры государственной поддержки, служат механизмом повышения квалификационного уровня женщин-предпринимателей и их вовлечения для участия в программах по финансовой и нефинансовой поддержке малого и среднего бизнеса.

В рамках изучения мирового опыта поддержки предпринимательства, в том числе женщин-предпринимателей, Фонд продолжает сотрудничество с Польским агентством развития предпринимательства (ПАРП), АО «Торгово-промышленный Банк Китая в г. Алматы», со структурой ООН-Женщины, SME Corp Malaysia, АО «МСП Банк» (Россия), государственным агентством по развитию МСБ Сингапура «Enterprise Singapore», корейским агентством МСП и стартапов KOSME, Агентством развития малого и среднего бизнеса Азербайджанской Республики КОВИА, Фондом развития предпринимательства Азербайджанской Республики, Кредитно-Гарантийным Фондом Монголии, ОАО «Гарантийный Фонд» (Кыргызская Республика), Агентством по развитию малого бизнеса и предпринимательства (Республика Узбекистан), Белорусским фондом поддержки предпринимателей и многими другими организациями.

По линии займа АБР (Проект финансирования поддержки устойчивого развития микро-,

малого и среднего предпринимательства), участвующими в проекте финансовыми учреждениями (БВУ и МФО) ведется работа по повышению доступа женщин-предпринимателей к финансированию и косвенно по повышению возможности трудоустройства женщин в секторе ММСП: АБР предусмотрено исполнение финансовыми институтами и Фондом «Даму» условий по проведению кампаний по повышению информированности женщин и мужчин в сельских местностях и городских районах о возможностях кредитования. Более того, перед финансовыми учреждениями, участвующими в проекте, поставлено требование по осуществлению мониторинга и сбору данных для анализа объемов кредитов, выданных женщинам, их сроков и эффективности.

Также ведется работа по поддержке предпринимательских инициатив путем выдачи льготных микрокредитов и безвозмездных грантов размере 200 МРП. В 2021 году порядка 2,2 тыс. женщин получили микрокредиты, из них 1,3 тыс. женщин открыли собственное дело.

Обучением основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» охвачены 18,2 тыс. женщин, гранты получили 12,4 тыс. женщин.