

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ АЗЕРБАЙДЖАНА

Инжи Хасанова¹ и Сафура Алиева²

АННОТАЦИЯ

Расширение прав и возможностей женщин является одной из Целей устойчивого развития, к достижению которых стремится Азербайджан. Однако есть ряд проблем, препятствующих достижению гендерного равенства на высокопоставленных должностях в правительстве. Такими проблемами являются стереотипы, связанные с ролью женщин в обществе, неуверенность женщин в себе и их степень заинтересованности. В данной статье анализируется существующий уровень гендерного неравенства на руководящих должностях в административной системе Азербайджана с использованием качественных и количественных данных. В заключение предлагается альтернативная политика для решения проблемы гендерного неравенства, например, введение системы квот, повышение информированности общественности о значении женщин в обществе и т.д., которые оцениваются по таким критериям, как эффективность, законность, политическая приемлемость и административная реализуемость.

Ключевые слова: Расширение прав и возможностей женщин, руководящие административные должности, гендерное равенство, система квот, Азербайджан.

ВВЕДЕНИЕ

*«Я хочу, чтобы меня видели. Я хочу высказаться. Я хочу продолжать.
Я готова слушать, что говорят другие.
Я хочу ложиться спать каждую ночь в мире с самой собой.
Я хочу быть самой лучшей и самой сильной версией себя».*
— Эмма Уотсон

«Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин» считается одним из ключевых факторов устойчивого экономического развития Азербайджана в соответствии с принятыми Целями устойчивого развития (ЦУР). Это связано с тем, что «Только обеспечив права женщин и девочек в ходе достижения всех целей, мы добьемся справедливости и интеграции, экономики, которая работает на всех и поддерживает нашу общую окружающую среду сейчас и для будущих поколений». (ООН-Женщины 2018).

Страна активно работает над их достижением, поскольку лишь небольшой процент женщин занимают должности высокого уровня в государственном управлении страны (ПРООН 2015)³. Важно, чтобы на таких должностях было больше женщин, поскольку женщины-лидеры стремятся поддерживать справедливость в обществе и уделять больше внимания образованию, здравоохранению и социальному обеспечению, соблюдая при этом принципы экономической устойчивости, вместо того, чтобы обращать основное внимание на оборону, что является наиболее распространенным предпочтением среди мужчин (Всемирный доклад по мониторингу образования, 2017 г.).

¹ Магистр в области государственной политики, Назарбаев Университет, Казахстан. Email: inji.hasanova@alumni.nu.edu.kz

² Магистр в области государственной политики, Назарбаев Университет, Казахстан. Email: safura.aliyeva@alumni.nu.edu.kz

³ Страновой профиль ПРООН за 2015 год; <https://www.sdgfund.org/goal-5-gender-equality#:~:text=Empowering%20women%20and%20promoting%20gender%20equality%20is%20crucial%20to%20accelerating%20sustainable%20development.&text=Ensuring%20universal%20access%20to%20sexual,target%20to%20realizing%20this%20goal>

Конвенции ООН «О политических правах женщин» и «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» обеспечивают международно-правовую основу для защиты прав женщин в Азербайджане. С точки зрения законодательства женщины и мужчины равны, и любая дискриминация по признаку пола недопустима в соответствии с Конституцией. Государственный комитет по проблемам семьи, женщин и детей и Указ Президента «О реализации гендерной национальной политики в Азербайджанской Республике» являются одними из политик и инструментов, способствующих участию женщин в политической и общественной жизни.

В 2020 году показатель Азербайджана в Глобальном индексе гендерного разрыва составил 0,687 по шкале от 0 (= отсутствие паритета) до 1 (= полный паритет), в результате чего страна оказалась на 94-м месте среди 163 стран⁴. По параметрам экономического участия и возможностей для женщин рейтинг страны составил 0,748 (33-е место). Оценка же их политических прав и возможностей составила 0,063 (140-е место). Такой низкий рейтинг объясняется несколькими факторами, преобладающими в политической, экономической и социальной жизни Азербайджана. Например, неверием и незаинтересованностью женщин в своей власти и потенциале развития или широко распространенными негативными и предвзятыми стереотипами, укоренившимися в обществе, влияющими на перспективы женщин в образовании.

«Когда доминирующая социальная культура препятствует получению молодыми женщинами полноценного образования и подготавливает их с рождения к роли, в которой они исключаются из мира принятия общественных решений, тогда число женщин, которые, вероятно, могли бы стать политиками, становится существенно ниже» (Reynolds 1999: 550).

Эти факторы оказывают существенное влияние на перспективы продвижения женщин на высокопоставленные должности в государственном аппарате Азербайджана. Другими факторами являются выбор женщин в отношении профессиональных сфер деятельности, внутрисемейных обязанностей и даже доступ к Интернету; все они считаются важными для их саморазвития и участия в общественной и политической жизни (ДЧР Азербайджана за 2007 год).⁵

Таким образом, настало время начать обсуждение роли женщин в мире, подчеркивая значение влияния женщин в политической, экономической и общественной жизни. Маргарет Тэтчер, являвшаяся Премьер-министром Великобритании на протяжении десяти лет, сказала: «Если вы хотите, чтобы что-то было сказано, попросите мужчину, а если вы хотите, чтобы что-то было сделано, попросите женщину»⁶. Если женщины верят в свой успех, по крайней мере, так же сильно, как Тэтчер верила в свой, будет несколько «Тэтчер», занимающих высокопоставленные должности в государственном управлении Азербайджана.

Проблема гендерного неравенства анализируется в данной статье, исходя из следующего исследовательского вопроса: в чем заключаются стратегии содействия расширению прав и возможностей женщин в рамках достижения Цели устойчивого развития 5 и достижения гендерного равенства на высокопоставленных должностях в системе государственного управления Азербайджана? Эта проблема анализируется с применением как количественных данных, собранных из отчетов международных организаций и Государственного комитета по статистике (Госкомстат), так и качественных данных из имеющейся литературы по данному вопросу.

⁴ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

⁵ <http://hdr.undp.org/en/content/gender-attitudes-azerbaijan>

⁶ https://www.brainyquote.com/quotes/margaret_thatcher_127088

ОБСУЖДЕНИЕ

Достижения

Для преодоления трудностей, связанных с гендерным равенством, правительством Азербайджана были предприняты попытки реализации различных инициатив, включая разработку и реализацию новой политики, а также присоединение к международным организациям, выступающим за защиту прав женщин. В соответствии с Указом Президента «О реализации национальной гендерной политики в Азербайджанской Республике» в местных исполнительных органах в регионах Азербайджана, как минимум, одна женщина должна быть назначена заместителем руководителя. Таким образом, в 2017 г. у 85 руководителей местных исполнительных органов 77 заместителей были женщины (Госкомстат 2017). Кроме того, с 1990 по 2017 год доля мест, занимаемых женщинами в Парламенте, выросла с 4,3% до 16,1% (Госкомстат 2017). Это свидетельствует о том, что был достигнут значительный прогресс в участии женщин на руководящих должностях, хотя увеличение числа женщин не сильно бросается в глаза. Кроме того, обследование по социальному капиталу, СМИ и гендеру показывает, что 83% населения готово проголосовать за женщину-кандидата на следующих выборах в Парламент.

Вызовы

Распад Советского Союза открыл путь для перехода к новой политической и экономической модели и созданию свободной рыночной экономики. Это привело к закрытию промышленных предприятий и других предприятий советского времени по всей стране, в результате чего в 1990-е годы резко вырос уровень безработицы как среди мужчин, так и среди женщин (Najafizadeh 2003: 296). Последовавшие за этим экономические преобразования сильно изменили роль и статус женщин в обществе.

Во-первых, отсутствие рабочих мест как в государственном, так и в частном секторе заставляло женщин искать альтернативные возможности работы для того, чтобы обеспечивать свои семьи, например, в качестве уличных торговок, сборщиц урожая или помощниц по хозяйству; т.е. в основном на неформальном рынке труда. Во-вторых, отсутствие работы побуждает мужчин уезжать в другие страны в поисках работы, чтобы зарабатывать деньги, содержать свои семьи, оставшиеся в Азербайджане, и покрывать расходы на проживание. В результате женщины были вынуждены брать на себя двойную роль - одновременно заботясь об остальных членах семьи и зарабатывая деньги.⁷

Однако, несмотря на то, что правительство принимает меры для улучшения доступа женщин к образованию, в настоящее время услуги ограничены. Недавние наработки в сфере оказания услуг для облегчения повседневных домашних обязанностей женщин за счет наличия услуг прачечных и недорогого питания в основном имеют место быть в городских районах (ADB 2019: 56). Поэтому большинству женщин в стране по-прежнему требуется посвящать время домашним делам; а «дефицит времени» остается препятствием на пути расширения прав и возможностей женщин. Такие жесткие условия не позволяют женщинам стремиться к карьерному росту, не говоря уже о том, чтобы участвовать в политической жизни и претендовать на более высокие должности в государственном секторе.

⁷ Эта ситуация связана с «нехваткой времени» женщин в отношении «тройной смены», то есть у женщин нет достаточно времени для повышения уровня своего образования и профессиональных навыков из-за их обязанностей по уходу за детьми, работе по дому и другой работы, связанной с получением дополнительного дохода, включая работу по уходу за престарелыми (ADB, 2005: 5).

Кроме того, женщины, которые были политическими лидерами при предыдущем режиме, потеряли свои должности после распада Советского Союза вследствие изменений в законодательстве. Доля женщин-депутатов в Парламенте снизилась с 40% до 6% после отмены советской «системы квот», которая гарантировала, что 33% мест в Парламенте должны быть заняты женщинами (ADB 2005; 2019: xiv).

В настоящее время совсем мало женщин на руководящих должностях во всех министерствах. По данным Госкомстата, Министр культуры и туризма Нахичеванской Автономной Республики Натаван Гадимова была единственной женщиной-министром в Азербайджане с 2015 года. Еще одна женщина является единственной главой местной исполнительной власти - в Апшеронском районе.

Переходный период усилил давление на женщин, поскольку гендерные стереотипы и патриархальные традиции также обострились в это время. Результаты обследования по социальному капиталу, СМИ и гендеру показывают, что 67% населения - 66% женщин и 68% мужчин - поддерживают идею о том, что основная роль женщин заключается в том, чтобы заботиться о семье и выполнять домашнюю работу, например, уборку, стирку, готовку и глажку. 61% респондентов также утверждают, что, когда матери работают, дети сильно страдают. Более того, 77% опрошенного населения заявили, что решения в семье должны принимать мужчины.

Эти мнения предполагают, что большинство мужчин и женщин в обществе не поддерживают идею о том, чтобы женщины работали, потому что забота о семье является приоритетом для женщин, в связи с чем карьера или профессиональная работа не являются важной частью их жизни⁸. Таким образом, четкое разделение гендерных ролей сохраняется из поколения в поколение, фактически создавая препятствия для женщин, которые стремятся пойти другим путем, а не заниматься лишь заботой о семье. Такие гендерные стереотипы не позволяют женщинам становиться активными участниками экономической и политической жизни страны.⁹

Рекомендации

Сложившиеся обстоятельства предполагают, что предлагаемыми мерами по изменению текущей ситуации являются система квот и кампании по повышению осведомленности общественности о роли женщин¹⁰. Действительно, положения указа Президента об обязательном назначении женщин на должности заместителей руководителей являются эффективным и целесообразным способом применения системы квот в стране. Опыт показывает, что эта альтернативная политика, скорее всего, будет эффективной, осуществимой с административной точки зрения и политически приемлемой, кроме того, она удовлетворяет критерию законности, поскольку Конституция поддерживает гендерное равенство.

Кроме того, следует изменить нынешние условия и существующие стереотипы, чтобы

⁸ В ходе опроса были заданы вопросы о том, каким навыкам и знаниям родители научили их в подростковом возрасте или в период роста. 96% респондентов-женщин подчеркивают, что их учили в основном домашнему хору, а 74% мужчин отметили, что их учили ремонтировать электроприборы (Muller, 2012, стр. 7; Азиатский банк развития, 2005, стр. 28).

⁹ В одном австралийском исследовании утверждается, что женщины на руководящих должностях более активны, когда работают с другими женщинами своего уровня (Rey 2005: 9). Это означает, что, если количество женщин на руководящих должностях вырастет, женщины будут более охотно участвовать в политической жизни.

¹⁰ Система квот должна основываться на критериях эффективности, законности, политической приемлемости и административной осуществимости.

позволить женщинам занимать руководящие должности. Так, следует повышать осведомленность общественности о важной и незаменимой роли женщин, чтобы повысить уверенность и заинтересованность женщин, но также, что еще более важно, чтобы повлиять на взгляды мужчин относительно положения женщин в обществе, поскольку они являются отцами, братьями, сыновьями и мужьями женщин, кто обычно препятствуют развитию женщин. Общественные кампании являются эффективными, политически приемлемыми и осуществимыми с административной точки зрения, поскольку они направлены на содействие социальному благосостоянию.

Следовательно, любое положительное изменение приведет к росту возможностей для женщин получать высшее образование, совершенствоваться и иметь право на должности высокого уровня. Однако обеспечение гендерного равенства в стране путем предоставления возможности большему количеству женщин занимать руководящие должности в правительстве - это процесс, требующий времени и, следовательно, его эффект проявится в долгосрочной перспективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Достижение гендерного равенства является одной из основных инициатив Азербайджана в рамках его стремлений по достижению Целей устойчивого развития. Для достижения этой цели в стране был реализован ряд важных инициатив, таких как присоединение к международным конвенциям и принятие законодательства, касающегося защиты прав женщин. Однако этим инициативам потребуется некоторое время для достижения ожидаемой цели, поскольку все еще сохраняются препятствия, мешающие их достижению. Негативное влияние экономических преобразований сказалось на социальной, экономической и политической жизни женщин. Отсутствие работы, высокий уровень безработицы и возросший уровень их обязанностей привели к увеличению разрыва между мужчинами и женщинами, строящими карьеру. Ситуация также демотивирует женщин бороться за занятие руководящих должностей.

Тем не менее, азербайджанские женщины добились определенного успеха, усилив свой голос и добившись увеличения числа женщин на руководящих должностях в администрации и Правительстве. Для решения проблемы рекомендуются альтернативные стратегии, такие как система квот и общественные кампании, посвященные расширению прав и возможностей женщин.

БИБЛИОГРАФИЯ

- Asian Development Bank (ADB) (2005) Country Gender Assessment: Azerbaijan.
- Asian Development Bank (ADB) (2019) Country Gender Assessment: Azerbaijan.
- Cheryl de la Rey (2005) Gender, Women and Leadership. Agenda: Empowering Women for Gender Equity, (65), 4-11; <http://www.jstor.org/stable/4066646>
- Dahlerup, D. (2005) "No Quota Fever in Europe?".
- Global Education Monitoring Report (2017) "Accountability in Education: Meeting our Commitments", UNESCO; <https://en.unesco.org/gem-report/report/2017/accountability-education>
- Muller, S. (2012) Social Exclusion of Women in Azerbaijan, (40), 6-8.
- Najafizadeh, M. (2003) Women's Empowering Care Work in Post-Soviet Azerbaijan. Gender and Society, 17(2), 293-304 ; <http://www.jstor.org/stable/3594693>

Reynolds, A. (1999) Women in the Legislatures and Executives of the World: Knocking at the Highest Glass Ceiling. *World Politics*, 51(4), 547-572; <http://www.jstor.org/stable/25054094>

The Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Azerbaijan (2013) Situation in the field of Gender Mainstreaming in the Republic of Azerbaijan; <http://www.mfa.gov.az/az/content/111>

The State Statistics Committee of the Republic of Azerbaijan; www.stat.gov.az

Thompson, Wayne C. & Thompson, Juliet S. (1994) Margaret Thatcher: prime minister indomitable. Boulder [Colo.] : Westview Press

UNDP Azerbaijan Human Development Report (2007) Gender Attitudes in Azerbaijan: Trends and Challenges. Azerbaijan.

UNDP Country profile: Azerbaijan. Eight Goals for 2015.

UNESCO Global Education Monitoring Report (2017). Accountability in education: Meeting Our Commitments; <https://gem-report-2017.unesco.org/en/current-report/>

UN Women. Women and the Sustainable Development Goals (SDGs); <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

World Economic Forum Country Profiles: Azerbaijan. 2016; <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=AZE>