

17. Estaeva A. Hronologiya kazahskoj pis'mennosti: istoriya povtoryaetsya? // *Inbusiness.kz*. 2021. – [Elektron. resurs] - URL: <https://inbusiness.kz/ru/news/hronologiya-kazahskoj-pismennosti-istoriya-povtoryaetsya>. (data obrashcheniya: 05.02.2025).

18. Nazarbaev N.A. Vzglyad v budushchee: modernizaciya obshchestvennogo soznaniya // *Akorda.kz*. 2017. – [Elektron. resurs] - URL: https://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/press_conferences/statya-glavy-gosudarstva-vzglyad-v-budushchee-modernizaciya-obshchestvennogo-soznaniya. (data obrashcheniya: 05.02.2025).

19. Vystuplenie Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokaeva na chetvertom zasedanii Nacional'nogo kurultaya. 26.05.2025 – [Elektron. resurs] - URL: <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-na-chetvertom-zasedanii-nacionalnogo-kurultaya-142359> (data obrashcheniya: 27.05.2025).

20. Vystuplenie Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokaeva na HKHKHIV sessii Assamblei naroda Kazahstana // *Akorda.kz*. 2025. – [Elektron. resurs] - URL: <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-na-hhhiv-sessii-assamblei-naroda-kazahstana-2435140> (data obrashcheniya: 05.02.2025).

21. Kozyrev T. *Kazahskaya Latinica: PRO et CONTRA* // *Mysl'*. - 2011. №6. S. 6-15.

МРНТИ/FTAХР/IRSTI 05.59.21

УДК/ӘӨЖ /UDC 305.4:331.5(574)

<https://www.doi.org/10.51889/2959-6017.2025.87.4.017>

Д.Ф. Нурпеисова¹*, **А.Д. Бекебаева²**, **Қ.А. Еңсенов³**

¹Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университетінің 1-ші курс докторанты,
Қазақстан, Астана
E-mail: gndayana7@mail.ru

² PhD, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті Қазақстан, Астана.
E-mail: ainash11@mail.ru

³Тарих ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Л.Н. Гумилев атындағы
Еуразия Ұлттық университеті Қазақстан, Астана.
e-mail: kanat-02-79@mail.ru

ҒЫЛЫМ САЛАСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК СТЕРЕОТИПТЕР: ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ КЕДЕРГІЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЕҢСЕРУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

Аңдатпа

Бұл мақалада ғылым саласындағы гендерлік стереотиптердің Қазақстандағы әйел зерттеушілердің кәсіби дамуына, академиялық өсу траекториясына және ғылыми әлеуетін толық жүзеге асыруына тигізетін әсері кешенді түрде талданады. Зерттеудің негізгі мақсаты – ғылыми-зерттеу және жоғары білім беру институттарында сақталып отырған гендерлік теңсіздіктің әлеуметтік-мәдени, құрылымдық және институционалдық себептерін айқындау, сондай-ақ әйелдердің мансаптық ілгерілеуіне тосқауыл болатын жасырын және ашық кедергілердің ерекшеліктерін жүйелеу.

Әдіснамалық тұрғыдан алғанда, зерттеу салыстырмалы-талдамалық тәсілге, ұлттық және халықаралық әдебиеттерге жүргізілген контент-талдауға, сондай-ақ UNESCO, UN Women, OECD, World Economic Forum секілді халықаралық ұйымдардың гендерлік индекстері мен деректеріне сүйенеді. Мақалада STEM салаларында, ғылыми кадрлық саясатта, жоғары білім және академиялық басқару құрылымдарында қалыптасқан патриархалдық ұстанымдар, гендерлік рөлдерге негізделген кәсіби күтулер, әйелдердің ғылыми қабілетіне қатысты стигмалар мен көзқарастардың көрініс табуы жан-жақты қарастырылады.

Зерттеу барысында халықаралық тәжірибелерге – гендерлік балансты арттыруға бағытталған менторлық бағдарламаларға, институционалдық гендерлік аудиттерге, әйелдер көшбасшылығын қолдау модельдеріне, гендерлік жауапты ғылыми саясатты қалыптастыру құралдарына талдау жасалады. Бұл тәжірибелердің Қазақстан жағдайында қолданылу әлеуеті мен бейімдеу тетіктері бағаланып, ұлттық ғылыми жүйеде гендерлік саясатты нығайтудың стратегиялық бағыттары ұсынылады.

Мақала нәтижелері ғылымдағы гендерлік теңсіздік құрылымдық сипатқа ие екенін, оны еңсеру үшін институционалдық деңгейде кешенді реформалар – деректерді жүйелі жинау, гендерлік индикаторларды енгізу, кадрлық саясатты қайта қарау, сондай-ақ ғылыми ұйымдарда инклюзивті ортаны қалыптастыру қажеттігін көрсетеді.

Кілт сөздер: Гендерлік стереотиптер, ғылым, әйел ғалымдар, Қазақстан, академиялық теңсіздік, халықаралық тәжірибе, ғылыми мансап.

Қаржыландыру: *Зерттеу Қазақстан Республикасының Білім беру саясатына гендерлік тәсілдерді енгізу тақырыбындағы ғылыми жобасы аясында жүргізілді, жоба «Жас ғалым» бағдарламасы бойынша Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитетінің гранттық қаржыландыруымен жүзеге асырылды (жоба IRN: AP19175765).*

Нурпеисова Д.Г. *¹, Бекебаева А.Д. ², Енсенов К.А. ³

¹*Докторант 1-го курса Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева, Казахстан, Астана
E-mail: gndayana7@mail.ru*

²*PhD, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Казахстан, Астана.
E-mail: ainash11@mail.ru*

³*Кандидат исторических наук, ассоциированный профессор, Казахстан, Астана.
E-mail: kanat-02-79@mail.ru*

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В НАУКЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ БАРЬЕРЫ И СТРАТЕГИИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация

В данной статье проводится комплексный анализ влияния гендерных стереотипов в сфере науки на профессиональное развитие, академическую карьерную траекторию и реализацию научного потенциала женщин-исследователей в Казахстане. Цель исследования заключается в выявлении социально-культурных, структурных и институциональных причин гендерного неравенства, сохраняющегося в научно-исследовательских учреждениях и организациях высшего образования, а также в систематизации скрытых и открытых барьеров, препятствующих карьерному продвижению женщин.

Методологическая база исследования включает сравнительный анализ, контент-анализ отечественной и международной научной литературы, а также обзор данных и гендерных индексов международных организаций, таких как UNESCO, UN Women, OECD и Всемирный экономический форум. В статье всесторонне рассматриваются патриархальные установки, профессиональные ожидания, основанные на гендерных ролях, а также стигматизация и сомнения в отношении научных способностей женщин, проявляющиеся в STEM, кадровой научной политике, системе высшего образования и структурах академического управления.

В рамках исследования проведён анализ международных практик – программ наставничества, инструментов институционального гендерного аудита, моделей поддержки женского лидерства, механизмов формирования гендерно-чувствительной научной политики. Оцениваются возможности их адаптации к казахстанскому контексту и определяются потенциальные направления внедрения.

Полученные результаты демонстрируют, что гендерное неравенство в науке носит системный характер, а его преодоление требует комплексных институциональных реформ: систематизации гендерных данных, внедрения специализированных индикаторов, пересмотра кадровой политики и формирования инклюзивной академической среды.

Ключевые слова: Гендерные стереотипы, наука, женщины-учёные, Казахстан, академическое неравенство, международный опыт, научная карьера.

Финансирование: *Исследование проводилось в рамках научного проекта «Имплементация гендерных подходов в образовательную политику Республики Казахстан» грантового финансирования молодых ученых по проекту «Жас галым» Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (IRN проекта: AP19175765.)*

D.G. Nurpeissova¹, **A.D. Bekebaeva**², **K.A. Yensenov**³

¹*First-year PhD student, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Kazakhstan, Astana.
E-mail: gndayana7@mail.ru*

²*PhD, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Kazakhstan, Astana.
E-mail: ainash11@mail.ru*

³*Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Kazakhstan, Astana.
E-mail: kanat-02-79@mail.ru*

GENDER STEREOTYPES IN SCIENCE: INSTITUTIONAL BARRIERS AND STRATEGIES FOR OVERCOMING THEM

Abstract

This article provides a comprehensive analysis of the impact of gender stereotypes in the scientific field on the professional development, academic career trajectories, and the full realization of research potential among women scientists in Kazakhstan. The primary aim of the study is to identify the socio-cultural, structural, and institutional factors underlying gender inequality within research institutions and higher education, as well as to systematize the explicit and implicit barriers that hinder women's academic advancement.

Methodologically, the study is based on comparative analysis, content analysis of national and international scholarly literature, and a review of gender-related indicators and datasets from organizations such as UNESCO, UN Women, OECD, and the World Economic Forum. The article examines patriarchal norms, gendered professional expectations, and stigmatizing attitudes toward women's scientific capabilities, as manifested in STEM fields, scientific staffing policies, higher education, and academic governance structures.

The study also analyzes international practices – mentoring programs, institutional gender audits, models supporting female academic leadership, and mechanisms for developing gender-responsive research policies. The potential for adapting these practices to the Kazakhstani context is evaluated, and priority directions for their implementation are identified.

The findings indicate that gender inequality in science is structural in nature and that overcoming it requires comprehensive institutional reforms, including systematic gender data collection, the introduction of gender-sensitive indicators, revision of staffing policies, and the creation of an inclusive academic environment.

Keywords: gender stereotypes, science, women scientists, Kazakhstan, academic inequality, international experience, scientific career.

Funding: *The study was conducted within the scientific project “Implementation of Gender Approaches in the Educational Policy of the Republic of Kazakhstan” under the Young Scientists Grant Program “Zhas Galym” funded by the Committee of Science of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Project IRN: AP19175765).*

Кіріспе.

Ғылым саласында әйелдердің кәсіби дамуына әсер ететін гендерлік стереотиптер әлеуметтік-мәдени және институционалдық тәжірибелердің терең қабаттарына сіңген. Құқықтық нормалармен бекітілген гендерлік теңдік қағидаттары мен әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы БҰҰ Конвенциясы (CEDAW) сияқты халықаралық құжаттардың міндеттемелеріне қарамастан, ғылыми ортада әйелдердің толыққанды кәсіби өсуіне кедергі келтіретін көзқарастар мен құрылымдық тосқауылдар сақталуда.

Қазақстанда ғылым жүйесіндегі гендерлік теңсіздік көпқырлы сипатқа ие. Әйелдердің ғылыми дәрежесі бар мамандар арасындағы үлесі айтарлықтай жоғары болғанымен, жетекші ғылыми ұйымдарда, гранттық жобаларда және стратегиялық зерттеу бағдарламаларында шешім қабылдау деңгейіндегі қатысуы төмен деңгейде қалып отыр. Бұған қоса, жалақы айырмашылықтары, халықаралық ғылыми жарияланымдарға тең қолжетімділіктің болмауы және академиялық мансап сатыларында ілгерілеу мүмкіндіктерінің шектелуі мәселені тереңдете түседі.

Бұл жағдайдың басты себептерінің бірі - ғылыми ортадағы гендерлік стереотиптердің сақталуы. Олар әйелдердің кәсіби әлеуетін толық іске асыруына кедергі келтіріп қана қоймай, академиялық көшбасшылыққа ұмтылу мотивациясына да әсер етеді. Дәл осы факторлар Қазақстанда әлі де жүйелі және кешенді зерттеуді қажет етеді.

Осы зерттеу жұмысы ғылым саласындағы гендерлік стереотиптердің әйелдердің академиялық мансаптық өсуіне ықпалын жан-жақты талдауға бағытталған. Зерттеу барысында халықаралық және ұлттық тәжірибелер, ғылыми ұйымдардағы құрылымдық тосқауылдар, мәдени және әлеуметтік ұстанымдар қарастырылып, гендерлік теңдікке бағытталған халықаралық бастамалардың Қазақстан жағдайына бейімделу мүмкіндіктері бағаланады. Алынған нәтижелер негізінде ғылыми кадр саясатын және академиялық ортадағы институционалдық қолдау тетіктерін жетілдіруге арналған ұсынымдар әзірленеді.

Зерттеудің негізгі мақсаты - Қазақстандағы ғылым саласында әйелдердің мансаптық ілгерілеуіне тікелей және жанама әсер ететін гендерлік стереотиптердің ауқымын, табиғатын және олардың көрініс табу механизмдерін жан-жақты талдау. Бұл мақсатқа жету үшін пәнаралық көзқарасты, салыстырмалы зерттеу әдістерін және сапалық-сандық талдауды үйлестіретін кешенді әдіснамалық тәсіл қолданылды. Мұндай әдістемелік амал, бір жағынан, халықаралық ғылыми тәжірибелерді талдауға, екінші жағынан, қазақстандық контекстке тән ерекшеліктерді ашуға мүмкіндік береді.

Материалдар мен әдістер.

Зерттеу әдістемесінің шеңберінде бірнеше өзара байланысты қадамдар іске асырылды. Біріншіден, ғылыми-зерттеу саласында гендерлік теңсіздікті еңсеру бойынша халықаралық тәжірибелерге, атап айтқанда Еуропалық Одақтың Horizon бағдарламасына, UNESCO-ның гендерлік теңдікке бағытталған стратегияларына, сондай-ақ Солтүстік Америка мен Азия елдерінің академиялық саясатындағы гендерлік интеграция үлгілеріне салыстырмалы талдау жүргізілді. Бұл талдау Қазақстан жағдайында қолдануға болатын тиімді құралдар мен саясаттық тетіктерді анықтауға бағытталды.

Екіншіден, Элис Эгли мен Линда Карлидің «лидерлік лабиринті» моделі, Сандра Бемнің гендерлік схемалар теориясы, Джоан Уильямс пен өзге де халықаралық зерттеушілердің еңбектері сияқты теориялық тұжырымдар негізінде контент-талдау жасалды. Сонымен қатар, қазақстандық ғалымдар - Г.С. Абдрахманова, С.К. Калиева, А.Құсайынова және басқаларының гендерлік теңсіздік пен ғылымдағы әйелдердің рөліне қатысты зерттеулері егжей-тегжейлі қарастырылды. Бұл еңбектер гендерлік стереотиптердің институционалдық

мәдениеттегі орны мен олардың мансаптық мобильділікке ықпалын түсіндіруде маңызды теориялық-эмпирикалық база ұсынды.

Үшіншіден, ғылымдағы әйелдердің өкілдігін арттыруға бағытталған халықаралық құжаттар мен ұсынымдар жүйелі түрде зерттелді. Атап айтқанда, UNESCO, CEDAW, OECD сияқты ұйымдардың «Gender Equality in Academia» тақырыбындағы баяндамалары талданып, олардың ұлттық деңгейде жүзеге асырылу әлеуеті мен шектеулері бағаланды. Бұл кезеңде тек қана нормативтік актілер емес, сонымен бірге оларды іске асыру тәжірибесі мен мониторинг нәтижелері де ескерілді.

Төртіншіден, ҚР Білім және ғылым министрлігінің гендерлік саясатындағы стратегиялық басымдықтар, ғылыми кадрлар даярлау саясаты және академиялық ортадағы теңдік тетіктері жан-жақты сарапталды. Бұл сараптама барысында нормативтік-құқықтық базаның мазмұны, іске асыру механизмдері және олардың тиімділігіне қатысты деректер жинақталды.

Жалпы алғанда, қолданылған кешенді әдістер Қазақстанда ғылым саласындағы гендерлік теңсіздіктің құрылымдық және мәдени негіздерін толық ашуға мүмкіндік берді. Нәтижесінде, ғылыми ортадағы әйелдердің кәсіби дамуын қолдайтын институционалдық және мәдени саясатты жетілдіруге бағытталған нақты әрі қолданбалы ұсыныстарды әзірлеуге берік ғылыми база қалыптасты.

Нәтижелер.

Қазақстандағы ғылым саласында гендерлік стереотиптердің әсерін және халықаралық тәжірибе контекстінде оларды еңсеру мүмкіндіктерін талдау барысында бірқатар негізгі факторлар анықталды, олар әйелдердің ғылыми мансаптық ілгерілеуіне жүйелі түрде кедергі келтіретінін көрсетеді.

Институционалдық деңгейдегі кедергілер мен ғылымдағы гендерлік сегрегация ерекше назар аударуды талап етеді. Заң жүзіндегі гендерлік теңдікке қарамастан, ғылыми салада әйелдер кәсіби бөлініске байланысты елеулі тосқауылдарға тап болып отыр. «Әйелдерге тән» және «ерлерге тән» салалар туралы қалыптасқан стереотиптер STEM және басқарушылық бағыттарда горизонталды және вертикалды сегрегацияны тудырып, нәтижесінде әйелдердің жоғары лауазымдарға жету мүмкіндігін айтарлықтай төмендетеді. Бұған қоса, патриархалдық нормалардың ғылыми көшбасшылыққа тигізетін әсері де байқалады, өйткені ғылыми мекемелерде әйелді көшбасшы ретінде қабылдауға қатысты сенімсіздік әлі де сақталып отыр.

Аталған мәселе кадрлық шешімдерде және ғылыми гранттарға қолжетімділікте тікелей көрініс табып, әйелдердің басқарушы зерттеу топтарын немесе жетекші академиялық бастамаларды басқаруына айтарлықтай кедергі келтіреді. Мұндай жағдайды «әйел – үйдің ұйытқысы» деген тереңде отырған стереотипі одан әрі күрделендіре түседі. Бұл көзқарас әйелдердің ғылыми амбицияларына айтарлықтай шек қоя отырып, оларды отбасылық рөлмен ғана шектейді. «Шыны төбе» (glass ceiling) феномені академиялық ортада да айқын көрініс табады: біліктілік пен академиялық өнімділік деңгейіне қарамастан, әйелдер жоғары лауазымдарға сирек ұсынылады және іріктеу процестерінде жанама кемсітушілікке ұшырайды.

Ғылыми мансап пен отбасын үйлестіру мүмкіндігінің объективті шектеулілігі де маңызды фактор болып табылады. Қосарланған жүктеме, яғни ғылыми еңбек пен отбасылық міндеттерді қатар алып жүру қажеттілігі әйелдердің ғылыми ортада ұзақмерзімді және тұрақты мансап құруына айтарлықтай кедергі жасайды. Бұл мәселе әсіресе ғылыми инфрақұрылымы салыстырмалы түрде әлсіз немесе өңірлік жоғары оқу орындарында одан да күрделі түрде байқалады.

Дегенмен, халықаралық тәжірибенің бағдар ретіндегі маңыздылығын атап өту қажет. Athena SWAN, Unstereotype Alliance және басқа да дәлелдеме негізделген бағдарламалар ғылыми ортадағы стереотиптерді жүйелі түрде бұзуға арналған нақты және тиімді құралдар ұсынады. Бұл бастамалардың практикалық тиімділігі халықаралық тәжірибеде нақты дәлелденген және оларды Қазақстанның ұлттық ерекшеліктеріне бейімделіп қолдану ғылыми институттарда инклюзивті саясат қалыптастырудың келешегі зор жолы болуы мүмкін.

Сонымен қатар, әйелдерді қолдаудың институционалдық механизмдерін дамытудың өзекті қажеттілігі айқындалады. Ғылыми ортада нақты гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін кешенді қолдау шараларын жүйелі түрде дамыту қажет: мансаптық серіктестік бағдарламалары, академиялық ана болуды институционалдық қолдау, икемді жұмыс кестесі мен балалар күтіміне жағдай жасау сияқты факторлар әйел ғалымдардың академиялық мансабын тиімді үйлестіруіне қажетті мүмкіндік береді.

Осылайша, жүргізілген зерттеу нәтижелері ғылым саласында терең тамыр жайған гендерлік стереотиптердің Қазақстандағы әйелдердің академиялық мансабына елеулі және көпқырлы әсерін тигізетінін нақты көрсетеді. Бұл кедергілер тек әлеуметтік-когнитивтік деңгейде ғана емес, институционалдық құрылымдар мен тәжірибелерде де жүйелі түрде көрініс табады. Дегенмен, халықаралық практикалардың ұлттық контексте ғылыми негізделген бейімделе отырып енгізілуі ғылымдағы гендерлік теңдікке қол жеткізудің тиімді және іске асырылатын жолы бола алатынын көрсетеді.

Талқылау.

XX ғасырда гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған халықаралық-құқықтық институттар мен нормативтік құжаттардың қалыптасуы ғылым саласындағы құрылымдық теңсіздіктерді тануға және оларды еңсеруге берік негіз қалады. 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы, 1979 жылғы Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенция (CEDAW) және 1995 жылғы Бейжің іс-қимыл платформасы ғылым мен білім беруде әйелдер мен ерлердің тең құқықтарын бекітетін негізгі құжаттарға айналды. Гендерлік күн тәртібі біртіндеп білім беру, ғылыми зерттеулер және кадрлық саясат салаларында орнықты даму стратегиясының ажырамас бөлігіне айналып, бұл тек әйелдердің еңбек нарығындағы жағдайын жақсартуға ғана емес, сонымен қатар ғылыми прогрестің сапасы мен нәтижелілігін арттыруға бағытталды. Зерттеулер гендерлік алуандықтың ғылыми идеялардың байлығын, креативтілікті және ғылыми жаңалықтардың әлеуетін күшейтетінін айқын дәлелдеп отыр.

XXI ғасырдың басынан бастап «әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктері» қағидатына негізделген мемлекеттік және үкіметтік емес құрылымдар ғылыми ортадағы гендерлік теңсіздікпен күреске жүйелі түрде кірісті. Бұл ұйымдар гендерлік стереотиптерді деконструкциялау, әйел ғалымдардың өкілдігін арттыру, олардың мансаптық өсуіне кедергі келтіретін көрінбейтін тосқауылдарды анықтау және жоюға бағытталған кешенді шараларды іске асырып келеді. Мұндай қадамдарға ғылыми мекемелерде гендерлік квоталарды енгізу, инклюзивті кадрлық саясатты дамыту, зерттеу топтарындағы гендерлік әртүрлілікті қолдау, ғылыми гранттар мен марапаттарға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету, сондай-ақ әйелдердің ғылыми көшбасшылыққа дайындық бағдарламаларын дамыту жатады.

Халықаралық тәжірибеде ғылымдағы гендерлік теңдікті нығайту және стереотиптермен күресу үшін институционалдық деңгейде әзірленген маңызды құралдар бар:

- **Халықаралық еңбек ұйымы (ILO)** әзірлеген *Toolkit for Mainstreaming Gender Equality in Employment Policies* ғылыми және академиялық кадр саясатына гендерлік сезімталдықты енгізудің кешенді тәсілін ұсынады. Ол құрылымдық кедергілерді анықтап, оларды азайтуға бағытталған практикалық ұсынымдар береді [1].

- **Еуропалық гендерлік теңдік институты (EIGE)** дайындаған *Gender Equality Training Pack* университеттер мен ғылыми институттардағы институционалдық кемсітушілікті жоюдың әдістемесін ұсынады, соның ішінде гендерлік стереотиптерді тану және оларды еңсеру бойынша тәжірибелік модульдер қамтылған [2].

- **Дүниежүзілік банк** жариялаған *Gender Equality in the Workforce* баяндамасы STEM салаларында әйелдердің аз өкілдігі мен ғылыми ресурстарға қолжетімділіктегі теңсіздік мәселесін терең талдайды, бұл жағдайлардың мансаптық өсімге тікелей кедергі болатыны атап көрсетілген [3].

• **UN Women** әзірлеген *Unstereotype Alliance Playbook* ғылым саласында жиі кездесетін гендерлік таптаурындарды жоюға арналған медиа-коммуникациялық және кадрлық саясаттағы қадамдық стратегияларды ұсынады, бұл әйелдердің ғылыми көшбасшылықтағы үлесін арттыруға ықпал етеді [4].

• **Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (OECD)** ұсынған *Gender Mainstreaming Framework* ғылыми жоспарлау мен басқару үдерістеріне гендерлік өлшемді жүйелі енгізуді қамтамасыз етеді және мансаптық ілгерілеудегі «шыны төбе» мен «көрінбейтін кедергілерді» жоюға арналған институционалдық шараларды сипаттайды [5].

Соңғы жылдары бұл тетіктерге қосымша ретінде **Athena SWAN Charter** (Ұлыбритания) сияқты ерікті аккредитация жүйелері университеттерде гендерлік саясаттың сапасын бағалауға және жақсартуға бағытталған тиімді әдіс ретінде қолданыла бастады. Сондай-ақ, **International Gender Champions** желісі жоғары лауазымды тұлғалар мен академиялық лидерлердің гендерлік теңдікті ілгерілетуге қатысты жеке міндеттемелерін айқындайды.

Тәжірибе көрсеткендей, ғылымдағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету тек заңнамалық өзгерістермен шектелмейді. Ол мәдени нормалар мен ұйымдық құрылымдарды қайта қарау, гендерлік сезімтал кадр саясатын қалыптастыру, сондай-ақ ғылыми ортада әртүрлілікті құндылық ретінде қабылдау мәдениетін орнықтыру арқылы жүзеге асады. Қазақстан үшін бұл құралдар мен тәжірибелерді бейімдеп қолдану – ғылыми мекемелерде инклюзивті, әділ және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін жаңа буын саясаттарын әзірлеудің басты шарты. Мұндай бейімдеу үшін ұлттық мәдени-контекстуалдық ерекшеліктерді ескере отырып, ғылыми мекемелердің ішкі процестерін қайта құрылымдау және қоғамның гендерлік сезімталдық деңгейін арттыру қажет.

Қазақстанның гендерлік теңдік саясатын ілгерілетудегі халықаралық ынтымақтастық тәжірибесі елдің ғылыми және білім беру салаларындағы ішкі реформаларымен үйлесімді дамуда. Халықаралық нормалар мен ұсынымдарды ұлттық контекстке бейімдеу арқылы Қазақстан ғылыми мекемелерде гендерлік сезімтал кадрлық саясатты қалыптастыруға, әйелдердің академиялық көшбасшылыққа жету мүмкіндіктерін кеңейтуге және құрылымдық стереотиптерді жоюға бағытталған мақсатты қадамдар жасауда, бұл жаһандық деңгейде сыналған институционалдық құралдар мен бағдарламаларды отандық ғылыми кеңістікке тиімді енгізу үшін берік негіз қалыптастырады. Қазақстан гендерлік теңдік саласындағы халықаралық міндеттемелерді орындауға белсенді қатысушы мемлекет ретінде танылып отыр: 1998 жылы БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенциясын (CEDAW) ратификациялап, гендерлік саясатты ұлттық деңгейде үйлестіруге міндеттеме алды. Сонымен қатар, ел БҰҰ, Дүниежүзілік банк, ЕҚЫҰ, UNESCO секілді халықаралық ұйымдардың бастамаларын тұрақты түрде қолдап, олардың ұсынымдарын ұлттық стратегиялар мен бағдарламаларға енгізуде, бұл білім беру және ғылым саласында гендерлік теңдікті ілгерілетудің жаңа формаларын енгізуге мүмкіндік берді. Гендерлік сезімталдықты арттыруға бағытталған бағдарламалар мен тренингтер, академиялық ортада тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін саясаттар, сондай-ақ кадрлық іріктеу мен бағалау жүйелерінде бейсаналық кемсітушілікті азайтуға арналған шаралар қабылдануда, ал халықаралық тәжірибені мәдени және әлеуметтік ерекшеліктерге бейімдеу оның тиімділігін арттырудың негізгі шарты болып отыр.

Ғылым саласында бұл міндеттемелердің орындалуы тек декларативті сипатта қалмауы үшін нақты, өлшенетін және ұзақ мерзімді нәтижелерге бағытталған кешенді шаралар жүйесін талап етеді. Әйелдердің ғылыми қызметке тең қолжетімділігін қамтамасыз ету тек жұмыс орындары мен зерттеу ресурстарына рұқсат берумен шектелмей, академиялық ортада инклюзивті экожүйе қалыптастыруды, ғылыми-зерттеу мекемелерінде гендерлік сезімтал басқару мәдениетін орнықтыруды және кадрлық саясаттағы бейсаналық кедергілерді жоюды қамтуы тиіс. Бұл бағытта зерттеу нәтижелерін жариялаудағы теңсіздіктерді азайту, әйелдердің халықаралық басылымдардағы үлесін арттыру және ғылыми мансаптағы «шыны төбе» мен «көрінбейтін тосқауылдарды» еңсеру үшін нақты мониторинг және бағалау механизмдері қажет.

Соңғы жылдары Қазақстанда гендерлік бюджеттеу тетіктерін енгізу, STEM (science, technology, engineering, mathematics) бағыттарында әйелдердің қатысуын арттыруға арналған мақсатты гранттар мен стипендиялық бағдарламалар, сондай-ақ жас ғалым әйелдерді халықаралық ғылыми желілер мен коллаборацияларға қосу бастамалары қолға алынды. Мұндай бастамалар ғылыми әлеуетті әртараптандырумен қатар, қазақстандық әйел ғалымдардың жаһандық ғылыми ортадағы көрінуін күшейтуге мүмкіндік береді. Мысалы, шетелдік ғылыми тағылымдамалар мен академиялық ұтқырлық бағдарламаларына әйелдердің қатысу үлесін арттыру олардың кәсіби байланыстарын кеңейтіп, халықаралық деңгейде мойындалуына ықпал етеді.

Алайда, бұл механизмдердің тиімділігі көбіне қоғамдағы патриархалды мәдени дәстүрлердің беріктігіне, әйелдердің академиялық амбицияларына деген әлеуметтік қабылдауға және ғылымдағы дәстүрлі гендерлік рөлдердің сақталуына тәуелді. Көп жағдайда кәсіби жетістіктеріне қарамастан, әйел ғалымдар мансаптық өсу барысында бейсаналық кемсітушілікке ұшырайды. Бұл ғылыми көшбасшылық позицияларына тағайындаудағы сенімсіздік, отбасылық міндеттерді негізгі жүктеме ретінде қарау, сондай-ақ «әйел мамандықтары» мен «ер мамандықтары» арасындағы кәсіби бөліністі сақтау арқылы көрініс табады. Мұндай факторлар ғылыми ортадағы гендерлік теңдікті қамтамасыз ететін саяси және институционалдық реформалардың әсерін әлсіретіп, олардың толық іске асуына кедергі жасайды.

Осыған байланысты халықаралық тәжірибе Қазақстан үшін маңызды бағдар болып қала берсе де, оны ұлттық ғылыми кеңістікте тиімді жүзеге асыру үшін институционалдық қолдауды күшейту, саяси ерік-жігерді қамтамасыз ету және академиялық қауымдастық ішінде транссалалық (interdisciplinary) өзара әрекет орнату қажет. Ғылымда инклюзивті ортаны қалыптастыру, кадрлық саясатты гендерлік сезімтал ету және гендерлік рөлдерге қатысты таптаурындардың ықпалын азайту - халықаралық деңгейде мойындалған стратегиялық басымдықтардың бірі. Бұл бағытта мемлекет, азаматтық қоғам, ғылыми қауымдастық және жеке сектордың бірлескен, үйлесімді әрекеті ғана тұрақты әрі жүйелі өзгерістерге әкелуі мүмкін. Мұндай тәсіл Қазақстандағы ғылым саласының сапалық деңгейін арттырып қана қоймай, оны жаһандық ғылыми кеңістіктегі бәсекеге қабілетті акторға айналдыра алады.

Дегенмен, ғылымдағы гендерлік стереотиптердің тұрақтылығы мен олардың академиялық мансаптағы көріністерін терең түсіну үшін теориялық модельдер мен эмпирикалық зерттеулерге негізделген кешенді ғылыми талдау қажет. Гендерлік теңсіздік пен құрылымдық кедергілерді зерттеуге арналған әдіснамалық тәсілдер халықаралық және отандық академиялық дискурста біртіндеп жүйеленіп келеді. Мұндай тәсілдер гендерлік қатынастардың көпқабатты табиғатын, оның институционалдық, мәдени және психологиялық құрамдастарын толық қамтуға мүмкіндік береді.

Ғылыми әдебиеттерді талдау бұл мәселенің кең ауқымда зерттеліп жатқанын растайды. Шетелдік зерттеулерде гендерлік теңсіздік көбіне құрылымдық дискриминация, билік асимметриясы және академиялық институттардағы бейресми тәжірибелер арқылы сипатталады. Мәселен, әлеуметтік-психологиялық зерттеулерде әйелдердің ғылыми жетістіктерін бағалау барысында жасырын гендерлік қиғаштықтың орын алуы, әйелдердің беделін төмендететін бейсаналық қиғаш пікірлердің сақталуы жиі аталады.

А.Эгли (A.Eagly) мен Л.Карлидің (L.Carli) «көшбасшылық лабиринті» (*leadership labyrinth*) концепциясы ғылымдағы әйелдердің жоғары ғылыми лауазымдарға жету жолындағы көпқабатты тосқауылдарды түсіндіруде кеңінен қолданылады. Бұл модельге сәйкес, әйел зерттеушілердің мансаптық ілгерілеуі ашық қарсылыққа емес, олардың ғылыми беделі мен көшбасшылық қабілеттеріне қатысты әлеуметтік күтулерге және мәдени нормаларға негізделген жасырын, құрылымдық шектеулерге жиі ұшырайды [6].

Сонымен қатар, Дж. Уильямс (J.Williams) пен Р.Демпсидің (R.Dempsey) еңбектерінде ғылымдағы «шыны төбе» (*glass ceiling*), микросегрегация және жасырын кемсітушілік феномендері егжей-тегжейлі сипатталған. Авторлар ғылыми институттарда әйелдерге

қатысты шектеулердің көбінесе бейресми нормалар мен ұйым ішіндегі күнделікті мәдениет арқылы қалыптасатынын дәлелдейді. Мысалы, әйелдерге арналған «жанана» академиялық міндеттердің (студенттермен қосымша жұмыс, ұйымдастырушылық іс-шаралар) жүктелуі олардың ғылыми зерттеуге бөлетін уақытын қысқартады, нәтижесінде ғылыми жарияланымдар саны мен сапасына кері әсерін тигізеді [7].

Осы теориялық модельдер мен эмпирикалық зерттеулердің үйлесімді талдауы Қазақстандағы ғылым жүйесіндегі гендерлік стереотиптердің табиғатын және олардың әйелдердің мансаптық өсуіне әсер ету механизмдерін түсінуге мүмкіндік береді. Бұл тәсіл ғылыми саясат пен институционалдық реформаларды жобалау кезінде мәдени факторларды ескерудің маңыздылығын көрсетеді.

Цифрландыру жағдайында бұл шектеулердің трансформацияға ұшырауы ерекше назар аударуды талап етеді. McKinsey & Company, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (OECD) және Дүниежүзілік экономикалық форум (WEF) жүргізген зерттеулердің нәтижелері, жоғары білім мен заманауи цифрлық дағдыларға ие әйелдердің үлесі артқанына қарамастан, олардың технологиялық және ғылыми-инновациялық салалардағы өкілдігі әлі де төмен деңгейде екенін көрсетеді. Бұл құбылыс, бір жағынан, еңбек нарығындағы сұраныс пен біліктілік арасындағы алшақтықпен, екінші жағынан, ғылым мен технология салаларындағы гендерлік стереотиптердің сақталуымен түсіндіріледі [3, 25-28 б.; 5, 14 б.].

Посткеңестік кеңістікте, соның ішінде Қазақстанда, гендерлік стереотиптер құрылымдық теңсіздіктермен, дәстүрлі отбасылық рөлдер үлгісімен және институционалдық саясаттың бейімделу дәрежесімен тығыз байланысты. Заңнамалық деңгейде ерлер мен әйелдер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктер кепілдендірілгенімен, ғылыми ортадағы әлеуметтік-мәдени тәжірибеде бейсаналық дискриминация элементтері әлі де көрініс табады.

А.С. Асанованың зерттеулерінде қазақстандық әйел ғалымдардың кәсіби және отбасылық міндеттерді қатар атқаруына байланысты «қосарланған жүктемеге» жиі ұшырайтыны, бұл олардың ғылыми мансабының қарқынына кері әсер ететіні атап өтіледі [8]. Д.Н. Баймағамбетова болса, әйелдердің біліктілік пен тәжірибе жағынан жеткілікті әлеуетке ие болуына қарамастан, жетекші ғылыми лауазымдарға тағайындауда жасырын дискриминация орын алатынын дәлелдейді [9].

Сүлейменова Г.К. жүргізген зерттеулер формальды түрде инклюзивті деп саналатын ғылыми және академиялық ортада да әйелдердің кәсіби сенімділігі мен ғылыми беделінің жиі төмен бағаланатынын айғақтайды. Бұл құбылыс әсіресе жоғары зияткерлік мобильділікті, зерттеу қарқынының жоғарылығын және стратегиялық шешімдер қабылдау процесіне қатысуды талап ететін ғылыми бағыттарда айқын байқалады [10].

Жампейісова А.М. еңбектерінде әйелдерді «қорғауға мұқтаж әлсіз жандар» ретінде сипаттайтын гендерлік стереотиптердің медиа, білім беру жүйесі және отбасы арқылы ұрпақтан-ұрпаққа трансляцияланатыны, нәтижесінде ғылыми әлеуметтену процесіне терең әсер етіп, академиялық ортадағы рөлдер асимметриясын сақтайтыны көрсетіледі [11]. Мұндай көзқарастар ғылыми мекемелерде ерлердің көшбасшылық позициясын қалыпты норма ретінде бекітіп, әйелдердің академиялық мансабын шектейтін институционалдық тосқауылдарды күшейтеді.

Отандық және халықаралық зерттеулер ғылымдағы гендерлік стереотиптердің тұрақтылығы тек әлеуметтік күтулермен шектелмей, академиялық тәжірибенің өзіне терең сіңісіп кеткенін дәлелдейді. Мұндай стереотиптерді еңсеру үшін тек қана нормативтік-құқықтық өзгерістер жеткіліксіз; кәсіби құзыреттілік пен көшбасшылықты бағалау тәсілдерін, мансаптық ілгерілеу тетіктерін және гендерлік рөлдер туралы қоғамдық қабылдауларды қайта қарастыруды көздейтін кең көлемді әлеуметтік-мәдени трансформация қажет.

Жинақталған теориялық және эмпирикалық деректер негізінде ғылым саласындағы гендерлік стереотиптердің әйелдердің академиялық мансаптық мүмкіндіктерін жүйелі түрде шектейтін бірнеше негізгі қорытынды жасауға болады:

Біріншіден, ғылыми дискурста гендерлік стереотиптер жасырын институционалдық тосқауыл ретінде әрекет етеді. Олар көбіне «әйелдік» және «ерлік» мамандықтар туралы таптаурындар арқылы көрініс тауып, әсіресе техникалық ғылымдар, басқару және стратегиялық жоспарлау сияқты жоғары бәсекелі бағыттарда әйелдердің мансаптық өсу ықтималдығын төмендетеді [12]. Мұндай шектеулер академиялық ортадағы бейресми байланыстар мен шешім қабылдау механизмдерінде де байқалады.

Екіншіден, әйел ғалымдардың еңбегіне қатысты стереотиптік түсініктер ғылымдағы горизонталды және вертикалды гендерлік сегрегацияны қалыптастырады. Нәтижесінде әйелдер көбінесе педагогика, медицина, әлеуметтік ғылымдар сияқты «қамқорлыққа» негізделген салаларда шоғырланып, ал шешім қабылдау деңгейіндегі қатысу үлесі айтарлықтай төмен болып қала береді [13]. Бұл жағдай әйелдердің стратегиялық ғылыми бағыттарға араласу мүмкіндіктерін шектеп, ресурстарды бөлудегі теңсіздікке алып келеді.

Үшіншіден, гендерлік теңдік заңнамалық деңгейде бекітілгенімен, бұл нақты академиялық ортада толыққанды теңдік орнады дегенді білдірмейді. Қазақстан мен басқа да Орталық Азия елдерінде гендерлік саясат жиі декларативті сипатта қалып, іс жүзінде патриархалды құрылымдардың үстемдігін жоюға жеткілікті әсер етпейді [14]. Мұндай алшақтық заңнама мен тәжірибе арасындағы сәйкессіздікті күшейтеді.

Төртіншіден, әлеуметтік және мәдени стереотиптер кәсіби әлеуметтенудің барлық кезеңдерінде ықпал етеді. Жасөспірім шақтағы тәрбие мен білім беру процесінде қалыптасатын кәсіби бағдарлау тәжірибесі қыз балалардың ғылыми мамандықты таңдауына, өз қабілеттеріне деген сенімділігіне және академиялық амбицияларына ұзақмерзімді әсер етеді. Қазіргі қазақстандық зерттеулер бұл стереотиптердің қыз балалардың ғылымға тартылу деңгейін төмендететінін айғақтайды [15].

Осылайша, гендерлік стереотиптер академиялық ортада тек жеке деңгейдегі кедергі ғана емес, сонымен қатар құрылымдық және мәдени факторлардың өзара байланысқан кешені ретінде көрініс тауып, ғылымдағы әйелдердің толыққанды әлеуетін іске асыруына жүйелі түрде тосқауыл жасайды. Бұл құбылыс тек еңбек нарығында ғана емес, сонымен бірге білім беру мен ғылыми зерттеу кеңістігінде де күрделі институционалдық және мәдени салдарға ие.

Сонымен бірге, ғылым саласындағы гендерлік теңсіздік мәселесіне деген артып келе жатқан ғылыми қызығушылыққа қарамастан, қазіргі әдебиетте теориялық та, эмпирикалық та тұрғыдан қосымша зерттеуді талап ететін бірқатар методологиялық және тақырыптық олқылықтар бар. Қазіргі зерттеу ландшафтының ең өзекті ғылыми олқылықтарының бірі – Орталық Азия елдері контекстіндегі эмпирикалық деректердің шектеулілігі: гендерлік теңсіздік, ғылыми ортадағы әйелдердің өкілдігі және олардың мансаптық мүмкіндіктері жөніндегі ақпарат көбіне Батыс елдері немесе ірі дамушы экономикалар тәжірибесіне сүйенеді, ал Қазақстан мен көршілес мемлекеттер халықаралық академиялық күн тәртібінде маргиналды қалып, олардың ерекшеліктерін ескеретін салыстырмалы зерттеулер жеткіліксіз [12, 45-62 б.; 14, 112-130 б.].

Бұл шектеулі эмпирикалық базаға цифрландырудың белсенді қарқыны қосылған сайын жаңа сұрақтар туындайды. Мәселен, цифрландыру мен жаңа академиялық форматтардың ықпалының жеткіліксіз зерттелуі айқын сезіледі: қашықтан жұмыс, халықаралық онлайн-коллаборациялар, цифрлық зерттеу платформалары және гибридті академиялық модельдер әйелдердің мансаптық ілгерілеуіне қалай әсер ететіні жөніндегі жүйелі деректер аз, ал қазақстандық контекстті ескеретін кешенді талдаулар мүлде сирек кездеседі [15, 556-570 б.; 16, 215-228 б.].

Осындай динамикалы ортада әйелдердің кәсіби тұрақтылығына тікелей ықпал ететін тағы бір түйінді мәселе – институционалдық қолдау тетіктерін зерттеу деңгейінің төмендігі. Балаларды күту инфрақұрылымының қолжетімділігі, икемді жұмыс кестелері, мансап пен отбасылық міндеттерді үйлестіруге арналған гендерлік сезімтал бағдарламалар сияқты факторлар әйелдердің ғылымдағы ұзақмерзімді табысты мансабына шешуші рөл атқарады, алайда бұл аспектілер академиялық саясат пен зерттеу күн тәртібінде мардымсыз көрініс табады [13, 1452-1468 б.].

Жоғарыда аталған олқылықтарды күрделендіретін тағы бір өлшем – халықаралық тәжірибені мәдени бейімдеусіз көшірудің тиімсіздігі. Гендерлік теңдікті ілгерілетуге арналған халықаралық стандарттар мен құралдар тиімді болуы үшін, оларды жергілікті мәдени нормаларға, тарихи контекстке және институционалдық құрылымдарға сәйкестендіру қажет; айтпесе аймақтық ерекшеліктерді ескермей енгізілген саясаттар формалды сипатта қалып, нақты өзгерістерге жеткізбейді [14, 112-130 б.; 16, 215-228 б.].

Осы аталған олқылықтарды еңсеру үшін Қазақстанда және тұтас Орталық Азияда гендерлік теңдік мәселелерін зерттеудің пәнаралық әдіснамасын кеңейту, эмпирикалық деректер қорын нығайту және халықаралық тәжірибені бейімделген модельдер арқылы енгізу қажет. Мұндай жүйелі қадамдар ғылымдағы әйелдердің мансаптық өсуін тежейтін факторларды азайтып, академиялық ортаны шынайы инклюзивті етуге мүмкіндік береді; бұл, өз кезегінде, Қазақстандағы ғылым саласында орныққан гендерлік стереотиптердің әйелдердің кәсіби траекториясына тигізетін жүйелі ықпалын төмендетеді.

Аталған ықпал бірнеше өзара байланысты деңгейде байқалады. Кадрлық іріктеу және мансаптық ілгерілеу процесінде гендерлік стереотиптер бейсаналық бағалау мен шешім қабылдаудағы жасырын кемсітушілік арқылы көрініс тауып, нәтижесінде бірдей біліктілікке ие әйелдердің жетекші лауазымдарға тағайындалу мүмкіндігі төмендейді. Бұған қоса, академиялық жарияланымдарға қолжетімділікте өзін-өзі цензурау мен рецензенттердің бейсаналық болжамдары әйел ғалымдардың ғылыми журналдар мен халықаралық конференцияларға материал жіберу белсенділігіне ықпал етеді. Ал ғылыми көшбасшылық позицияларына көтерілу барысында әйелдердің басқарушылық және стратегиялық шешімдер қабылдайтын құрылымдарға тартылуы жиі шектеліп, ғылымдағы ықпал ету аясын тарылтады.

Мұндай стереотиптер институционалдық мәдениеттің өзінде де терең орныққан: ғылыми кеңестердегі сөз сөйлеу әдебі, жобаларды басқарудағы гендерлік рөлдерді бөлу, зерттеу топтарында жетекшілік міндеттерді үлестіру тәртібі – бәрі де бейсаналық түрде қалыптасқан гендерлік үлгілермен реттеледі. Бұл факторлар жеке мансаптық өсу жолдарын ғана емес, жалпы ғылым кеңістігіндегі әйелдердің өкілдігі мен ықпалын жүйелі шектейді.

Халықаралық және отандық тәжірибені негізге ала отырып, гендерлік стереотиптердің түпкі себептері, олардың академиялық саладағы салдарлары және оларды еңсеру стратегиялары арасындағы байланыстар төменде кесте түрінде жүйеленеді (кесте 1.).

Кесте 1. Ғылым саласындағы гендерлік стереотиптер: салдары және оларды еңсеруге арналған халықаралық шешу құралдары

Стереотип	Салдары	Халықаралық шешу құралдары
Әйел – үйдің ұйытқысы	Ғылыми мансаптан бас тарту, академиялық ілгерілеуден кейін қалу, қосарланған жүктеме (ғылыми жұмыс пен отбасылық міндеттер)	<i>Fashion Expressions</i> (UNFPA + Prada) – гендерлік рөлдерді қайта пайымдауға бағытталған мәдени жобалар
Әйел көшбасшы бола алмайды	Зерттеу топтары мен ғылыми мекемелерде әйелдерге сенімсіздік, жетекші позицияларға сирек тартылуы, «шыны төбе» құбылысы	<i>Unstereotype Alliance</i> (UN Women) – ғылым, медиа және кадрлық саясаттағы стереотиптермен күрес
Әйелге «ерекше» қорғау қажет	Әйелдердің бәсекеге қабілетті ғылыми ортада толыққанды қатысуына күмән, тәуелсіз ғылыми субъект ретінде қабылданбауы	<i>International Gender Champions</i> – ғылымдағы, саясат пен дипломатиядағы гендерлік теңдікке міндеттеме алу

Әйел техникалық мамандықтарға жарамсыз	STEM салаларында (инженерия, IT, математика, т.б.) әйелдердің аз үлесі, кәсіби сегрегация	<i>Athena SWAN Charter (UK)</i> – жоғары білім беру мен зерттеу мекемелерінде гендерлік теңдікті бағалау жүйесі
Әйелдің амбициясы – жағымсыз қасиет	Белсенді және табысты әйел зерттеушілерге қатысты стигматизация, академиялық ортада психологиялық қысым	<i>ABANTU for Development</i> – әйелдердің құқықтарын қорғауға бағытталған білім беру және жергілікті стратегиялар

Кестеде Қазақстан қоғамында тарихи тұрғыдан орнығып қалған гендерлік стереотиптер, олардың әйелдердің академиялық әрі ғылыми мансаптық динамикасына ұзақмерзімді және көпқырлы әсері, сондай-ақ мұндай кедергілерді еңсеруге арналған, халықаралық деңгейде тиімділігі эмпирикалық тұрғыдан дәлелденген тәжірибелер жүйеленіп көрсетілген. Мұндай жүйелеу, бір жағынан, стереотиптердің құрылымдық, мәдени-когнитивтік және әлеуметтік-экономикалық салдарын нақтылай түссе, екінші жағынан, осы салдарды бейтараптандыруға мүмкіндік беретін практикалық механизмдер жиынтығын айқындап, отандық ғылым саласында тең құқықты, инклюзивті әрі стереотиптен ада кәсіби орта қалыптастыру үшін әдіснамалық бағдар береді. Ұсынылып отырған әрбір бастама қазақстандық әлеуметтік-мәдени және институционалдық шынайылыққа икемді бейімделе алатын жоғары әлеуетке ие; оларды ғылыми ортада жүйелі және кезең-кезеңімен іске асыру әйел зерттеушілердің саны мен сапалық көрсеткіштерін (гранттық қаржыландыруға қолжетімділік, басшылық лауазымдарға тағайындалу жиілігі, жоғары импакт-факторлы журналдардағы жарияланымдар үлесі және т.б.) өлшенетін деңгейде жақсартуға мүмкіндік береді.

Fashion Expressions (UNFPA + Prada) бағдарламасы STEAM ұстанымын негізге ала отырып, ғылым мен өнерді шығармашылық түрде тоғыстырады; ерекше назар ауылдық және шалғай өңірлердегі жасөспірім қыздарға аударылған. Модель интерактивті тренингтер, құқықтық сауаттылық семинарлары, қысқа мерзімді зертханалық тағылымдамалар және қашықтан менторлықты қамтиды. Қазақстанда бұл бастаманы өңірлік білім басқармалары, жастар саясаты жөніндегі комитеттер және университет жанындағы тәжірибелік орталықтар бірлесе іске асыра алады: мектептерде ғылыми үйірмелер ашу, талантты оқушыларды университет зертханаларына тағылымдамаға жіберу, сондай-ақ цифрлық платформалар арқылы онлайн тәлімгерлік жүргізу сияқты шаралар арқылы ауыл мектептеріндегі қыздардың жаратылыстану-математикалық пәндер бойынша үлгерімін және STEM мамандықтарына түсу көрсеткішін арттыруға болады [17].

Unstereotype Alliance (UN Women) медиакеңістіктегі инклюзивті репрезентацияны нығайтуға бағытталған. Қазақстандық контексте бастаманы үш деңгейлі жол картасы түрінде жүзеге асыру ұсынылады: 1) ұлттық БАҚ-та әйел ғалымдардың сарапшылық дауысын күшейту үшін редакциялық саясатты қайта қарау; 2) ғылыми-көпшілік басылымдар, подкасттар, онлайн-лекциялар мен конференцияларда гендерлік бейтараптық кодексін енгізу; 3) жоғары оқу орындарының баспасөз қызметтеріне арналған *gender checkpoint* рәсімдерін қалыптастыру. Бұл кешенді іс-шаралар жас буынға ғылымдағы әйелдің позитивті бейнесін ұсынуға және ғылыми коммуникацияларда жасырын дискриминацияны азайтуға жағдай жасайды [18].

Athena SWAN (Ұлыбритания) – гендерлік теңдікке қол жеткізуге арналған ерікті институционалдық аккредитация жүйесі. Қазақстандық университеттер «қола», «күміс», «алтын» деңгейлі сертификаттау талаптарын жергілікті нормативтік-құқықтық базаға сәйкестендіріп, ректор басқаратын жетекші комитеттен бастап факультеттік жұмыс топтарына дейін көпдеңгейлі басқару моделін құрады. Бағдарлама аясында академиялық кеңестер құрамындағы гендерлік баланс, бос орындар хабарландыруындағы бейтарап тіл, гранттық сараптамадағы жасырын кемсітушілік тәуекелдері және қызметкерлерді бағалау критерийлері

жыл сайынғы ашық есеп арқылы мониторингтеледі; бұл, әсіресе, әйелдердің үлесі төмен STEM факультеттері үшін құрылымдық трансформацияны жеделдетеді. [19].

International Gender Champions тәжірибесін негізге ала отырып, қазақстандық Ғылыми гендерлік одақ құру көпсалалы әріптестікті институционалдық деңгейде нығайтады. Мұндай платформада министрліктер, ұлттық зерттеу орталықтары және жеке сектор ұйымдары жыл сайынғы G-Pledge (Gender Pledge) форматында сандық-сапалық міндеттемелер алады: ғылыми форумдарда panel-дерден бас тарту, гранттық сараптама алқаларында кемінде 40% әйел қатысуын қамтамасыз ету, зерттеу топтарында әдеп жөніндегі сенімді өкіл жүйесін енгізу сияқты шаралар іске асырылады. Міндеттемелердің орындалуы ашық репозиторийде жарияланып, «гендерлік ілгерілеу индексі» арқылы өлшенеді, бұл декларативті қолдаудан нақты есептілікке көшуге мүмкіндік береді [20].

ABANTU for Development үлгісін бейімдеу маргиналданған аудиториялар – ауыл әйелдері, мигранттар қауымдастығы, ерекше білім қажеттілігі бар студенттер – үшін аса маңызды. Қазақстанда мұндай бағдарлама мобильді консультациялық пункттер, микрогранттық зерттеу байқаулары және құқықтық-психологиялық семинарлар желісін қамти алады. Мазмұны гендерлік көшбасшылық, деректерді талдау, ғылыми коммуникация, стартап әзірлеу модульдерінен тұрып, тәлімгерлік (mentorship) және серіктестік (partnership) тетіктерімен толықтырылады; нәтижесінде қатысушылардың ғылыми белсенділік индексі және кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру деңгейі артады [21].

Осылайша, халықаралық деңгейде сыналған бастамаларды қазақстандық ғылыми және академиялық кеңістікке бейімдеу гендерлік саясатты нақты тәжірибемен толықтыруға мүмкіндік береді. Сәтті бейімдеудің басты алғышарттары – ведомствоаралық және сектордан тыс серіктестік, саяси ерік-жігер, сондай-ақ ұлттық мәдени-контекстуалдық сезімталдық. Мұндай үйлесімді тәсіл ғылымдағы гендерлік теңдікті ілгерілету үшін жүйелі әрі орнықты қадамдар жасауға жағдай туғызады.

Қорытынды. Жүргізілген зерттеу нәтижелері Қазақстанда ғылым саласында әйелдердің мансаптық ілгерілеуіне заңнамалық деңгейде теңдік кепілдіктері қарастырылғанымен, гендерлік стереотиптердің олардың кәсіби траекториясына елеулі кедергі келтіретінін көрсетті. Бұл кедергілер институционалдық және әлеуметтік-мәдени деңгейлерде көрініс тауып, ғылым салаларындағы гендерлік сегрегация, әйелдің «үйдегі рөліне» қатысты дәстүрлі ұстанымдар, сондай-ақ мансап пен отбасын үйлестірудегі жүйелі қиындықтар арқылы нығайып отыр.

Ғылыми кеңістіктегі гендерлік теңсіздікті жоюда халықаралық тәжірибелер – Athena SWAN, Unstereotype Alliance, International Gender Champions секілді бастамалар – құрылымдық стереотиптерді деконструкциялауда және гендерлік теңдікті институционалдандыруда тиімді құрал болып табылады. Мұндай бағдарламаларды Қазақстанның академиялық жүйесіне бейімдеу ғылыми кадрлық саясатты инклюзивті етуге, гендерлік аудит жүргізуге және әйелдердің академиялық көшбасшылыққа қатысу үлесін арттыруға ықпал ете алады.

Сонымен қатар, ғылымдағы гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін институционалдық реформалармен қатар, әлеуметтік-мәдени трансформация қажет. Бұл трансформация тек нормативтік актілерді қабылдаумен шектелмей, қоғамдағы әйелдің ғылыми, көшбасшылық және интеллектуалдық әлеуетін толыққанды мойындауға негізделуі тиіс. Мемлекет, академиялық мекемелер және азаматтық қоғам арасындағы көпдеңгейлі әріптестік мұндай өзгерістердің шешуші факторы болып саналады.

Іс жүзінде бұл келесі қадамдар арқылы іске асырылуы мүмкін:

- Икемді академиялық жұмыс режимін енгізу;
- Мансаптық серіктестік және тәлімгерлік бағдарламаларын дамыту;
- Отбасылық жүктемені бөлісуге бағытталған әлеуметтік қолдау тетіктерін жетілдіру;
- Гендерлік теңдік көрсеткіштерін тұрақты мониторингтеу және жариялау.

Аталған шаралар ғылыми ортада **инклюзивті және әділетті экожүйе** қалыптастыруға ықпал етіп, әйелдердің ғылыми әлеуетін толық жүзеге асыруына мүмкіндік береді.

Осылайша, Қазақстанда ғылымдағы шынайы гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін құқықтық негізді жетілдірумен қатар, мәдени-контекстуалды ерекшеліктерді ескеретін кешенді саясат қажет. Халықаралық тәжірибені бейімдеп енгізу және секторлар арасындағы тиімді өзара іс-қимылды нығайту – еліміздің ғылыми кеңістігінде гендерлік әділеттілікке жол ашатын негізгі стратегиялық факторлар болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. *International Labour Organization. Toolkit for Mainstreaming Gender Equality in Employment Policies* [Электрон. ресурс]. – Женева: ILO, 2020. – Қолжетімді: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/publications>. – Кіру күні: 20.05.2025.

2. *European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Equality Training Pack* [Электрон. ресурс]. – 2021. – Қолжетімді: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training>. – Кіру күні: 18.05.2025.

3. *World Bank. Gender Equality in the Workforce: A Global Perspective* [Электрон. ресурс]. – Washington, DC: World Bank Group, 2022. – Қолжетімді: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication>. – Кіру күні: 25.05.2025.

4. *UN Women. Unstereotype Alliance Playbook: Addressing Harmful Gender Stereotypes* [Электрон. ресурс]. – Нью-Йорк: United Nations, 2023. – Қолжетімді: <https://www.unstereotypealliance.org/en/resources/playbook>. – Кіру күні: 25.05.2025.

5. *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Gender Mainstreaming Framework* [Электрон. ресурс]. – Париж: OECD Publishing, 2021. – Қолжетімді: <https://www.oecd.org/gender/>. – Кіру күні: 15.05.2025.

6. *Eagly A.H., Carli L.L. Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. – Бостон: Harvard Business School Press, 2007. – 320 б.

7. *Williams J.C., Dempsey R. What Works for Women at Work: Four Patterns Working Women Need to Know*. – Нью-Йорк: New York University Press, 2014. – 304 б.

8. *Асанова А.С. Гендерлік стереотиптер және Қазақстандағы әйелдердің қосарланған жүктемесі // Социалды зерттеулер мен аналитика. – 2022. – №2. – Б. 75-83.*

9. *Баймағамбетова Д.Н. Қазақстандағы әйелдердің мансаптық өсуіндегі кедергілер: стереотиптер және шындық // Гендер және қоғам. – 2023. – №1. – Б. 44-56.*

10. *Сүлейменова Г.К. Корпоративті мәдениеттегі гендерлік алалаушылық: Қазақстан контексті // Экономика және құқық вестнигі. – 2024. – №3(58). – Б. 112-120.*

11. *Жампеисова А.М. Кәсіби рөлдерге қатысты гендерлік қабылдауға мәдени нормалардың ықпалы // Қазіргі әлемдегі гуманитарлық ғылымдар. – 2023. – №4. – Б. 34-38.*

12. *Kazykhankyzy L., Khalmatova Z., Temirbekova Z., Seitova M., Çelik H.E. Glass Ceiling Beliefs: Kazakh Women in Higher Education // Education Reform Journal. – 2023. – Vol. 8, No. 2. – P. 45-62.*

13. *Almukhambetova A., Kuzhabekova A. Understanding the Factors Influencing Women's Career Trajectories in STEM Education in Kazakhstan // International Journal of Gender, Science and Technology. – 2023. – Vol. 15, No. 1. – P. 112-130.*

14. *Kurmankulov N., Tsakalerou M., Syzdykbayeva A. Influence of Gender Stereotypes on Professional Trajectories of STEM Students in Kazakhstan // Journal of Engineering Education. – 2023. – Vol. 14, No. 3. – P. 215-228.*

15. *Syzdykbayeva A., Tsakalerou M. Women's Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Persistence in Kazakhstan: A Qualitative Study // Journal of Career Development. – 2023. – Vol. 50, No. 4. – P. 556-570.*

16. Kuzhabekova A., Janenova S., Almukhambetova A. *Higher Education Leadership Agency in Mainstreaming Gender in Kazakhstan // Gender, Work & Organization*. – 2023. – Vol. 30, No. 5. – P. 1452-1468.
17. United Nations Population Fund (UNFPA). *Fashion Expressions: The Stories She Wears – A Collaboration with Prada [Электрон. ресурс]*. – 2021. – Қолжетімді: <https://www.teenvogue.com/story/prada-fashion-expressions-program-uses-fashion-education-to-fight-gender-based-violence>. – Кіру күні: 01.06.2025.
18. Unstereotype Alliance. *About the Alliance [Электрон. ресурс]*. – UN Women, 2024. – Қолжетімді: <https://www.unstereotypealliance.org/en>. – Кіру күні: 28.05.2025.
19. Equality Challenge Unit. *Athena SWAN Charter: Advancing Gender Equality in Academia [Электрон. ресурс]*. – 2023. – Қолжетімді: https://en.wikipedia.org/wiki/Athena_SWAN. – Кіру күні: 01.06.2025.
20. International Gender Champions. *Who We Are [Электрон. ресурс]*. – 2023. – Қолжетімді: https://en.wikipedia.org/wiki/International_Gender_Champions. – Кіру күні: 12.05.2025.
21. ABANTU for Development. *Empowering African Women through Participation [Электрон. ресурс]*. – 2024. – Қолжетімді: https://en.wikipedia.org/wiki/ABANTU_for_Development. – Кіру күні: 12.05.2025.

References:

1. International Labour Organization. *Toolkit for Mainstreaming Gender Equality in Employment Policies [Electronic resource]*. – Geneva: ILO, 2020. – Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/publications> (accessed: 20.05.2025).
2. European Institute for Gender Equality (EIGE). *Gender Equality Training Pack [Electronic resource]*. – 2021. – Available at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training> (accessed: 18.05.2025).
3. World Bank. *Gender Equality in the Workforce: A Global Perspective [Electronic resource]*. – Washington, DC: World Bank Group, 2022. – Available at: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication> (accessed: 25.05.2025).
4. UN Women. *Unstereotype Alliance Playbook: Addressing Harmful Gender Stereotypes [Electronic resource]*. – New York: United Nations, 2023. – Available at: <https://www.unstereotypealliance.org/en/resources/playbook> (accessed: 25.05.2025).
5. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Gender Mainstreaming Framework [Electronic resource]*. – Paris: OECD Publishing, 2021. – Available at: <https://www.oecd.org/gender> (accessed: 15.05.2025).
6. Eagly A.H., Carli L.L. *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. – Boston: Harvard Business School Press, 2007. – 320 p.
7. Williams J.C., Dempsey R. *What Works for Women at Work: Four Patterns Working Women Need to Know*. – New York: New York University Press, 2014. – 304 p.
8. Asanova A.S. *Gender stereotypes and the double burden of women in Kazakhstan // Social Research and Analytics*. – 2022. – No. 2. – P. 75-83.
9. Baimagambetova D.N. *Barriers to women's career advancement in Kazakhstan: Stereotypes and reality // Gender and Society*. – 2023. – No. 1. – P. 44-56.
10. Suleimenova G.K. *Gender discrimination in corporate culture: Kazakhstan context // Bulletin of Economics and Law*. – 2024. – No. 3(58). – P. 112-120.
11. Zhampiyesova A.M. *The influence of cultural norms on gender perceptions of professional roles // Humanities in the Modern World*. – 2023. – No. 4. – P. 34-38.
12. Kazykhankyzy L., Khalmatova Z., Temirbekova Z., Seitova M., Çelik H.E. *Glass ceiling beliefs: Kazakh women in higher education // Education Reform Journal*. – 2023. – Vol. 8, No. 2. – P. 45-62.

13. Almukhambetova A., Kuzhabekova A. *Understanding the factors influencing women's career trajectories in STEM education in Kazakhstan // International Journal of Gender, Science and Technology.* – 2023. – Vol. 15, No. 1. – P. 112-130.

14. Kurmankulov N., Tsakalerou M., Syzdykbayeva A. *Influence of gender stereotypes on professional trajectories of STEM students in Kazakhstan // Journal of Engineering Education.* – 2023. – Vol. 14, No. 3. – P. 215-228.

15. Syzdykbayeva A., Tsakalerou M. *Women's persistence in STEM in Kazakhstan: A qualitative study // Journal of Career Development.* – 2023. – Vol. 50, No. 4. – P. 556-570.

16. Kuzhabekova A., Janenova S., Almukhambetova A. *Higher education leadership agency in mainstreaming gender in Kazakhstan // Gender, Work & Organization.* – 2023. – Vol. 30, No. 5. – P. 1452-1468.

17. United Nations Population Fund (UNFPA). *Fashion Expressions: The Stories She Wears – A collaboration with Prada [Electronic resource].* – 2021. – Available at: <https://www.teenvogue.com/story/prada-fashion-expressions-program-uses-fashion-education-to-fight-gender-based-violence> (accessed: 01.06.2025).

18. Unstereotype Alliance. *About the Alliance [Electronic resource].* – UN Women, 2024. – Available at: <https://www.unstereotypealliance.org/en> (accessed: 28.05.2025).

19. Equality Challenge Unit. *Athena SWAN Charter: Advancing Gender Equality in Academia [Electronic resource].* – 2023. – Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Athena_SWAN (accessed: 01.06.2025).

20. International Gender Champions. *Who We Are [Electronic resource].* – 2023. – Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/International_Gender_Champions (accessed: 12.05.2025).

21. ABANTU for Development. *Empowering African Women through Participation [Electronic resource].* – 2024. – Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/ABANTU_for_Development (accessed: 12.05.2025).