

ОРГАНИЗАТОР  
ORGANIZER

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ  
WITH THE SUPPORT



# СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ

женского  
лидерства  
в энергетике

# THE MODERN FEMALE

leadership  
pattern  
in Energy



20  
19

NUR-SULTAN



ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СПОНСОР  
GENERAL SPONSOR



ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР  
OFFICIAL PARTNER

**ExxonMobil**

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР  
OFFICIAL PARTNER



ПАРТНЕР  
PARTNER

# СОДЕРЖАНИЕ

## I ЧАСТЬ МИРОВЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ О ГЕНДЕРНОМ РАЗНООБРАЗИИ

07	ВВЕДЕНИЕ
10	Данные исследования Международной организации труда «Женщины в бизнесе и менеджменте: экономическое обоснование перемен» (2019 г.)
12	Данные исследования McKinsey «Женщины на рабочих местах 2018»
20	Данные исследования EY «Женщины в бизнесе: мифы и реальность» (2019 г.)
28	Данные исследования PwC «Индекс занятости женщин» (2019 г.)
30	Данные исследования McKinsey «Будущее женщин на работе: переходы в эпоху автоматизации» (2019 г.)
36	Гендерный вопрос в Казахстане
42	Казахстанская наука «Вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках идеи «Мәңгілік ел»
48	Совместное исследование KAZENERGY и ЕБРР «Роль женщин в энергетике РК»

## II ЧАСТЬ IV ФОРУМ ЖЕНСКОГО ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КЛУБА KAZENERGY «СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В ЭНЕРГЕТИКЕ»

54	Программа Форума
60	Пленарная сессия «Современный образ женского лидерства в энергетике»
68	Выступление Д. Сзолоши «Лучшие практики в корпоративном секторе для обеспечения равенства женщин на рабочем месте»
72	Выступление Самрук-Энерго о мероприятиях по поддержке гендерного развития в компании
76	Выступление ЕБРР о реализуемых проектах в Казахстане, направленных на развитие гендерной политики
80	Мастер-класс «Эмоциональный интеллект женщины-лидера»
92	Челлендж в честь 175-летия Абая Кунанбаева
94	Женское лидерство в компаниях-членах Ассоциации KAZENERGY: опыт компании KEGOK

# CONTENTS

## PART I GLOBAL AND NATIONAL GENDER DIVERSITY DATA

07	INTRODUCTION
10	Data from the International Labour Organization's study "Women in Business and Management: The business case for change" (2019)
12	Data from the McKinsey's study "Women in the Workplace 2018"
20	Data from the EY's study "Women in Business: Myths and Reality" (2019 г.)
28	Data from the PwC' study "Women in Work Index 2019"
30	Data from the McKinsey's study "The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation" (2019)
36	Gender issue in Kazakhstan
42	Kazakhstani study "The Issues of Women's Gender Equality and Empowerment within the "Mangilik El" idea"
48	Joint study by KAZENERGY and EBRD "The role of women in the energy sector in Kazakhstan"

## PART II IV FORUM OF KAZENERGY WOMEN ENERGY CLUB "THE MODERN FEMALE LEADERSHIP PATTERN IN ENERGY"

54	Program of the Forum
60	Plenary session "The modern female leadership pattern in Energy"
68	Presentation by D.Szollosi "Best Practices in the Corporate Sector in Ensuring Women's Equality in the Workplace"
72	Samruk-Energy's presentation on measures to support gender development in the company
76	EBRD's presentation on ongoing projects in Kazakhstan aimed at developing gender policy
80	Master class "Emotional Intelligence of a Woman Leader"
92	Challenge to mark the 175th anniversary of the Abay Kunanbayev's birth
94	Women leadership of KAZENERGY Association member companies: KEGOK's experience

# I ЧАСТЬ

## МИРОВЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ О ГЕНДЕРНОМ РАЗНООБРАЗИИ

# PART I

## GLOBAL AND NATIONAL GENDER DIVERSITY DATA

# ВВЕДЕНИЕ

Начало XXI века знаменуется усилиями человечества на улучшение благосостояния и защиту нашей планеты. Государства признают, что мероприятия по наращиванию экономического роста и решению целого ряда вопросов в области образования, здравоохранения, социальной защиты, трудоустройства и так далее должны проводиться параллельно. Такой подход является основой устойчивого развития общества в целом.

Одной из глобальных решений ООН стала приверженность 17-ти Целям в области устойчивого развития, где в каждой из 17-ти целей, женщинам отводится исключительно важная роль и многие задачи непосредственно направлены на признание равенства женщин и способствуют расширению их прав и возможностей.<sup>1</sup>

<sup>1</sup><https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/gender-equality/>

# INTRODUCTION

The beginning of the 21st century is marked by the efforts of mankind to improve welfare and protect our planet. Countries admit that measures to enhance economic growth and address a number of issues in education, healthcare, social protection, employment, etc., should be taken simultaneously. This approach is the basis for overall sustainable development of society.

One of the UN's global decisions is a commitment to the 17 Sustainable Development Goals, where women play an extremely important role in each of the 17 Goals and many tasks are directly aimed at recognizing women's equality and facilitate their empowerment.<sup>1</sup>

Женщины и девочки составляют половину населения планеты, что равнозначно половине потенциала человечества. Обеспечение равных гендерных возможностей сегодня играет ключевую роль в деле обеспечения мира и согласия в обществе и полноценной реализации человеческого потенциала на основе устойчивого развития. Доказано, что вовлечение женщин в жизнь общества обеспечивает экономический рост.

Некоторые задачи гендерного баланса кажутся достигнутыми, так как мы видим примеры женщин, которые смогли добиться успеха, возглавив министерства и крупные предприятия. Но, вместе с тем, мировая статистика гласит – гендерный дисбаланс до конца себя не исчерпал.

“ НЕРАВЕНСТВО МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ ВО ВСЕМ МИРЕ СОСТАВЛЯЕТ **32%** ”

Согласно «Глобальному докладу о гендерном разрыве-2018» Всемирного экономического форума, неравенство между мужчинами и женщинами во всем мире составляет 32%. Области, охватываемые отчетом, включают результаты в отношении здоровья, уровня образования, участия и возможностей в экономической жизни и расширения политических прав.<sup>2</sup>

Women and girls make up half the world's population, which means half of the human potential. Ensuring equal gender opportunities today plays a key role in ensuring peace and harmony in society and full personal fulfilment through sustainable development. It has been proved that involving women in society ensures economic growth.

Some tasks of gender balance seem to have been achieved, as we see examples of women who have succeeded in leading ministries and large enterprises. However, the world's statistics show that the gender imbalance has not run its course.

“ INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN WORLDWIDE IS **32%** ”

According to the World Economic Forum's Global Gender Gap 2018 report, inequality between men and women worldwide is 32%. The areas covered by the report include health and survival, educational attainment, economic participation and opportunity and political empowerment.<sup>2</sup>

Аналитики Всемирного Экономического Форума, наиболее трудными для преодоления гендерного разрыва называют аспекты расширения экономических возможностей, и чтобы достичь равенства в этом вопросе потребуется 202 года.

В ТО ЖЕ ВРЕМЯ ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО НЕРАВЕНСТВА МИРУ ПОТРЕБУЕТСЯ ОКОЛО 107 ЛЕТ.<sup>3</sup>

Все больше компаний из разных отраслей экономики осознают ценность гендерного разнообразия на рабочем месте. Основываясь на своих исследованиях многие консалтинговые компании призывают топ-менеджеров и собственников компаний обратить внимание на существующее положение, и не только активнее привлекать женщин к работе, но и способствовать их росту, стремясь к тому, чтобы количество женщин в топ-менеджменте выросло.

В первой части брошюры для Вашего обзора представлены международные и национальные данные о гендерном разнообразии.

Analysts at the World Economic Forum name the aspects of enhancing economic opportunities as the most difficult ones to bridge the gender gap, and it will take 202 years to achieve equality there.

AT THE SAME TIME, IT WILL TAKE ABOUT 107 YEARS TO OVERCOME POLITICAL INEQUALITY.<sup>3</sup>

More and more companies from different sectors of the economy are realizing the value of gender diversity in the workplace. Based on their research, many consulting companies urge top managers and company owners to pay attention to the current situation, and to not only actively involve women, but also to help them grow, trying to increase the number of women in top management.

The first part of the brochure presents international and national data on gender diversity.

<sup>2</sup><http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/measuring-the-global-gender-gap/>  
<sup>3</sup><https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/news/240117-global-gender-gap-2018>

## ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА «ЖЕНЩИНЫ В БИЗНЕСЕ И МЕНЕДЖМЕНТЕ: ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕМЕН» (2019 Г.)<sup>4</sup>

Доклад «Женщины в бизнесе и менеджменте: экономическое обоснование перемен» был подготовлен Бюро Международной организации труда на основе исследования почти 13 000 предприятий в 70 странах.

“ БОЛЕЕ  
**57%**

ОПРОШЕННЫХ ПОДТВЕРДИЛИ,  
ЧТО ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ  
СПОСОБСТВУЕТ УЛУЧШЕНИЮ  
РЕЗУЛЬТАТОВ В БИЗНЕСЕ.

## DATA FROM THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S STUDY "WOMEN IN BUSINESS AND MANAGEMENT: THE BUSINESS CASE FOR CHANGE" (2019 G.)<sup>4</sup>

The report "Women in Business and Management: The Business Case for Change" was prepared by the Bureau of the International Labour Organization based on a study of nearly 13,000 enterprises in 70 countries.

“ MORE THAN  
**57%**

OF RESPONDENTS CONFIRMED THAT  
GENDER DIVERSITY FACILITATES  
BETTER BUSINESS PERFORMANCE.

Почти три четверти компаний, следивших за соблюдением гендерного разнообразия в своих органах управления, добились повышения прибыли в размере от 5 до 20 процентов.

У БОЛЬШИНСТВА ИЗ НИХ РОСТ ПРИБЫЛИ  
СОСТАВИЛ ОТ 10 ДО 15 ПРОЦЕНТОВ.

По словам почти 57% опрошенных, в условиях гендерного разнообразия проще находить и удерживать способные кадры.

Более 54% отмечают, что оно способствует росту творческого начала, новаторству и гласности. Столько же говорят, что внимание к гендерным вопросам укрепило репутацию их компаний, а почти 37% – что оно помогает им точнее определять настроение клиентов.

Факты говорят также о том, что на национальном уровне рост занятости женщин позитивно сказывается на приросте ВВП. К этому выводу разработчики доклада пришли, проанализировав данные по 186 странам за период с 1991 по 2017 годы.<sup>4</sup>

<sup>4</sup>[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_701767/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701767/lang--en/index.htm)

Nearly three-quarters of companies that monitored gender diversity in their governing bodies achieved a profit increase of 5% to 20%.

MOST OF THEM ACHIEVED PROFIT GROWTH  
OF 10% TO 15%.

According to almost 57% of respondents, gender diversity makes it easier to find and retain talented personnel.

Over 54% of respondents said it boosts creativity, innovation and publicity. The same number of respondents also said that attention to gender issues enhanced the reputation of their companies, and almost 37% admitted that it helps them more accurately identify their clients' mood.

Facts also indicate that the growth of women's employment at the national level has a positive effect on the GDP growth. The report developers came to this conclusion by analyzing data for 186 countries from 1991 to 2017.<sup>4</sup>

## ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ MCKINSEY «ЖЕНЩИНЫ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ 2018»<sup>5</sup>

В исследовании «Женщины на рабочем месте 2018», проведенном McKinsey совместно с LeanIn.Org., рассмотрены проблемы гендерного разнообразия на основе данных 279 компаний, в которых работает более 13 миллионов человек, а также опроса более 64 000 сотрудников и интервью.

Согласно исследованию гендерное разнообразие рассматривается как приоритет бизнеса, начиная с постановки целей и до привлечения лидеров к ответственности за результаты.

ОЧЕНЬ ВАЖНО УСТРАНЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ ПРИ НАЙМЕ НА РАБОТУ И ПРОДВИЖЕНИИ ПО СЛУЖБЕ, ОСОБЕННО НА РАННИХ ЭТАПАХ, КОГДА ЖЕНЩИНЫ ЧАЩЕ ВСЕГО ИГНОРИРУЮТСЯ.

## DATA FROM THE MCKINSEY'S STUDY "WOMEN IN THE WORKPLACE 2018"<sup>5</sup>

The "Women in the Workplace 2018" study by McKinsey and LeanIn.Org. covers gender diversity issues and is based on data from 279 companies employing more than 13 million people, as well as surveys of more than 64,000 employees and interviews.

According to the study, gender diversity is seen as a business priority, from setting goals to holding leaders accountable for results.

ELIMINATION OF GENDER DIFFERENCES IS PARTICULARLY IMPORTANT IN HIRING AND PROMOTION, ESPECIALLY IN THE EARLY STAGES WHEN WOMEN ARE MOST OFTEN IGNORED.

И это означает, что необходимо предпринять шаги для создания уважительной и инклюзивной корпоративной культуры, чтобы все сотрудники чувствовали себя комфортно и придерживались установленной этике инклюзии.

This means that measures are needed to create a respectful and inclusive corporate culture, so that all employees feel comfortable and adhere to the established ethics of inclusion.



Женщины реже нанимаются на работу на руководящие позиции, и гораздо реже их повышают в должности – на каждые **100** мужчин, повышенных до должности менеджера, **79** женщин. Во многом из-за этих гендерных различий мужчины в итоге занимают **62** процента руководящих должностей в корпоративном секторе, а женщины занимают лишь **38** процентов.

Women are less likely to be hired for leadership positions, and much less often they are promoted - **79** women against **100** men promoted to managerial positions. As a result, men take **62%** of corporate leadership positions, while women take only **38%**, largely due to these gender differences.

<sup>5</sup><https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>

Быть «одиночкой» на работе все еще является обычным делом для женщин. Каждая пятая женщина говорит, что она часто является единственной женщиной в кабинете/подразделении/отделе/департаменте.

“ ЖЕНЩИН «ОДИНОЧЕК» В ДВА РАЗА БОЛЬШЕ НА ВЫСШЕМ УРОВНЕ И ТЕХНИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ: ОКОЛО **40%**

Женщинам «одиночкам» намного сложнее работать в эмоциональном плане, чем женщинам, которые работают в разнообразном коллективе.

БОЛЕЕ 80 ПРОЦЕНТОВ ИЗ ТАКИХ ЖЕНЩИН ЯВЛЯЮТСЯ ЖЕРТВАМИ МИКРОАГРЕССИЙ.

Они с большей вероятностью подвергаются непрофессиональным и унижительным замечаниям со стороны коллег-мужчин. В частности, женщины «одиночки» почти в два раза чаще подвергаются харассменту в течение своей карьеры.

Если компании продолжат нанимать и продвигать женщин на руководящие должности в таком же темпе, число женщин на руководящих должностях увеличится всего на один процент-

Being the Only at work is still a common thing for women. Every fifth woman says she is often the only woman in the office / unit / section / department.

“ THERE ARE TWICE AS MANY THE ONLY WOMEN AT THE SENIOR LEVEL AND TECHNICAL POSITIONS, WHICH IS ABOUT **40%**

It is much more difficult emotionally for the Only women to work than for women who work in a diverse team.

MORE THAN 80% OF THESE WOMEN ARE VICTIMS OF MICRO-AGGRESSION.

They are more likely to experience unprofessional and derogatory comments from male colleagues. In particular, the Only women are almost twice as likely to experience harassment during their careers.

If companies continue to hire and promote women to leadership positions at the same pace, the number of women in leadership positions will increase by only one percentage point over the

ный пункт в течение следующих десяти лет. Но если компании начнут нанимать и продвигать женщин и мужчин на руководящие должности с равными долями, то они должны приблизиться к паритету в управлении – 48 процентов женщин против 52 процентов мужчин – за те же десять лет.

В отличие от того, что компании говорят о своей приверженности, только около половины всех сотрудников считают, что их компания рассматривает гендерное разнообразие в качестве приоритета и делает все возможное, чтобы добиться прогресса.

ОКОЛО 20 ПРОЦЕНТОВ СОТРУДНИКОВ ГОВОРЯТ, ЧТО ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ИХ КОМПАНИИ ГЕНДЕРНОМУ РАЗНООБРАЗИЮ ЭТО ЛИШЬ ПУСТЫЕ ОБЕЩАНИЯ.

И лишь немногие компании приводят убедительные аргументы в пользу гендерного разнообразия: в то время как 76 процентов компаний сформулировали экономическое обоснование, только 13 процентов сделали следующий важный шаг для расчета положительного влияния на их бизнес.

Компаниям необходимо предпринять шесть шагов для достижения прогресса в области гендерного разнообразия. Без этих действий успеха в данном направлении не будет:

next ten years. But if companies begin to hire and promote women and men to leadership positions at equal shares, they should come closer to management parity – 48% of women versus 52% of men – over the same ten years.

Contrary to what companies say about their commitment, only about half of all employees think their company considers gender diversity as a priority and tries its best to make progress.

ABOUT 20% OF EMPLOYEES SAY THEIR COMPANY'S COMMITMENT TO GENDER DIVERSITY IS JUST EMPTY PROMISES.

Only a few companies put forward forceful arguments for gender diversity: while 76% of the companies formulated the business case, only 13% took the next important step to estimated the positive impact on their business.

Companies need to take six steps to make progress on gender diversity. They will not make it without taking these actions:



01

ПРАВИЛЬНО СОСТАВИТЬ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ КОМПАНИИ.

SETTING CORRECT DEVELOPMENT GOALS FOR GENDER DIVERSITY IN THE COMPANY.

02

УБЕДИТЬСЯ, ЧТО НАЙМ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ СПРАВЕДЛИВЫ КАК ДЛЯ МУЖЧИН, ТАК И ДЛЯ ЖЕНЩИН.

ENSURING THAT HIRING AND PROMOTION ARE FAIR FOR BOTH MEN AND WOMEN.

03

СДЕЛАТЬ СОСТАВ ВЫСШИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И МЕНЕДЖЕРОВ ЯРКИМ ПРИМЕРОМ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ.

MAKING TOP EXECUTIVES AND MANAGERS A PRIME EXAMPLE OF GENDER DIVERSITY.

04

ВОСПИТЫВАТЬ ИНКЛЮЗИВНУЮ И УВАЖИТЕЛЬНУЮ КУЛЬТУРУ В КОМПАНИИ.

FOSTERING AN INCLUSIVE AND RESPECTFUL CULTURE IN THE COMPANY.

05

СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ ЧИСЛА ЖЕНЩИН «ОДИНОЧЕК» В КОЛЛЕКТИВЕ.

CREATING CONDITIONS TO REDUCE THE NUMBER OF THE ONLY WOMEN IN THE TEAM.

06

ПРЕДЛОЖИТЬ СОТРУДНИКАМ ГИБКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА, ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ БАЛАНСА СЕМЬИ И РАБОТЫ.

OFFERING EMPLOYEES FLEXIBLE WORKING CONDITIONS TO ACHIEVE A FAMILY AND WORK BALANCE.

Считается, что гендерный баланс как в высшем руководящем звене, так и в составе рабочей силы очевиден при процентном соотношении **40 на 60** в любую сторону.

It is believed that the gender balance in senior management, as well as in the workforce in general, is evident with a percentage ratio of **40 to 60** in either direction.

СОГЛАСНО ДОКЛАДУ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ НАЧИНАЕТ РАСТИ ПРИ НАЛИЧИИ 30 ПРОЦЕНТОВ ЖЕНЩИН НА ВЫСШИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ.

ACCORDING TO THE REPORT, THE POSITIVE IMPACT OF GENDER DIVERSITY BEGINS TO INCREASE WITH 30% OF WOMEN IN SENIOR MANAGEMENT AND LEADERSHIP POSITIONS.

Однако почти на **60** процентах предприятий это условие не соблюдается, а значит, и воспользоваться преимуществами гендерного разнообразия им трудно. Кроме того, почти в половине обследованных компаний женщины составляют менее трети кандидатов на начальные управленческие должности, а это значит, что на конвейер, обеспечивающий пополнение высшего звена, могут не попасть ценные кадры.

However, this condition is not met at almost **60%** of companies, which means that it is difficult for them to take advantage of gender diversity. In addition, in almost half of the surveyed companies, women make up less than a third of candidates for initial managerial positions, which means that valuable personnel may not get into the senior management pool.

Почти на трех четвертях обследованных предприятий принимаются меры для обеспечения равных возможностей, многообразия и интеграции, однако, по мнению авторов доклада, для того, чтобы женщины играли более заметную роль и могли выдвигаться на стратегические участки бизнеса, требуются более конкретные шаги.

Almost three-quarters of the surveyed companies are taking measures to ensure equal opportunities, diversity and integration, however, according to the authors of the report, more specific steps are needed to ensure that women play a more noticeable role and are able to advance to strategic business sectors.

В докладе выявлен ряд важных факторов, препятствующих продвижению женщин на руко-

The report identified several important factors hampering the promotion of women to leadership positions. The corporate culture, based on the principle of willingness to work always and everywhere, especially affects the women's status, taking into account their household and

водящие должности. Корпоративная культура, построенная по принципу готовности работать всегда и везде, особенно сильно сказывается на положении женщин, учитывая их домашние и семейные обязанности. Существующие меры, призванные обеспечивать учет интересов всех работников и баланс между служебной и личной жизнью (как мужчинам, так и женщинам), – такие как, гибкий рабочий график и предоставление родительских отпусков – нуждаются в совершенствовании.

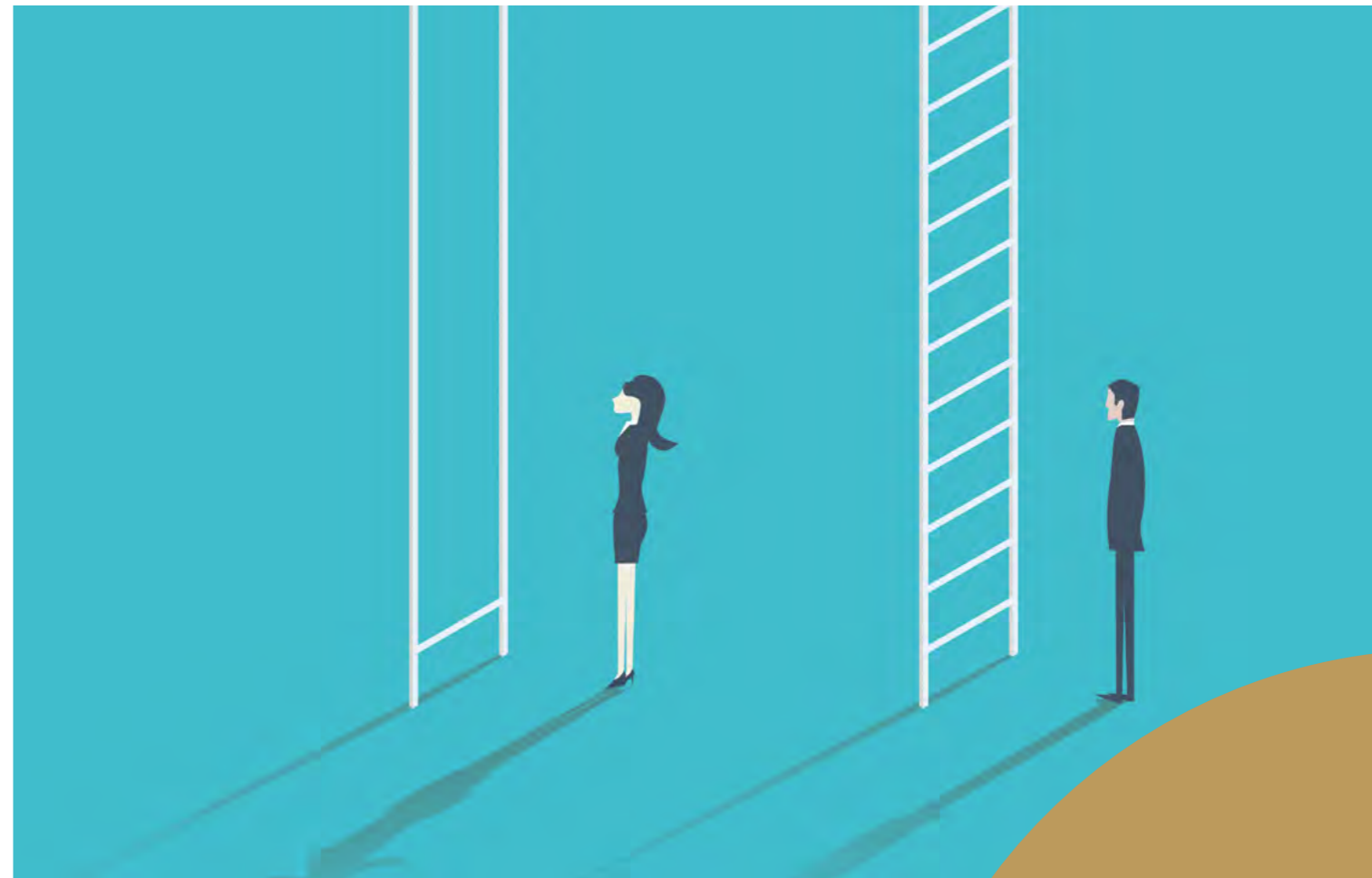
ДРУГОЙ ФАКТОР – ТАК НАЗЫВАЕМАЯ «ПРОТЕЧКА» («LEAKY PIPELINE»), КАК НАЗЫВАЮТ СОКРАЩЕНИЕ ДОЛИ ЖЕНЩИН ПО МЕРЕ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ.

Под «стеклянным потолком» (“glass ceiling”) подразумевается повышенное присутствие женщин на управленческих должностях в таких областях, как кадровая, финансовая, административная работа: эти направления принято считать нужными, но в стратегическом плане важнее производственные технические должности, и у тех, кто занят на вышеперечисленных должностях, меньше шансов выдвинуться в высшее управленческое звено или попасть в правление компании. Меньше чем в трети обследованных компаний в составе правлений доля женщин достигает минимально необходимого уровня в

family duties. The existing measures aimed at ensuring consideration of the interests of all employees and a balance between work and personal life (for both men and women), such as flexible working hours and parental leave, need improvement.

ANOTHER FACTOR IS THE SO-CALLED “LEAKY PIPELINE”, WHICH IS THE REDUCTION IN THE PROPORTION OF WOMEN AS THEY MOVE UP THE CAREER LADDER.

“Glass ceiling” means the increased presence of women in managerial positions in such areas as personnel, financial, and administrative work, and these areas are considered to be necessary. However, in strategic terms, production technical positions are more important, and those who take the above positions are less likely to be promoted to senior management or make it to the company’s management board. The number of women in the management board reaches the minimum necessary level of one third in less than a third of the surveyed companies. Approximately in every eighth company the board consists of men only. Over 78% of the companies that provided data for the report have a man as general director, and women tend to have such positions in small businesses.



одну треть. А примерно в каждой восьмой правление состоит исключительно из мужчин. Более чем у 78 процентов компаний, предоставивших данные составителям доклада, должность генерального директора занимает мужчина, а если это женщина, то речь, как правило, идет о малом предприятии.

## ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ EY «ЖЕНЩИНЫ В БИЗНЕСЕ: МИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ» (2019 Г.)<sup>6</sup>

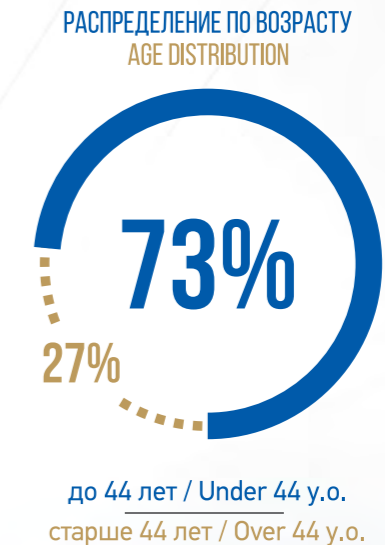
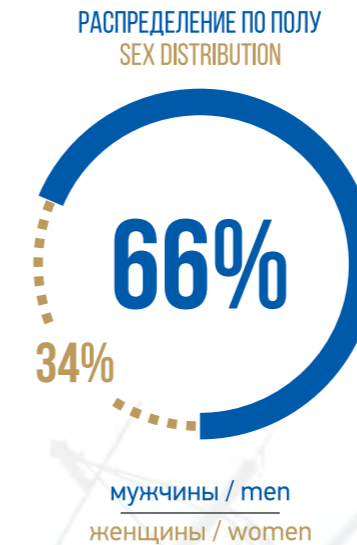
## DATA FROM THE EY'S STUDY "WOMEN IN BUSINESS: MYTHS AND REALITY" (2019 Г.)<sup>6</sup>

В августе 2019 года EY провела исследование с целью подтвердить или опровергнуть ряд мифов и гендерных стереотипов, существующих в обществе на сегодняшний день. Исследование проводилось в формате опроса, в котором участвовали 1882 респондента, половина которых – жители Москвы, а половина – других городов России, треть – мужчины, а две трети – женщины.

В ходе исследования разработчики постарались выяснить какова доля женщин среди высших руководителей и оценить потенциал роста в этом направлении, рассмотреть качества, которые предпочитают видеть в руководителях подчиненные и отношение к успешной работающей женщине в целом.

In August 2019, EY conducted a study to confirm or refute several myths and gender stereotypes that exist in society today. The study was conducted in the form of a survey of 1,882 respondents, half of whom are residents of Moscow, and the other one is from other Russian cities, one third are men and two thirds are women.

During the study, the developers tried to find out the proportion of women among senior managers and assess the growth potential in this direction, and to consider the qualities that subordinates prefer to see in managers and the overall attitude to a successful working woman.



### БОЛЬШИНСТВО НАЧАЛЬНИКОВ – МУЖЧИНЫ

Сохраняется традиционная парадигма, в которой начальником, как правило, выступает мужчина. Подавляющее большинство респондентов в настоящий момент работают под управлением мужчин.

33%  
11%

подчиняются  
женщинам и

управляют собственным бизнесом  
либо являются руководителями  
высшего звена и не подотчетны  
кому-либо

### THE MAJORITY OF BOSSES ARE MEN

There is still a traditional paradigm where the boss is usually a man. Most of the respondents are currently working under the leadership of men.

33%  
11%

are subordinate  
to women and

run their own business or are  
senior managers and are  
not subordinate to anybody

<sup>6</sup>[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eww-2019-stud/\\$FILE/ey-eww-2019-study.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eww-2019-stud/$FILE/ey-eww-2019-study.pdf)

Половина респондентов хотела бы видеть в роли руководителя мужчину, причем мужчины и женщины выразили такое намерение в равных долях: традиционное представление о том, что начальник должен быть мужского пола, пока сохраняется.

При этом под началом мужчины хотели бы работать **49%** опрошенных женщин, и только **7%** женщин – под управлением женщины. Только **7%** всех опрошенных хотели бы работать под руководством женщины, из них опять же половина – мужчины, половина – женщины. Это идет вразрез с мнением о том, что именно мужчины категорически не хотят работать в подчинении у женщин.

Half of the respondents would like to see a man as the leader, moreover, equal number of men and women expressed this wish – the traditional idea that a man should be the boss still exists.

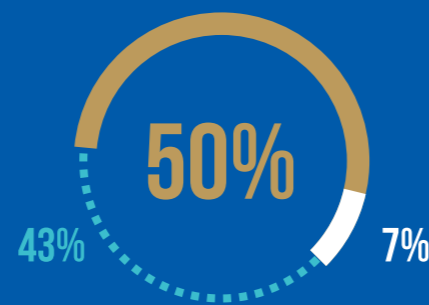
At the same time, **49%** of the surveyed women would like to work under the leadership of a man, and only **7%** of women would like to be led by a woman. Only **7%** of all respondents would like to work under the leadership of a woman, of which, again, half are men and half are women. This is contrary to the opinion that it is men who strongly oppose to work under women.

### КТО ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ В РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ? WHO ARE PREFERRED IN THE ROLE OF A LEADER?

мужчина / man

женщина / woman

не имеет значения / does not matter



Довольно популярным оказался ответ «пол руководителя не имеет значения»: с этим согласились **43%** респондентов. Таким образом при наличии трех вариантов ответа, один из которых («не имеет значения») предполагает возможность работы как с мужчиной-руководителем, так и с женщиной-руководителем, непопуляр-

The answer “the gender of the leader does not matter” turned out to be quite popular – **43%** of respondents agreed with this. Thus, in the survey with three possible answers, one of which (“does not matter”) suggests the possibility of working with both the male or female leader, the option of working only with a woman is un-

ным оказывается именно вариант, подразумевающий работу исключительно с женщиной. Это подтверждает, что в обществе до сих пор сохраняется некая предвзятость к образу женщины-руководителя.<sup>6</sup>

Подчиненные хотят видеть в руководителях примерно одни и те же качества, независимо от пола руководителя.

ЭТО ПОДТВЕРЖДАЕТ МНЕНИЕ О ТОМ, ЧТО ЕСЛИ ЖЕНЩИНА ЗАНИМАЕТ РУКОВОДЯЩУЮ ПОЗИЦИЮ, ТО ОНА ДОЛЖНА ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ, ПРИСУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЯМ-МУЖЧИНАМ, КАК И ПРОЯВЛЯТЬ АНАЛОГИЧНЫЕ КАЧЕСТВА.

Умения сопереживать подчиненные ждут как от руководителей-женщин, так и от руководителей-мужчин, однако именно женщины (**71%**) рассчитывают на эмпатию руководителей-женщин в большей степени, чем на эмпатию со стороны руководителей-мужчин.

Значимость элегантности и обаяния руководителя меняется в зависимости от пола опрошенного: **63%** мужчин отметили, что для них имеет значение элегантность руководителя-женщины, в то время как элегантность руководителя-мужчины оказалась значимой для **60%** женщин. Для руководителя одного пола с респондентом эти качества не имеют особого значения.<sup>6</sup>

popular. This confirms that the society still has a certain bias towards the image of a woman leader.<sup>6</sup>

Subordinates want to see almost the same qualities in managers, regardless of their gender.

THIS CONFIRMS THE OPINION THAT IF A WOMAN TAKES A LEADERSHIP POSITION, SHE MUST ADHERE TO THE BEHAVIOR PATTERNS TYPICAL OF MALE LEADERS, AS WELL AS SHOW SIMILAR QUALITIES.

Subordinates expect the ability to empathize both from female and male leaders, however, it is women (**71%**) who expect empathy from female leaders to a greater extent than from male leaders.

The importance of the leader's elegance and charm varies depending on the respondent's gender – **63%** of men said elegance of the female leader is important for them, while elegance of the male leader was important for **60%** of women. These qualities are not of particular importance for the leader of the same sex with the respondent.<sup>6</sup>

<sup>6</sup>[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eww-2019-stud/\\$FILE/ey-eww-2019-study.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eww-2019-stud/$FILE/ey-eww-2019-study.pdf)

## КАКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ?/ WHICH QUALITIES OF THE LEADER ARE DECISIVE ONES?

ЕСЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ – ЖЕНЩИНА /  
IF THE BOSS IS A WOMAN

98%

компетентность (знание дела) и деловитость /  
Competence (expertise) and business-like manner

90%

работоспособность /  
Capacity to work

65%

сострадание, сопереживание /  
Compassion, empathy

98%

умение общаться с людьми /  
Interpersonal skills

55%

элегантность, обаяние /  
Elegance, charm

ЕСЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ – МУЖЧИНА /  
IF THE BOSS IS A MAN

99%

95%

61%

98%

53%

Существует мнение, что женщины не так часто занимают руководящие должности во многом потому, что сами не хотят быть руководителями. Результаты опроса это опровергают: **86%** респондентов считают, что женщины достаточно амбициозны и как раз готовы занимать управленческие позиции.

There is an opinion that women are less likely to take leadership positions, largely because they do not want to be leaders themselves. The survey shows the contrary – **86%** of respondents believe that women are quite ambitious and ready to take managerial positions.

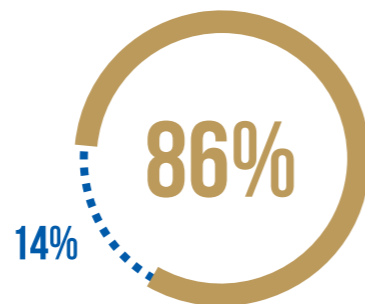


Однако среди опрошенных старше 65 лет почти треть считает, что женщины действительно не хотят руководить. Это объясняется традиционными взглядами представителей старшего поколения.<sup>6</sup>

However, almost a third of respondents over 65 years old believe that women really do not want to lead. This is due to the traditional views of the older generation.<sup>6</sup>

ЖЕНЩИНЫ САМИ НЕ ХОТЯТ БЫТЬ РУКОВОДИТЕЛЯМИ?  
WOMEN DO NOT WANT TO BE LEADERS

нет / no  
да / yes



МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ  
ВОСПРИНИМАЮТ ДРУГ ДРУГА  
ПО-РАЗНОМУ

MEN AND WOMEN  
PERCEIVE EACH OTHER  
DIFFERENTLY



“ ЕСЛИ ХОЧЕШЬ, ЧТОБЫ ЧТО-ТО  
БЫЛО СКАЗАНО, ПОПРОСИ ОБ ЭТОМ  
МУЖЧИНУ; ЕСЛИ ХОЧЕШЬ, ЧТОБЫ  
ЧТО-ТО БЫЛО СДЕЛАНО – ПОПРОСИ  
ОБ ЭТОМ ЖЕНЩИНУ».

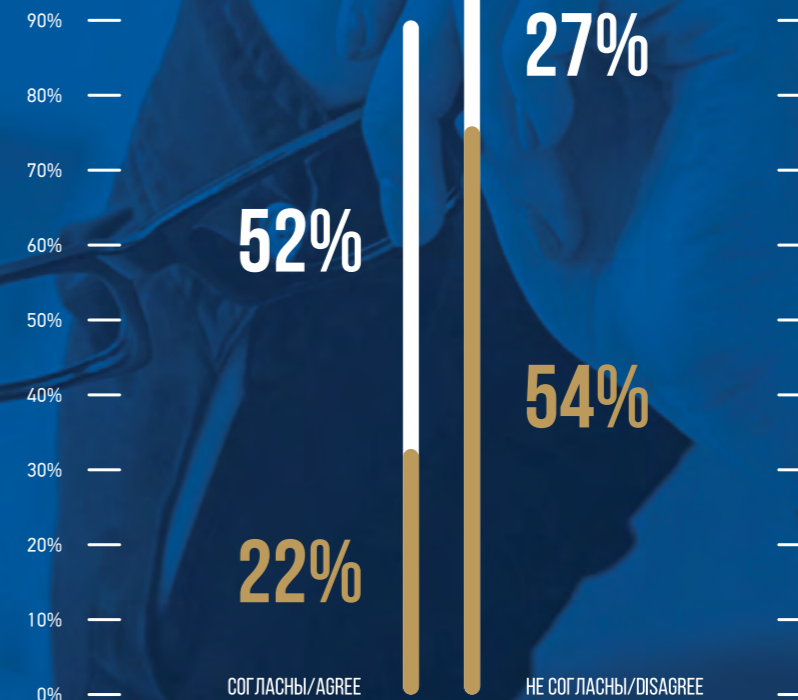
Маргарет Тетчер,  
премьер-министр Великобритании с 1979 по 1990 г.

“ IF YOU WANT SOMETHING SAID,  
ASK A MAN; IF YOU WANT  
SOMETHING DONE, ASK A WOMAN.”

Margaret Thatcher,  
UK Prime Minister, 1979-1990

ОТНОШЕНИЕ К ВЫСКАЗЫВАНИЮ?  
ATTITUDE TO THE QUOTE

Женщины / Women  
Мужчины / Men



Здесь мнения мужчин и женщин оказались прямо противоположными. Мужчины не согласились, что на поступки способны только женщины. В то время как почти такая же доля женщин настаивает именно на этом. Это отражает разницу в восприятии представителей своего и противоположного пола в работе и жизни.

Men and women have contrary opinions on this issue. Men disagreed that only women can take actions, while almost the same share of women agree. This shows a difference in the perception of representatives of their own and the opposite sex in work and life.

## ДААННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ PWC «ИНДЕКС ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН» (2019 Г.)<sup>7</sup>

Согласно исследованию PwC женщины в Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) по-прежнему сталкиваются с неравенством на рабочем месте. Разрыв в оплате труда сохраняется, и женщины по-прежнему недопредставлены в руководстве корпораций.

Очевидно, что еще предстоит пройти долгий путь, прежде чем женщины смогут достичь равенства на рабочем месте по признаку пола. Индекс занятости женщин показывает, что прогресс продолжается в 33 странах ОЭСР, все же он идет медленными темпами. По итогам исследования улучшение положения женщин на рабочих местах во всех странах ОЭСР может повысить ВВП ОЭСР на \$ 6 трлн, при закрытии гендерного разрыва в оплате труда ВВП может быть увеличен на 2 триллиона долларов США.

## DATA FROM THE PWC' STUDY "WOMEN IN WORK INDEX 2019"<sup>7</sup>

According to a PwC study, women in the Organization for Economic Co-operation and Development (hereinafter – OECD) are still facing inequality in the workplace. The pay gap remains, and women are still underrepresented in companies' leadership.

There is obviously still a long way to go until women can achieve gender equality in the workplace. The Women's Employment Index shows that progress continues in 33 OECD countries, yet it is proceeding at a slow pace. According to the study results, improving the status of women in jobs in all OECD countries can increase the OECD's GDP by \$6 trillion, while bridging the gender pay gap can help increase the GDP by \$2 trillion.

ИСЛАНДИЯ И ШВЕЦИЯ ПРОДОЛЖАЮТ  
ЗАНИМАТЬ ПЕРВЫЕ ДВА МЕСТА ПОЗИЦИИ  
ПО ИНДЕКСУ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН, В ТО  
ВРЕМЯ КАК НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ ДВИЖЕТСЯ  
ВВЕРХ НА ОДНО МЕСТО, ЧТОБЫ ВОЙТИ В  
ПЕРВУЮ ТРОЙКУ.

ICELAND AND SWEDEN CONTINUE  
TO HOLD THE FIRST TWO PLACES IN THE  
WOMEN'S EMPLOYMENT INDEX, WHILE NEW  
ZEALAND IS MOVING UP ONE SPOT TO ENTER  
THE TOP THREE.

Великобритания сделала небольшие успехи, двигаясь вверх с 14-й на 13-ю позицию в 2019 году, но прогресс сдерживается сохраняющимся гендерным разрывом в оплате труда, что потребует согласованной государственной политики и мер по решению проблем.

В рамках исследования также обнаружены значительные различия в региональных показателях индекса. Более быстро растущие регионы как Лондон, как правило, имеют самые большие улучшения в своих показателях индекса.

Шотландия, Северная Ирландия и Уэльс превзошли большинство английских регионов, вероятно, из-за более высокой доли занятости населения в этих регионах, и как правило, меньшего разрыва в оплате труда и более высокой представленности женщин на руководящих должностях.

Эти тенденции свидетельствуют о том, что лежащие в основе структурные факторы экономической деятельности каждого региона смогут повлиять на экономические возможности женщин.

The UK has made some progress, moving up from 14th to 13th position this year, but progress is constrained by the persisting gender pay gap, which will require coordinated government policies and measures to solve problems.

The study also found significant differences in the index's regional measures. Faster-growing regions like London tend to have the biggest improvements in their index measures.

Scotland, Northern Ireland and Wales left behind most of the English regions, probably due to the higher share of the employed population in these regions, and, as a rule, a smaller pay gap and higher representation of women in leadership positions.

These trends indicate that the underlying structural factors of each region's economic activity will be able to influence the economic opportunities of women.

<sup>7</sup><https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>

## ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ MCKINSEY «БУДУЩЕЕ ЖЕНЩИН НА РАБОТЕ: ПЕРЕХОДЫ В ЭПОХУ АВТОМАТИЗАЦИИ» (2019 Г.)<sup>8</sup>

Исследование ученых **McKinsey Global Institute (MGI)**, говорит о том, что в ближайшие 10 лет автоматизированные системы заменят примерно равное количество работников женского и мужского пола. Однако, в результате этой замены женщинам придется приложить намного больше усилий, чем мужчинам, чтобы ухватиться за новые возможности, ведь гендерные предрасположения через 10 лет не исчезнут.

Учеными были изучены показатели **10 стран: 6** с развитой экономикой и **4** с быстро развивающейся.

ОКАЗАЛОСЬ, ЧТО АВТОМАТИЗАЦИЯ, КАК В СВОЕ ВРЕМЯ ПЕРЕХОД ОТ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА К ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ПРИВЕДЕТ К ТОМУ, ЧТО РАБОЧИЕ МЕСТА, ЗАНИМАЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМИ, БУДУТ СОКРАЩЕНЫ К 2030 ГОДУ НА 20%.

## DATA FROM THE MCKINSEY'S STUDY "THE FUTURE OF WOMEN AT WORK: TRANSITIONS IN THE AGE OF AUTOMATION" (2019)<sup>8</sup>

A study by **McKinsey Global Institute (MGI)** says that automated systems will replace an approximately equal number of female and male workers in the next 10 years. However, as a result of this replacement, women will have to make much more efforts than men to seize on new opportunities, because gender bias will not disappear in 10 years.

Scientists studied the indicators of **10 countries**, including **6** developed economies and **4** fast-growing ones.

IT TURNED OUT THAT AUTOMATION, LIKE THE TRANSITION FROM AGRICULTURE TO INDUSTRY BACK AT THE TIME, WILL LEAD TO A SITUATION WHERE THE JOBS TAKEN BY WOMEN WILL BE CUT BY 20% BY 2030.

<sup>8</sup><https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>



То же коснется **21%** мужчин. В то же время, автоматизация сократит рабочие места в одних сферах, но создаст в других.

Согласно данным Всемирного экономического форума, в будущем наиболее активно компании продолжат внедрять следующие технологии: аналитику больших данных – Big Data (**85%** компаний), мобильные и веб-приложения (**75%**), интернет вещей (**75%**), машинное обучение (**73%**) и облачные технологии (**72%**). Это повлечет за собой дальнейшие изменения на рынке труда и в образе жизни людей.

The same will happen to **21%** of men. At the same time, automation will reduce jobs in some areas, but create in others.

According to the World Economic Forum, in the future, companies will most actively implement the following technologies: Big Data (**85%** of companies), mobile and web applications (**75%**), Internet of things (**75%**), machine learning (**73%**) and cloud technologies (**72%**). This will entail further changes in the labor market and in people's lifestyle.



## БУДУЩЕЕ ПРОФЕССИЙ

Исследование показывает, что в целом масштабы потери рабочих мест и доходов могут быть одинаковы для мужчин и женщин.

УЧЕНЫЕ СЧИТАЮТ, ЧТО К 2030 ГОДУ  
ЗАНЯТЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА ЖЕНЩИН БУДЕТ  
НА 20% БОЛЬШЕ, А МУЖЧИН – НА 19%.

Сегодня сферы профессиональной деятельности поделены гендерными «линиями раздела»: например, многие женщины не решаются пробовать себя в технических специальностях, а многие мужчины не выбирают гуманитарные из-за гендерных стереотипов.

Ученые проанализировали прогнозы роста экономики, доходов населения, длительности жизни, вероятность применения новых технологий в разных сферах. Оказалось, что **52%** рабочих мест женщин, которые попадут под сокращение «из-за роботов», придется на сферу услуг и офисную работу, а вот **40%** мужских вакансий заполнят машины на производстве и в ремеслах.

Тем не менее, есть возможности профессионального роста для всех. Например, медицина — быстро развивающаяся сфера, которая может обеспечить работой 1/4 сокращенных работниц. Что касается мужчин, то для **25%** из них найдутся рабочие места в странах с развивающимися экономиками, где автоматизация будет внедрять-

## THE FUTURE OF PROFESSIONS

The study shows that the general extent of loss of jobs and income may be the same for men and women.

SCIENTISTS BELIEVE THERE WILL BE  
20% MORE WOMEN AND 19% MORE MEN  
EMPLOYED BY 2030.

Fields of expertise are divided today by gender “dividing lines”. For example, many women hesitate to dip their toes into technical professions, and many men give up on humanitarian ones due to gender stereotypes.

Scientists analyzed forecasts of economic growth, incomes of the population, life expectancy and likelihood of using new technologies in various fields. It turned out that **52%** of women’s jobs that will be cut “because of robots” will be in the service sector and office work, while **40%** of men’s vacancies will be filled by machines in production and in crafts.

Nevertheless, there are professional growth opportunities for everyone. For example, medicine is a fast-growing area that can provide work for 1/4 of the redundant female workers. As for men, **25%** of them will find jobs in countries with developing economies, where automation will be introduced much more slowly. And yet, women will most likely have more difficulties

ся намного медленнее. И все же, скорее всего, женщинам придется сложнее, чем мужчинам, ведь уже сейчас многие сферы, связанные с технологиями, быстро заполняются мужчинами, а гендерные стереотипы все еще сильны. Что может помочь женщинам (и мужчинам) устоять в грядущую эру автоматизации рабочих мест?

## ОБРАЗОВАНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

На сегодняшний день, в 5 из 6 развитых странах количество женщин с дипломом колледжа или университета больше, чем мужчин, но в каких же сферах у них дипломы? Например, в Великобритании только **37%** первокурсниц изучают научные дисциплины, среди парней – **48%**. В развивающихся странах много женщин заняты в сельском хозяйстве, например, в Индии этим трудом занимаются **60%** трудоустроенных женщин – у них или совсем нет образования, или оно начальное, а навыки очень узкоспециализированные, им будет очень тяжело трудоустроиться, когда на поля вместо них придут машины. В двух из трех развивающихся экономиках, которые изучали исследователи, прогнозируется значительное повышение спроса на работников с полным школьным образованием.

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТЕПЕНИ АВТОМАТИЗАЦИИ,  
ОТ 7% ДО 24% РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН  
(ОТ 40 ДО 160 МИЛЛИОНОВ ЖЕНЩИН ВО ВСЕМ  
МИРЕ) МОГУТ НУЖДАТЬСЯ В СМЕНЕ ПРОФЕССИИ.  
СРЕДИ МУЖЧИН ТАКИХ БУДЕТ 8-28%.

than men, because even now many areas related to technology are being rapidly filled up with men, and gender stereotypes are still strong. What can help women (and men) stand in the coming era of job automation?

## EDUCATION AND QUALIFICATIONS

The number of women with a college or university diploma is greater than the number of men in 5 out of 6 developed countries today, but the question is what areas they major in. For example, only **37%** of first-year female students in the UK study scientific disciplines, while the share of male students is **48%**. In developing countries, many women are engaged in agriculture. For example, **60%** of women in India are employed in this sector – they either do not have education at all, or it is primary, and their skills are very field-specific. It will be very difficult for them to find a job when machines come to fields to replace them. A significant increase is expected in demand for workers with completed school education in two of the three developing economies studied by researchers.

DEPENDING ON THE DEGREE OF AUTOMATION, 7%  
TO 24% OF WORKING WOMEN  
(FROM 40 TO 160 MILLION WOMEN WORLDWIDE)  
MAY NEED TO CHANGE THEIR PROFESSION. AS  
FOR MEN, THE SAME WILL BE TRUE FOR 8-28%  
OF THEM.

В странах с развитой экономикой женщины чаще, чем мужчины, работают на низкооплачиваемых профессиях.

В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ СПРОС НА ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ БУДЕТ РАСТИ, А СПРОС НА НИЗКО- И СРЕДНЕКВАЛИФИЦИРОВАННУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ СОКРАТИТСЯ.

Под ударом в первую очередь окажутся мужчины-рабочие среднего звена.

В странах с развитой экономикой спрос на рабочую силу в существующих профессиях будет увеличиваться на сотрудников с высшим образованием или с ученой степенью. Кроме того, появятся рабочие места в профессиях, которые еще не существуют.<sup>8</sup>

## МОБИЛЬНОСТЬ

Женщинам может быть сложнее менять профессию или место работы, чем мужчинам, они часто менее мобильны из-за семейных обязанностей, это также ограничивает время на переподготовку и возможность ездить в командировки. Технологии могут дать им более гибкие графики работы: работа из дома, электронная коммерция. Компаниям нужно работать над расширением опций. В 2018 году только **23%** работников предоставили возможность работать удаленно или по гибкому графику.

In developed countries, women are more likely to have low-paying jobs than men.

IN THE COMING YEARS, THE DEMAND FOR HIGHLY PAID WORKERS WILL INCREASE, WHILE THE DEMAND FOR LOW AND SEMI-SKILLED WORKERS WILL DECREASE.

Mid-level male workers will be the first to take a hit.

The labor demand in existing jobs in developed countries will increase for employees with higher education or an academic degree. In addition, professions will appear in fields that do not yet exist.<sup>8</sup>

## MOBILITY

It may be more difficult for women to change their profession or workplace than for men, as they tend to be less mobile due to family duties, which also limits the time for retraining and the ability to make business trips. Technology can offer them more flexible working hours – working from home, e-commerce. Companies need to work on expanding options. In 2018, only **23%** of employees were provided with the opportunity to work remotely or flexible hours.



У ЖЕНЩИН ТАКЖЕ ЧАСТО МЕНЬШИЙ КРУГ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНТАКТОВ, ЧЕМ У МУЖЧИН, ЭТО ТАКЖЕ ВЛИЯЕТ НА ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА.

WOMEN ALSO TEND TO HAVE FEWER PROFESSIONAL CONTACTS THAN MEN, AND THIS ALSO AFFECTS JOB OPPORTUNITIES.

Все это, в виду грядущей автоматизации вызывает беспокойство за работниц. Возьмем два сектора, в которых ожидается увеличение рабочих мест: IT и сестринское дело. В США в 1980-х и 1990-х годах количество женщин в IT возросло до **40%**, в наши дни – это всего **25%**, виной тому – гендерные стереотипы и нехватка женщин-менторов. В среднем в медперсонале в 1970 году мужчин в США работало **3%**, в 2000 – **11%**, к 2018 – только **12%**. Как мы видим, если не решать проблему с гендерными стереотипами, то с трудоустройством у многих будут большие проблемы.<sup>8</sup>

In view of the forthcoming automation, all this causes concern for female workers. Take the two sectors where job growth is expected, IT and nursing care. In the USA in the 1980s and 1990s, the number of women in IT increased to **40%**, but today it is only **25%**. The reason for this is gender stereotypes and a lack of female mentors. On average, **3%** of men worked in medical staff in the USA in 1970, **11%** in 2000, and only **12%** by 2018. As we see, if we do not solve the gender stereotype problem, many will have big employment problems.<sup>8</sup>

<sup>8</sup><https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>

## ГЕНДЕРНЫЙ ВОПРОС В КАЗАХСТАНЕ

Одними из приоритетных направлений развития Казахстана являются укрепление семейного института, расширение возможностей женщин и их поддержка, развитие демографической политики.

3 марта 1995 года в стране был создан Совет по проблемам семьи, женщин и демографической политике. В 1998 году данный Совет был преобразован в Национальную комиссию по делам семьи и женщин при Президенте Республики Казахстан. В 2006 году в соответствии с Указом Президента была утверждена Национальная комиссия по делам семьи и гендерной политике, которая приобрела статус консультативно-совещательного органа при Президенте Республики Казахстан.

Согласно Указу Президента в 2008 году комиссия стала именоваться как Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК.

В 1997 году Совет утвердил концепцию государственной политики по улучшению положения женщин в Республике Казахстан (1 февраля 2006 года концепция утратила силу).

## GENDER ISSUE IN KAZAKHSTAN

Strengthening the family institution, empowerment of women and their support, and development of demographic policy are the priority development areas for Kazakhstan.

The Council on Family, Women and Demographic Policy was established in the country on March 3, 1995. It was further transformed into the National Commission for Family and Women Affairs under the President of the Republic of Kazakhstan in 1998. In accordance with the Decree of the President, the National Commission for Family Affairs and Gender Policy was approved in 2006, with the status of an advisory body under the President of the Republic of Kazakhstan.

According to the Decree of the President in 2008, the commission became known as the National Commission for Women and Family Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan.

The Council approved the state policy concept of women advancement in the Republic of Kazakhstan in 1997 (the concept ceased to be in force on February 1, 2006).

В 1999 году был принят Национальный план об улучшении положения женщин в Республике Казахстан.

УКАЗОМ ГЛАВЫ ГОСУДАРСТВА  
В 2002 ГОДУ БЫЛО СОЗДАНО  
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПО ПРАВАМ  
ЧЕЛОВЕКА, В КОТОРОМ НАЧАЛИ РАБОТУ  
СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ.

Для развития деятельности по улучшению положения женщин 29 июня 1998 года Казахстан присоединился к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и 30 декабря 1999 года к Конвенциям о политических правах женщины и гражданстве замужней женщины.

Одним из инструментов реализации гендерной политики в стране стала Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы, которая была нацелена на создание условий для реализации равных прав и возможностей мужчин и женщин, провозглашенных Конституцией Республики Казахстан и международными актами, к которым присоединился Казахстан, а также их равное участие во всех сферах жизнедеятельности общества.

В целях реализации вышеуказанной Стратегии, в 2009 году был принят Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».<sup>9</sup>

<sup>9</sup><https://www.zakon.kz/4933688-gendernoe-ravenstvo-v-kazahstane.html>

The National Plan for Advancement of Women in the Republic of Kazakhstan was adopted in 1999.

A REPRESENTATIVE OFFICE FOR HUMAN  
RIGHTS WITH GENDER SPECIALISTS WAS  
ESTABLISHED BY THE DECREE OF THE HEAD  
OF STATE IN 2002.

Kazakhstan joined the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women on June 29, 1998, and the Conventions on the Political Rights of Women and the Citizenship of a Married Woman on December 30, 1999, to develop women advancement activities.

One of the tools for implementing gender policy in the country was the Strategy for Gender Equality in the Republic of Kazakhstan for 2006-2016, which was aimed at creating conditions for the exercise of equal rights and opportunities for men and women, proclaimed by the Constitution of the Republic of Kazakhstan and international acts to which Kazakhstan acceded, as well as their equal participation in all spheres of society.

The Law "On State Guarantees of Equal Rights and Equal Opportunities for Men and Women" was adopted in 2009 to implement the above said Strategy.<sup>9</sup>

В данном Законе были даны определения таким понятиям как «гендер», «гендерное неравенство», «дискриминация по признаку пола», «равные права», «равные возможности», а также изложены основные задачи государственной политики и гарантии государства по обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин, компетенции Правительства, центральных и местных исполнительных органов власти в данной сфере, участие работодателей в обеспечении равных прав и равных возможностей в сфере трудовых отношений и т.д.

После окончания срока действия Стратегии в стране была утверждена Концепция семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года (далее – Концепция). Концепция включила в себя не только основные принципы и подходы в формировании семейной и гендерной политики, цели, задачи, период и стратегию реализации, но и статистические данные, анализ текущей ситуации и актуальные вопросы, которые требуют решения.<sup>10</sup>

Данные о гендерном равенстве в стране представлены в глобальном докладе Всемирного экономического форума о гендерном разрыве 2018 года. В докладе оценивается прогресс страны в области гендерного равенства на основе четырёх показателей: уровень образования, уровень доступа к медицине, уровень экономического участия и прогресс в расширении политических прав и возможностей.<sup>11</sup>

В период с 2013 по 2018 (см. диаграмму ниже) женщины в Казахстане достигли гендерного

This Law defined such concepts as “gender”, “gender inequality”, “gender discrimination”, “equal rights”, “equal opportunities”, as well as set out the key state policy objectives and state guarantees to ensure equal rights and opportunities for men and women, the competence of the Government and central and local executive authorities in this area, the participation of employers in ensuring equal rights and equal opportunities in labor relations, etc.

After the Strategy expired, the Concept of Family and Gender Policy of the Republic of Kazakhstan until 2030 was approved (hereinafter - the Concept). The concept included not only the key principles and approaches in the formation of family and gender policies, the goals and objectives, the implementation period and strategy, but also the statistical data, analysis of the current situation and current issues that need to be addressed.<sup>10</sup>

Data on gender equality in the country are presented in the World Economic Forum’s Global Gender Gap Report 2018. The report assesses the country’s progress towards gender parity on the basis of four indicators, such as Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival, and Political Empowerment.<sup>11</sup>

Between 2013 and 2018 (see chart below), women in Kazakhstan reached gender parity

паритета в отношении уровня образования (оцениваемого с точки зрения уровня грамотности и охвата образованием). Также по показателю «уровень доступа к медицине» (с точки зрения ожидаемой продолжительности здоровой жизни) женщины в Казахстане находятся на одном уровне с мужчинами.

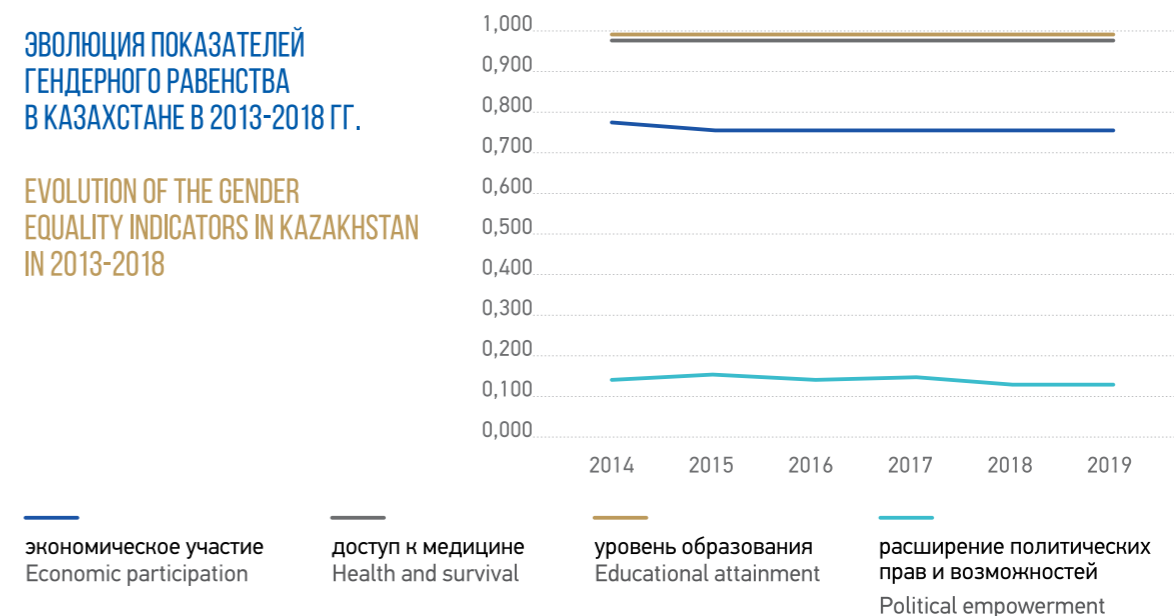
Заметный разрыв проявляется в показателе «экономическое участие» – 0,74 (показатель полного паритета равен 1). А показатель «расширение политических прав и возможностей» свидетельствует о разрыве с общим показателем 0,13 с учётом доли женщин в политике.<sup>12</sup>

in terms of educational attainment (measured in terms of literacy and enrolment ratio). Women in Kazakhstan are also on a par with men in “Health and Survival” (in terms of expected life expectancy).

A noticeable gap of 0.74 is seen in “Economic Participation and Opportunity” (full parity indicator is 1). “Political Empowerment” indicates a gap with the general indicator of 0.13, taking into account the share of women in politics.<sup>12</sup>

### ЭВОЛЮЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ В 2013-2018 ГГ.

### EVOLUTION OF THE GENDER EQUALITY INDICATORS IN KAZAKHSTAN IN 2013-2018



<sup>12</sup>[https://forbes.kz//process/expertise/kogda\\_borba\\_zh\\_gendernoe\\_ravenstvo\\_v\\_kazahstane\\_stanet\\_bessmyslennoy/](https://forbes.kz//process/expertise/kogda_borba_zh_gendernoe_ravenstvo_v_kazahstane_stanet_bessmyslennoy/)

<sup>10</sup><https://www.zakon.kz/4836884-konceptsiya-semejnoj-i-gendernoj.html>

<sup>11</sup><https://kapital.kz/gosudarstvo/76539/po-urovnyu-gendernogo-ravenstva-kazahstan-poteryal-28-pozitsiy.html>



Значения каждого из этих показателей были практически неизменными в период 2013-2018, несмотря на множество законов, стратегий и планов, введённых для поощрения гендерного равенства. Помимо уровня образования, который достиг полного паритета в 2018, остальные три показателя свидетельствуют о небольшом снижении в 2018 году по сравнению с 2013.

С точки зрения оплаты труда, в Казахстане наблюдается значительный разрыв в оплате труда (отношение средней заработной платы женщин и мужчин, выраженное в процентах).

СРЕДНИЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА  
МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ  
ВАРЬИРУЕТСЯ ОТ 29% В ФИНАНСОВО-  
БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ ДО 45% В  
СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.

Средний показатель по стране составляет **33%**, что выше, чем в США и Великобритании, где разрыв составляет около **28%** и **18%** соответственно.<sup>13</sup>

The values of each of these indicators remained almost the same in 2013-2018, despite the many laws, strategies, and plans introduced to promote gender equality. In addition to the educational attainment, which reached full parity in 2018, the other three indicators indicate a slight decrease in 2018 as compared to 2013.

As for remuneration in Kazakhstan, there is a significant gap in wages (the ratio of the average wage of women and men, expressed as a percentage).

THE AVERAGE PAY GAP BETWEEN MEN  
AND WOMEN VARIES FROM 29%  
IN THE FINANCIAL AND BANKING SECTOR  
TO 45% IN AGRICULTURE.

The national average is **33%**, which is higher than in the USA and the UK, where the gap is about **28%** and **18%**, respectively.<sup>13</sup>

<sup>13</sup>Всемирный экономический форум, отчёты о глобальном гендерном разрыве 2018; House of Commons. Gender Pay Gap Report 2018

## КАЗАХСТАНСКАЯ НАУКА «ВОПРОСЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН В РАМКАХ ИДЕИ «МӘҢГІЛІК ЕЛ»

### KAZAKHSTANI STUDY “THE ISSUES OF WOMEN’S GENDER EQUALITY AND EMPOWERMENT WITHIN THE “MANGILIK EL” IDEA”

Данная научная работа находится на стадии исследования и разработки. Мы благодарим руководителя проекта Темирбекову Жанар Амангельдыевну, кандидата экономических наук, ректора Евразийского технического университета за предоставленную информацию по данному проекту.

This work is at the stage of research and development. We would like to thank the project manager Zhanar Amangeldievna Temirbekova, Candidate of Economic Sciences, Rector of the Eurasian Technical University, for providing information on this project.

*Темирбекова Ж.А.*  
ректор Евразийского технического университета

*Zh.A. Temirbekova*  
Rector of the Eurasian Technical University

Темирбекова Ж.А. является лауреатом премии Фонда Первого Президента Республики Казахстан - Лидера Нации, молодым ученым за лучшие исследования и достижения в области науки и техники (2012 г.), обладателем гранта МОН РК «Лучший преподаватель вуза» (2013 г.), автором более 40 научных работ, имеет ряд публикаций в мировых изданиях, в том числе в изданиях с импакт-фактором по базе данных Thomson Reuters, а также 2-х монографий, одна из которых опубликована в Нью-Йорке в 2012 г. и имеет библиографическую запись в Каталоге Библиотеки Конгресса США.

Является руководителем научного проекта на тему «Вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках идеи «Мәңгілік ел», как проекта социального государства Казахстана», выполняемого по грантовому финансированию КН МОН РК на 2018-2020 гг.

Член International leadership Association ILA (США) и рефери (рецензент) в международных научных журналах «African Journal of Business and Management» и «Gaziantep University Journal of Social Sciences», имеет индекс Хирша: 4 (h-index: 4) и индекс десятичного цитирования: 2 (i10:2).

Основной целью научного проекта «Вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках идеи «Мәңгілік ел», как проекта социального государства Казахстана» является определение роли женщин в общественной, экономической, политической и культурной сферах Казахстана, рассмотрение

TZh.A. Temirbekova is a prize winner of the Foundation of the First President of the Republic of Kazakhstan - the Leader of the Nation, as a young scientist for the best research and achievements in science and technology (2012), holder of the MES RK grant «The Best University Teacher» (2013), author of over 40 research papers and a number of internationally published works, including publications with impact factor based on the Thomson Reuters database, as well as 2 monographs, one of which was published in New York in 2012 and has a bibliographic record in the Library of Congress Catalog.

She is the academic adviser of a project on «The Issues of Women’s Gender Equality and Empowerment within the “Mangilik El” idea, as a project of the welfare state of Kazakhstan”, implemented with grant financing of the Science Committee of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan for 2018-2020.

She is a member of the International leadership Association, ILA (USA) and a reviewer in the international academic journals African Journal of Business and Management and Gaziantep University Journal of Social Sciences, has a Hirsch index of 4 (h-index: 4) and decimal citation index of 2 (i10: 2).

The main goal of the research «The Issues of Women’s Gender Equality and Empowerment within the “Mangilik El” idea, as a project of the welfare state of Kazakhstan” is to identify the role of women in the social, economic, political and cultural spheres of Kazakhstan and to con-

путей улучшения их жизни. Научная новизна исследования обеспечивается тем, что впервые в отечественной науке был начат научный проект, проведенный в гендерном направлении с использованием междисциплинарного подхода, содействующий диалогу и взаимодействию между экспертами и активистами по продвижению гендерного равенства и достижению целей по расширению прав и возможностей женщин.

ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ПРОЕКТА МЫ  
РАЗДЕЛИЛИ ВСЕ ЗАДАЧИ НА  
3 ГРУППЫ, КОТОРЫЕ БЫЛИ НАПРАВЛЕННЫ  
НА ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНОГО  
НЕРАВЕНСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ,  
ПОЛИТИЧЕСКОЙ, ОБЩЕСТВЕННОЙ И  
КУЛЬТУРНОЙ СФЕРАХ ЖИЗНИ СТРАНЫ.

В соответствии с поставленной целью предусматривалось решение следующих основных задач:

**Задачи исследования экономической сферы:** определить роль казахстанских женщин-предпринимателей в общественной жизни и их вклад в построение социально-ориентированного государства; анализ бедности в Казахстане с гендерной точки зрения; анализ наличия или отсутствия в Казахстане бюджета с гендерной ответственностью.

**Задачи исследования политической сферы:** состояние гендерной политики и проблем

sider ways to improve their lives. The academic novelty of the research is that it is the first scientific project on gender issues in the national science, based on an interdisciplinary approach, facilitating dialogue and interaction between gender equality experts and activists to achieve the women's empowerment goals.

TO ACHIEVE THE GOALS OF THE PROJECT,  
WE DIVIDED ALL THE OBJECTIVES INTO  
3 GROUPS, WHICH WERE AIMED AT STUDYING  
GENDER INEQUALITY IN THE ECONOMIC,  
POLITICAL, SOCIAL AND CULTURAL SPHERES  
OF THE COUNTRY.

To achieve the goals of the project, we divided all the objectives into 3 groups, which were aimed at studying gender inequality in the economic, political, social and cultural spheres of the country. The goal required to solve the following key objectives:

**The objectives of the economic sphere research:** Identify the role of Kazakhstani businesswomen in public life and their contribution to building a welfare state; analyze the poverty level in Kazakhstan from a gender perspective; analyze the presence or absence of a budget with gender responsibility in Kazakhstan.

**The objectives of the political sphere research:** Study the situation in gender policy and

социальной жизни в Казахстане; анализ движений по защите прав женщин в Казахстане; особенности участия казахстанских женщин в политике.

**Задачи исследования общественно-культурной сферы:** репрезентация женщины в современном казахском кино и в казахстанских средствах массовой информации; формирование политики распространения информации, основанной на гендерном равенстве в казахстанских медиа.

problems of social life in Kazakhstan; analyze women's rights movements in Kazakhstan; peculiarities of Kazakhstani women's participation in politics.

**The objectives of the social and cultural sphere research:** Study the representation of women in Kazakhstan's modern film industry and in the Kazakhstani media; formation of an information dissemination policy based on gender equality in the Kazakhstani media.



## ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕРВОГО И ВТОРОГО ЭТАПОВ (2018-2019 Г.) НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ:

01

рассмотрены основные традиционные и альтернативные гендерные модели социальной политики, предоставлена типология режимов государства, в рамках которой раскрыт термин: "государство, дружественное к женщинам";

*the main traditional and alternative gender models of social policy were considered, a typology of state regimes was provided, which determined the term "women-friendly state";*

02

проведен обзор основных гендерно-чувствительных индикаторов в русле программ ООН, USAID, Мирового банка, Европейской комиссии и структурирована методология исследования с акцентом на гендерные индексы и показатели в области социальной политики;

*the key gender-sensitive indicators in line with the programs of the United Nations, USAID, the World Bank and the European Commission were reviewed, and the research methodology was structured with a focus on gender indices and indicators in the field of social policy;*

03

изучены гендерные особенности социального самочувствия в Казахстане;

*gender characteristics of social well-being in Kazakhstan were studied;*

04

проведен анализ общественного и экспертного мнения по вопросам распределения гендерных ролей и гендерной политики в стране;

*public and expert opinion on the distribution of gender roles and gender policy in the country was analyzed;*

05

составлена хронология развития женских движений в независимом Казахстане, которая показала, что динамичный процесс продвижения ценностей гендерного равенства и феминизма в казахстанском обществе, актуализации проблем защиты прав женщин сопровождался поэтапным институциональным развитием;

*a chronology of the development of women's movements in independent Kazakhstan was compiled, showing that the dynamic process of promoting the values of gender equality and feminism in Kazakhstan's society and actualizing the protection of women's rights was accompanied by phased institutional development;*

06

раскрыта роль казахстанских женщин-предпринимателей в общественной жизни;

*the role of Kazakhstani business women in public life was identified;*

07

рассмотрены основные причины и гендерные аспекты бедности среди занятого населения и выявлены такие особенности, как профессиональная сегрегация и различные формы дискриминации, гендерное неравенство на рынке труда, различия в доходах мужчин и женщин, феминизация бедности, ограниченный доступ к финансовым ресурсам, которые заставляют обращать более пристальное внимание на политику доходов и заработную плату;

*the main causes and gender aspects of poverty among the employed population were examined, and features such as occupational segregation and various forms of discrimination, gender inequality in the labor market, differences in incomes of men and women, feminization of poverty and limited access to financial resources, were identified, which make us to look more closely at income policies and wages;*

08

проведен анализ репрезентации женщины в современном казахском кино и средствах массовой информации.

*the representation of women in Kazakhstan's modern film industry and the media was analyzed.*



## СОВМЕСТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ KAZENERGY И ЕБРР «РОЛЬ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИКЕ КАЗАХСТАНА» (ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ИТОГИ)

## JOINT STUDY BY KAZENERGY AND EBRD "THE ROLE OF WOMEN IN THE ENERGY SECTOR IN KAZAKH- STAN" (INTERIM RESULTS)

В течение 2019 года Ассоциация KAZENERGY совместно с ЕБРР проводит исследование «Роль женщин в энергетике Республики Казахстан», которое разрабатывается консалтинговой компанией Ergon Associates (Лондон, Великобритания), специализирующейся на изучении тенденций занятости женщин в энергетическом секторе.

Данная работа станет первым гендерным исследованием в энергетике, которое имеет следующие цели:

- создать базу статистических данных о положении женщин в энергетическом секторе (в том числе, на управленческих, технических и оперативных должностях) и политике компаний;

During 2019, KAZENERGY Association, together with the EBRD, is conducting a study "The Role of Women in the Energy Sector of the Republic of Kazakhstan", developed by the consulting company Ergon Associates (London, UK), which specializes in studying women's employment trends in the energy sector.

This work will be the first gender study in the energy sector, which has the following objectives:

- create a statistical database on the status of women in the energy sector (including managerial, technical and operational positions) and company policies;
- identify the economic benefits and advantages associated with increased attention

- обозначить экономические выгоды и преимущества, связанные с повышением внимания к вопросам гендерного равенства и равных возможностей для энергетических компаний Казахстана;
- повысить осведомленность о конкретных барьерах и проблемах, с которыми сталкиваются женщины в энергетическом секторе страны;
- показать лучшую международную практику по развитию гендерного разнообразия на рабочих местах.

Итоговые результаты исследования будут представлены в начале 2020 года.

to the issues of gender equality and equal opportunities for energy companies in Kazakhstan;

- raise awareness of the specific barriers and challenges women face in the country's energy sector;
- present international best practices in promoting gender diversity in the workplace.

The final results of the study will be presented in early 2020.

### ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС НАБЛЮДАЕТСЯ СРЕДИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, НО НЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ THERE IS GENDER BALANCE IN BUSINESS & ADMINISTRATIVE ROLES, BUT NOT IN TECHNICAL ROLES

Административно-управленческий персонал\*  
Business and administration roles\*



\* включая высшее руководство  
excluding senior management

Технический и производственный персонал\*  
Technical and operational roles\*



Опрос по данным за 2018 год  
Based on survey data for the year 2018

НА ПРОИЗВОДСТВЕ ЖЕНЩИНЫ НЕДОСТАТОЧНО ПРЕДСТАВЛЕНЫ СРЕДИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ СПЕЦИАЛИСТАМИ

IN TECHNICAL ROLES, WOMEN ARE ESPECIALLY UNDER-REPRESENTED AMONG NON-SPECIALIST SKILLED WORKERS



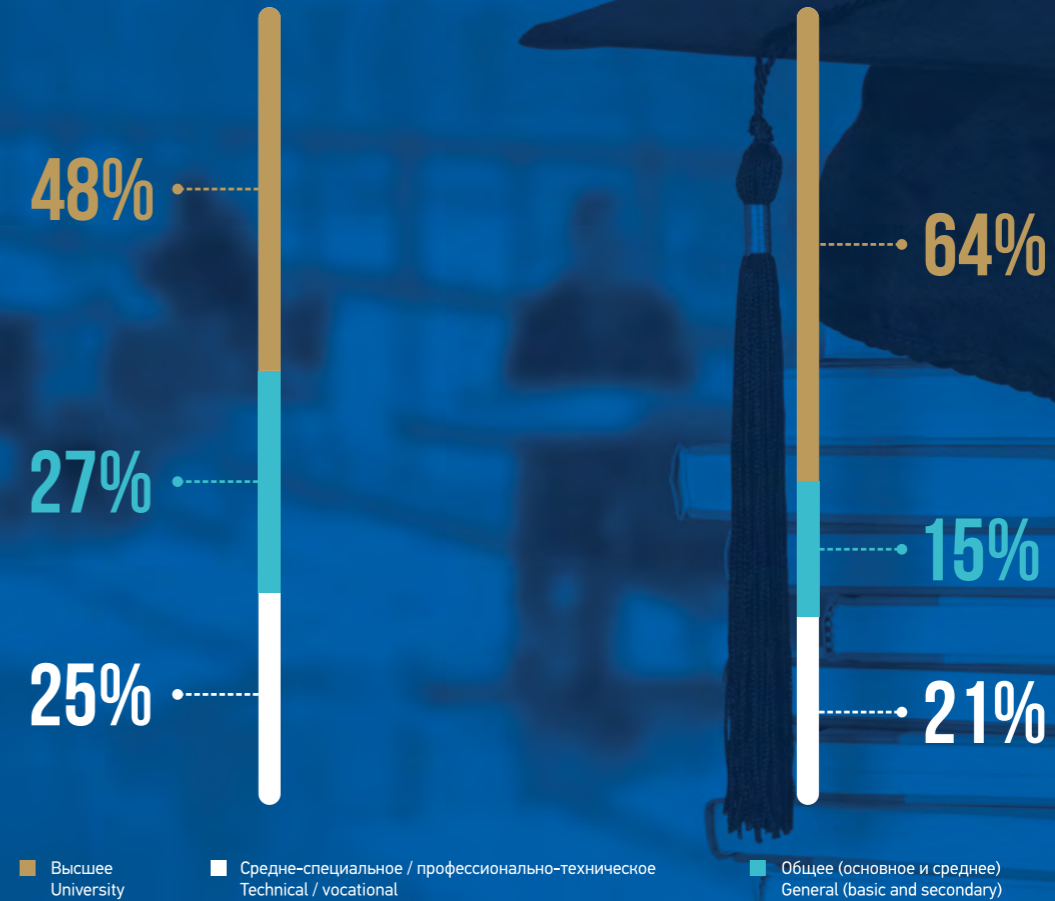
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ КОМПАНИИ УПУСКАЮТ ТАЛАНТ ЖЕНЩИН В ВЫСШЕМ РУКОВОДСТВЕ ...  
ENERGY COMPANIES ARE MISSING OUT ON FEMALE TALENT IN THEIR SENIOR LEADERSHIP TEAMS ...



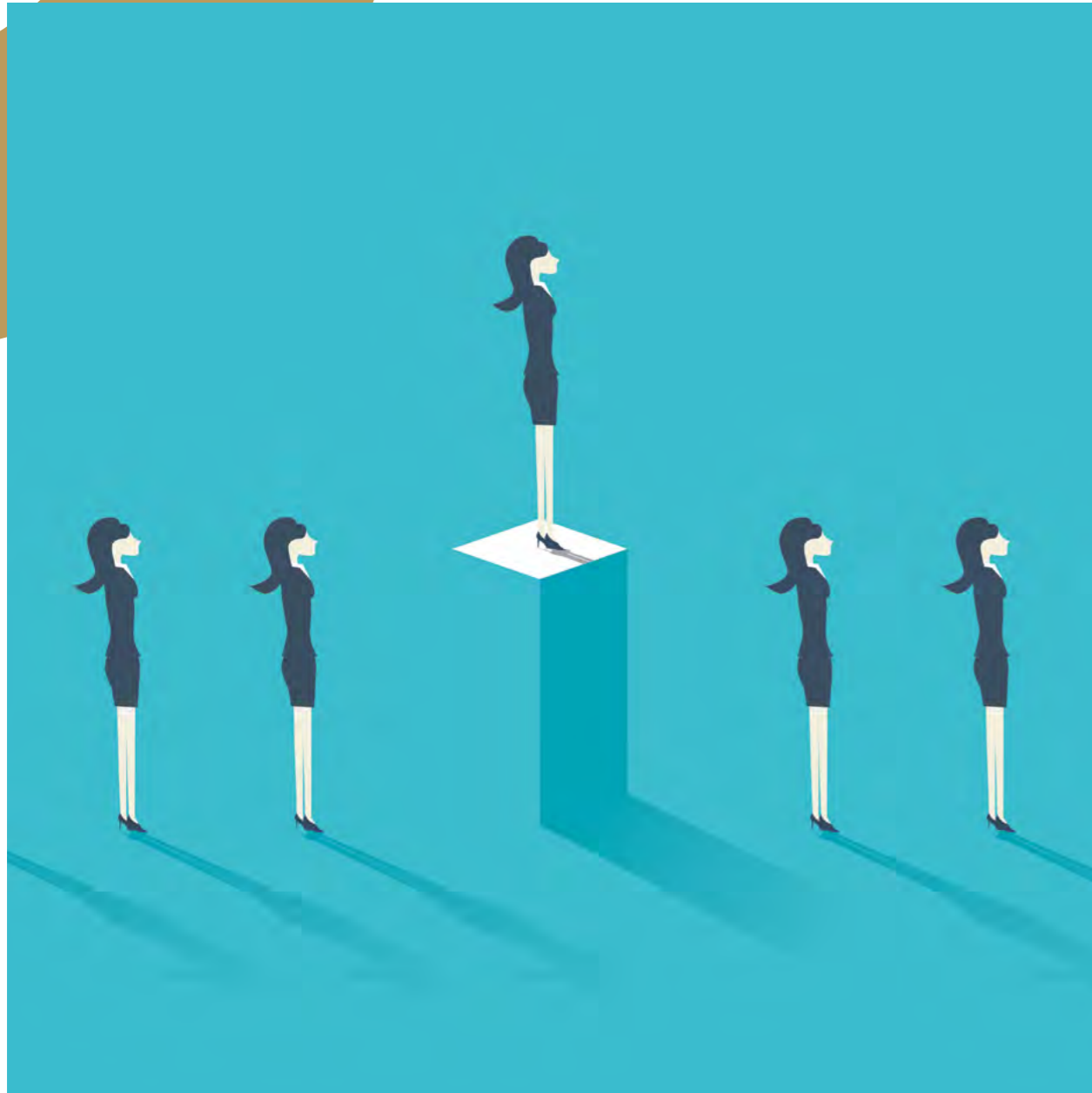
... НЕСМОТРЯ НА ТО, ЧТО ЖЕНЩИНЫ ИМЕЮТ БОЛЕЕ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ  
... DESPITE WOMEN HAVING A HIGHER OVERALL LEVEL OF EDUCATION

Структура всей мужской рабочей силы по уровню образования  
Total male workforce by level of education

Структура всей женской рабочей силы по уровню образования  
Total female workforce by level of education



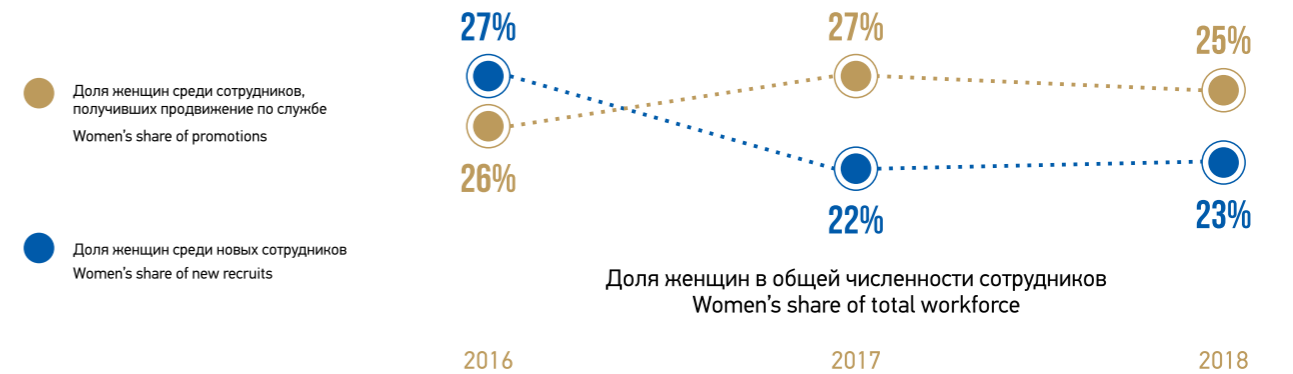
\* Опрос по данным за 2018 год  
Based on survey data for the year 2018



ПОКАЗАТЕЛИ НАЙМА ЖЕНЩИН И ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ СТАТИЧНЫ ...  
RECRUITMENT AND PROMOTION RATES FOR WOMEN ARE STATIC ...

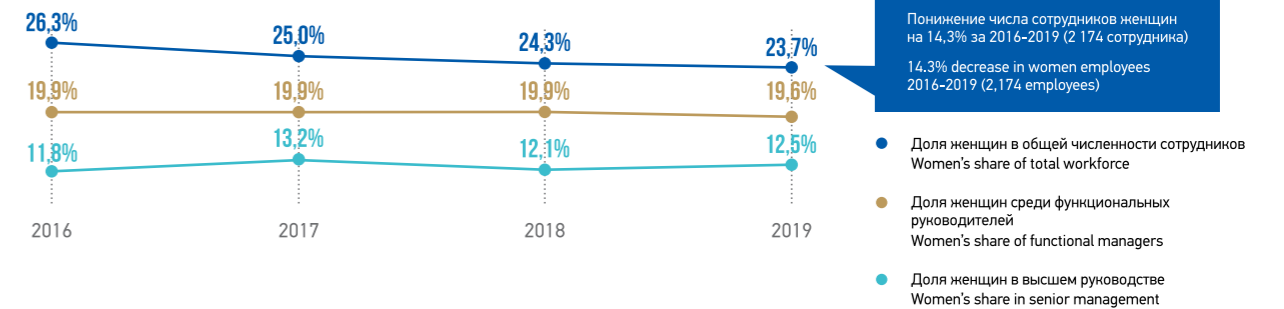
Доля женщин среди новых сотрудников и сотрудников, получивших продвижение по службе, в сравнении с долей женщин в общей численности рабочей силы (2016–2018)

Female share of new recruits and promotions compared to female share of total workforce (2016–2018)



... ЭТО ОЗНАЧАЕТ, ЧТО ЕСТЬ РИСК Понижения УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН СО ВРЕМЕНЕМ  
... WHICH MEANS THERE IS A RISK OF WOMEN'S EMPLOYMENT RATE DECREASE OVER TIME

Доля женщин в общей численности сотрудников и высшего руководства (2016–2019)  
Women's share of total workforce and management positions (2016–2019)



II ЧАСТЬ  
«IV ФОРУМ ЖЕНСКОГО  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КЛУБА  
KAZENERGY «СОВРЕМЕННЫЙ  
ОБРАЗ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА  
В ЭНЕРГЕТИКЕ»

PART II  
IV FORUM OF KAZENERGY  
WOMEN ENERGY CLUB “THE  
MODERN FEMALE LEADER-  
SHIP PATTERN IN ENERGY”

В рамках KAZAKHSTAN ENERGY WEEK 25 сентября 2019 года в Конгресс-центр EXPO г. Нур-Султан состоялся IV Форум Женского энергетического клуба KAZENERGY «Современный образ женского лидерства в энергетике» (далее – Форум).

В работе Форума были рассмотрены вопросы экономического потенциала женщин и их роль в развитии отрасли, профессионального успеха и лидерства, передовые практики и опыт нефтегазовых и энергетических компаний, способствующих расширению прав и возможностей женщин в индустрии.

The IV Forum of KAZENERGY Women Energy Club “The modern female leadership pattern in Energy” (hereinafter – the Forum) was held on September 25, 2019, at the EXPO Congress Center in Nur Sultan, as part of the KAZAKHSTAN ENERGY WEEK.

The Forum addressed the issues of women’s economic potential and their role in the sector’s development, professional success and leadership, best practices and experience of oil and gas and energy companies that help empower women in the industry.

Время	Мероприятие	Содержание
10.00-11.30	Мастер-класс от ЕУ «Эмоциональный интеллект женщины-лидера»	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, <i>Телерадиоведущая, журналист</i> <b>Коуч:</b> Наталья Копыленко, <i>Руководитель, Академия бизнеса ЕУ в Центральной Азии, Украине, Грузии и Азербайджане</i>
11.30-12.30	Лучшие практики в корпоративном секторе для обеспечения равенства женщин на рабочем месте	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, <i>Телерадиоведущая, журналист</i> <b>Спикер:</b> Дэвид Сзолоши, <i>Международный эксперт в области Gender inequality, PwC, Швейцария</i>
12.30-13.00	Обед	
14.00-15.00	Выступление о реализуемых проектах ЕБРР в РК, направленных на развитие гендерной политики Выступление о мероприятиях по поддержке гендерного развития в компании Самурк-Энерго Презентация промежуточных итогов совместного исследования KAZENERGY, ЕБРР и Ergon «Роль женщин в энергетике РК»	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, <i>Телерадиоведущая, журналист</i>  Анна Бёрнермарк, <i>Заместитель директора по доступу к услугам и учету гендерной проблематики, группа по гендерной проблематике и экономической интеграции, ЕБРР</i>  Антонина Шеноева, <i>Управляющий директор по трансформации бизнеса, АО «Самрук-Энерго»</i>  Кирстен Ньюит, <i>Заместитель директора, Ergon Associates, Великобритания</i>
15.00-17.00	Пленарная сессия «Современный образ женского лидерства в энергетике»	<b>Приветственные слова:</b>  <b>Ляззат Жанылыскызы,</b> <i>Депутат Сената Парламента, Республика Казахстан, Заместитель Председателя Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан</i>  <b>Асет Магауов,</b> <i>Вице-министр энергетики, Республика Казахстан</i>

Время	Мероприятие	Содержание
		<b>Болат Акчулаков,</b> <i>Генеральный директор, Ассоциация «KAZENERGY»</i>  <b>Айзада Анкайсиева,</b> <i>Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY, Финансовый директор, KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd</i>  <b>Модератор:</b> Дания Еспаева, <i>Депутат Мажилуса Парламента, Республика Казахстан</i>  <b>Спикеры:</b> <b>Ануар Жаксыбеков,</b> <i>Председатель Правления, АО «Эмбаунайгаз»</i> <b>Джоанна Куенсберг,</b> <i>Вице-президент по связям с государственными органами стран СНГ и России, Роял Датч Шелл плс.</i> <b>Зайгуль Досалиева,</b> <i>Заместитель менеджера капитального строительства Проекта Будущего Расширения, ТОО «Тенгизшевройл»</i> <b>Сури Раджагопал,</b> <i>Управляющий трудовыми ресурсами, KPO B.V.</i> <b>Роберто Каррара,</b> <i>Технический директор Аджип Каспиан Си Б.В., Менеджер-Резидент Эни Исатай Б.В.</i> <b>Анна Бёрнермарк,</b> <i>Заместитель директора по доступу к услугам и учету гендерной проблематики, группа по гендерной проблематике и экономической интеграции, ЕБРР</i>
17.00-17.10	Награждение	Торжественное награждение женщин-сотрудниц энергетического и нефтегазового комплекса в честь 120-летия казахстанской нефти.
17.10-17.15	Челлендж в честь 175-летия Абая Кунанбаева	

Time	Event	Content
10.00-11.30	Master class “Emotional Intelligence of a Woman Leader”	<b>Moderator:</b> Makhabbat Yessen, <i>TV and radio presenter, journalist</i> <b>Coach:</b> Natalya Kopylenko, <i>head of the EY’s Academy of Business in Central Asia, Ukraine, Georgia and Azerbaijan</i>
11.30-12.30	“Best Practices in the Corporate Sector in Ensuring Women’s Equality in the Workplace	<b>Moderator:</b> Makhabbat Yessen, <i>TV and radio presenter, journalist</i> <b>Speaker:</b> David Szollosi, <i>international expert in Gender Inequality, PwC Switzerland</i>
12.30-13.00	Lunch	
14.00-15.00	EBRD’s presentation on ongoing projects in Kazakhstan aimed at developing gender policy  Samruk-Energy’s presentation on measures to support gender development in the company  Presentation of the interim results of a joint KAZENERGY and EBRD study “The role of women in the energy sector in Kazakhstan ”	<b>Moderator:</b> Makhabbat Yessen, <i>TV and radio presenter, journalist</i>  Anna Bjornermark, <i>Associate Director for Services and Gender Mainstreaming, Gender and Economic Inclusion Team of the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD)</i>  Antonina Shenoyeva, <i>Executive Officer for Business Transformation, Samruk-Energy JSC</i>  Kirsten Newitt, <i>Associate Director, Ergon Associates, UK</i>
15.00-17.00	Plenary session “The modern female leadership pattern in Energy”	<b>Welcome speeches by:</b>  <b>Lyazzat Zhanylyskyzy,</b> <i>member of the Senate of Parliament of the Republic of Kazakhstan, Deputy Chairperson of the National Commission for Women and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan</i>  <b>Asset Magauov,</b> <i>Vice Minister of Energy of the Republic of Kazakhstan</i>

Время	Мероприятие	Содержание
		<b>Bolat Akchulakov,</b> <i>General Director of KAZENERGY Association</i>  <b>Aizada Akkaissiyeva,</b> <i>Chairperson of KAZENERGY Women Energy Club, Financial Director of KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd</i>  <b>Moderator:</b> Daniya Yespayeva, <i>Deputy of the Mazhilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan</i>  <b>Speakers:</b> <b>Anuar Zhaksybekov,</b> <i>Chairman of the Management Board, “Embamunaygas” JSC</i> <b>Joanna Kuenssberg,</b> <i>Vice President for Government Relations of the Russia and CIS, Royal Dutch Shell PLC</i> <b>Zaigul Dossaliyeva,</b> <i>Deputy Construction Manager – Fabrication Team Future Growth Project, Tengizchevroil LLP</i> <b>Suri Rajagopal,</b> <i>Human Resources Controller, KPO B.V.</i> <b>Roberto Carrara,</b> <i>Technical Manager at Agip Caspian Sea B.V., Resident Manager at Eni Isatay B.V.</i> <b>Anna Bjornermark,</b> <i>Associate Director for Services and Gender Mainstreaming, Gender and Economic Inclusion Team, EBRD</i>
17.00-17.10	Award ceremony	Award ceremony for energy and oil and gas women employees in celebration of the 120th anniversary of Kazakhstani oil.
17.10-17.15	Challenge to mark the 175th anniversary of the Abay Kunanbayev’s birth.	

## ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ «СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В ЭНЕРГЕТИКЕ»

Расширение прав и возможностей женщин является одной из целей государственной политики по гендерному развитию. Обеспечение равных гендерных возможностей сегодня играет ключевую роль в наращивании экономического роста любого государства. Тема женского лидерства уже много лет находится в деловой повестке дня, и работа Форума акцентировала внимание на ключевых аспектах женского лидерства в энергетике.

В РАМКАХ ФОРУМА СОСТОЯЛАСЬ  
ОДНОИМЕННАЯ ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ В  
ФОРМАТЕ TALK SHOW «СОВРЕМЕННЫЙ  
ОБРАЗ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В  
ЭНЕРГЕТИКЕ», НА ПОВЕСТКУ ДНЯ  
ПЛЕНАРНОЙ СЕССИИ БЫЛИ ВЫНЕСЕНЫ  
ЗНАЧИМЫЕ ВОПРОСЫ ГЕНДЕРНОГО  
РАВЕНСТВА В ИНДУСТРИИ.

## PLENARY SESSION “THE MODERN FEMALE LEADERSHIP PATTERN IN ENERGY”

Women's empowerment is one of the goals of the state gender development policy. Ensuring equal gender opportunities plays a key role in enhancing the economic growth of any country. The issue of women's leadership has been on the business agenda for many years, and the Forum focused on the key aspects of women's leadership in the energy sector.

A PLENARY SESSION OF THE SAME NAME  
“THE MODERN FEMALE LEADERSHIP PATTERN  
IN ENERGY” WAS HELD IN THE FORM OF A  
TALK SHOW AS PART OF THE FORUM. THE  
AGENDA INCLUDED IMPORTANT GENDER  
EQUALITY ISSUES IN THE INDUSTRY.

The plenary session was opened with welcome speeches by the member of the Senate of Parliament of the Republic of Kazakhstan, Deputy

Пленарную сессию открыли с приветственными словами Депутат Сената Парламента Республики Казахстан, Заместитель Председателя Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК Ляззат Жанылыскызы, Вице-Министр энергетики Республики Казахстан Асет Магауов, Генеральный директор Ассоциации KAZENERGY Болат Акчулаков, Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY, Финансовый директор KAZMORTRANSFLOT UK Ltd Айзада Аккайсиева.

Chairperson of the National Commission for Women and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan Lyazzat Zhanylyskyzy, Vice Minister of Energy of the Republic of Kazakhstan Aset Magauov, General Director of KAZENERGY Association Bolat Akchulakov, Chairperson of KAZENERGY Women Energy Club, Financial Director of KAZMORTRANSFLOT UK Ltd Aizada Akkaiisyeva.



**ЛЯЗЗАТ ЖАНЫЛЫСҚЫЗЫ**

Депутат Сената Парламента Республики Казахстан,  
Заместитель Председателя Национальной комиссии по делам женщин  
и семейно-демографической политике при Президенте РК

**LYAZZAT ZHANYLYSKZY**

member of the Senate of Parliament of the Republic of Kazakhstan,  
Deputy Chairperson of the National Commission for Women and Family and  
Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan

«Национальная комиссия сегодня обращает внимание на важную решающую роль обеспечения гендерного паритета в энергетической отрасли страны. Отрадно отметить, что с каждым годом увеличивается численность девушек, получающих техническое образование».

*"The National Commission pays attention to the important decisive role of ensuring gender parity in the country's energy sector. It is gratifying to note that the number of girls receiving technical education is increasing every year."*

**АСЕТ МАГАУОВ**

Вице-Министр энергетики Республики Казахстан

**ASSET MAGAUOV**

Vice Minister of Energy of the Republic of Kazakhstan

«Как приверженность развитию гендерной политики в отрасли Ассоциация KAZENERGY создала площадку для обсуждения и обмена опытом по актуальным вопросам женского лидерства и гендерного разнообразия».

*"As a commitment to the development of gender policy in the sector, KAZENERGY Association has established a platform for discussion and exchange of experience on pressing issues of women's leadership and gender diversity."*

**БОЛАТ АҚЧУЛАКОВ**

Генеральный директор Ассоциации KAZENERGY

**BOLAT AKCHULAKOV**

General Director of KAZENERGY Association

«Со стороны Ассоциации KAZENERGY оказывается всесторонняя поддержка и проводятся мероприятия для трансляции опыта объединения женских сообществ в компаниях отрасли».

*"KAZENERGY Association provides comprehensive support and conducts events to share the experience of uniting women's communities in companies of the sector."*

**АЙЗАДА АҚҚАЙСИЕВА**

Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY,  
Финансовый директор KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd

**AIZADA AKKAISYIYEVA**

Chairperson of KAZENERGY Women Energy Club, Financial Director  
of KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd

«Мировые тенденции показывают, что потенциал вклада женщин в экономику не раскрыт полностью, и в связи с этим предпринимаются различные инициативы, служащие инструментом обеспечения равного представительства полов в каждом секторе рынка труда».

*"Global trends show that the women's potential contribution to the economy has not been fully realized, and various initiatives are being taken in this regard that serve as a tool to ensure equal gender representation in every sector of the labour market."*

В КАЧЕСТВЕ МОДЕРАТОРА ДИСКУССИИ ВЫСТУПИЛА ДАНИЯ ЕСПАЕВА,  
ДЕПУТАТ МАЖИЛИСА ПАРЛАМЕНТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.

THE DISCUSSION WAS MODERATED BY DANIYA MADIYEVNA YESPAYEVA,  
DEPUTY OF THE MAZHILIS OF THE PARLIAMENT OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.

**ДАНИЯ ЕСПАЕВА**

Депутат Мажилиса Парламента Республики Казахстан

**DANIYA YESPAYEVA**

member of the Mazhilis of Parliament of the Republic of Kazakhstan

«Пример наших женщин, их карьерный рост – это показатель того лидерства в энергетике, который может достичь каждая женщина».

*"An example of our women, their career growth, is an indicator of the leadership in the energy sector that every woman can achieve."*

Спикерами сессии выступили: Председатель Правления АО «Эмбаунайгаз» Ануар Жаксыбеков, Вице-президент Роял Датч Шелл ПиЭлСи по связям с государственными органами стран СНГ и России Джоанна Куенсберг, Заместитель менеджера капитального строительства Проекта Будущего Расширения ТОО «Тенгизшевройл» Зайгуль Досалиева, Заместитель директора по

The session speakers included Chairman of the Management Board of Embamunaigas JSC Anuar Zhaksybekov, Vice President for Government Relations of the Russia and CIS at Royal Dutch Shell PLC Joanna Kuenssberg, Deputy Construction Manager – Fabrication Team Future Growth Project of the Tengizchevroil LLP Zaigul Dossaliyeva, Associate Director for Ser-



доступу к услугам и учету гендерной проблематики Группы по гендерной и экономической инклюзии ЕБРР Анна Бёрнермарк, Технический менеджер Аджип Каспиан Си Б.В. Роберто Каррара, Управляющий трудовыми ресурсами, КРО В.В. Сури Раджагопал.



**АНУАР ЖАКСЫБЕКОВ**  
Председатель Правления АО «Эмбаунайгаз»

**ANUAR ZHAKSYBEKOV**  
Chairman of the Management Board of Embamunaigas JSC

«В коллективе Эмбаунайгаз работают около 900 женщин, среди них есть мастера подземного ремонта, токари, заместители начальника НГДУ по геологии и разработке, начальники отделов и т.д.»  
“About 900 women work in the Embamunaigas team, including workover specialists, turners, deputy heads of oil-and-gas production departments for geology and development, heads of departments, etc.”.



**ДЖОАННА КУЕНСБЕРГ**  
Вице-президент Роял Датч Шелл ПиЭлСи по связям с государственными органами стран СНГ и России

**JOANNA KUENSSBERG**  
Vice President for Government Relations of the Russia and CIS at Royal Dutch Shell PLC

«Если мы получаем удовольствие на работе и есть профессиональный рост, то это самое главное для семьи, и работодатели должны это осознавать».  
“If we enjoy work and have professional growth, this is the most important thing for the family, and employers should be aware of this”.



**СУРИ РАДЖАГОПАЛ**  
Управляющий трудовыми ресурсами, КРО В.В.

**SURI RAJAGOPAL**  
Human Resources Controller at KPO B.V.

«В КПО женщины составляют 40% из общего числа руководителей».  
“In KPO, women make up 40% of the total number of executives”.

vices and Gender Mainstreaming of the EBRD's Gender and Economic Inclusion Team Анна Bjornermark, Technical Manager at Agip Caspian Sea B.V. Roberto Carrara and Human Resources Controller at KPO B.V. Suri Rajagopal.



**ЗАЙГУЛЬ ДОСАЛИЕВА**  
Заместитель менеджера капитального строительства Проекта Будущего Расширения ТОО «Тенгизшевройл»

**ZAIGUL DOSSALIYEVA**  
Deputy Construction Manager – Fabrication Team Future Growth Project of the Tengizchevroil LLP

«Профессиональный успех – это когда ты занимаешься тем, что тебе нравится, и это что приносит удовольствие, ты развиваешься и у тебя нет ощущения потерянного времени».  
“Professional success is when you do what you like, and it brings pleasure, you develop and you don't have a feeling of wasted time”.



**АННА БЁРНЕРМАРК**  
Заместитель директора по доступу к услугам и учету гендерной проблематики Группы по гендерной и экономической инклюзии ЕБРР

**ANNA BJORNERMARK**  
Associate Director for Services and Gender Mainstreaming of the EBRD's Gender and Economic Inclusion Team

«ЕБРР старается вовлечь большее количество женщин в энергетический сектор и продвигать женщин на руководящие позиции».  
“The EBRD is trying to engage more women in the energy sector and promote them to leadership positions”.



**РОБЕРТО КАРРАРА**  
Технический менеджер Аджип Каспиан Си Б.В., Резидент Менеджер Энни Исатай Б.В.

**РОБЕРТО КАРРАРА**  
Технический менеджер Аджип Каспиан Си Б.В., Менеджер-Резидент Энни Исатай Б.В.

«Мы сотрудничали со школами и университетами, чтобы сподвигнуть девушек получать техническое образование, очень важно с самого начала дать понимание насколько интересной может быть их карьера в энергетическом секторе».  
“We collaborated with schools and universities to encourage girls to receive technical education, it is very important to help them realize how interesting their career in the energy sector can be”.





## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВЕНСТВА ЖЕНЩИН НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

## BEST PRACTICES IN THE CORPORATE SECTOR IN ENSURING WOMEN'S EQUALITY IN THE WORKPLACE

Одним из мероприятий Форума стало выступление международного эксперта в области гендерного неравенства Дэвида Сзолоши (PwC, Швейцария) «Лучшие практики в корпоративном секторе для обеспечения равенства женщин на рабочем месте».

An international expert in Gender Inequality, David Szollosi (PwC Switzerland), made a presentation on “Best Practices in the Corporate Sector in Ensuring Women’s Equality in the Workplace” as part of the Forum.



**ДЭВИД СЗОЛОШИ**  
Международный эксперт в области Gender inequality, PwC, Швейцария

**DAVID SZOLLOSI**  
international expert in Gender Inequality, PwC, Switzerland

Исследования PwC показывают, что разница в оплате труда между мужчинами и женщинами является результатом многих факторов, включая профессиональную сегрегацию, предвзятость в отношении работающих матерей и прямую дис-

PwC studies show that the wage gap between men and women is the result of many factors, including occupational segregation, prejudice against working mothers and direct pay discrimination. Moreover, such things as access to

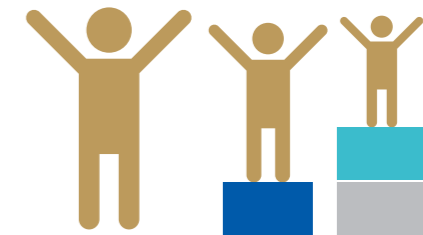
криминацию в оплате труда. Кроме того, такие вещи, как доступ к образованию и возраст также влияют на вознаграждение за труд. Для обеспечения равенства женщин на рабочем месте, соблюдения гендерного баланса требуется соблюдение принципа разнообразия и инклюзивности рабочей силы, что обеспечит быстрый и устойчивый экономический рост компаний и повышение благосостояния широких слоев населения. Спикером были представлены лучшие практики компаний, применяющих данные принципы: BEST BAY, BARKLAYS, HP, BASF.

education and age affect remuneration as well. Equality of women in the workplace and gender balance can only be ensured through diversity and inclusion of the workforce, which will ensure rapid and sustainable economic growth of companies and increase the well-being of the general population. The speaker presented the best practices of companies applying these principles, such as BEST BAY, BARKLAYS, HP and BASF.

### РАЗНООБРАЗИЕ КОЛЛЕКТИВА STAFF DIVERSITY



### ИНКЛЮЗИВНОСТЬ INCLUSION



Разнообразный коллектив – это коллектив, в котором люди различаются по большинству возможных признаков (таких как пол, национальность, сексуальная ориентация, способности, опыт, возраст, религия ..), либо по всем из них

A diverse workforce is one in which staff are diverse in most or all diversity dimensions e.g.: gender, nationality, sexual orientation, ability, thinking style, experience, age, religion...

Инклюзивность в работе – принцип, по которому, разнородность считается преимуществом, приносящим пользу для эффективности как отдельных работников, так и всей организации. При этом ценятся индивидуальные различия/уникальность, и каждый чувствует свою принадлежность к коллективу\*.

An inclusive workforce is one which regards diversity as an asset, benefiting both individual and organisational performance. It's also one where an individual's difference/ uniqueness is valued, and where everyone feels they belong.\*

\*Источник: Inclusion Matters, Catalyst, 2015  
\*Source: Inclusion Matters, Catalyst, 2015

Через разнообразие рабочей силы у компаний имеется возможность эффективно реагировать на потребности и нужды людей потребителей. Работники из одной с потребителями группы могут предоставить достоверные сведения об ожиданиях и потребностях пользователей. Коллектив, один член которого разделяет этническую принадлежность клиента, с большей вероятностью поймет этого клиента, по сравнению с другим коллективом.<sup>13</sup>

Diversity of the workforce enables companies effectively address the needs of consumers. Workers from the same group as consumers can provide reliable information about the expectations and needs of users. A team, one member of which shares the client's ethnicity, is more likely to understand this client than another team.<sup>13</sup>

КАКИЕ ДЕЙСТВИЯ МОЖНО ПРЕДПРИНЯТЬ ДЛЯ ПООЩРЕНИЯ РАЗНОРОДНОСТИ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ В РАБОЧЕЙ ОБСТАНОВКЕ:

WHAT ACTIONS YOU CAN TAKE TO FOSTER A DIVERSE & INCLUSIVE WORKPLACE:

01

Учитывать идеи, чувства и мнение других

You consider the ideas, feelings and opinions of others

03

Тщательно искать новые перспективы и идеи

You seek out new perspectives and ideas

05

Узнавать что-то новое о своих коллегах

Be curious and learn about your colleagues

07

Хвалить, если кто-то предложил хорошую идею или достиг хороших результатов

You give and share credit for good ideas & results

09

Пытаться получить и давать полезную обратную связь

You seek and provide useful feedback

11

Высказываться, если у вас есть идея

You speak up when you have an idea

02

Позаботиться о том, чтобы у каждого была возможность высказаться

You ensure everyone has the opportunity to speak

04

Расширять сферы «перехода» к инклюзивности

Expand your "go to" sphere

06

Высказываться в случае, если вы замечаете/стали свидетелем неинклюзивного поведения

Speak up when you observe/ witness non-inclusive behaviour

08

По своему желанию делиться своим внутренними и внешними контактами

You share your internal and external network willingly

10

Осознавать и стараться уменьшить влияние своих невольных предубеждений

You are aware of and mitigate your unconscious biases



## САМРУК-ЭНЕРГО О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО ПОДДЕРЖКЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗВИТИЯ

Самрук-Энерго совместно с ЕБРР осуществляет реализацию проекта по внедрению передовой международной практики по предоставлению равных возможностей в секторе энергетики. Весной 2019 года компания подписала Заявление о поддержке «Принципов расширения прав и возможностей женщин», разработанных в рамках партнерства «ООН-женщины» и Глобального договора ООН.

О реализуемых мероприятиях с участниками Форума поделилась Управляющий директор по трансформации бизнеса АО «Самрук-Энерго» Антонина Шеноева.



**АНТОНИНА ШЕНОЕВА**

Управляющий директор по трансформации бизнеса АО «Самрук-Энерго»

«Самрук-Энерго – первая компания, подписавшая «Принципы расширения прав и возможностей женщин» ООН, среди членов KAZENERGY и среди партнеров инициативы ЕБРР по равным возможностям».

**ANTONINA SHENOYEVA,**

Executive Officer for Business Transformation at Samruk-Energy JSC

“Samruk-Energy is the first company among KAZENERGY members and partners of the EBRD’s Equal Opportunities Initiative to sign the UN’s Women’s Empowerment Principles”.

## SAMRUK-ENERGY’S PRESENTATION ON MEASURES TO SUPPORT GENDER DEVELOPMENT IN THE COMPANY

Samruk-Energy JSC, together with the EBRD, is implementing a project to introduce international best practices in providing equal opportunities in the energy sector. In the spring of 2019, the company signed the statements of support for the “Women’s Empowerment Principles” developed as part of a partnership between UN Women and UN Global Compact.

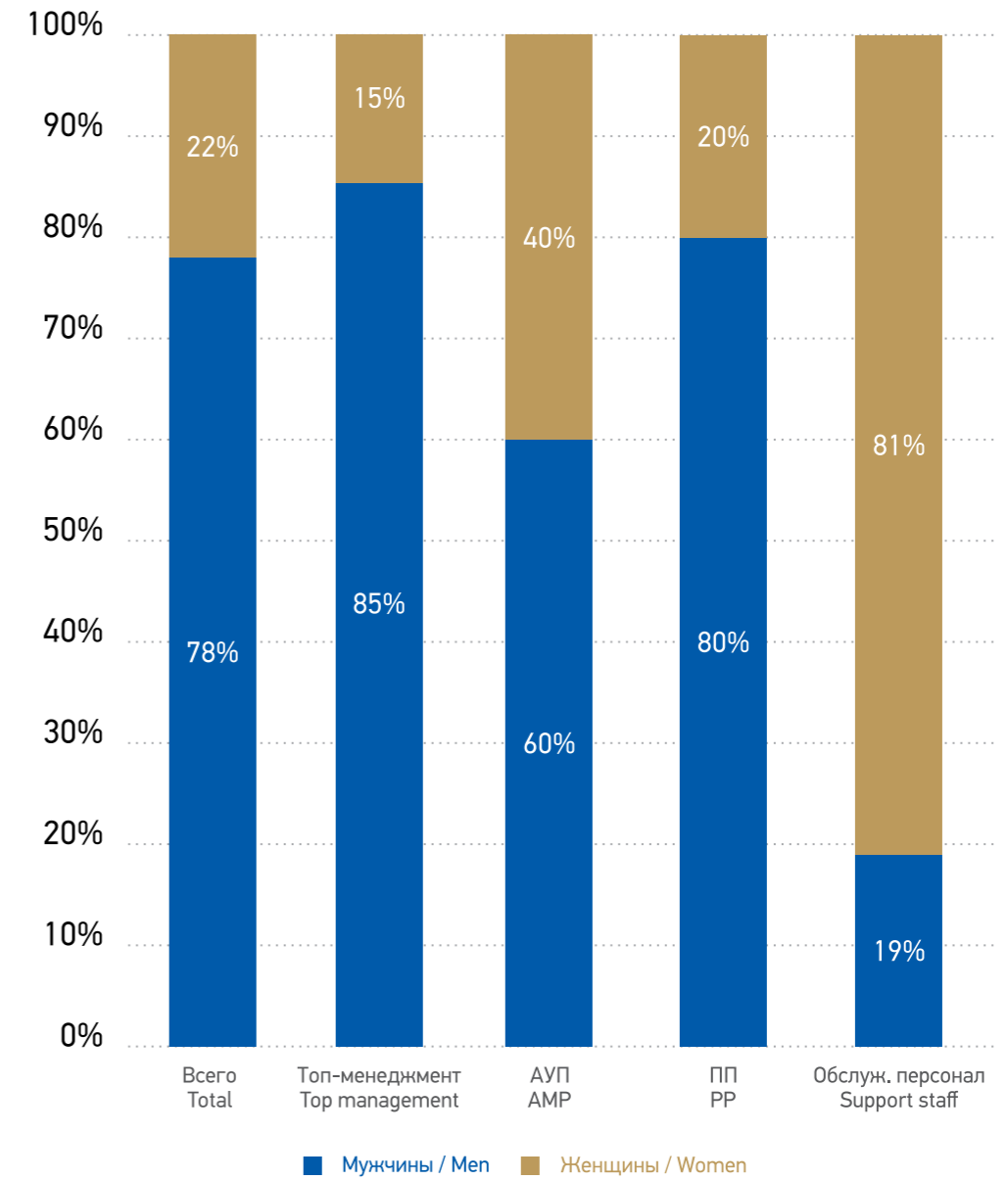
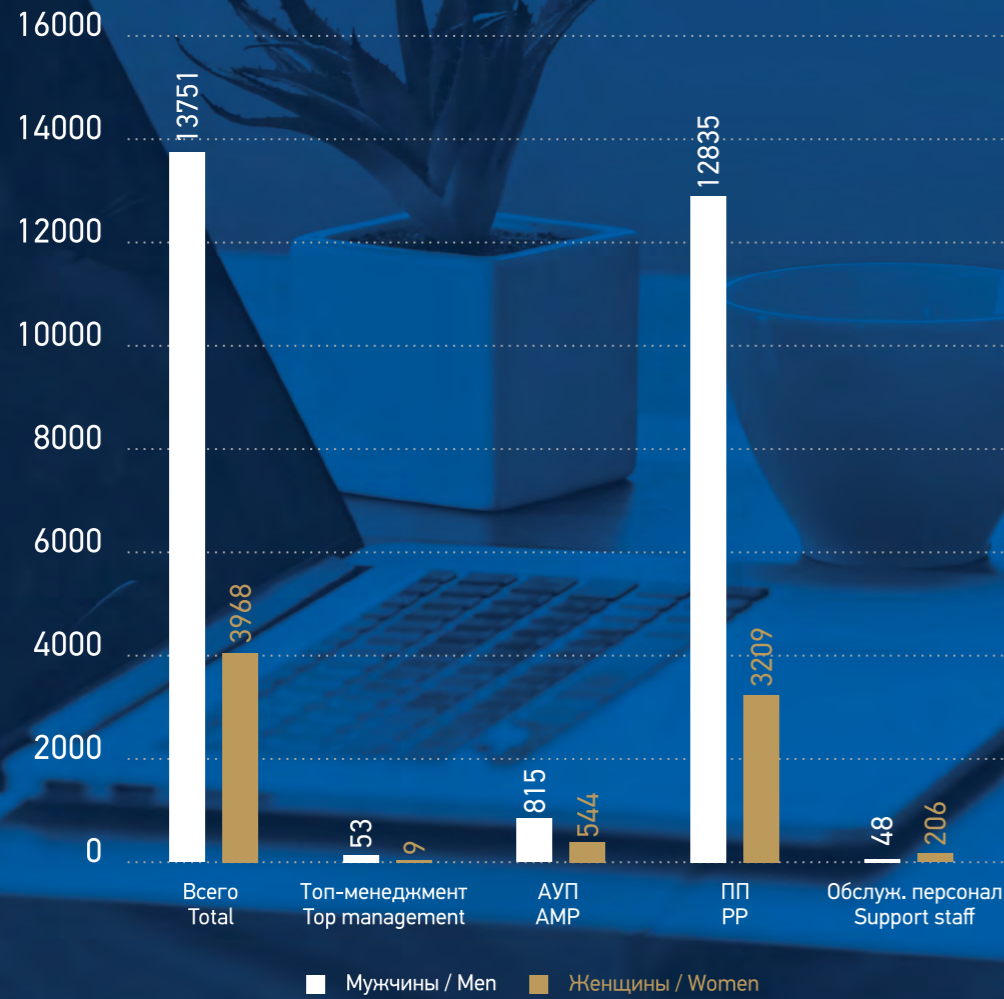
Antonina Shenoeva, Managing Director for Business Transformation at Samruk-Energy JSC, presented the measures taken by the company to the Forum participants.

## ПОЧЕМУ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВАЖНО ДЛЯ АО «САМРУК-ЭНЕРГО»

### WHY IT IS IMPORTANT FOR SAMRUK-ENERGY JSC TO ENSURE EQUAL OPPORTUNITIES



ЖЕНЩИНЫ АО «САМРУК-ЭНЕРГО» / WOMEN AT SAMRUK-ENERGY JSC



## ЕБРР О РЕАЛИЗУЕМЫХ ПРОЕКТАХ В КАЗАХСТАНЕ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗВИТИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

Отдельная площадка Форума была посвящена реализуемым проектам ЕБРР в Казахстане, направленных на развитие гендерной политики, в рамках которой выступила Анна Бёрнермарк, заместитель директора по доступу к услугам и учету гендерной проблематики, группа по гендерной проблематике и экономической интеграции Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР), которая рассказала о важности гендерного разнообразия в компании, современной кадровой политике энергетических компаний по поддержке и расширению возможностей женщин.



АННА БЁРНЕРМАРК  
Заместитель директора по доступу к услугам и учету гендерной проблематики Группы по гендерной и экономической инклюзии ЕБРР

ANNA BJÖRNERMARK  
Associate Director for Services and Gender Mainstreaming of the EBRD's Gender and Economic Inclusion Team

## EBRD'S PRESENTATION ON ONGOING PROJECTS IN KAZAKHSTAN AIMED AT DEVELOPING GENDER POLICY

A separate platform of the Forum focused on ongoing EBRD projects in Kazakhstan aimed at developing gender policy, during which the Associate Director for Services and Gender Mainstreaming, Gender and Economic Inclusion Team of the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) Anna Björnermark spoke about the importance of gender diversity in a company and the modern personnel policy of energy companies to support and empower women.

КАЗАХСТАН – ОДНА ИЗ СТРАН С НАИБОЛЬШИМ ОБЪЕМОМ ИНВЕСТИЦИЙ ЕБРР:  
KAZAKHSTAN IS ONE OF THE COUNTRIES WITH THE LARGEST EBRD INVESTMENT:

269

ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО НА ДАННЫЙ МОМЕНТ  
PROJECTS IMPLEMENTED SO FAR

8 047

МЛН. ЕВРО – ОБЩИЙ ОБЪЕМ ИНВЕСТИЦИЙ ЕБРР  
MILLION EURO - TOTAL EBRD INVESTMENT

2 653

МЛН. ЕВРО – ОБЩАЯ СТОИМОСТЬ ТЕКУЩИХ ПРОЕКТОВ  
MILLION EURO - TOTAL COST OF ONGOING PROJECTS

49%

ДОЛЯ ЧАСТНОГО СЕКТОРА В ОБЩЕМ ПОРТФОЛИО  
SHARE OF THE PRIVATE SECTOR IN THE TOTAL PORTFOLIO





## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЕБРР В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ EBRD'S GENDER WORK IN KAZAKHSTAN

### ЖЕНЩИНЫ В МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВОЙ И ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ WOMEN IN NATURAL RESOURCES AND POWER AND ENERGY SECTORS

- Сокращение списка запрещенных для женщин профессий
- Remove jobs from list of prohibited professions for women
- Пересмотр кадровых политик и практик компаний для продвижения равных возможностей для женщин и мужчин
- Companies reviewing their HR policies and practices to promote equal opportunities for women and men
- Поощрение интереса женщин и девочек к сектору
- Companies reaching out to women and girls encouraging interest in the sector
- Сотрудничество с KAZENERGY, «Самрук-Энерго», «Полиметалл»
- Work with KAZENERGY, Samruk-Energy, Polymetal

### ЖЕНЩИНЫ В БИЗНЕСЕ WOMEN IN BUSINESS

- Займы местным банкам для последующего кредитования предприятий, управляемых женщинами
- Promote access to finance to women-led SMEs via local banks
- Поддержка предприятий, управляемых женщинами, с помощью ноу-хау и советов
- Support women-led SMEs with know-how and advice

### ЖЕНЩИНЫ В СЕКТОРЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГЕТИКИ WOMEN IN THE RENEWABLE ENERGY SECTOR

- Поддержка доступа женщин к качественной технической подготовке по «зеленым» технологиям, соответствующей потребностям компаний сектора ВИЭ
- Support women's access to high quality technical skills training in green technologies that directly reflect the needs of the renewable energy companies
- Предоставление высококачественного профессионального ориентирования, а также программ обучения на рабочем месте для привлечения и удержания большего числа женщин в секторе (в настоящее время около 30% в промышленности)
- Provide high quality career-advice and guidance as well as work-based learning programmes to attract and retain more women in the sector (currently ca 30% of industry)

## МАСТЕР-КЛАСС «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ЖЕНЩИНЫ-ЛИДЕРА»

Участниками Форума был заслушан мастер-класс «Эмоциональный интеллект женщины-лидера», проведенный руководителем Академии бизнеса EY в Центральной Азии, Украине, Грузии и Азербайджане Натальей Копыленко.

Мастер-класс ознакомил участников с концепцией эмоционального интеллекта и важности его развития. Натальей Копыленко было отмечено, что высокий уровень эмоционального интеллекта помогает четче понять своих коллег и быстрее ориентироваться в поставленных задачах, соблюдая установленные сроки. С помощью

## MASTER CLASS "EMOTIONAL INTELLIGENCE OF A WOMAN LEADER"

A master class on "Emotional Intelligence of a Woman Leader" was presented to the Forum participants by Natalya Kopylenko, head of the EY's Academy of Business in Central Asia, Ukraine, Georgia and Azerbaijan.

During the master class, the participants learned about the concept of emotional intelligence and the importance of its development. Natalya Kopylenko noted that high level of emotional intelligence helps understand your colleagues better and navigate your tasks faster, while meeting the deadlines. The master class participants

мастер-класса, участники смогли идентифицировать собственные эмоции и эмоциональный настрой других людей, повысили свой уровень эмоционального интеллекта и осознанности, выявили личные зоны развития эмоциональной компетентности и др.

identified their own emotions and the emotional mood of other people, raised their level of emotional intelligence and awareness, identified personal areas for development of emotional competence, etc.



НАТАЛЬЯ КОПЫЛЕНКО  
руководитель Академии бизнеса EY в Центральной Азии, Украине, Грузии и Азербайджане

NATALYA KOPYLENKO  
head of the EY's Academy of Business in Central Asia, Ukraine, Georgia and Azerbaijan



## ВЛИЯНИЕ НИЗКОГО УРОВНЯ EQ РУКОВОДИТЕЛЯ IMPACT OF THE LEADER'S LOW EQ LEVEL

### НА СОТРУДНИКОВ / ON EMPLOYEES

- Негативно воздействует на моральный дух сотрудников  
Negatively affects employees' morale
- Перекладывает ответственность на персонал  
Shifts responsibility onto the staff
- Демонстрирует собственную значимость  
Demonstrates own significance
- Злоупотребляет властью  
Abuses power
- Присваивает результаты труда других  
Takes credit for others' work

### НА КОМПАНИЮ / ON COMPANY

- Высокая текучка кадров  
High personnel turnover
- Снижение продуктивности  
Reduced productivity
- Конфликтная атмосфера и стресс  
Conflict environment and stress
- Снижение уровня мотивации, вовлеченности и лояльности сотрудников  
Decrease in employees' motivation, involvement and loyalty

## ВЫГОДЫ ВЫСОКОГО УРОВНЯ EQ BENEFITS OF HIGH EQ LEVEL

- |    |   |   |    |  |   |    |                                       |   |    |  |
|----|---|---|----|--|---|----|---------------------------------------|---|----|--|
| 01 | Карьерный успех<br>Career success                               | ▶ | 02 | Предпринимательский потенциал<br>Entrepreneurial potential | ▶ | 03 | Лидерский талант<br>Leadership talent | ▶ | 04 | Здоровье<br>Health                       |
| 05 | Удовлетворенность отношениями<br>Satisfaction with relationship | ▶ | 06 | Развитие детей<br>Children's development                   | ▶ | 07 | Чувство юмора<br>Sense of humor       | ▶ | 08 | Ощущение счастья<br>Feeling of happiness |

## ДЛЯ ОСОЗНАНИЯ СВОИХ ЭМОЦИЙ ВАЖНО СДЕЛАТЬ ПАУЗУ! ONE NEEDS TO MAKE A PAUSE TO UNDERSTAND HIS/HER EMOTIONS!

- 
- 01 Мои эмоции сейчас в гармонии?  
Are my emotions in balance now?
  - 02 В чем нарушен эмоциональный баланс сегодня?  
Where is the emotional balance broken now?
  - 03 Какую эмоцию я испытываю?  
Where is the emotion in my body?
  - 04 Где эмоция в теле?  
Which emotion am I feeling now?
  - 05 Что радует и огорчает меня в моем состоянии?  
What brings me joy and upsets me in my condition?
  - 06 Какая мысль питает мою эмоцию?  
What thought feeds my emotion?
  - 07 Какие эмоции я хочу испытывать сейчас?  
Which emotions do I want to feel now?
  - 08 Что нужно изменить, чтобы переключить эмоцию?  
What should be changed to switch the emotion?
  - 09 Как я узнаю, что мое эмоциональное состояние изменилось?  
How do I know that my emotional condition has changed?

## ПРЕЗЕНТАЦИЯ СОВМЕСТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ KAZENERGY И ЕБРР «РОЛЬ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИКЕ РК»

С презентацией промежуточных результатов совместного исследования **KAZENERGY** и **ЕБРР** «Роль женщин энергетике», разрабатываемого лондонской консалтинговой компанией Ergon Associates, выступили Исполнительный директор Ассоциации **KAZENERGY** Ляззат Ахмурзина, Заместитель директора Ergon Associates Кирстен Ньюит и независимый консультант по вопросам гендерного равенства доктор Алия Ильясова.

В рамках выступления были представлены статистические данные по:

- представленности женщин в энергетическом секторе (в том числе, на административных, технических и управленческих позициях);
- уровню образования и соотношению заработных плат в гендерном разрезе;
- показателям найма женщин и продвижения по службе и др.

Подробнее с промежуточными результатами исследования можно ознакомиться в первой части брошюры.

## PRESENTATION OF THE JOINT KAZENERGY AND EBRD STUDY “THE ROLE OF WOMEN IN THE ENERGY SECTOR IN KAZAKHSTAN”

Executive Director of KAZENERGY Association Lyazzat Akhmurzina, Associate Director of Ergon Associates Kirsten Newitt and independent consultant on gender equality issues Dr. Aliya Ilyassova made a presentation of the interim results of a joint **KAZENERGY** and **EBRD** study “The role of women in the energy sector in Kazakhstan” developed by Ergon Associates, a consulting company based in London.

Statistical data were presented on:

- representation of women in the energy sector (including administrative, technical and managerial positions);
- educational attainment and wage ratios in gender terms;
- women’s hiring and promotion rates, etc.

For more details on the interim results of the study, please see the first part of the brochure.



ЛЯЗЗАТ АХМУРЗИНА  
Исполнительный директор Ассоциации KAZENERGY

LYAZZAT AKHMURZINA  
Executive Director of KAZENERGY Association

«В исследовании приняли участие 37 компаний с охватом около 55 тысяч сотрудников энергетической отрасли».  
“The study involved 37 companies, covering about 55,000 employees in the energy sector”.



КИРСТЕН НЬЮИТ  
Заместитель директора Ergon Associates

KIRSTEN NEWITT  
Associate Director of Ergon Associates

«Гендерное разнообразие на руководящих должностях приводит к повышению результатов по многим индикаторам, включая производительность, доходы, инновации и т.д.».  
“Gender diversity in leadership positions leads to improved performance in many indicators, including productivity, revenue, innovation, etc.”.



Д-Р АЛИЯ ИЛЪЯСОВА  
Независимый консультант по вопросам гендерного равенства

DR. ALIYA ILYASSOVA  
independent consultant on gender equality issues

«Казахстан, создавая свою нормативно-правовую базу, одним из первых в СНГ принял два гендерных закона – Закон «О профилактике бытового насилия» и Закон «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин».  
“While creating its regulatory framework, Kazakhstan was one of the first countries in the CIS to adopt two gender laws, such as the Law “On Prevention of Domestic Violence” and the Law “On State Guarantees of Equal Rights and Opportunities for Men and Women”.

## ТОРЖЕСТВЕННОЕ НАГРАЖДЕНИЕ В ЧЕСТЬ 120-ЛЕТИЯ КАЗАХСТАНСКОЙ НЕФТИ

В честь 120-летия казахстанской нефти наградами KAZENERGY были награждены женщины-работники индустрии за вклад в развитие нефтегазовой и энергетической отраслей. Награды были вручены Исполнительным директором Ассоциации KAZENERGY по международному сотрудничеству Карашевым Т.К.

## AWARD CEREMONY IN CELEBRATION OF THE 120TH ANNIVERSARY OF KAZAKH- STANI OIL

In celebration of the 120th anniversary of Kazakhstani oil, KAZENERGY presented awards to female industry workers for their contribution to the development of the oil and gas and energy sectors. The awards were presented by the Executive Director of KAZENERGY Association for International Cooperation T.K. Karashev.



**КИЛИБАЕВА С.Ж.**  
Мастер по ремонту скважин цеха подземного и капитального ремонта скважин НГДУ «Доссормунайгаз»

**S.ZH. KILIBAYEVA**  
workover tool pusher, wellbore maintenance and workover shop, oil-and-gas production department of Dossormunaigas



**ДОСПАЕВА Г.К.**  
Главный эксперт Управления мониторинга транспортировки нефти и развития нефтяных проектов Департамента развития нефтяной промышленности Министерства энергетики РК

**G.K. DOSPAYEVA**  
Chief Expert, Oil Transportation Monitoring and Oil Projects Development Unit, Oil Industry Development Department, Ministry of Energy of the Republic of Kazakhstan



**КЕЗЕКЕНЕВА К.Б.**  
Директор Департамента документации и контроля АО «KEGOC»

**K.B. KEZEKENEVA**  
Director of the Documentation and Control Department, KEGOC JSC



**КУРМАНГАЗИЕВА З.К.**  
Оператор пульта управления 5 разряда Центральной инженерно-технологической службы НГДУ «Кайнармунайгаз»

**Z.K. KURMANGAZIYEVA**  
control panel operator of the 5th grade, Central Engineering and Technology Service, oil-and-gas production department of Kainarmunaigas



**ДОШИМОВА Н.Т.**  
Заместитель менеджера по качеству АО «НГСК «КазСтройСервис»

**N.T. DOSHIMOVA**  
Deputy Quality Manager, KazStroyService NGSK JSC



**ФУКС Е.В.**  
Электромонтер по обслуживанию подстанции 6 разряда ПС 220 кВ «Каратау» Жамбылских территориальных электрических сетей филиала АО «KEGOC»

**E.V. FUKS**  
6th grade electrician for 220 kV Karatau substation maintenance at Zhambyl territorial electric power system of a branch of KEGOC JSC



**АЖКЕЕВА А.К.**  
Главный эксперт направления «Коммуникации» Блока управления изменениями Центра по трансформации бизнеса АО «KEGOC»

**A.K. AZHKEYEVA**  
Chief Communications Expert, Change Management Unit, Business Transformation Center of KEGOC JSC



**ГАЛИАКПАР Ж.**  
Советник по социальным вопросам Шелл Казахстан

**ZH. GALIAKPAR**  
Social Advisor at Shell Kazakhstan



**МУЛДАШЕВА А.И.**  
Техник-геолог цеха нефти и газа №2 НГДУ «Жайыкмунайгаз»

**A.I. MULDASHEVA**  
technician-geologist at the oil and gas shop No. 2, oil-and-gas production department of Zhaiykmunaygaz

## АБАЙ-ЧЕЛЛЕНДЖ – ПОЭТИЧЕСКАЯ ЭСТАФЕТА, УЧАСТНИКИ КОТОРОЙ ЧИТАЮТ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЕЛИКОГО КАЗАХСКОГО ПОЭТА И МЫСЛИТЕЛЯ АБАЯ КУНАНБАЕВА

Челлендж приурочен к **175-летию** со дня рождения Абая, которое будет отмечаться в 2020 году.

Основоположник казахской письменной литературы Абай Кунанбаев родился 10 августа 1845 года на территории нынешней Восточно-Казахстанской области. Его настоящее имя – Ибрагим, имя Абай как прозвала его бабушка Зере, означает «осмотрительный». Самым знаменитым произведением Абая стала прозаическая поэма «Қара сөз», в русском переводе известная как «Слова назидания».

25 сентября 2019 года участники IV Форума ЖЭК исполнили знаменитую песню Абая Кунанбаева **«Көзімнің қарасы»**.

Челлендж, посвященный 175-летию великого Абая, участники Форума передали Совету деловых женщин НПП РК «Атамекен»:

«KAZENERGY қауымдастығы Ханымдар энергетикалық клубы ұлы ақын, ойшыл Абай Құнанбайұлының 175 жылдығына орай, оның шығармаларын оқу эстафетасын Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасы жанынан Іскер әйелдер кеңесіне жолдайды», который был принят Заместителем Председателя Правления НПП РК «Атамекен», Председателем Совета деловых женщин НПП РК «Атамекен» Рамазановой Л.К.: «Абай Құнанбайұлының 175 жылдығына орай, оның шығармаларын оқу эстафетасын IV Ханымдар энергетикалық клубы форумынан қабыл алдым».

## ABAY CHALLENGE IS A POEM RELAY, WHERE PARTICIPANTS READ THE WORKS BY THE GREAT KAZAKH POET AND THINKER ABAY KUNANBAYEV

The challenge was arranged to mark the **175th** anniversary of the Abay's birth that will be celebrated in 2020.

The founder of the Kazakh written literature, Abay Kunanbayev, was born on August 10, 1845, in the territory of the present East Kazakhstan region. His real name is Ibrahim, and the name Abay given by his grandmother Zere means "cautious". The Abay's most famous work is the prose poem Qara Sózderi, known in Russian as The Book of Words.

On September 25, 2019, the participants of the IV Forum of KAZENERGY Women Energy Club sang Abay's famous song **Kózimniń Qarasy**.

The challenge was handed over to the Council of Business Women of Atameken NCE RK, «KAZENERGY Women Energy Club passes challenge in honor of the 175th anniversary of the great poet Abay Kunanbayev to the Council of Business Women of NPP Atameken », which was accepted by the Deputy Chairperson of the Board of Atameken NCE RK, Chairperson of the Council of Business Women of Atameken NCE RK, L.K. Ramzanova, «On the 175th anniversary of Abay Kunanbayuly, I received this challenge from the IV Forum of KAZENERGY Women Energy Club».



6 ноября 2019 года в Женеве на заседании экспертной группы по чистым системам электро-снабжения (CES) Комитета по устойчивой энергетике Европейской экономической комиссии ООН с презентацией о реализованных проектах Женского энергетического клуба Ассоциации KAZENERGY выступила член Исполнительного комитета ЖЭК, руководитель Блока управления изменениями Центра по трансформации бизнеса АО «KEGOC» Айгуль Байтурова.

*В докладе была отображена роль Женского энергетического клуба KAZENERGY, объединившего представительниц нефтегазовой и энергетической отраслей, международных организаций, как единой платформы для обмена опытом, выработки решений вопросов гендерного аспекта, поддержки и профессионального роста женщин в энергетической отрасли.*

С момента образования клуба в 2013 году, в Казахстане проведены тематические форумы и заседания по таким темам как, «Роль женщин в устойчивом развитии энергетики», «Гендерная политика компании: традиционализм – компромисс – равенство», «Женщины в энергетике. Расширяя границы будущего», «Современный образ женского лидерства в энергетике». Кроме того, в целях поддержки и развития женского профессионализма клубом проводятся тренинги и программа наставничества, в рамках которых молодые женщины получили возможность по-

At the meeting of the Expert Group on Clean Energy Systems (CES) of the Committee on Sustainable Energy of the UN Economic Commission for Europe held on the 6th of November 2019 in Geneva, Aigul Baturova, member of the Executive Committee, Change Management Officer at Business Transformation Centre of KEGOC JSC, made a presentation on the implemented projects of the Women's Energy Club of the KAZENERGY Association.

*The report reflects the role of the KAZENERGY Women's Energy Club, which brought together female representatives of the oil and gas and energy industries, international organizations, as a single platform for the exchange of experience, development of solutions to gender issues, support and professional growth of women in the energy industry.*

Since the formation of the Club in 2013, Kazakhstan has held thematic forums and meetings on such topics as "Role of Women in Sustainable Energy Development", "Gender Policy of the Company: Traditionalism – Compromise – Equality", "Women in the Energy Sector. Expanding the Boundaries of the Future", "Modern Image of Women's Leadership in the Energy Sector". In addition, in order to support and develop women's professionalism, the Club conducts trainings and a mentoring program, in which young women have the opportunity to im-



высить квалификацию, познакомиться и освоить новые навыки, а также заняться научной и исследовательской деятельностью.

Идеи развития гендерного равенства широко применяются в акционерном обществе «KEGOC». При поддержке Женского энергетического клуба в «KEGOC» проводятся мероприятия, способствующие развитию гендерных аспектов, включая программу наставничества, стажировки и внутренние тренинги, конкурсы рационализаторских решений, проекты развития молодежного движения, участия женщин энергетиков в международных отраслевых организациях и рабочих комиссиях, а также активная поддержка спортивных инициатив.

Доклад распространен всем участникам встречи, а также размещен на официальной странице мероприятия.

prove their skills, get acquainted with and learn new skills, as well as engage in scientific and research activities.

The ideas of gender equality development are widely applied in the KEGOC Joint Stock Company. With the support of the Women's Energy Club, KEGOC hosts events that promote the development of gender aspects, including mentoring programs, internships and internal trainings, innovation competitions, projects for the development of the youth movement, the participation of women of the energy industry in international organizations and working commissions, as well as active support for sports initiatives.

The report was distributed to all participants of the meeting, as well as posted on the official page of the event.



