

ҰЙЫМДАСТЫРУШЫ  
ОРГАНИЗАТОР

ҚОЛДАУЫМЕН  
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ



Энергетикадағы әйел  
көшбасшылығының

# ЗАМАНАУИ БЕЙНЕСІ

# СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ

женского  
лидерства  
в энергетике



20  
19

НҰР-СҰЛТАН



**БАС ДЕМЕУШІ**  
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СПОНСОР



**РЕСМИ ӘРІПТЕС**  
ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР

**ExxonMobil**

**РЕСМИ ӘРІПТЕС**  
ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР



**ӘРІПТЕС**  
ПАРТНЕР



# МАЗМҰНЫ

## I БӨЛІМ «ГЕНДЕРЛІК ӘРТҮРЛІЛІК ТУРАЛЫ ӘЛЕМДІК ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ ДЕРЕКТЕР»

07	КІРІСПЕ
10	Халықаралық еңбек ұйымының «Бизнестегі және менеджменттегі әйелдер: өзгерістердің экономикалық негіздемесі» зерттеу деректері (2019 ж.)
12	«2018 жұмыс орындарындағы әйелдер» McKinsey зерттеу деректері
20	«Бизнестегі әйелдер: аңыздар мен шынайылық» EY зерттеу деректері (2019 ж.)
28	«Әйелдердің жұмыспен қамту индексі» PwC зерттеу деректері (2019 ж.)
30	«Жұмыстағы әйелдердің болашағы: автоматтандыру дәуіріне көшу» McKinsey зерттеу деректері (2019 ж.) Қазақстандағы гендерлік мәселе
36	«Мәңгілік ел» идеясы шеңберінде гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін
42	кеңейту мәселелері» Қазақстандық ғылым
48	«ҚР энергетикасындағы әйелдердің рөлі» атты KAZENERGY мен ЕҚДБ бірлескен зерттеуі

## II БӨЛІМ «ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР КӨШБАСШЫЛЫҒЫНЫҢ ЗАМАНАУИ БЕЙНЕСІ» KAZENERGY ХАНЫМДАР ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ КЛУБЫНЫҢ IV ФОРУМЫ»

54	Форум Бағдарламасы
60	«Энергетика саласындағы әйелдер көшбасшылығының заманауи бейнесі» пленарлық сессиясы
68	«Жұмыс орнында әйелдердің теңдігін қамтамасыз ету үшін корпоративтік сектордағы үздік тәжірибелер» Д. Сзолошидің сөз сөйлеуі
72	Компаниядағы гендерлік дамуды қолдау жөніндегі іс-шаралар туралы Самұрық-Энергоның сөз сөйлеуі
76	Гендерлік саясатты дамытуға бағытталған Қазақстандағы іске асырылып жатқан жобалар туралы ЕҚДБ сөз сөйлеуі
80	«Көшбасшы-әйелдің эмоциялық интеллекті» шеберлік сыныбы
92	Абай Құнанбаевтың 175 жылдығына арналған челлендж
94	KAZENERGY қауымдастығына мүше компаниялардағы әйелдер көшбасшылығы: KEGOK компаниясының тәжірибесі

# 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 ЕББР о реализуемых проектах в Казахстане, направленных на развитие гендерной политики
80	Мастер-класс «Эмоциональный интеллект женщины-лидера»
92	Челлендж в честь 175-летия Абая Құнанбаева
94	Женское лидерство в компаниях-членах Ассоциации KAZENERGY: опыт компании KEGOK



## I БӨЛІМ «ГЕНДЕРЛІК ӘРТҮРЛІЛІК ТУРАЛЫ ӘЛЕМДІК ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ ДЕРЕКТЕР»

## I ЧАСТЬ МИРОВЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ О ГЕНДЕРНОМ РАЗНООБРАЗИИ

### КІРІСПЕ

XXI ғасырдың басы адамзаттың біздің ғаламшарымыздың әл-ауқатының жақсаруына және оны қорғауға күш салуымен ерекшеленеді. Мемлекеттер экономикалық өсуді арттыру және білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қорғау, жұмыспен қамту және тағы басқа салаларда бірқатар мәселелерді шешу жөніндегі іс-шаралар қатар жүргізілуге тиіс екенін мойындайды. Мұндай тәсіл жалпы қоғамның тұрақты дамуының негізі болып табылады.

БҰҰ-ның жаһандық шешімдерінің бірі орнықты даму саласындағы 17 мақсатқа ұмтылу болды, онда 17 мақсаттардың әрқайсысында әйелдерге айрықша маңызды рөл беріледі және көптеген міндеттер әйелдердің теңдігін мойындауға тікелей бағытталған және олардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал етеді.<sup>1</sup>

### ВВЕДЕНИЕ

Начало XXI века знаменуется усилиями человечества на улучшение благосостояния и защиты 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/>



Әйелдер мен қыздар ғаламшар халқының жартысын құрайды, бұл адамзат әлеуетінің жартысына тең. Тең гендерлік мүмкіндіктерді қамтамасыз ету бүгінде қоғамдағы бейбітшілік пен келісімді қамтамасыз ету және орнықты даму негізінде адами әлеуетті толыққанды іске асыру ісінде басты рөл атқарады. Әйелдерді қоғам өміріне тарту экономикалық өсуді қамтамасыз ететіні дәлелденген.

Гендерлік теңгерімнің кейбір міндеттері қол жеткізілген көрінеді, өйткені біз министрліктерді және ірі кәсіпорындарды басқара отырып, табысқа жеткен әйелдердің мысалдарын көреміз. Бірақ, сонымен қатар, әлемдік статистика – гендерлік теңгерімсіздік өзін соңына дейін тауысқан жоқ екенін көрсетеді.

“ БҮКІЛ ДҮНИЕЖҮЗІНДЕГІ ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕР АРАСЫНДАҒЫ ТЕҢСІЗДІК **32%**-ды ҚҰРАЙДЫ.

Дүниежүзілік экономикалық форумның «Гендерлік алшақтық-2018 туралы жаһандық баяндамаға» сәйкес бүкіл дүниежүзіндегі ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздік 32%-ды құрайды. Есеппен қамтылатын салалар денсаулыққа, білім деңгейіне, экономикалық өмірге қатысуы мен мүмкіндіктеріне және саяси құқықтарды кеңейтуге қатысты нәтижелерді қамтиды.<sup>2</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>

Дүниежүзілік Экономикалық Форумның сарапшылары экономикалық мүмкіндіктерді кеңейту аспектілерін гендерлік алшақтықты еңсеру үшін ең қиыны деп атап өтті және осы мәселеде оған қол жеткізу үшін тепе-теңдікке 202 жыл қажет.

СОНЫМЕН ҚАТАР САЯСИ ТЕҢСІЗДІКТІ ЖЕҢУ ҮШІН ӘЛЕМГЕ 107 ЖЫЛ ҚАЖЕТ.<sup>3</sup>

Экономиканың түрлі салаларының компаниялары жұмыс орнындағы гендерлік әртүрлілік құндылығын сезінеді. Өз зерттеулерін негізге ала отырып, көптеген консалтингтік компаниялар топ-менеджерлер мен компаниялардың меншік иелерін қолданыстағы жағдайға назар аударуға және әйелдерді жұмысқа белсенді түрде тартуға ғана емес, сонымен қатар топ-менеджменттегі әйелдер санының өсуіне ұмтыла отырып, олардың өсуіне ықпал етуге шақырады.

Сіздің шолуыңызға арналған брошюралардың бірінші бөлімінде гендерлік әртүрлілік туралы халықаралық және ұлттық деректер ұсынылған.

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.

<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>

## ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕҢБЕК ҰЙЫМЫНЫҢ «БИЗНЕСТЕГІ ЖӘНЕ МЕНЕДЖМЕНТТЕГІ ӘЙЕЛДЕР: ӨЗГЕРІСТЕРДІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ НЕГІЗДЕМЕСІ» ЗЕРТТЕУ ДЕРЕКТЕРІ (2019 Ж.)<sup>4</sup>

«Бизнестегі және менеджменттегі әйелдер: өзгерістердің экономикалық негіздемесі» баяндамасын Халықаралық еңбек ұйымының бюросы 70 елдегі 13 000-ға жуық кәсіпорынды зерттеу негізінде дайындады.

## 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.

“ СҰРАЛҒАНДАРДЫҢ  
**57%** -ДАН  
АСТАМЫ ГЕНДЕРЛІК ӘРТҮРЛІЛІК  
БИЗНЕСТЕГІ НӘТИЖЕЛЕРДІ  
ЖАҚСARTУҒА ЫҚПАЛ ЕТЕТІНІН  
РАСТАДЫ.

БОЛЕЕ  
**57%**  
ОПРОШЕННЫХ ПОДТВЕРДИЛИ,  
ЧТО ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ  
СПОСОБСТВУЕТ УЛУЧШЕНИЮ  
РЕЗУЛЬТАТОВ В БИЗНЕСЕ.

Өз басқару органдарында гендерлік әртүрліліктің сақталуын қадағалаған компаниялардың төрттен үш бөлігіне дерлік 5-тен 20 пайызға дейін пайданың артуына қол жеткізді.

ОЛАРДЫҢ КӨПШІЛІГІНДЕ ПАЙДА 10-НАН  
15 ПАЙЫЗҒА ДЕЙІН ӨСТІ.

Сауалнамаға қатысқандардың 57%-ы гендерлік әртүрлілік жағдайында қабілетті кадрларды табу және ұстап тұру оңайырақ.

54%-дан астамы шығармашылық бастаудың, жаңашылдықтың және жариялылықтың өсуіне ықпал ететінін атап өтеді. Гендерлік мәселелерге назар аудару олардың компанияларының беделін нығайтты, ал шамамен 37%-ы клиенттердің көңіл-күйін дәл анықтауға көмектеседі деп айтады.

Фактілер, сондай-ақ ұлттық деңгейде әйелдердің жұмыспен қамтылу өсімі ЖІӨ өсіміне оң әсер ететінін айтады. Бұл қорытындыға баяндаманы әзірлеушілер 1991 жылдан бастап 2017 жылға дейінгі кезеңде 186 ел бойынша деректерді талдап келді.<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)

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>



## «2018 ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР» MCKINSEY ЗЕРТТЕУ ДЕРЕКТЕРІ<sup>5</sup>

McKinsey бірге LeanIn.Org<sup>13</sup> өткізген «Жұмыс орнындағы әйелдер 2018» зерттеуінде 279 компанияның деректері негізінде гендерлік әртүрлілік мәселелері қарастырылған, онда 13 миллионнан астам адам жұмыс істейді, сондай-ақ 64 000-нан астам қызметкерге сауалдар мен сұхбаттар қарастырылған.

Зерттеуге сәйкес, гендерлік әртүрлілік мақсаттарды белгілеуден бастап, көшбасшыларды нәтижелер үшін жауапкершілікке тартуға дейінгі бизнестің басымдығы ретінде қарастырылады.

ЖҰМЫСҚА ЖАЛДАУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТ БАБЫНДА ЖОҒАРЫЛАТУ КЕЗІНДЕ, ӘСІРЕСЕ, ӘЙЕЛДЕР ЖИІ ЕЛЕМЕЙТІН ЕРТЕ КЕЗЕҢДЕРДЕ ГЕНДЕРЛІК АЙЫРМАШЫЛЫҚТАРДЫ ЖООҒА ӨТЕ МАҢЫЗДЫ.

## ДАНИЕ 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.

Бұл барлық қызметкерлер өздерін жайлы сезінуі және инклюзияның белгіленген әдебіне сүйенуі үшін құрметпен және инклюзивтік мәдениетті құру үшін қадамдар жасау қажет дегенді білдіреді.

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.



Әйелдер басшылық позицияға жұмысқа жиі жалданады және оларды лауазымы бойынша – менеджер лауазымына дейін жоғарылатылған әрбір 100 ер адамға, 79 әйелге анағұрлым сирек жоғарылатады. Көбінесе осы гендерлік айырмашылықтарға байланысты, ерлер қорытындысында корпоративтік сектордағы басшылық лауазымдардың 62 пайызын алады, ал әйелдер тек 38 пайызды алады.

Женщины реже нанимаются на работу на руководящие позиции, и гораздо реже их повышают в должности – на каждых 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.

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

Жұмыста «жалғыз басты» болу әлі де әйелдер үшін әдеттегі іс болып табылады. Әрбір бесінші әйел ол жиі кабинетте/бөлімшеде/бөлімде/департаментте жалғыз әйел екенін айтады.

“ «ЖАЛҒЫЗ БАСТЫ» ӘЙЕЛДЕР ЖОҒАРЫ ДЕҢГЕЙДЕ ЖӘНЕ ТЕХНИКАЛЫҚ ЛАУАЗЫМДАРДА ЕКІ ЕСЕ КӨП:

**40%** -ҒА ЖУЫҚ

«Жалғыз басты» әйелдерге әр түрлі ұжымда жұмыс істейтін әйелдерге қарағанда эмоционалдық тұрғыда жұмыс істеу қиын.

МҰНДАЙ ӘЙЕЛДЕРДІҢ 80 ПАЙЫЗДАН АСТАМЫ МИКРОАГРЕССИЯНЫҢ ҚҰРБАНДАРЫ БОЛЫП ТАБЫЛАДЫ.

Олар, көбінесе, кәсіби емес және кемсітушілікке ұшырайды. Атап айтқанда, «жалғыз басты» әйелдер мансабы барысында харассментке екі есе жиі ұшырайды.

Егер компаниялар әйелдерді осындай қарқынмен басшылық лауазымдарға жалдауды және жылжытуды жалғастырса, басшы лауазымдардағы әйелдердің саны келесі он жыл ішінде

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 продолжают нанимать и продвигать женщин на руководящие должности в таком же темпе, число женщин на руководящих

тек бір пайыздық тармаққа ұлғаяды. Бірақ егер компаниялар әйелдер мен ерлерді тең үлестермен басшылық лауазымдарға жалдауды және жылжытуды бастаса, онда олар – әйелдердің **48** пайызы, ерлердің **52** пайызы – сол он жылда басқарудағы тепе – теңдікке жақындауы тиіс.

Компанияның өзінің бейілділігі туралы айтуына қарағанда, барлық қызметкерлердің жартысына жуығы ғана олардың компаниясы гендерлік әртүрлілікті басымдық ретінде қарастырады және прогреске қол жеткізу үшін барлық мүмкіндіктерді жасайды деп санайды.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ШАМАМЕН 20 ПАЙЫЗЫ ОЛАРДЫҢ КОМПАНИЯСЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ӘРТҮРЛІЛІККЕ БЕЙІМДІЛІГІ ТЕК БОС УӘДЕЛЕР ДЕП АЙТАДЫ.

Тек аз ғана компаниялар гендерлік әртүрлілік пайдасына сенімді дәлелдер келтіреді: компаниялардың **76** пайызы экономикалық негіздемелі қалыптастырған кезде, тек **13** пайызы ғана олардың бизнесіне оң әсерін есептеу үшін келесі маңызды қадам жасады.

Компанияларға гендерлік әртүрлілік саласындағы прогреске қол жеткізу үшін алты қадам жасау қажет. Осы іс-әрекеттерсіз осы бағытта табыс болмайды:

должностях увеличится всего на один процентный 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:



01

КОМПАНИЯНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ӘРТҮРЛІЛІГІН  
ДАМУЫ МАҚСАТТАРЫН ДҰРЫС ҚҰРУ.

ПРАВИЛЬНО СОСТАВИТЬ  
ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОГО  
РАЗНООБРАЗИЯ КОМПАНИИ.

02

ЖАЛДАУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТІ БОЙЫНША АЛҒА ІЛГЕРІЛЕТҮ ЕРЛЕР ҮШІН ДЕ,  
ӘЙЕЛДЕР ҮШІН ДЕ ӘДІЛ ЕКЕНІНЕ КӨЗ ЖЕТКІЗҮ.

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

03

ЖОҒАРЫ БАСШЫЛАР МЕН МЕНЕДЖЕРЛЕРДІҢ ҚҰРАМЫН ГЕНДЕРЛІК  
ӘРТҮРЛІЛІКТІҢ ЖАРҚЫН МЫСАЛЫ ЕТІП ЖАСАУ.

СДЕЛАТЬ СОСТАВ ВЫСШИХ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И МЕНЕДЖЕРОВ ЯРКИМ ПРИМЕРОМ  
ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ.

04

КОМПАНИЯДАҒЫ ИНКЛЮЗИВТІК ЖӘНЕ  
ҚҰРМЕТПЕН МӘДЕНИЕТТІ ТӘРБИЕЛЕУ.

ВОСПИТЫВАТЬ ИНКЛЮЗИВНУЮ И  
УВАЖИТЕЛЬНУЮ КУЛЬТУРУ В КОМПАНИИ.

05

ҰЖЫМДАҒЫ «ЖАЛҒЫЗ БАСТЫ» ӘЙЕЛДЕР САНЫН АЗАЙТУ  
ҮШІН ЖАҒДАЙ ЖАСАУ.

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

06

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ ОТБАСЫ МЕН ЖҰМЫС БАЛАНСЫНА ҚОЛ  
ЖЕТКІЗҮ ҮШІН ИКЕМДІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫН ҰСЫНУ.

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

Жоғары басшылық буындағы гендерлік теңгерім, жалпы жұмыс күшінің құрамындағы сияқты, кез келген жаққа **40-қа 60-қа** пайыздық арақатынас кезінде байқалады деп саналады.

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.

**БАЯНДАМАҒА СӘЙКЕС, ГЕНДЕРЛІК  
ӘРТҮРЛІЛІКТІҢ ОҢ ӘСЕРІ ЖОҒАРЫ  
БАСҚАРУ ЖӘНЕ БАСШЫЛЫҚ  
ЛАУАЗЫМДАРДА ӘЙЕЛДЕРДІҢ  
30 ПАЙЫЗЫ БОЛҒАН ЖАҒДАЙДА ӨСЕ  
БАСТАЙДЫ.**

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

Алайда, кәсіпорындардың **60** пайызына дерлік бұл шарт сақталмайды, яғни гендерлік әртүрліліктің артықшылықтарын пайдалану оларға қиын. Сонымен қатар, зерттелген компаниялардың жартысына жуық әйелдер бастауыш басқару қызметіне кандидаттардың үштен екісінен азын құрайды, бұл дегеніміз, жоғары буынды толықтыруды қамтамасыз ететін конвейерге құнды кадрлар түспеуі мүмкін.

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.

Зерттелген кәсіпорындардың төрттен үшінде бірдей мүмкіндіктерді, әртүрлілікті және интеграцияны қамтамасыз ету үшін шаралар қабылданады, алайда, баяндама авторларының пікірінше, әйелдердің айтарлықтай рөл атқаруы және бизнестің стратегиялық учаскелеріне жылжуы үшін неғұрлым нақты қадамдар талап етіледі.

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.

Баяндамада әйелдерді басшылық лауазымдарға жылжытуға кедергі келтіретін бірқа-

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

тар маңызды факторлар анықталды. Әрдайым және барлық жерде жұмыс істеуге дайын болу қағидаты бойынша құрылған корпоративтік мәдениет, әсіресе, олардың үй және отбасылық міндеттерін ескере отырып, әйелдердің жағдайына қатты әсер етеді. Барлық қызметкерлердің мүдделерін есепке алуды және қызметтік және жеке өмірі (ерлер мен әйелдер) арасындағы теңгерімді қамтамасыз етуге арналған қолданыстағы шаралар – икемді жұмыс кестесі мен ата-ана демалысын беру сияқты жетілдіруді қажет етеді.

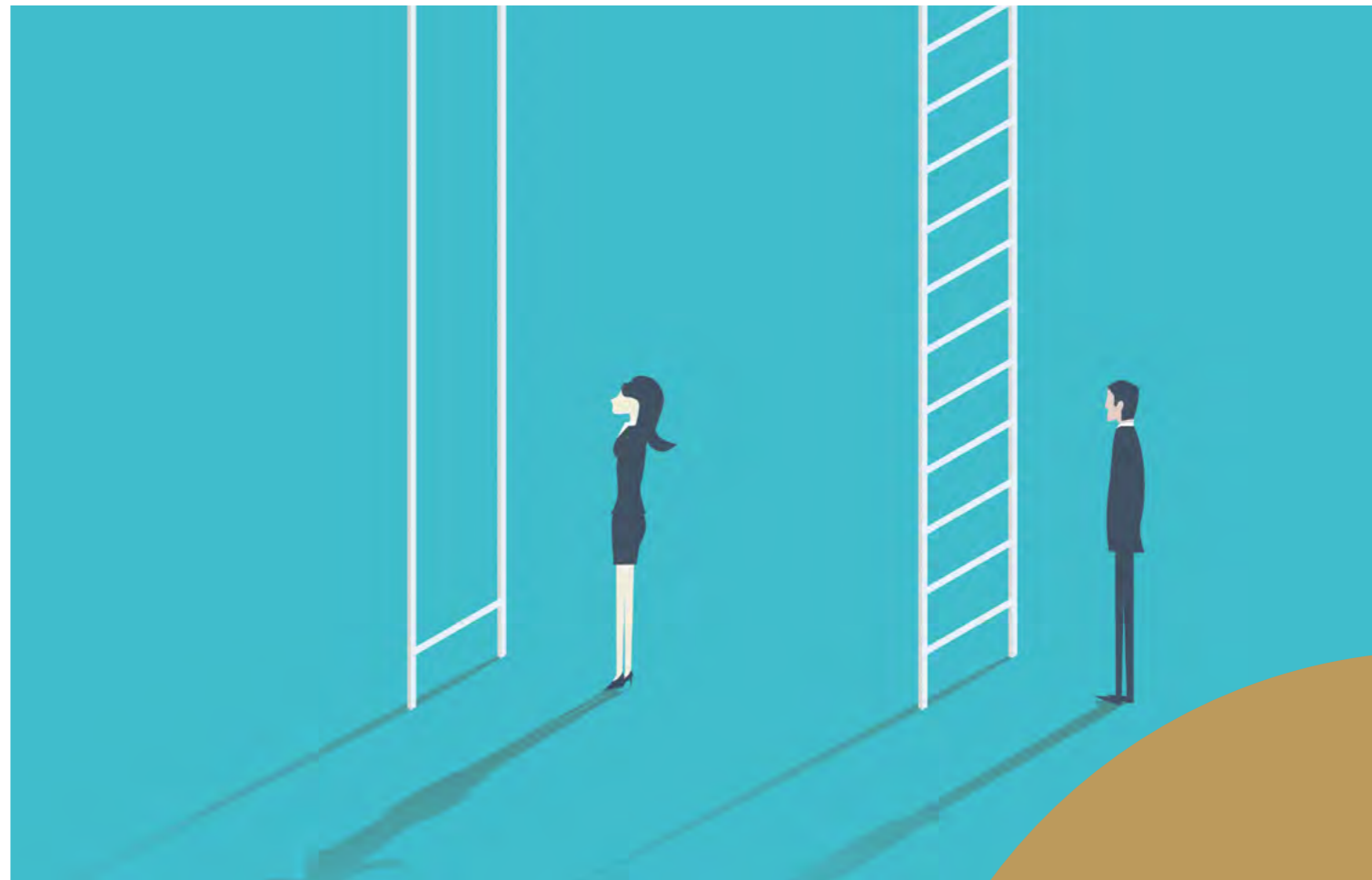
**БАСҚА ФАКТОР – «АҒЫМ» («LEAKY PIPELINE») ДЕП АТАЛАТЫН, МАНСАПТЫҚ САТЫ БОЙЫНША ЖЫЛЖУ ШАМАСЫНА ҚАРАЙ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҮЛЕСІН ҚЫСҚАРТУ ДЕП АТАЛАДЫ.**

«Шыны төбе» (“glass ceiling”) деп кадрлық, қаржылық, әкімшілік жұмыс сияқты салалардағы басқару лауазымдарында әйелдердің жоғары қатысуын білдіреді: бұл бағыттар қажет деп санауға қабылданған, бірақ стратегиялық жоспарда өндірістік техникалық лауазымдар маңызды және жоғарыда аталған лауазымдарда жұмыс істейтіндердің жоғары басқару буынына немесе компания басқармасына түсу мүмкіндігі аз. Басқарма құрамындағы зерттелген компаниялардың үштен бір бөлігінен аз әйелдердің үлесі ең төменгі қажетті деңгейге үштен бір бөлігіне жетеді. Ал шамамен әрбір сегізінші басқарма тек ерлерден тұрады. Баяндаманы

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 одну треть. А примерно в каждой восьмой правление состоит исключительно из



құрастырушыларға берілген компаниялардың 78 пайыздан астамын бас директордың лауазымын ер адам алады, ал егер бұл әйел болса, онда әңгіме, әдетте, шағын кәсіпорын туралы болып отыр.

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.



## «БИЗНЕСТЕГІ ӘЙЕЛДЕР: АҢЫЗДАР МЕН ШЫНАЙЫЛЫҚ» ЕҮ ЗЕРТТЕУ ДЕРЕКТЕРІ (2019 Ж.)<sup>6</sup>

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

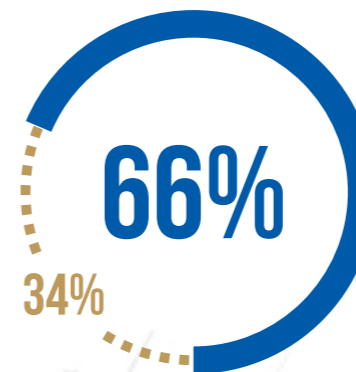
2019 жылдың тамыз айында ЕҮ қоғамда бар аңыздар мен гендерлік стереотиптерді растау немесе жоққа шығару мақсатында зерттеу жүргізді. Зерттеу сауалнамаға 1882 респондент қатысты, олардың жартысы – Мәскеу тұрғындары, ал жартысы – Ресейдің басқа қалалары, үштен бірі – ер адамдар, ал үштен екісі – әйелдер.

Зерттеу барысында әзірлеушілер жоғары басшылар арасындағы әйелдердің үлесі қандай екенін анықтауға және осы бағыттағы өсу әлеуетін бағалауға, басшыларда бағыныштыларды көруге және жалпы табысты жұмыс істейтін әйелге деген қарым-қатынасты көргісі келетін сапаны қарауға тырысты.

В августе 2019 года ЕУ 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.

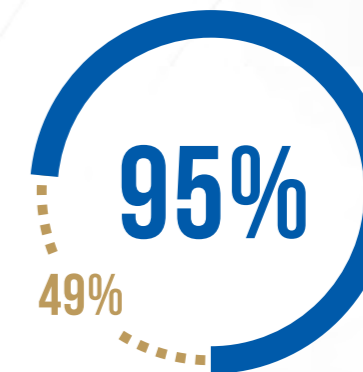
В ходе исследования разработчики постарались выяснить какова доля женщин среди высших руководителей и оценить потенциал роста в этом направлении, рассмотреть качества, которые предпочитают видеть в руководителях подчиненные и отношение к успешной работающей женщине в целом.

ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛУ  
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПОЛУ



ерлер / мужчины  
әйелдер / женщины

ЖАСЫНА ҚАРАЙ БӨЛУ  
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВОЗРАСТУ



44 жасқа дейін / старше 44 лет  
44 жасқа дейін / старше 44 лет

### БАСТЫҚТАРДЫҢ КӨБІ – ЕР АДАМДАР

Әдетте ер адам бастық болатын дәстүрлі парадигма сақталады. Қазіргі сәтте көптеген респонденттер ерлерді басқарумен жұмыс жасайды.

33%  
11%

әйелдерге бағынады және

өз бизнесімен басқарады не жоғары буынның басшысы болып табылады және ешкімге есеп бермейді

### 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 подчинены кому-либо

<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)

Респонденттердің жартысы басшы ретінде ер адамды көргісі келеді және де ерлер мен әйелдер тең үлеспен осындай ниетін білдірді: бастықтың ер болуы тиіс деген дәстүрлі түсінік әлі сақталады.

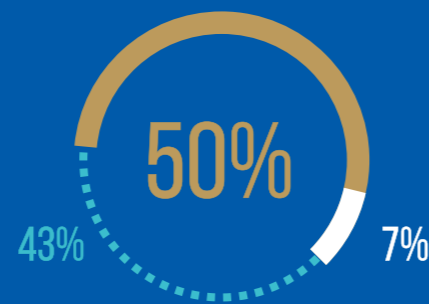
Бұл ретте ер адамның басында сұралған әйелдердің 49%-ы, ал әйелдердің 7%-ы ғана әйелдің басқаруында жұмыс істегісі келеді. Барлық сұралғандардың 7%-ы ғана әйелдің басшылығымен жұмыс істегісі келеді, олардың жартысы – ер адамдар, жартысы – әйел адамдар. Бұл ерлер әйелдердің қарамағында жұмыс істегісі келмейді деген пікірге қайшы келеді.

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.

### БАСШЫ РӨЛІНДЕ КІМ АРТЫҚ КӨРЕДІ КТО ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ В РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ?

ерлер / мужчина  
әйелдер / женщина  
маңызы емес / не имеет значения



«Басшы жынысы маңызды емес» деген жауап өте танымал болды: осымен респонденттердің 43%-ы келісті. Осылайша, үш нұсқаларының бірі болған жағдайда, оның бірі («маңызды емес») еркек-басшымен жұмыс істеген сияқты, әйел-басшымен жұмыс істеу мүмкіндігін көздеуде тек қана әйелмен жұмыс істеуді білдіретін нұсқа

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-

сұранысқа ие емес. Бұл қоғамда әлі күнге дейін басшы-әйелдің бейнесіне бейімділік сақталатынын растайды.<sup>6</sup>

Қол астындағылар басшыларда басшының жынысына қарамастан бірдей сапаларды көргісі келеді.

**БҰЛ, ЕГЕР ӘЙЕЛ БАСШЫЛЫҚ ОРЫНҒА ИЕ БОЛСА, ОНДА ОЛ БАСШЫ-ЕР АДАМДАРҒА ТӘН МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ҮЛГІЛЕРІН ҰСТАНУЫ ТИІС ДЕГЕН ПІКІРДІ РАСТАЙДЫ.**

Қарамағындағыларды әйел басшылардан да, ер басшылардан да жақындата білуді күтеді, алайда нақ осы әйелдер (71%) басшы-әйелдердің эмпатиясына ер басшылар тарапынан жасалған эмпатияға қарағанда үлкен дәрежеде үміт артады.

Ер адамдардың 63%-ы олар үшін басшы-әйелдің талғампаздығы маңызды екенін атап өтті, ал басшы-ер адамдардың талғампаздығы әйелдердің 60%-ы үшін маңызды болғанын атап өтті. Респондентпен бір жынысты басшы үшін бұл қасиеттердің ерекше маңызы жоқ.<sup>6</sup>

ним 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>

<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)



## БАСШЫНЫҢ АЙҚЫНДАУШЫ ҚАСИЕТТЕРІ ҚАНДАЙ? / КАКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ?

ЕГЕР БАСШЫ – ӘЙЕЛ БОЛСА /  
ЕСЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ – ЖЕНЩИНА

98%

Құзыреттілігі (өз ісін білуі) және іскерлігі /  
компетентность (знание дела) и деловитость

90%

Жұмысқа қабілеттілігі /  
работоспособность

65%

Жанашарлығы, аяушылық білдіруі /  
сострадание, сопереживание

98%

Адамдармен қарым-қатынас орната білуі /  
умение общаться с людьми

55%

Кербезділігі, жарқындылығы /  
элегантность, обаяние

ЕГЕР БАСШЫ – ЕР АДАМ БОЛСА /  
ЕСЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ – МУЖЧИНА

99%

95%

61%

98%

53%

Әйелдер, көбінесе, басшылық лауазымдарға ие емес, себебі өздері басшы болғысы келмейді деген пікір бар. Сауалнаманың нәтижелері мұны жоққа шығарады: респонденттердің 86% әйелдер айтарлықтай өршіл және басқарушылық позицияларды атқаруға дайын деп санайды.

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.

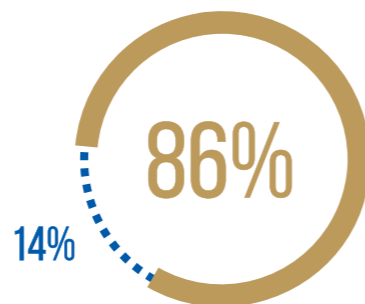


Алайда, 65 жастан асқан сұралғандардың арасында әйелдердің үштен бірі шынымен басшылық жасағысы келмейді деп санайды. Бұл аға буын өкілдерінің дәстүрлі көзқарастарымен түсіндіріледі.<sup>6</sup>

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>

ӘЙЕЛДЕРДІҢ ӨЗДЕРІ БАСШЫ БОЛҒЫСЫ КЕЛМЕЙДІ?  
ЖЕНЩИНЫ САМИ НЕ ХОТЯТ БЫТЬ РУКОВОДИТЕЛЯМИ?

жоқ / нет  
иә / да



ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕР  
БІРІН-БІРІ ӘРТҮРЛІ  
ҚАБЫЛДАЙДЫ

МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ  
ВОСПРИНИМАЮТ ДРУГ ДРУГА  
ПО-РАЗНОМУ



“ ЕГЕР СІЗ БІРДЕҢЕ АЙТҚАНЫН ҚАЛАСАҢЫЗ, ОНДА ЕР АДАМҒА, АЛ БІРДЕНЕНІҢ ІСТЕЛГЕНІН ҚАЛАСАҢЫЗ, ӘЙЕЛ АДАМҒА ЖҮГІНІҢІЗ

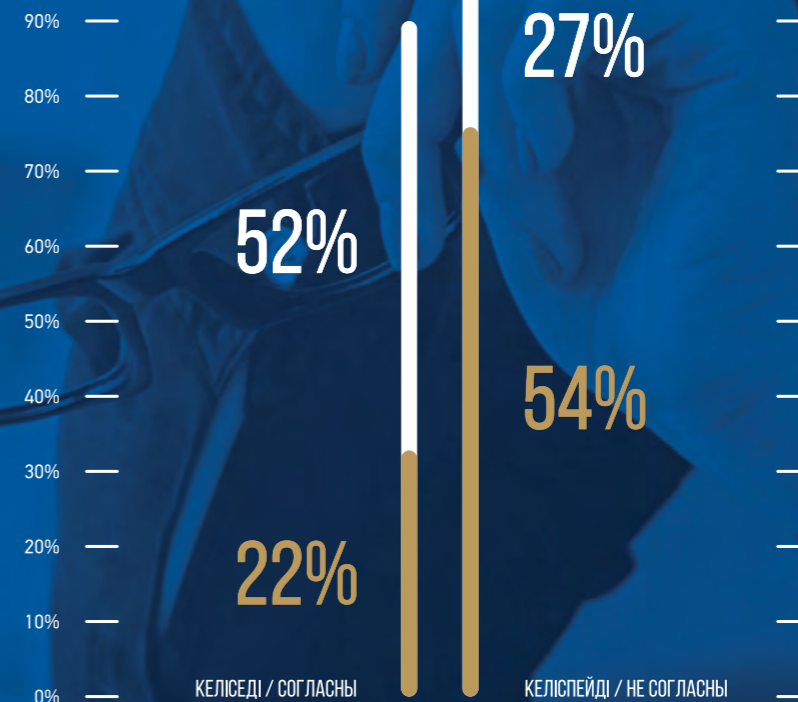
Маргарет Тетчер,  
1979 жылдан бастап 1990 жылға дейін  
Ұлыбританияның Премьер-Министрі

“ 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.

ПІКІРГЕ ДЕГЕН ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСЫ?  
ОТНОШЕНИЕ К ВЫСКАЗЫВАНИЮ?

Әйелдер / Женщины  
Ерлер / Мужчины



Бұл жерде ерлер мен әйелдердің пікірлері қарама-қайшы келді. Ер адамдар әйелдер ғана әрекет жасауға қабілетті дегенмен келіспеді. Бұл ретте әйелдердің шамамен осындай үлесі бұны дәйектейді. Бұл өз жынысының және қарама-қайшы жынысының өкілдерін жұмыста және өмірде қабылдаудағы айырмашылықты көрсетеді.

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.



## «ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ИНДЕКСІ» PwC ЗЕРТТЕУ ДЕРЕКТЕРІ (2019 Ж.)<sup>7</sup>

PwC зерттеулеріне сәйкес Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымындағы (бұдан әрі – ЭЫДҰ) әйелдер бұрынғысынша жұмыс орнындағы теңсіздікке тап болады. Еңбекақы төлеудегі алшақтық сақталады және әйелдер корпорациялар басшылығында бұрынғысынша жеткіліксіз.

Әлбетте, әлі де ұзақ жолдан өту керек, бұрын әйелдер жұмыс орнында жыныс белгісі бойынша теңдікке қол жеткізе алады. Әйелдердің жұмыспен қамту индексі ЭЫДҰ-ның 33 елінде ілгерілеу жалғасуда, дегенмен ол баяу қарқынмен жүріп жатыр. Зерттеу қорытындысы бойынша ЭЫДҰ-ның барлық елдеріндегі жұмыс орындарындағы әйелдердің жағдайын жақсарту ЭЫДҰ-ның ЖІӨ-ін \$ 6 трлн-ға арттыра алады, ЖІӨ-нің еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықты жабу кезінде 2 триллион АҚШ долларына ұлғайтылуы мүмкін.

## ДАННЫЕ 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.

ИСЛАНДИЯ МЕН ШВЕЦИЯ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУ ИНДЕКСІ БОЙЫНША АЛҒАШҚЫ ЕКІ ОРЫНДА ТҰР, ЖАҢА ЗЕЛАНДИЯ БІРІНШІ ҮШТІККЕ КІРУ ҮШІН БІР ОРЫНҒА ДЕЙІН ЖОҒАРЫ ЖЫЛЖИДЫ.

Ұлыбритания осы жылы 14-ші позициядан 13-ші позицияға жоғары қарай жылжи отырып, аздаған табыстар жасады, бірақ ілгерілеу еңбекке ақы төлеуде сақталып отырған гендерлік алшақтықты тежейді, бұл келісілген мемлекеттік саясат пен проблемаларды шешу жөніндегі шараларды талап етеді.

Зерттеу шеңберінде индекстің аймақтық көрсеткіштерінде айтарлықтай айырмашылықтар анықталды. Лондон сияқты тез өсіп келе жатқан аймақтардың, әдетте, өз индекс көрсеткіштерінде ең үлкен жақсартулары бар.

Шотландия, Солтүстік Ирландия және Уэльс көптеген ағылшын өңірлерінен асып түсті, бәлкім, осы аймақтарда халықтың үлесінің жұмыспен қамтылуының неғұрлым жоғары болуынан және, әдетте, еңбек ақыда алшақтықтың аз болуынан және басшылық қызметтерде әйелдердің неғұрлым жоғары болуынан болады.

Бұл үрдістер негізінде жатқан әрбір аймақтың экономикалық қызметінің құрылымдық факторлары әйелдердің экономикалық мүмкіндіктеріне әсер ететінін куәландырады.

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.

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.

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

## «ЖҰМЫСТАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ БОЛАШАҒЫ: АВТОМАТТАНДЫРУ ДӘУІРІНЕ КӨШУ» MCKINSEY ЗЕРТТЕУ ДЕРЕКТЕРІ (2019 Ж.)<sup>8</sup>

McKinsey Global Institute (MGI) ғалымдарының зерттеуі таяудағы 10 жылда автоматтандырылған жүйелер әйелдер мен ер адамдардың шамамен тең санын ауыстыратынын айтады. Алайда, осы ауыстырудың нәтижесінде әйелдерге жаңа мүмкіндіктерде өмір сүру үшін ерлерге қарағанда әлдеқайда көп күш жұмсауға тура келеді, өйткені 10 жылдан кейін гендерлік болжамдар жоғалмайды.

Ғалымдар 10 елдің: экономикасы дамыған 6 және жылдам дамып келе жатқан 4 ел көрсеткіштерін зерттеді.

АВТОМАТТАНДЫРУ, ӨЗ УАҚЫТЫНДА  
АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНАН  
ӨНЕРКӘСІПКЕ ӨТУ СИЯҚТЫ, ӘЙЕЛДЕРДІҢ  
ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНЫҢ 2030 ЖЫЛҒА  
ҚАРАЙ 20%-ҒА ҚЫСҚАРУЫНА ӘКЕП  
СОҒАТЫНДЫҒЫ АНЫҚТАЛДЫ.

## ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ MCKINSEY «БУДУЩЕЕ ЖЕНЦИН 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%.

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



Сондай-ақ ерлердің 21%-не де қатысты болады. Сонымен қатар, автоматтандыру бір салада жұмыс орындарын қысқартады, бірақ басқаларын құрады.

Дүниежүзілік экономикалық форумның мәліметтеріне сәйкес болашақта компаниялар келесі технологияларды белсенді енгізуді жалғастырады: үлкен деректерді талдау – Big Data (компанияның 85%), мобильді және веб-қосымшалар (75%), интернет заттар (75%), машинамен оқыту (73%) және бұлтты технологиялар (72%). Бұл еңбек нарығында және адамдардың өмір салтында одан әрі өзгерістерге әкеледі.

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.



## КӘСІПТЕР БОЛАШАҒЫ

Зерттеу жалпы алғанда, жұмыс орындарын жоғалту ауқымы ерлер мен әйелдер үшін бірдей болуы мүмкін екендігі көрсетеді.

**ҒАЛЫМДАР 2030 ЖЫЛҒА ҚАРАЙ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ӘЙЕЛДЕР 20%-ҒА, АЛ ЕРЛЕР 19%-ҒА КӨП БОЛАДЫ ДЕП САНАЙДЫ.**

Бүгінгі таңда кәсіби қызмет саласы гендерлік «бөлімнің сызығымен» бөлінген: мысалы, көптеген әйелдер техникалық мамандықтарда өздерін сынап көруді шешпейді, ал көптеген ер адамдар гендерлік стереотиптерден гуманитарлық таңдау жасамайды.

Ғалымдар экономиканың өсу болжамдарын, халықтың табыстарын, өмір сүру ұзақтығын, түрлі салаларда жаңа технологияларды қолдану мүмкіндігін талдады. «Роботтардың салдарынан» қысқаруына түсетін әйелдердің 52% жұмыс орындары қызмет көрсету мен кеңсе жұмысына келеді, ал ерлердің 40%-ы өндірісте және қолөнерде машиналарды толтырады.

Дегенмен, барлығы үшін кәсіби өсу мүмкіндіктері бар. Мысалы, медицина – қысқартылған жұмысшылардың 1/4 бөлігін жұмыспен қамтамасыз ете алатын жылдам дамып келе жатқан сала. Ер адамдарға келетін болсақ, олардың 25%-ы экономикасы дамушы елдерде жұмыс орындарын табады, онда автоматтандыру әл-

## 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 попробовать 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», придутся 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 разви-

декайда баяу енгізілетін болады. Және де, ең алдымен, әйелдерге ерлерге қарағанда қиын болады, өйткені қазір технологиямен байланысты көптеген салалар ер адамдармен тез толтырылады, ал гендерлік стереотиптер әлі де күшті. Әйелдерге (және ерлерге де) алдағы жұмыс орындарын автоматтандыру дәуіріне төтеп беруге не көмектесе алады?

## БІЛІМІ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІГІ

Бүгінгі таңда, 6 дамыған елдің 5-інде колледж немесе университет дипломы бар әйелдер саны ерлерге қарағанда көп, бірақ олардың дипломдары қандай салаларда бар? Мысалы, Ұлыбританияда тек 37%-ы, ал ұлдар арасында – 48% ғана ғылыми пәндерді оқиды. Дамушы елдерде көптеген әйелдер ауыл шаруашылығында жұмыс істейді, мысалы, Үндістанда бұл еңбекпен жұмысқа орналастырылған әйелдердің 60%-ы айналысады, оларда білімі мүлдем жоқ немесе ол бастауыш, ал дағдылар өте тар мамандандырылған, оларға далаға машиналар келген кезде жұмысқа орналасу өте қиын болады. Зерттеушілер зерттеген үш дамушы экономикада толық мектеп білімі бар қызметкерлерге деген сұраныстың артуы болжануда.

**АВТОМАТТАНДЫРУ ДӘРЕЖЕСІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ӘЙЕЛДЕРДІҢ 7%-ДАН 24%-ҒА ДЕЙІН (СҮКІЛ ӘЛЕМДЕГІ 40-ТАН 160 МИЛЛИОНҒА ДЕЙІН ӘЙЕЛДЕР) КӘСІПТІҢ АУЫСУЫН ҚАЖЕТ ЕТУІ МҮМКІН. ЕРЛЕР АРАСЫНДА 8-28% БОЛАДЫ.**

вающимися экономиками, где автоматизация будет внедряться 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%.**

Экономикасы дамыған елдерде әйелдер ерлерге қарағанда, жалақысы төмен кәсіптерде жұмыс істейді.

ТАЯУ ЖЫЛДАРЫ ЖОҒАРЫ  
 ТӨЛЕНЕТІН ЖҰМЫС КҮШІНЕ ДЕГЕН  
 СҰРАНЫС ӨСЕДІ, АЛ ТӨМЕН ЖӘНЕ ОРТАША  
 БІЛІКТІ ЖҰМЫС КҮШІНЕ ДЕГЕН СҰРАНЫС  
 ҚЫСҚАРАДЫ.

Бірінші кезекте орта буын жұмысшылары – ерлер екпінді болады.

Экономикасы дамыған елдерде жұмыс күшіне деген сұраныс жоғары білімі бар немесе ғылыми дәрежесі бар қызметкерлерге ұлғаяды. Бұдан басқа, әлі жоқ мамандықтарда жұмыс орындары пайда болады.<sup>8</sup>

## ҰТҚЫРЛЫҚ

Әйелдерге ерлерден гөрі кәсіпті немесе жұмыс орнын өзгерту қиын болуы мүмкін, олардың ұтқырлығы отбасылық міндеттеріне байланысты мейлінше төмен, бұл да қайта даярлау уақытын және іссапарға бару мүмкіндігін шектейді. Технологиялар оларға икемді: үйден жұмыс, электрондық коммерция сияқты жұмыс кестелерін бере алады. Компаниялар опцияларды кеңейту үшін жұмыс істеуі керек. 2018 жылы қызметкерлердің тек **23%**-ы қашықтан немесе икемді кесте бойынша жұмыс істеуге мүмкіндік берді.

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

В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ СПРОС НА  
 ВЫСОКОПЛАЧИВАЕМУЮ 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.



СОНЫМЕН ҚАТАР ӘЙЕЛДЕРДІҢ, СОНДАЙ-АҚ  
 ЕРЛЕРГЕ ҚАРАҒАНДА КӘСІБИ БАЙЛАНЫСТАРЫНЫҢ  
 ШЕҢБЕРІ АЗ, БҰЛ ДА ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ  
 МҰМКІНДІГІНЕ ӘСЕР ЕТЕДІ.

Осының барлығы, алдағы автоматтандыруға байланысты қызметкерлер үшін алаңдаушылық тудырады. Жұмыс орындарын ұлғайту күтіліп отырған екі секторды алайық: IT және мейірбике ісі. АҚШ-та 1980 және 1990 жылдары АТ-дағы әйелдердің саны **40%**-ға дейін өсті, қазіргі уақытта – бұл тек **25%**, оған себеп – гендерлік стереотиптер және әйел-менторлардың жетіспеушілігі. Орташа медперсоналда 1970 жылы ерлер АҚШ-та **3%**, 2000 жылы **11%**, 2018 жылы **12%** ғана жұмыс істеді. Біз көріп отырғандай, егер гендерлік стереотиптермен проблеманы шешпесе, көбінің жұмысқа орналасуында үлкен қиындықтар болады.<sup>8</sup>

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

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>

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



## ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК МӘСЕЛЕ

Қазақстан дамуының басым бағыттарының бірі отбасы институтын нығайту, әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту және оларды қолдау, демографиялық саясатты дамыту болып табылады.

1995 жылғы 3 наурызда елімізде Отбасы, әйелдер істері және демографиялық саясат жөніндегі кеңес құрылды. 1998 жылы осы Кеңес Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Отбасы және әйелдер істері жөніндегі ұлттық комиссия болып қайта құрылды. 2006 жылы Президенттің Жарлығына сәйкес Отбасы істері және гендерлік саясат жөніндегі ұлттық комиссия бекітілді, ол Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы консультативтік-кеңесші орган мәртебесіне ие болды.

1997 жылы Кеңес Қазақстан Республикасында әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі мемлекеттік саясаттың тұжырымдамасын бекітті (2006 жылғы 1 ақпанда тұжырымдама күшін жойды).

1999 жылы Қазақстан Республикасындағы әйелдердің жағдайын жақсарту туралы Ұлттық жоспар қабылданды.

## 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).

### МЕМЛЕКЕТ БАСШЫСЫНЫҢ ЖАРЛЫҒЫМЕН 2002 ЖЫЛЫ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ ЖӨНІНДЕГІ ӨКІЛДІК ҚҰРЫЛДЫ, ОНДА ГЕНДЕРЛІК МӘСЕЛЕЛЕР ЖӨНІНДЕГІ МАМАНДАР ЖҰМЫС ІСТЕЙ БАСТАДЫ.

Әйелдердің жағдайын жақсарту жөніндегі қызметті дамыту үшін 1998 жылғы 29 маусымда Қазақстан әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияға және 1999 жылғы 30 желтоқсанда әйелдің саяси құқықтары мен тұрмыстағы әйелдің азаматтығы туралы конвенцияларға қосылды.

Елімізде гендерлік саясатты іске асыру құралдарының бірі 2006-2016 жылдарға арналған Қазақстан Республикасында Гендерлік теңдік стратегиясы болды, ол Қазақстан Республикасының Конституциясымен және Қазақстан қосылған халықаралық актілермен жарияланған ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін іске асыру үшін жағдай жасауға, сондай-ақ олардың қоғам өмірінің барлық салаларына тең қатысуына бағытталған.

Жоғарыда көрсетілген стратегияны іске асыру мақсатында 2009 жылы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заң қабылданды.<sup>9</sup>

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

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>



Осы Заңда «гендер», «гендерлік теңсіздік», «жыныстық белгісі бойынша кемсітушілік», «тең құқықтар», «тең мүмкіндіктер» сияқты ұғымдарға анықтамалар берілді, сондай-ақ мемлекеттік саясаттың негізгі міндеттері мен ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін, Үкіметтің, орталық және жергілікті атқарушы билік органдарының осы саладағы құзыретін қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттің кепілдіктері, жұмыс берушілердің еңбек қатынастары саласында тең құқықтар мен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге қатысуы және т. б. баяндалған.

Стратегияның қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін елде Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясатының тұжырымдамасы (бұдан әрі – Тұжырымдама) бекітілді. Тұжырымдама отбасылық және гендерлік саясатты қалыптастырудағы негізгі қағидаттар мен тәсілдерді, іске асыру мақсаттарын, міндеттерін, кезеңі мен стратегиясын ғана емес, сонымен қатар статистикалық деректерді, ағымдағы жағдайды талдауды және шешуді талап ететін өзекті мәселелерді қамтыды.<sup>10</sup>

Елдегі гендерлік теңдік туралы деректер Дүниежүзілік экономикалық форумның 2018 жылғы гендерлік алшақтық туралы жаһандық баяндамасында берілген. Баяндамада төрт көрсеткіш негізінде гендерлік теңдік саласындағы елдің прогресі бағаланады: білім деңгейі, медицинаға қол жеткізу деңгейі, экономикалық қатысу деңгейі және саяси құқықтар мен мүмкіндіктерді кеңейтудегі ілгерілеу.<sup>11</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 гендерно-

2013 жылдан бастап 2018 жылға дейінгі кезеңде (төменде диаграмманы қараңыз) Қазақстандағы әйелдер білім деңгейіне қатысты гендерлік тепе-теңдікке қол жеткізді (сауаттылық және біліммен қамту деңгейі тұрғысынан бағаланған). Сондай-ақ, «Медицинаға қол жеткізу деңгейі» көрсеткіші бойынша (салауатты өмір сүрудің күтілетін ұзақтығы тұрғысынан) Қазақстанда әйелдер ерлермен бір деңгейде.

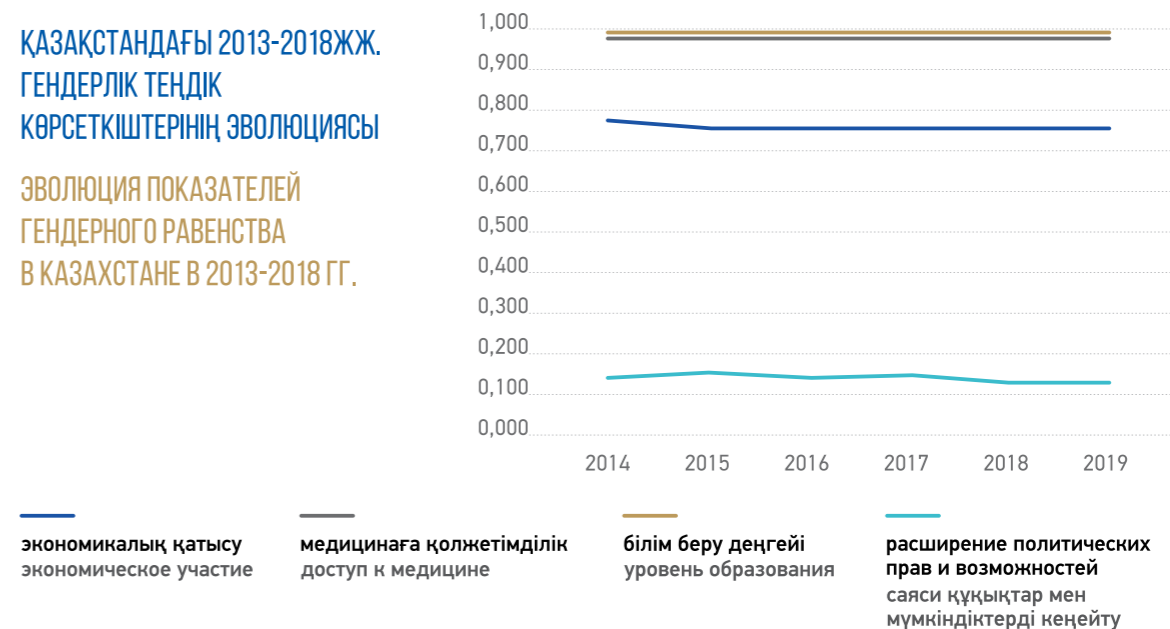
Елеулі алшақтық «экономикалық қатысу» көрсеткішінде – 0,74 (толық тепе-теңдік көрсеткіші 1-ге тең) байқалады. Ал «саяси құқықтар мен мүмкіндіктерді кеңейту» көрсеткіші саясаттағы әйелдердің үлесін есепке ала отырып, 0,13 жалпы көрсеткішімен алшақтықты көрсетеді.<sup>12</sup>

го 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>

### ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ 2013-2018ЖЖ. ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК КӨРСЕТКІШТЕРІНІҢ ЭВОЛЮЦИЯСЫ

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



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

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

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





Осы көрсеткіштердің әрқайсысының мәні гендерлік теңдікті көтермелеу үшін енгізілген көптеген заңдарға, стратегиялар мен жоспарларға қарамастан, 2013–2018 кезеңінде іс жүзінде өзгеріссіз болды. 2018 жылы толық тепе-теңдікке қол жеткізген білім деңгейінен басқа, қалған үш көрсеткіш 2013 жылмен салыстырғанда 2018 жылы аз төмендеу туралы куәландырады.

Еңбек ақысын төлеу тұрғысынан Қазақстанда еңбек ақысын айтарлықтай алшақтық байқалады (әйелдер мен ерлердің орташа жалақысының пайызбен көрсетілген қатынасы).

ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕР АРАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК АҚЫСЫН ТӨЛЕУДЕГІ ОРТАША АЛШАҚТЫҚ ҚАРЖЫ-БАНК СЕКТОРЫНДА 29%-ДАН БАСТАП АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНДА 45%-ҒА ДЕЙІН ТҮРЛЕНЕДІ.

Ел бойынша орташа көрсеткіш 33%-ды құрайды, бұл АҚШ пен Ұлыбританияға қарағанда жоғары, онда алшақтық тиісінше шамамен 28% және 18%-ды құрайды.<sup>13</sup>

Значения каждого из этих показателей были практически неизменными в период 2013–2018, несмотря на множество законов, стратегий и планов, введенных 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>

<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»

### «МӘҢГІЛІК ЕЛ» ИДЕЯСЫ ШЕҢБЕРІНДЕ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК ЖӘНЕ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МҮМКІНДІКТЕРІН КЕҢЕЙТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ» АТТЫ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ҒЫЛЫМ

Бұл ғылыми жұмыс зерттеу және әзірлеу сатысында. Жоба жетекшісі, экономика ғылымдарының кандидаты, Еуразия техникалық университетінің ректоры Жанар Амангелдіқызы Темірбекованы осы жоба бойынша ақпарат бергені үшін алғыс білдіреміз.

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.

**Ж. А. Темірбекова**  
Еуразия техникалық университетінің ректоры  
**Темирбекова Ж.А.**  
ректор Евразийского технического университета

Ж.А.Темірбекова Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президенті – Ұлт Көшбасшысы Қорының жас ғалымдарға ғылым мен техника саласындағы үздік зерттеулері мен жетістіктері үшін сыйлығының лауреаты (2012 ж.), ҚР БҒМ «ЖОО-ның үздік оқытушысы» грантының иегері (2013 ж.), 40-тан астам ғылыми жұмыстардың авторы, әлемдік басылымдарда, соның ішінде Thomson Reuters деректер қоры бойынша импакт-факторлы басылымдарда, сонымен қатар 2 монографиясы бар, олардың бірі 2012 ж. Нью-Йоркте жарияланған және АҚШ Конгресінің кітапханасы каталогында библиографиялық жазбасы бар.

2018-2020 жылдарға ҚР БҒМ ҒК гранттық қаржыландыру бойынша орындалатын «Қазақстанның әлеуметтік мемлекет жобасы ретінде» **Мәңгілік ел** идеясы шеңберіндегі гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту мәселелері» тақырыбындағы ғылыми жобаның жетекшісі. International leadership Association ILA (АҚШ) мүшесі және «African Journal of Business and Management» және «Gaziantep University Journal of Social Sciences» халықаралық ғылыми журналдарындағы рефери (рецензент) Хирша индексі: 4 (h-index: 4) және ондық дәйексөз индексі: 2 (i10:2) бар.

«Қазақстанның әлеуметтік мемлекет жобасы ретінде «Мәңгілік ел» идеясы шеңберіндегі гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту мәселелері» ғылыми жобасының негізгі мақсаты – Қазақстанның қоғамдық, экономикалық, саяси

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



және мәдени салаларындағы әйелдердің рөлін анықтау, олардың өмірін жақсарту жолдарын қарастыру. Зерттеудің ғылыми жаңалығы отандық ғылымда алғаш рет гендерлік бағытта пәнаралық тәсілді пайдалана отырып өткізілген, сарапшылар мен белсенділер арасындағы гендерлік теңдікті ілгерілету және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі мақсаттарға қол жеткізу жөніндегі диалог пен өзара іс-қимыл жасауға жәрдемдесетін ғылыми жоба басталуымен қамтамасыз етіледі.

**ЖОБАНЫҢ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУ ҮШІН БІЗ БАРЛЫҚ МІНДЕТТЕРДІ 3 ТОПҚА БӨЛДІК, ОЛАР ЕЛ ӨМІРІНІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ, САЯСИ, ҚОҒАМДЫҚ ЖӘНЕ МӘДЕНИ САЛАЛАРЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢСІЗДІКТІ ЗЕРТТЕУГЕ БАҒЫТТАЛҒАН.**

Қойылған мақсатқа сәйкес келесі негізгі міндеттерді шешу көзделді:

**Экономикалық саланы зерттеудің міндеттері:** қазақстандық кәсіпкер әйелдердің қоғамдық өмірдегі рөлін және олардың әлеуметтік бағдарланған мемлекетті құрудағы үлесін анықтау; гендерлік көзқараспен Қазақстандағы кедейлікті талдау; Қазақстанда гендерлік жауапкершілігі бар бюджеттің болуын немесе болмауын талдау.

**Саяси саланы зерттеудің міндеттері:** Қазақстандағы гендерлік саясаттың және әле-

птей 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 политическо сфе-**

уметтік өмірдің проблемаларының жағдайы; Қазақстандағы әйелдердің құқықтарын қорғау жөніндегі қозғалыстарды талдау; қазақстандық әйелдердің саясатқа қатысу ерекшеліктері.

**Қоғамдық-мәдени саланы зерттеудің міндеттері:** қазіргі қазақ киносында және қазақстандық бұқаралық ақпарат құралдарында әйелдің репрезентациясы; қазақстандық меди-ада гендерлік теңдікке негізделген ақпаратты тарату саясатын қалыптастыру.

**ры:** состояние гендерной политики и проблем 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.





## ҒЫЛЫМИ ЗЕРТТЕУДІҢ БІРІНШІ ЖӘНЕ ЕКІНШІ КЕЗЕҢІНІҢ НЕГІЗГІ НӘТИЖЕЛЕРІ (2018-2019 Ж.):

01

әлеуметтік саясаттың негізгі дәстүрлі және баламалы гендерлік үлгілері қарастырылды, мемлекет режимдерінің типологиясы ұсынылды, оның шеңберінде «Әйелдерге достық» термині ашылады;

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

02

БҰҰ, USAID, Әлемдік банк, Еуропалық комиссия бағдарламалары арнасында негізгі гендерлік-сезімтал индикаторларға шолу жүргізілді және әлеуметтік саясат саласындағы гендерлік индекстер мен көрсеткіштерге баса назар аударып, зерттеу әдіснамасы құрылымдалды;

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;

03

Қазақстандағы әлеуметтік көңіл-күйдің гендерлік ерекшеліктері зерделенді;

изучены гендерные особенности социального самочувствия в Казахстане;

04

елдегі гендерлік рөлдер мен гендерлік саясатты бөлу мәселелері бойынша қоғамдық және сараптамалық пікірге талдау жүргізілді;

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

05

тәуелсіз Қазақстанда әйелдер қозғалысын дамыту хронологиясы жасалды, ол қазақстандық қоғамда гендерлік теңдік пен феминизм құндылықтарын ілгерілетудің серпінді процесі, әйелдер құқықтарын қорғау проблемаларын өзектендіру кезең-кезеңмен институционалдық дамумен сүйемелденгенін көрсетті;

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;

06

қазақстандық әйел-кәсіпкерлердің қоғамдық өміріндегі рөлі ашылды;

раскрыта роль казахстанских женщин-предпринимателей в общественной жизни;

07

жұмыспен қамтылған халық арасында кедейліктің негізгі себептері мен гендерлік аспектілері қаралды және кәсіби сегрегация және кемсітушіліктің түрлі нысандары, еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздік, ерлер мен әйелдердің кірістеріндегі айырмашылықтар, кедейліктің феминизациясы, кірістер саясаты мен жалақыға барынша назар аударуға мәжбүр ететін қаржы ресурстарына шектеулі қол жеткізу сияқты ерекшеліктер анықталды;

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;

08

қазіргі қазақ киносы мен бұқаралық ақпарат құралдарында әйелдердің репрезентациясына талдау жүргізілді.

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



## «ҚАЗАҚСТАН ЭНЕРГЕТИКАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ РӨЛІ» АТТЫ KAZENERGY МЕН ЕҚДБ БІРЛЕСКЕН ЗЕРТТЕУІ (АРАЛЫҚ ҚОРЫТЫНДЫ)

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

2019 жыл ішінде KAZENERGY қауымдастығы ЕҚДБ-мен бірлесіп «Қазақстан Республикасының энергетикасындағы әйелдердің рөлі» зерттеуін жүргізеді, оны энергетикалық сектордағы әйелдердің жұмыспен қамтылу үрдісін зерттеуге маманданған Ergon Associates (Лондон, Ұлыбритания) консалтингтік компаниясы әзірлеуде.

Бұл жұмыс энергетикадағы келесі мақсаттарға ие бірінші гендерлік зерттеуге айналады:

- энергетикалық сектордағы (оның ішінде басқарушылық, техникалық және жедел лауазымдарда) әйелдердің жағдайы және компаниялардың саясаты туралы статистикалық деректер базасын құру;
- Қазақстанның энергетикалық компаниялары үшін гендерлік теңдік және тең мүм-

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;

- кіндіктер мәселелеріне назар аударумен байланысты экономикалық пайдалар мен артықшылықтарды белгілеу;
- елдің энергетикалық секторында әйелдер кездесетін нақты кедергілер мен проблемалар туралы хабардарлықты арттыру;
- жұмыс орындарында гендерлік әртүрлілікті дамыту бойынша үздік халықаралық тәжірибені көрсету.

Зерттеудің қорытынды нәтижелері 2020 жылдың басында ұсынылады.

- 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.

ГЕНДЕРЛІК ТЕҢГЕРІМ ӨНДІРІСТЕ ЕМЕС ӘКІМШІЛІК-БАСҚАРУ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ АРАСЫНДА БАЙҚАЛАДЫ  
ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС НАБЛЮДАЕТСЯ СРЕДИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, НО НЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Әкімшілік-басқарушы персонал\*  
Административно-управленческий персонал\*



\* Жоғары басшылықты қосқанда  
включая высшее руководство

Техника және өндіріс персоналы\*  
Технический и производственный персонал\*



2018 жылғы деректер бойынша сауалнама  
Опрос по данным за 2018 год



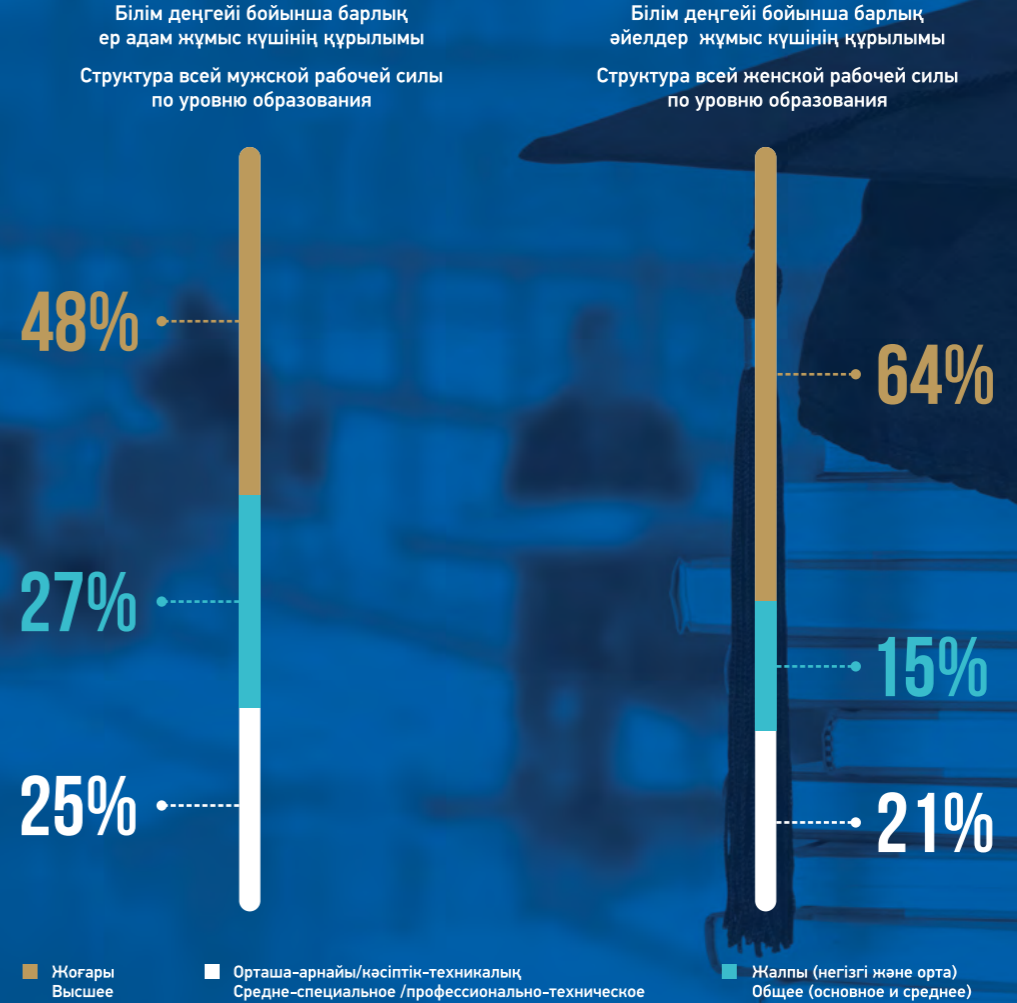
ӨНДІРІСТЕ МАМАНДАР БОЛЫП ТАБЫЛМАЙТЫН БІЛІКТІ ЖҰМЫСШЫЛАР АРАСЫНДА ӘЙЕЛДЕР ЖЕТКІЛКІСІЗ  
НА ПРОИЗВОДСТВЕ ЖЕНЩИНЫ НЕДОСТАТОЧНО ПРЕДСТАВЛЕНЫ СРЕДИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ СПЕЦИАЛИСТАМИ



ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ КОМПАНИЯЛАР ЖОҒАРЫ БАСШЫЛЫҚТАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ДАРЫНДЫЛЫҒЫН ТҮСІРУДЕ ...  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ КОМПАНИИ УПУСКАЮТ ТАЛАНТ ЖЕНЩИН В ВЫСШЕМ РУКОВОДСТВЕ ...

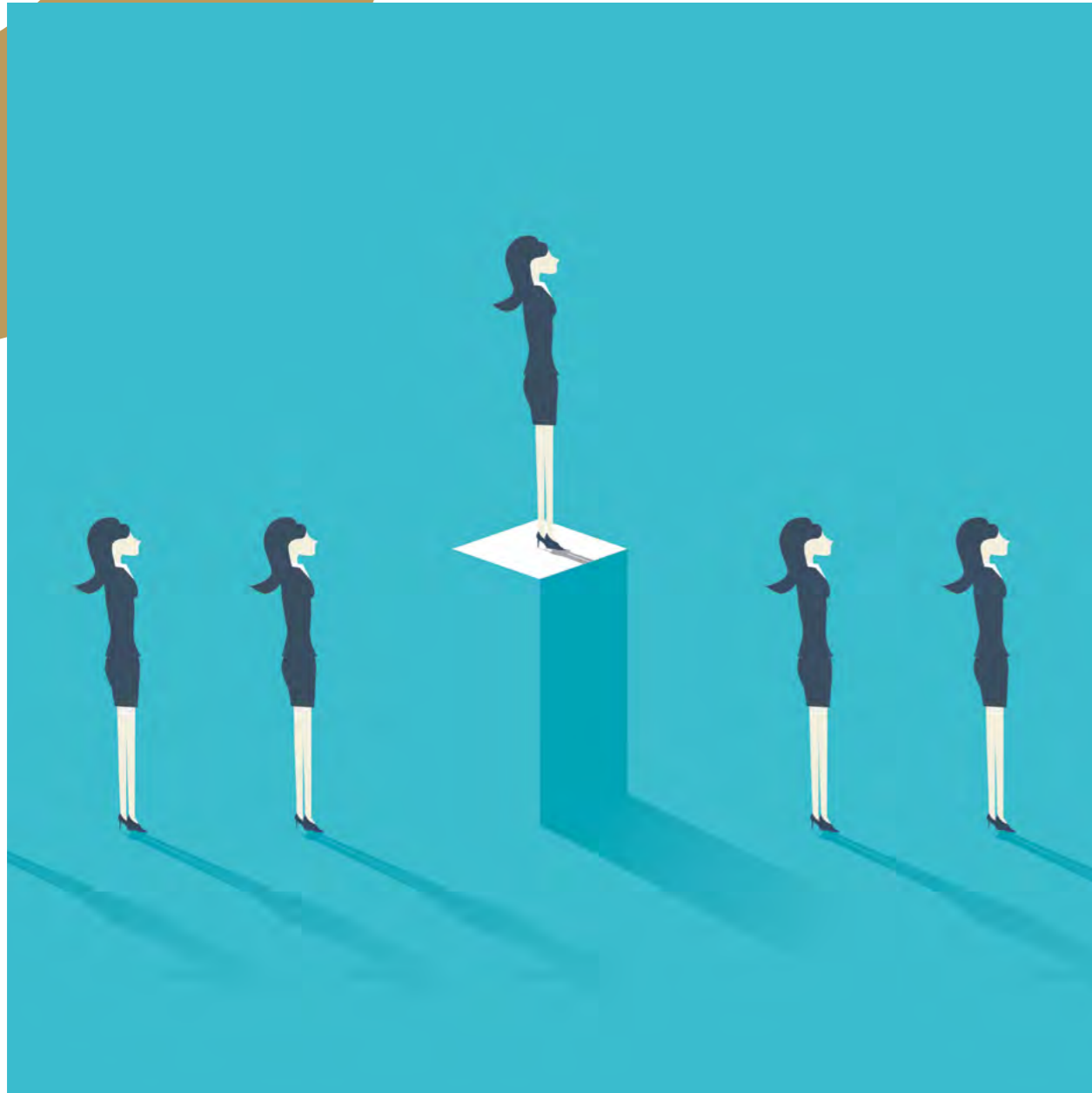


... ӘЙЕЛДЕРДІҢ НЕҒҰРЛЫМ ЖОҒАРЫ ДЕҢГЕЙІНІҢ БОЛҒАНЫНА ҚАРАМАСТАН  
... НЕСМОТРА НА ТО, ЧТО ЖЕНЩИНЫ ИМЕЮТ БОЛЕЕ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ



\* 2018 жылғы деректер бойынша сауалнама  
Опрос по данным за 2018 год

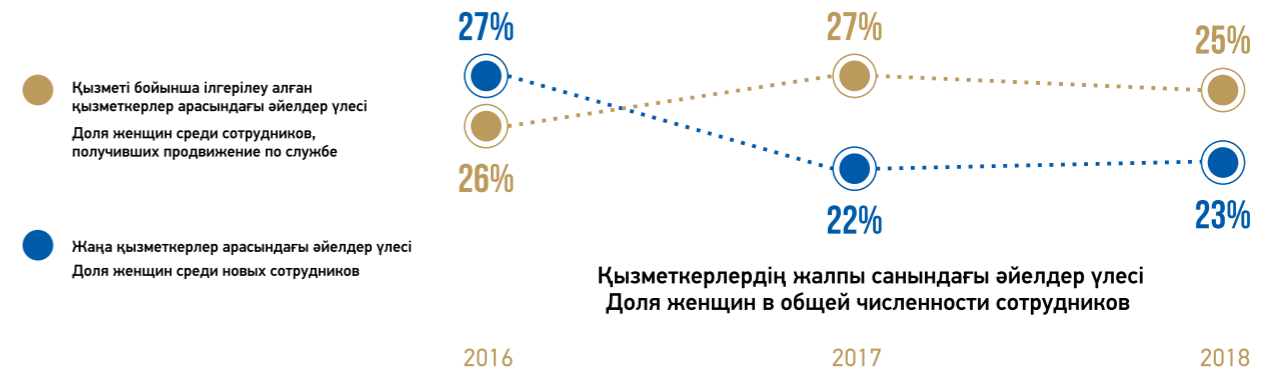




ӘЙЕЛДЕРДІ ЖАЛДАУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТІ БОЙЫНША ІЛГЕРІЛЕУ КӨРСЕТКІШТЕРІ ТҰРАҚТЫ...  
ПОКАЗАТЕЛИ НАЙМА ЖЕНЩИН И ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ СТАТИЧНЫ ...

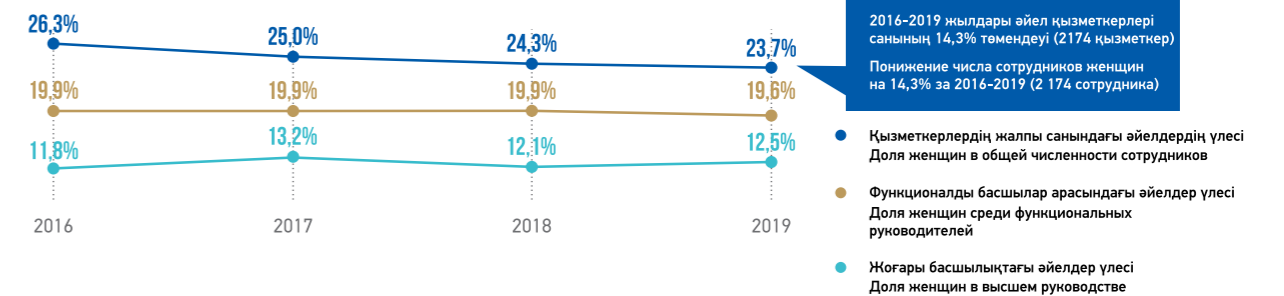
Жұмыс күшінің жалпы санындағы әйелдердің үлесімен салыстырғанда қызметі бойынша алға ілгерілеген жаңа қызметкерлер мен қызметкерлер арасындағы әйелдердің үлесі (2016-2018)

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



... БҰЛ УАҚЫТ ӨТЕ КЕЛЕ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУ ДЕҢГЕЙІНІҢ ТӨМЕНДЕУ ҚАУПЫ БАР ЕКЕНІН БІЛДІРЕДІ  
... ЭТО ОЗНАЧАЕТ, ЧТО ЕСТЬ РИСК ПОНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН СО ВРЕМЕНЕМ

Қызметкерлер мен жоғары басшылықтың жалпы санындағы әйелдер үлесі (2016-2019)  
Доля женщин в общей численности сотрудников и высшего руководства (2016-2019)



II БӨЛІМ  
 «ЭНЕРГЕТИКАДАҒЫ ӘЙЕЛ  
 КӨШБАСШЫЛЫҒЫНЫҢ  
 ЗАМАНАУИ БЕЙНЕСІ»  
 KAZENERGY ӘЙЕЛДЕР  
 ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ КЛУБЫНЫҢ  
 IV ФОРУМЫ

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

**KAZAKHSTAN ENERGY WEEK** аясында 2019 жылы 25 қыркүйекте Нұр-Сұлтан қ. EXPO Конгресс-орталығында «Энергетикадағы әйел көшбасшылығының заманауи бейнесі» атты KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубының IV форумы (бұдан әрі – Форум) өтті.

Форум жұмысында әйелдердің экономикалық әлеуеті және олардың саланы дамытудағы рөлі, кәсіби табыс пен көшбасшылық, индустриядағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал ететін мұнай-газ және энергетикалық компаниялардың озық тәжірибесі мен тәжірибесі қаралды.

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.



Уақыты	Іс-шара	Мазмұны
10.00-11.30	«Әйел-көшбасшының эмоционалды интеллекті» ЕУ шеберлік сыныбы	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, тележүргізуші, журналист <b>Коуч:</b> Наталья Копыленко, жетекші, Орталық Азия, Украина, Грузия және Әзірбайжандағы ЕУ бизнес академиясы
11.30-12.30	Жұмыс орнында әйелдердің теңдігін қамтамасыз ету үшін корпоративтік сектордағы үздік тәжірибелер	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, тележүргізуші, журналист <b>Спикер:</b> Дэвид Сзолоши, Gender inequality саласындағы халықаралық сарапшы, PwC, Швейцария
12.30-13.00	Түскі ас	
14.00-15.00	Гендерлік саясатты дамытуға бағытталған ЕҚҚДБ-ның ҚР-да іске асырылып жатқан жобалары туралы сөз сөйлеу  Самұрық-Энерго компаниясында гендерлік дамуды қолдау жөніндегі іс-шаралар туралы сөз сөйлеу  KAZENERGY, ЕҚҚДБ және Ergon бірлескен зерттеулерінің аралық қорытындыларының тұсаукесері	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, тележүргізуші, журналист  Анна Бернермарк, гендерлік проблематиканы есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі директордың орынбасары, гендерлік проблематика және экономикалық интеграция жөніндегі топ, ЕҚДБ  Антонина Шенова, Бизнесі трансформациялау жөніндегі Басқарушы директор, «Самұрық-Энерго» АҚ  Кирстен Ньюит, директордың орынбасары, Ergon Associates, Ұлыбритания
15.00-17.00	«Энергетика саласындағы әйелдер көшбасшылығының заманауи бейнесі» пленарлық сессиясы	Құттықтау сөздері: <b>Ләззат Жаңылысқызы</b> Қазақстан Республикасы Парламенті Сенатының депутаты, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия төрағасының орынбасары  <b>Әсет Мағауов</b> Қазақстан Республикасының Энергетика вице-министрі

Время	Мероприятие	Содержание
		<b>Болат Ақшолақов</b> «KAZENERGY» Қауымдастығы  <b>Айзада Аққайсиева</b> KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының төрайымы, Қаржы директоры, KAZMORTRANSFLOT UK Ltd Модератор-Дания Еспаева, Қазақстан Республикасы Парламент Мәжілісінің депутаты  Спикерлер: Әнуар Жақсыбеков Басқарма Төрағасы, «Ембімұнайгаз» АҚ Джоанна Куенсберг ТМД және Ресей елдерінің мемлекеттік органдармен байланыс жөніндегі вице-президенті, Роял Датч Шелл плс. Зайгүл Досалиева Болашақ кеңейту жобасы күрделі құрылыс менеджерінің орынбасары, «Тенгизшевройл» ЖШС Сури Раджагопал Еңбек ресурстарын басқарушы, KPO B.V. Роберто Каррара Аджип Каспиан Си Б. В. техникалық директоры, Менеджер-Резидент Эни Исатай Б. В. Анна Бернермарк гендерлік проблематиканы есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі директордың орынбасары, гендерлік проблематика және экономикалық интеграция жөніндегі топ, ЕҚДБ
17.00-17.10	Марапаттау	Қазақстан мұнайының 120 жылдығына орай энергетикалық және мұнай-газ кешенінің әйел қызметкерлерін салтанатты марапаттау.
17.10-17.15	Абай Құнанбаевтың 175 жылдығына арналған челлендж	

Время	Мероприятие	Содержание
10.00-11.30	Мастер-класс от EY «Эмоциональный интеллект женщины-лидера»	<b>Модератор:</b> Махаббат Есен, <i>Телерадиоведущая, журналист</i> <b>Коуч:</b> Наталья Копыленко, <i>Руководитель, Академия бизнеса EY 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 Мажилиса 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, КРО 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	



## «ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР КӨШБАСШЫЛЫҒЫНЫҢ ЗАМАНАУИ БЕЙНЕСІ» ПЛЕНАРЛЫҚ СЕССИЯСЫ

Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту гендерлік даму жөніндегі мемлекеттік саясаттың мақсаттарының бірі болып табылады. Тең гендерлік мүмкіндіктерді қамтамасыз ету бүгінде кез келген мемлекеттің экономикалық есуін арттыруда басты рөл атқарады. Әйелдер көшбасшылығы тақырыбы көп жылдан бері іскерлік күн тәртібінде тұр және Форум жұмысы энергетикадағы әйелдер көшбасшылығының негізгі аспектілеріне назар аударды.

ФОРУМ АЯСЫНДА TALK SHOW ФОРМАТЫНДАҒЫ «ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР КӨШБАСШЫЛЫҒЫНЫҢ ЗАМАНАУИ БЕЙНЕСІ» АТТЫ ПЛЕНАРЛЫҚ СЕССИЯ ӨТТІ, ПЛЕНАРЛЫҚ СЕССИЯНЫҢ КҮН ТӘРТІБІНЕ ИНДУСТРИЯДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІҢ МАҢЫЗДЫ МӘСЕЛЕЛЕРІ ШЫҒАРЫЛДЫ.

## 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.

Пленарлық сессияны Қазақстан Республикасы Парламенті Сенатының депутаты, ҚР Президенті жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия төрағасының орынбасары Ләззат Жаңылысқызы, Қазақстан Республикасының Энергетика вице-министрі Әсет Мағауов, KAZENERGY қауымдастығының бас директоры Болат Ақшоллақов, KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубының төрайымы, KAZMORTRANSFLOT UK Ltd Қаржы директоры Айзада Аққайсиева құттықтау сөздерімен ашты.

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 Жанылысқызы, Вице-Министр энергетики Республики Казахстан Асет Мағауов, Генеральный директор Ассоциации KAZENERGY Болат Акчулаков, Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY, Финансовый директор KAZMORTRANSFLOT UK Ltd Айзада Аккайсиева.





**ЛАЗЗАТ ЖАҢЫЛЫСҚЫЗЫ**

Қазақстан Республикасы Парламенті Сенатының депутаты, ҚР Президенті жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия төрағасының орынбасары

**ЛАЗЗАТ ЖАНЫЛЫСҚЫЗЫ**

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

«Ұлттық комиссия бүгін еліміздің энергетика саласындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің маңызды шешуші рөліне назар аударады. Жыл сайын техникалық білім алатын қыздар саны артып келеді».

«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».

**АСЕТ МАҒАУОВ**

Қазақстан Республикасының Энергетика вице-министрі

**АСЕТ МАҒАУОВ**

Вице-Министр энергетики Республики Казахстан

«KAZENERGY Қауымдастығы саласындағы гендерлік саясатты дамытуға қолдау ретінде әйелдер көшбасшылығы мен гендерлік әртүрліліктің өзекті мәселелері бойынша тәжірибе алмасу және талқылау үшін алаң құрды».

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

**БОЛАТ АҚШОЛАҚОВ**

KAZENERGY қауымдастығының Бас директоры

**БОЛАТ АҚЧУЛАКОВ**

Генеральный директор Ассоциации KAZENERGY

«KAZENERGY қауымдастығы тарапынан жан-жақты қолдау көрсетіліп, сала компанияларында әйелдер қоғамдастығын біріктіру тәжірибесін трансляциялау үшін іс-шаралар жүргізілуде».

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

**АЙЗАДА АҚҚАЙСИЕВА**

KAZMORTRANSFLOT UK Ltd Қаржы директоры

**АЙЗАДА АҚҚАЙСИЕВА**

Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY, Финансовый директор KAZMORTRANSFLOT UK Ltd

«Әлемдік үрдістер әйелдердің экономикаға қосқан үлесінің әлеуеті толық ашылмағанын және осыған байланысты Еңбек нарығының әрбір секторында жыныстардың тең өкілдігін қамтамасыз ету құралы болып табылатын түрлі бастамалар қабылданғанын көрсетеді».

«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».

ПІКІРТАЛАС МОДЕРАТОРЫ РЕТІНДЕ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПАРЛАМЕНТІ МӘЖІЛІСІНІҢ ДЕПУТАТЫ ДАНИЯ ЕСПАЕВА СӨЗ СӨЙЛЕДІ.

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

**ДАНИЯ ЕСПАЕВА**

Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің депутаты

**ДАНИЯ ЕСПАЕВА**

Депутат Мажилиса Парламента Республики Казахстан

«Біздің әйелдердің үлгісі, олардың мансаптық өсуі-бұл энергетикадағы көшбасшылықтың көрсеткіші, оған әрбір әйел қол жеткізе алады»  
«Пример наших женщин, их карьерный рост – это показатель того лидерства в энергетике, который может достичь каждая женщина».

Сессия спикерлері: «Ембімұнайгаз» АҚ Басқарма Төрағасы Әнуар Жақсыбеков, вице-президент Роял Датч Шелл ПиЭлСи ТМД және Ресей елдерінің мемлекеттік органдарымен байланыс жөніндегі вице-президенті Джоанна Куенсберг, «Теңізшевройл» ЖШС Болашақ кеңейту жобасының күрделі құрылыс менеджерінің орынбасары Зайгүл Досалиева, ЕҚДБ гендерлік және

Спикерами сессии выступили: Председатель Правления АО «Эмбамунайгаз» 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



экономикалық инклюзия жөніндегі тобының гендерлік проблематикасын есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі директордың орынбасары Анна Бернермарк, Технический менеджер Аджип Каспиан Си Б. В. Роберто Каррара, Еңбек ресурстарын басқарушы, КРО В.В. Сури Раджагопал.



**АНУАР ЖАҚСЫБЕКОВ**  
«Ембімұнайгаз» АҚ Басқарма Төрағасы

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

«Ембімұнайгаз ұжымында 900-ге жуық әйел жұмыс істейді, олардың ішінде жер асты жөндеу шеберлері, токарь, МГӨБ бастығының Геология және әзірлеу жөніндегі орынбасарлары, бөлім бастықтары және т.б. бар».  
«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.».



**ДЖОАННА КУЕНСБЕРГ**  
Роял Датч Шелл ПиЭлСи ТМД және Ресей елдерінің мемлекеттік органдарымен байланыс жөніндегі вице-президенті

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

«Егер біз жұмыста ләззат алып, кәсіби өсу болса, бұл отбасы үшін ең бастысы, жұмыс берушілер мұны түсінуі тиіс».  
«Если мы получаем удовольствие на работе и есть профессиональный рост, то это самое главное для семьи, и работодатели должны это осознавать».



**СУРИ РАДЖАГОПАЛ**  
Еңбек ресурстарын басқарушы, КРО В. В.:

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

«ҚПО-да әйелдер басшылардың жалпы санының 40%-ын құрайды»  
«В КПО женщины составляют 40% из общего числа руководителей».

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.



**ЗАЙГУЛ ДОСАЛИЕВА**  
«Теңізшевройл» ЖШС Болашақ кеңейту жобасы күрделі құрылыс менеджерінің орынбасары

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

«Кәсіби табыс – бұл саған ұнайтын нәрсемен айналысқанда, ол рахат әкелсе, адам жан-жақты дамып, онда уақытты жоғалту сезімі болмайды».  
«Профессиональный успех – это когда ты занимаешься тем, что тебе нравится, и это что приносит удовольствие, ты развиваешься и у тебя нет ощущения потерянного времени».



**АННА БЕРНЕРМАРК**  
ЕҚДБ-ның гендерлік және экономикалық инклюзия жөніндегі тобының гендерлік проблематикасын есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі директордың орынбасары

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

«ЕҚДБ көптеген әйелдерді энергетикалық секторға тартуға және әйелдерді басқарушы позицияларға жылжытуға тырысады».  
«ЕБРР старается вовлечь большее количество женщин в энергетический сектор и продвигать женщин на руководящие позиции».



**РОБЕРТО КАРРАРА**  
Аджип Каспиан СИ БВ техникалық менеджері, Эни менеджер-резиденті Исатай Б. В.

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

«Біз қыздарды техникалық білім алу үшін мектептермен және университеттермен ынтымақтастамыз, ең басынан бастап энергетикалық сектордағы мансабының қаншалықты қызықты болуы мүмкін деген түсінік беру өте маңызды».  
«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».











## ЖҰМЫС ОРНЫНДА ӘЙЕЛДЕРДІҢ ТЕҢДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҮШІН КОРПОРАТИВТІК СЕКТОРДАҒЫ ҮЗДІК ТӘЖІРИБЕЛЕР

Форумның іс-шараларының бірі гендерлік теңсіздік саласындағы халықаралық сарапшы Дэвид Солошидің (PwC, Швейцария) «Жұмыс орнындағы әйелдердің теңдігін қамтамасыз ету үшін корпоративтік сектордағы үздік тәжірибелер» баяндамасы болды.



ДЭВИД СОЛОШИ  
Gender inequality саласындағы халықаралық сарапшы, PwC, Швейцария

ДЭВИД СОЛОШИ  
Международный эксперт в области Gender inequality, PwC, Швейцария

PwC зерттеулері ерлер мен әйелдер арасындағы еңбекақы төлеудегі айырмашылық кәсіби сегрегацияны, жұмыс істейтін аналарға қатысты алауыздықты және еңбекке ақы төлеудегі тікелей кемсітушілікті қоса алғанда, көптеген

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

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

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

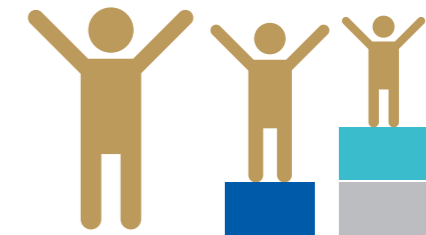
факторлардың нәтижесі болып табылатынын көрсетеді. Бұдан басқа, білім мен жасқа қол жеткізу сияқты нәрселер де еңбек үшін сыйақы алуға әсер етеді. Жұмыс орнында әйелдердің теңдігін қамтамасыз ету, гендерлік теңгерімді сақтау үшін жұмыс күшінің әртүрлілігі мен инклюзивтілігі қағидатын сақтау талап етіледі, бұл компаниялардың тез әрі тұрақты экономикалық өсуін және халықтың қалың жігінің әл-ауқатын арттыруды қамтамасыз етеді. Спикер осы қағидаларды қолданатын компаниялардың үздік тәжірибелерін ұсынды: BEST BAY, BARKLAYS, HP, BASF.

дискриминацию 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.

### ҰЖЫМНЫҢ ӘРТҮРЛІЛІГІ РАЗНООБРАЗИЕ КОЛЛЕКТИВА



### ИНКЛЮЗИВТІЛІГІ ИНКЛЮЗИВНОСТЬ



Әр түрлі ұжым – бұл адамдардың көптеген ықтимал белгілері бойынша (жынысы, ұлты, жыныстық бағдары, қабілеті, тәжірибесі, жасы, діні сияқты) немесе олардың барлығы бойынша ерекшеленуі

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.

Жұмыстағы инклюзивтілік – оның қағидаты бойынша әртектілік жекелеген жұмыскерлердің сияқты, барлық ұйымның да тиімділігі үшін пайда әкелетін артықшылық болып есептеледі. Бұл ретте жеке ерекшеліктері/бірегейлігі бағаланады және әр қайсысы ұжымға деген қажеттілігін сезінеді\*.

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\*.

\*Источник: Inclusion Matters, Catalyst, 2015



Жұмыс күшінің әртүрлілігі арқылы компанияларда тұтынушылардың мұқтаждықтары мен мұқтаждықтарына тиімді ден қою мүмкіндігі бар. Топ тұтынушыларының бірінің қызметкерлері пайдаланушылардың күтулері мен қажеттіліктері туралы шынайы мәліметтерді ұсына алады. Бір мүшесі клиенттің этникалық қатыстылығын бөлісетін ұжым басқа ұжыммен салыстырғанда осы клиентті көбірек түсінеді.<sup>13</sup>

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>

ЖҰМЫС ЖАҒДАЙЫНДА ӘРТҮРЛІЛІК ПЕН ИНКЛЮЗИВТІКТІ КӨТЕРМЕЛЕУ ҮШІН ҚАНДАЙ ІС-ӘРЕКЕТТІ ҚОЛДАНУҒА БОЛАДЫ:  
КАКИЕ ДЕЙСТВИЯ МОЖНО ПРЕДПРИНЯТЬ ДЛЯ ПООЩРЕНИЯ РАЗНОРОДНОСТИ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ В РАБОЧЕЙ ОБСТАНОВКЕ:

Басқалардың идеяларын, сезімдерін және пікірін ескеру

01 Учитывать идеи, чувства и мнение других

Әр адамның өз ой-пікірін білдіруге мүмкіндігі бар екеніне қамқорлық жасау

02 Позаботиться о том, чтобы у каждого была возможность высказаться

03 Жаңа перспективалар мен идеяларды мұқият іздеу  
Тщательно искать новые перспективы и идеи

04 Инклюзивтілікке «көшу» салаларыңызды кеңейту  
Расширять сферы «перехода» к инклюзивности

Қызықты болу және өз әріптестері туралы жаңа нәрсе білу

05 Узнавать что-то новое о своих коллегах

Егер сіз байқасаңыз/инклюзивтік емес мінез-құлықтың куәсі болсаңыз өз пікіріңізді білдіру

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

07 Егер біреу жақсы идеяны ұсынса немесе жақсы нәтижелерге қол жеткізсе, мақтаңыз  
Хвалить, если кто-то предложил хорошую идею или достиг хороших результатов

08 Өз қалауы бойынша өзінің ішкі және сыртқы қауымдастығымен бөлісу  
По своему желанию делиться своим внутренними и внешними

Пайдалы кері байланыс алуға және беруге тырысыңыз

09 Пытаться получить и давать полезную обратную связь

Өзінің теріс пиғылының әсерін сезініп, азайтуға тырысу

10 Осознавать и стараться уменьшить влияние своих невольных предубеждений

11 Егер сізде идея бар болса, айту  
Высказываться, если у вас есть идея





## САМҰРЫҚ-ЭНЕРГО ГЕНДЕРЛІК ДАМУДЫ ҚОЛДАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР ТУРАЛЫ

Самұрық-Энерго ЕҚДБ-мен бірлесіп энергетика секторында тең мүмкіндіктер беру жөніндегі озық халықаралық тәжірибені енгізу жөніндегі жобаны іске асыруды жүзеге асырады. 2019 жылдың көктемінде компания «БҰҰ-әйелдер» әріптестігі мен БҰҰ Жаһандық шарты шеңберінде әзірленген «Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын» қолдау туралы мәлімдемеге қол қойды.

«Самұрық-Энерго» АҚ Бизнесі трансформациялау жөніндегі Басқарушы директоры Антонина Шеноева форумға қатысушылармен іске асырылып жатқан іс-шаралар туралы бөлісті.



### АНТОНИНА ШЕНОЕВА

«Самұрық-Энерго» АҚ Бизнесі трансформациялау жөніндегі Басқарушы директоры  
«Самұрық-Энерго – БҰҰ «әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарына» қол қойған бірінші компания, KAZENERGY мүшелері арасында және ЕҚДБ бастамаларының әріптестіктері арасындағы тең мүмкіндіктер бойынша».

### 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».

## 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.

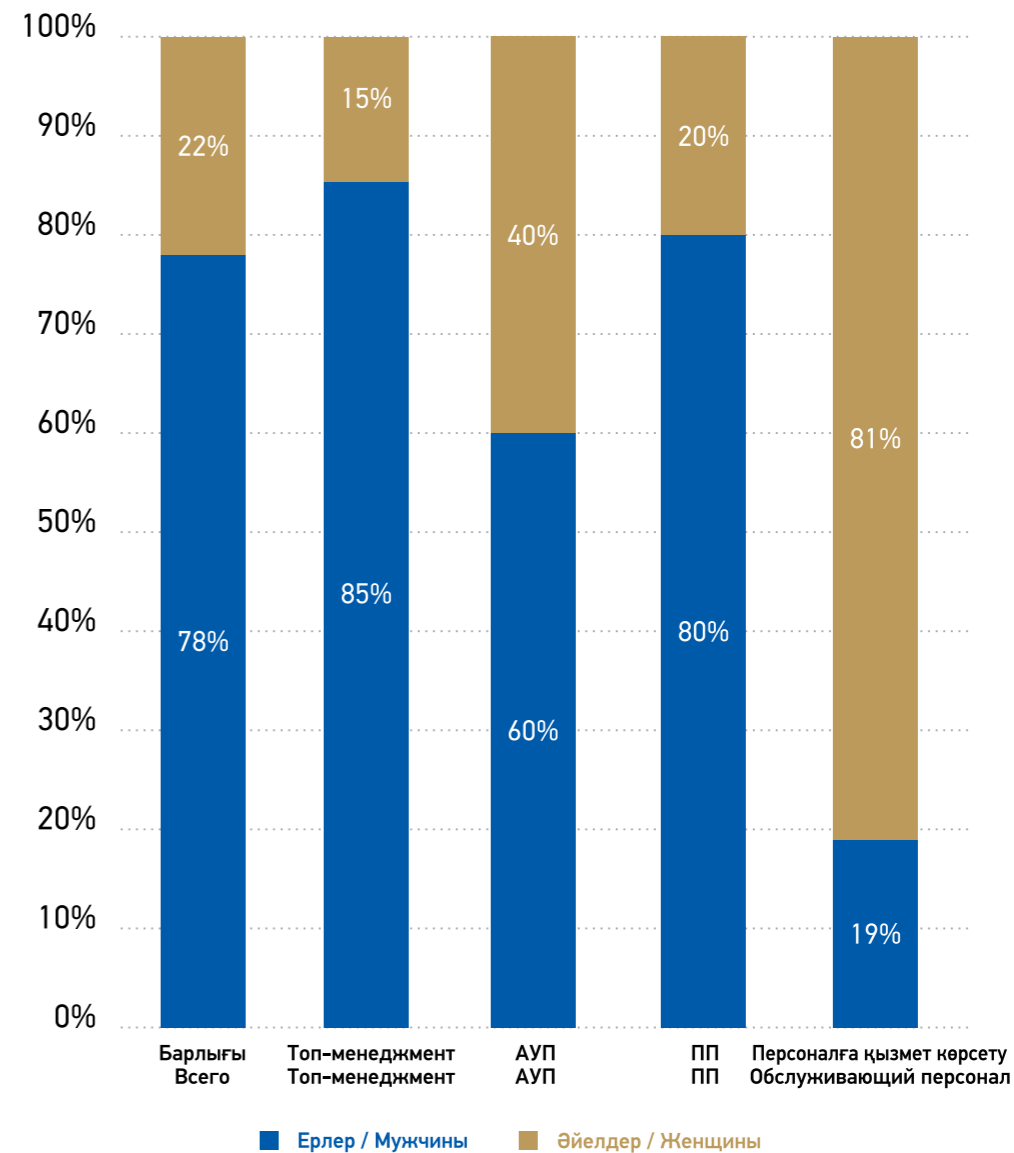
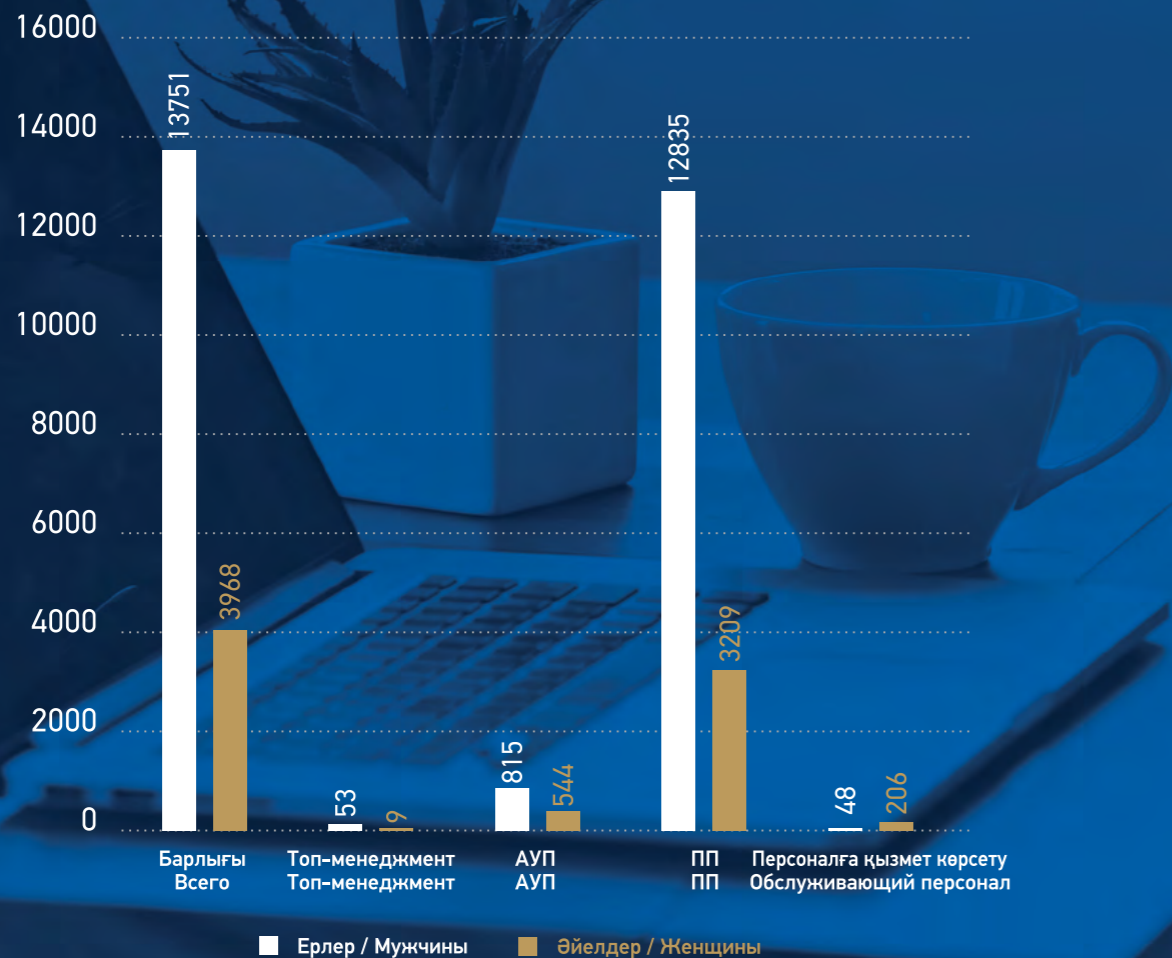
О реализуемых мероприятиях с участниками Форума поделилась Управляющий директор по трансформации бизнеса АО «Самрук-Энерго» Антонина Шеноева.

«САМҰРЫҚ-ЭНЕРГО» АҚ ҮШІН ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕРМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ НЕГЕ МАҢЫЗДЫ  
ПОЧЕМУ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВАЖНО ДЛЯ АО «САМРУК-ЭНЕРГО»





«САМУҒЫҚ-ЭНЕРГО» АҚ ӘЙЕЛДЕРІ / ЖЕНЩИНЫ АО «САМУК-ЭНЕРГО»



## ЕҚДБ ГЕНДЕРЛІК САЯСАТТЫ ДАМУҒА БАҒЫТТАЛҒАН ҚАЗАҚСТАНДА ІСКЕ АСЫРЫЛЫП ЖАТҚАН ЖОБАЛАР ТУРАЛЫ

Форумның бөлек алаңы гендерлік саясатты дамытуға бағытталған Қазақстандағы ЕҚДБ-ның іске асырылып жатқан жобаларына арналды, оның шеңберінде гендерлік проблематиканы есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі директордың орынбасары Анна Бернермарк, Еуропалық Қайта Құру және Даму банкінің (ЕҚДБ) гендерлік проблематикасы және экономикалық интеграциясы жөніндегі топ сөз сөйледі, ол компаниядағы гендерлік әртүрліліктің маңыздылығы, әйелдер мүмкіндіктерін қолдау және кеңейту жөніндегі энергетикалық компаниялардың қазіргі заманғы кадрлық саясаты туралы айтты.

## 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 БЕРНЕРМАРК**  
ЕҚДБ-ның гендерлік және экономикалық инклюзия жөніндегі тобының гендерлік проблематикасын есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі директордың орынбасары

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

ҚАЗАҚСТАН – ЕҚДБ ИНВЕСТИЦИЯСЫНЫҢ ЕҢ КӨП КӨЛЕМІ БАР ЕЛДЕРДІҢ БІРІ:  
КАЗАХСТАН – ОДНА ИЗ СТРАН С НАИБОЛЬШИМ ОБЪЕМОМ ИНВЕСТИЦИЙ ЕБРР:

269

ЖОБА ҚАЗІРГІ УАҚЫТТА ІСКЕ АСЫРЫЛДЫ  
ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО НА ДАННЫЙ МОМЕНТ

8 047

МЛН. ЕУРО – ЕҚДБ ИНВЕСТИЦИЯЛАРЫНЫҢ ЖАЛПЫ КӨЛЕМІ  
МЛН. ЕВРО – ОБЩИЙ ОБЪЕМ ИНВЕСТИЦИЙ ЕБРР

2 653

МЛН. ЕВРО – АҒЫМДАҒЫ ЖОБАЛАРДЫҢ ЖАЛПЫ ҚҰНЫ  
МЛН. ЕВРО – ОБЩАЯ СТОИМОСТЬ ТЕКУЩИХ ПРОЕКТОВ

49%

ЖАЛПЫ ПОРТФОЛИОНДАҒЫ ЖЕКЕ СЕКТОРДЫҢ ҮЛЕСІ  
ДОЛЯ ЧАСТНОГО СЕКТОРА В ОБЩЕМ ПОРТФОЛИО





## ЕҚДБ-НЫҢ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІК САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТІ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЕБРР В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ

### МИНЕРАЛДЫҚ-ШИКІЗАТ ЖӘНЕ ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ЖЕНЩИНЫ В МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВОЙ И ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

- |  |   |
|--|---|
| Әйелдерге тыйым салынған мамандықтар тізімін қысқарту  | Сокращение списка запрещенных для женщин профессий  |
| Әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді ілгерілету үшін компаниялардың кадрлық саясаты мен тәжірибесін қайта қарау | Пересмотр кадровых политик и практик компаний для продвижения равных возможностей для женщин и мужчин |
| Әйелдер мен қыздардың секторға деген қызығушылығын көтермелеу  | Поощрение интереса женщин и девочек к сектору   |
| KAZENERGY Самрук-Энерго мен Полиметалл ынтымақтастық   | Сотрудничество с KAZENERGY, «Самрук-Энерго», «Полиметалл»   |

### БИЗНЕСТЕГІ ӘЙЕЛДЕР ЖЕНЩИНЫ В БИЗНЕСЕ

- |   |   |
|---|---|
| Әйелдер басқаратын кәсіпорындарға кейіннен кредит беру үшін жергілікті банктерге қарыздар | Займы местным банкам для последующего кредитования предприятий, управляемых женщинами |
| Ноу-хау және кеңестер көмегімен әйелдер басқаратын кәсіпорындарды қолдау                  | Поддержка предприятий, управляемых женщинами, с помощью ноу-хау и советов             |

### ЖАҢАРТЫЛАТЫН ЭНЕРГЕТИКА СЕКТОРЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ЖЕНЩИНЫ В СЕКТОРЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГЕТИКИ

- |  |  |
|--|--|
| Жаңартылатын энергия көздері секторы компанияларының қажеттіліктеріне сәйкес келетін «жасыл» технологиялар бойынша сапалы техникалық дайындыққа әйелдердің қол жеткізуін қолдау            | Поддержка доступа женщин к качественной технической подготовке по «зеленым» технологиям, соответствующей потребностям компаний сектора ВИЭ   |
| Сектордағы әйелдердің көп санын тарту және ұстап тұру үшін жоғары сапалы кәсіби бағдар беру, сондай-ақ жұмыс орнында оқыту бағдарламаларын ұсыну (қазіргі уақытта өнеркәсіпте 30%-ға жуық) | 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) |



## «ӘЙЕЛ-КӨШБАСШЫНЫҢ ЭМОЦИЈАЛЫҚ ИНТЕЛЛЕКТІ» ШЕБЕРЛІК СЫНЫБЫ

Форумға қатысушылар Орталық Азияда, Украинада, Грузияда және Әзербайжанда ЕУ бизнес академиясының басшысы Наталья Копыленко өткізген «Әйел-көшбасшының эмоциялық интеллекті» атты шеберлік сыныбын тыңдады.

Шеберлік сыныбына қатысушыларды эмоциялық интеллект тұжырымдамасымен және оның дамуының маңыздылығымен таныстырды. Наталья Копыленко эмоциялық ақыл-ойдың жоғары деңгейі өз әріптестерін нақты түсінуге және белгіленген мерзімдерді сақтай отырып, алға қойылған міндеттерге тез бағдарлауға

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

Участниками Форума был заслушан мастер-класс «Эмоциональный интеллект женщины-лидера», проведенный руководителем Академии бизнеса ЕУ 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 зада-

чех, соблюдая установленные сроки. С помощью 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.

чах, соблюдая установленные сроки. С помощью 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.



НАТАЛЬЯ КОПЫЛЕНКО  
Орталық Азия, Украина, Грузия және Әзербайжандағы ЕУ бизнес академиясының жетекшісі

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



## БАСШЫНЫҢ EQ ТӨМЕНГІ ДЕҢГЕЙІНІҢ ЫҚПАЛЫ ВЛИЯНИЕ НИЗКОГО УРОВНЯ EQ РУКОВОДИТЕЛЯ

### ҚЫЗМЕТКЕРГЕ / НА СОТРУДНИКОВ

Қызметкердің моральдық рухына жағымсыз әсер етеді

Негативно воздействует на моральный дух сотрудников

Персоналға жауапкершілікті итере салады  
Перекладывает ответственность на персонал

Өзінің маңыздылығын көрсетеді  
Демонстрирует собственную значимость

Білігін асыра сілтейді  
Злоупотребляет властью

Басқалардың еңбек нәтижесін өзіне алады  
Присваивает результаты труда других

### КОМПАНИЯҒА / НА КОМПАНИЮ

Кадрлар «ағымының» жоғары болуы

Высокая текучка кадров

Өнімділіктің төмендеуі

Снижение продуктивности

Қақтығыс атмосфера және стресс

Конфликтная атмосфера и стресс

Қызметкерлердің уәждемесі, тартылуы және ниеттестігі деңгейінің төмендеуі

Снижение уровня мотивации, вовлеченности и лояльности сотрудников

## EQ ЖОҒАРЫ ДЕҢГЕЙІНІҢ ПАЙДАСЫ ВЫГОДЫ ВЫСОКОГО УРОВНЯ EQ

- |    |   |   |    |   |   |    |                                       |   |    |                                    |
|----|---|---|----|---|---|----|---------------------------------------|---|----|------------------------------------|
| 01 | Мансаптық табыс<br>Карьерный успех                                | ▶ | 02 | Кәсіпкерлік әлеует<br>Предпринимательский потенциал | ▶ | 03 | Көшбасшылық дарын<br>Лидерский талант | ▶ | 04 | Денсаулық<br>Здоровье              |
| 05 | Қарым-қатынасқа қанағаттанушылық<br>Удовлетворенность отношениями | ▶ | 06 | Балаларды дамыту<br>Развитие детей                  | ▶ | 07 | Әзіл сезімі<br>Чувство юмора          | ▶ | 08 | Бақытты сезіну<br>Ощущение счастья |

## ӨЗ ЭМОЦИЈАЛАРЫНДЫ ТҮСІНУ ҮШІН ҮЗІЛІС ЖАСАУ МАҢЫЗДЫ! ДЛЯ ОСОЗНАНИЯ СВОИХ ЭМОЦИЙ ВАЖНО СДЕЛАТЬ ПАУЗУ!

Менің эмоцияларым қазір үйлесімде?  
Мои эмоции сейчас в гармонии?

Қазір эмоциялық баланс неге бұзылды?  
В чем нарушен эмоциональный баланс сегодня?

Денедегі эмоция қайда?  
Где эмоция в теле?

Қандай эмоцияны сезінемін?  
Какую эмоцию я испытываю?

Менің жай-күйімде мені не қуантады және ренжітеді?  
Что радует и огорчает меня в моем состоянии?

Менің эмоциямды қандай ой күшейтеді?  
Какая мысль питает мою эмоцию?

Эмоцияны ауыстыру үшін не өзгерту керек?  
Что нужно изменить, чтобы переключить эмоцию?

Қазір қандай эмоцияны сезінгім келеді?  
Какие эмоции я хочу испытывать сейчас?

Менің эмоциялық жай-күйімнің өзгергенін қалай білемін?  
Как я узнаю, что мое эмоциональное состояние изменилось?

019

KAZENERGYFORUM.COM

Nur-Sultan, Kazakhstan

Республика Казахстан

KAZAKHSTAN  
ENERGY WEEK01  
KEW  
KAZAKHSTAN  
ENERGY  
WEEKXII  
KAZENERGY  
EURASIAN  
FORUMXII KAZENERGY  
EURASIAN FORUM

02

04

03

05

06

08

07

09

## «ҚР ЭНЕРГЕТИКАСЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ РӨЛІ» KAZENERGY МЕН ЕҚДБ БІРЛЕСКЕН ЗЕРТТЕУІНІҢ ТАНЫСТЫРЫЛЫМЫ

Ergon Associates лондондық консалтингтік компаниясы әзірлеген «Энергетикадағы әйелдердің рөлі» KAZENERGY мен ЕҚДБ бірлескен зерттеулерінің аралық нәтижелерінің тұсаукесерімен KAZENERGY атқарушы директоры Ляззат Ахмурзина, Ergon Associates директорының орынбасары Кирстен Ньюит және гендерлік теңдік мәселелері бойынша Тәуелсіз Кеңесші доктор Әлия Илиясова сөз сөйледі.

Сөйлеу барысында:

- энергетикалық сектордағы әйелдердің (оның ішінде әкімшілік, техникалық және басқарушылық позициялардағы) болуы;
- гендерлік бөліністе білім деңгейі және жа-лақы арақатынасы;
- әйелдер жалдау және қызмет бойынша жылжыту көрсеткіштері және т. б. бойынша статистикалық деректер ұсынылған.

Зерттеудің аралық нәтижелерімен брошюраның бірінші бөлімінде танысуға болады.

## ПРЕЗЕНТАЦИЯ СОВМЕСТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ KAZENERGY И ЕБРР «РОЛЬ ЖЕНЦИН 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 Илиясова.

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.



ЛЯЗЗАТ АХМУРЗИНА  
KAZENERGY қауымдастығының атқарушы директоры

ЛЯЗЗАТ АХМУРЗИНА  
Исполнительный директор Ассоциации KAZENERGY

«Зерттеуге энергетикалық саланың 55 мыңға жуық қызметкерлерін қамтитын 37 компания қатысты».  
«В исследовании приняли участие 37 компаний с охватом около 55 тысяч сотрудников энергетической отрасли».



КИРСТЕН НЬЮИТ  
Ergon Associates директорының орынбасары

КИРСТЕН НЬЮИТ  
Заместитель директора Ergon Associates

«Басқарушы лауазымдардағы гендерлік әртүрлілік өнімділікті, кірістерді, инновацияларды және т.б. қоса алғанда, көптеген индикаторлар бойынша нәтижелердің артуына алып келеді».  
«Гендерное разнообразие на руководящих должностях приводит к повышению результатов по многим индикаторам, включая производительность, доходы, инновации и т.д.».



Д-Р ӘЛИЯ ИЛИЯСОВА  
гендерлік теңдік мәселелері бойынша тәуелсіз консультант

Д-Р АЛИЯ ИЛИЯСОВА  
Независимый консультант по вопросам гендерного равенства

«Қазақстан өзінің нормативтік-құқықтық базасын құра отырып, ТМД-да алғашқылардың бірі болып «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы» және «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» атты екі гендерлік заңды қабылдаған болатын.»  
«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 правах и возможностей мужчин и женщин».



## ҚАЗАҚСТАН МҰНАЙЫНЫҢ 120 ЖЫЛДЫҒЫНА ОРАЙ САЛТАНАТТЫ МАРАПАТТАУ

Қазақстан мұнайының 120 жылдығына орай мұнай-газ және энергетика салаларын дамытуға қосқан үлесі үшін Индустрия қызметкерлері-әйелдер KAZENERGY наградаларымен марапатталды. Халықаралық ынтымақтастық жөніндегі KAZENERGY қауымдастығының атқарушы директоры Т.К. Қарашев марапаттарды табыс етті.

## 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.



**С. Ж КИЛИБАЕВА**  
«Доссормұнайгаз» МГӨБ Ұңғымаларын жерасты және күрделі жөндеу цехының ұңғымаларын жөндеу шебері

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



**Г.К. ДОСПАЕВА**  
ҚР Энергетика министрлігі Мұнай өнеркәсібін дамыту департаментінің мұнай тасымалдау мониторингі және мұнай жобаларын дамыту басқармасының

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



**К.Б. КЕЗЕКЕНЕВА**  
«KEGOC» АҚ Құжаттама және бақылау департаментінің директоры

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





**З.К. ҚҰРМАНҒАЗИЕВА**  
«Қайнармұнайгаз» МГӨБ орталық инженерлік-технологиялық қызметінің 5-разрядты басқару пультінің операторы

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



**Н.Т. ДОШИМОВА**  
«МГҚК «ҚазҚұрылысСервис» АҚ сапа жөніндегі менеджердің орынбасары

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



**Е.В. ФУКС**  
«KEGOC» АҚ филиалының Жамбыл аумақтық электр тораптарына «Қаратау» ҚС 220 кВ 6 разрядты қосалқы станцияларға қызмет көрсету жөніндегі электромонтер

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



**А.К. АЖКЕЕВА**  
«KEGOC» АҚ Бизнесі трансформациялау орталығының өзгерістерін басқару блогы «Коммуникация» бағытының бас сарапшысы

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



**Ж. ГАЛИАКПАР**  
Шелл Қазақстан әлеуметтік мәселелер жөніндегі кеңесшісі

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



**А. И. МУЛДАШЕВА**  
«Жайықмұнайгаз» МГӨБ №2 Мұнай және газ цехының техник-геологы

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



## АБАЙ-ЧЕЛЛЕНДЖ – ҚАТЫСУШЫЛАРЫ ҰЛЫ ҚАЗАҚ АҚЫНЫ ЖӘНЕ ОЙШЫЛ АБАЙ ҚҰНАНБАЕВТЫҢ ШЫҒАРМАЛАРЫН ОҚИТЫН ПОЭТИКАЛЫҚ ЭСТАФЕТА.

Челлендж Абайдың туғанына **175 жыл** толуына орай-ластырылып, ол 2020 жылы аталып өтеді.

Қазақ жазба әдебиетінің негізін қалаушы Абай Құнанбаев 1845 жылы 10 тамызда қазіргі Шығыс Қазақстан облысы аумағында дүниеге келген. Оның шын есімі – Ибрагим, Абай есімі оның Зере әжесі атаған, «мұқиятты» дегенді білдіреді. Абайдың ең танымал туындысы «Қара сөз» прозалық поэмасы болды.

2019 жылғы 25 қыркүйекте ӘЕК IV Форумына қатысушылар Абай Құнанбаевтың **«Көзімнің қарасы»** атты әйгілі әнін орындады.

Ұлы Абайдың 175 жылдығына арналған челленджді Форумға қатысушылар «Атамекен» ҚР ҰКП Іскер әйелдер кеңесіне тапсырды: KAZENERGY қауымдастығы ұлы ақын, ойшыл Абайдың 175 жылдығына орай оның шығармаларын оқу эстафетасын «Атамекен» ҚР ҰКП Басқармасы Төрағасының орынбасары, «Атамекен» ҚР ҰКП Іскер әйелдер кеңесінің төрайымы Л.К.Рамазанова қабылдаған Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы жанындағы Іскер әйелдер кеңесіне бағыттайды, ол: «Абай Құнанбаевтың 175 жылдығына орай Әйелдер энергетикалық клубының IV Форумынан оның шығармаларын оқу эстафетасын қабылдады».

## 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 Әйелдер энергетикалық клубы форумынан қабыл алдым».





2019 жылдың 6 қарашасында Женева қаласында БҰҰ Еуропа экономикалық комиссиясының Тұрақты энергетика жөнінегі комитеті Электрмен қамтамасыз етудің таза жүйелері бойынша сарапшылар тобының (CES) отырысында KAZENERGY қауымдастығы Әйелдер энергетикалық клубының іске асырылған жобалары туралы презентациямен Атқарушы комитеттің мүшесі, КЕГОС АҚ Бизнесіне трансформациялау орталығының Өзгерістерді басқару блогының басшысы Айгүл Байтұрова сөз сөйледі.

*Баяндамада мұнай-газ және энергетика салаларының, халықаралық ұйымдардың өкілдерін біріктірген KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубының тәжірибе алмасу, гендерлік аспект мәселелері бойынша шешімдер жасап шығару, энергетика саласындағы әйелдерді қолдау және олардың кәсіби өсуі үшін бірыңғай платформа ретіндегі рөлі көрсетілген.*

2013 жылы клуб құрылған мезеттен бастап, Қазақстанда «Энергетиканың тұрақты дамуындағы әйелдердің рөлі», «Компанияның гендерлік саясаты: дәстүрлілік – компромисс – теңдік», «Энергетика саласындағы ханымдар. Келешектің көкжиегін кеңейту», «Энергетика саласындағы әйелдер көшбасшылығының заманауи бейнесі» сияқты тақырыптар бойынша тақырыптық форумдар мен отырыстар өткізілді. Бұдан басқа, әйелдердің кәсіби шеберлігін қолдау және дамыту мақсаттарында тренингтер мен тәлімгерлік бағдарламалары өткізіліп, жас әйелдер олардың шеңберінде біліктілігін жоғарылату, жаңа машықтармен танысу және олар-

6 ноября 2019 года в Женеве на заседании экспертной группы по чистым системам электроснабжения (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 «КЕГОС» Айгүл Байтұрова.

*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 энергетике», «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 повысить квалификацию, познакомиться и освоить новые навыки, а также заняться научной и исследовательской деятельностью.



ды игеру, сонымен қатар ғылыми және зерттеу қызметімен айналысу мүмкіндігін алды.

Гендерлік теңдікті дамыту идеялары «КЕГОС» акционерлік қоғамында кеңінен қолданылады. «КЕГОС» Әйелдер энергетикалық клубының қолдауымен тәлімгерлік бағдарламасын, тағылымдамалар мен ішкі жаттықтыруларды, рационализаторлық шешімдер байқауын, жастар қозғалысын дамыту жобаларын, энергетик әйелдердің халықаралық салалық ұйымдарға және жұмыс комиссияларына қатысуын қоса, гендерлік аспекттерді дамытуға ықпал ететін іс-шаралар жүргізіледі, сонымен қатар спорттық бастамаларға белсенді түрде қолдау көрсетіледі.

Баяндама кездесуге қатысушылардың барлығына таратылды, сонымен қатар іс-шараның ресми бетіне орналастырылды.

Идеи развития гендерного равенства широко применяются в акционерном обществе «КЕГОС». При поддержке Женского энергетического клуба в «КЕГОС» 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.



