



Women in energy:

Equality and Success

При спонсорской поддержке:
Sponsored by:



Нур-Султан
Nur-Sultan

2021



Содержание/ Table of Contents

- 04 | **Введение**
Introduction
- 08 | **Программа**
Program
- 14 | **Пленарная сессия «Women in Energy: Equality and Success»**
Plenary session «Women in Energy: Equality and Success»
- 32 | **Тематическая сессия «Up and Down»**
Thematic session «Up and Down»
- 42 | **Тематическая сессия «Карьера, барьеры и баланс»**
Thematic session «Careers, barriers and balance»
- 56 | **Тематическая сессия «Условия труда и здоровье женщин»**
Thematic session «Working Conditions and Women's Health»
- 70 | **Тематическая сессия «Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид?»**
Thematic Session «Post-Covid Form of Work: Office, Remote or Hybrid?»
- 82 | **Тематическая сессия «Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики»**
Thematic session «The role of women in renewable energy development»
- 92 | **Тематическая сессия «Women: lead to create a better world»**
Thematic session «Women: lead to create a better world»
- 104 | **Итоги работы Форума и рекомендации**
Forum outcomes and recommendations

Введение Introduction

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. В нашей стране вопросам участия и повышения роли женщин в социально-экономическом развитии общества уделяется особое внимание.

Обеспечение гендерного равенства является одним из факторов по достижению стратегической задачи вхождения Казахстана в число 30 самых развитых государств мира.

С момента обретения независимости вопросы поддержки женщин на всех уровнях были на повестке государственной политики. Казахстан первым среди стран Центральной Азии учредил национальный орган, призванный обеспечить гендерное равенство во всех сферах жизнедеятельности общества – Национальную комиссию по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан.

Energy is a key strategic sector for Kazakhstan. The energy sector in Kazakhstan, like other energy producing countries, faces a range of challenges, including the emergence of new technologies, fluctuating oil prices and global financial and environmental regulations, decarbonisation involving a transition to low-carbon or carbon-free energy sources and carriers, energy security, prospects for upgrading the industry to 'green energy' and more.

Gender equality is one of the factors in achieving Kazakhstan's strategic goal of becoming one of the 30 most developed countries in the world.

Since its independence, support for women at all levels has been on the State policy agenda. Being the first Central Asian country to establish a national body called to ensure gender equality in all spheres of society, Kazakhstan established the National Commission on Women's Affairs and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan.

Основным законодательным актом в сфере гендерной политики является принятый в 2009 году Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», ряд конкретных индикаторов по достижению гендерного равенства в политике, экономике, образовании, семье, вопросах охраны здоровья и предотвращения насилия в отношении женщин и детей.

В 2016 году утверждена Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года, реализация которой призвана обеспечить равенство пользования всеми правами вне зависимости от пола и не допускать дискриминацию и гендерную асимметрию.

Казахстаном ратифицирован ряд основополагающих международных актов, включая Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Пекинскую декларацию и Пекинскую платформу действий, Конвенцию о политических правах женщины, Конвенцию о гражданстве замужней женщины,

The main legislative act in the field of gender policy is the Law on State Guarantees of Equal Rights and Equal Opportunities for Men and Women, adopted in 2009, which provides a number of specific indicators for achieving gender equality in politics, economy, education, family, health care and prevention of violence against women and children.

The Concept of Family and Gender Policy until 2030 was approved in 2016, the implementation of which is designed to ensure the equal enjoyment of all rights regardless of gender and to prevent discrimination and gender asymmetry.

Kazakhstan has ratified a number of fundamental international instruments, including the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the Beijing Declaration and Beijing Platform for Action, the Convention on the Political Rights of Women, the Convention on the Nationality of Married Women, the six International

шесть конвенций Международной организации труда (МОТ) и Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Несмотря на предпринимаемые меры в стране все еще сохраняется гендерный дисбаланс в обеспечении занятости, карьерных возможностей и оплате труда. К тому же, пандемия коронавируса и связанные с ней ограничения оказались серьезным вызовом для гендерного равенства и по-разному повлияли на занятость и неоплачиваемую нагрузку мужчин и женщин. Новые реалии, превратившие дома в рабочие места и школы, в большинстве случаев, привели к увеличению нагрузки на работающих женщин по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми.

В целях развития гендерной политики и поддержки женщин, работающих в энергетическом секторе, Ассоциацией KAZENERGY при спонсорской поддержке компаний Шелл Казахстан, Шеврон Мунайгаз Инк. и Исполнительного комитета Женского энергетического клуба KAZENERGY в рамках XIV Евразийского форума KAZENERGY 5 и 7 октября 2021 года был проведен V Форум Женского энергетического клуба KAZENERGY «Women in Energy: Equality and Success» (далее – Форум).

Форум был направлен на многостороннее обсуждение важности развития потенциала и вклада женщин в экономику страны.

Labor Organization (ILO) conventions and the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Gender imbalances in employment, career opportunities and remuneration still persist, despite measures taken. Furthermore, the coronavirus pandemic and related restrictions have proven to be a major challenge to gender equality and have impacted the employment and unpaid workload of men and women differently. These new realities of turning homes into workplaces and schools mostly increased the domestic and childcare burdens of working women.

As part of the XIV KAZENERGY Eurasian Forum, the **5th KAZENERGY Women Energy Club Forum “Women in Energy: Equality and Success”** was held on **October 5 and 7, 2021** and sponsored by Shell Kazakhstan, Chevron Munaygas Inc. and the Executive Committee of the KAZENERGY Women Energy Club in order to develop gender policy and support women working in the energy sector.

The Forum aimed at a multi-stakeholder discussion on the importance of the development of women’s potential and contribution to the country’s economy.

На Форуме приняли участие представители Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан, государственных органов, крупных международных организаций, национальных энергетических компаний, эксперты по гендерным вопросам и другие.

С учетом текущей эпидемиологической обстановки, Форум проходил в формате онлайн посредством сервиса Zoom с прямой трансляцией на сайте kazenergyforum.com и YouTube.

Representatives of the National Commission on Women’s Affairs and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan, state bodies, major international organizations, national energy companies, gender experts and others took part in the Forum.

Due to the current epidemiological situation, the Forum was held online via Zoom service with live streaming on kazenergyforum.com and YouTube.



Для Вашего обзора в данной брошюре представлена информация о пленарной сессии и форумных секциях, ключевых выступлениях модераторов и спикеров.

For your attention, this brochure provides information about the plenary session and forum sections, key speeches of moderators and speakers.

Программа V Форума ЖЭК/ Agenda of the V WEC Forum «Women in Energy: Equality and Success»

5 октября 2021 г. /October 5, 2021

Наименование сессии/
Session name

Одноименная пленарная сессия «Women in Energy: Equality and Success»
«Women in Energy: Equality and Success»

Время проведения/
Time

16.00-17.30

ФИО, должность модераторов/спикеров
Name, position of moderators/speakers

Модератор: Жаксыбек Кулекеев, советник председателя правления АО «НК «КазМунайГаз»
Moderator: Zhaksybek Kulekeyev, Advisor to the Chairperson of the Board of JSC NC KazMunayGas

Приветственные слова:

Асет Магауов, вице-министр энергетики РК
Кенжебек Ибрашев, генеральный директор Ассоциации KAZENERGY
Хусейн Озхан, глава ЕБРР в Казахстане
Айзада Аккайсиева, финансовый директор KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, председатель ЖЭК

Welcoming speech:

Aset Magauov, Vice-Minister of Energy of the Republic of Kazakhstan
Kenzhebek Ibrashev, General Director of the KAZENERGY Association
Hüseyin Özhan, Head of EBRD in Kazakhstan
Aizada Akkaisiyeva, Finance Director of KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, Chairperson of the WEC

Спикеры:

Лаззат Рамазанова, председатель Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, Депутат Мажилиса Парламента РК
Гульшара Абдыкаликова, аким Кызылординской области
Ахлем Фрига-Ной, глава TotalEnergies Kazakhstan
Ндилека Мандела, генеральный директор Фонда Тембекиле Манделы

Agenda of the V WEC Forum «Women in Energy: Equality and Success»

Мария Доценко, официальный представитель Структуры ООН-Женщины в Казахстане
Каролин Кролик, старший эксперт по международным коммуникациям German Energy Agency (dena, Berlin)

Speakers:

Lazzat Ramazanova, Chairperson of the National Commission on Women's Affairs and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan, Deputy of the Mazhilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan
Gulshara Abdykalikova, Akim of Kyzylorda Region
Ahlem Friga-Noy, Head of TotalEnergies Kazakhstan
Ndileka Mandela, Founder and Executive Director of the T. Mandela Foundation
Maria Dotsenko, UN Women Representative to Kazakhstan
Carolin Krolik, Senior Expert Communication International, German Energy Agency (dena, Berlin)

7 октября 2021 г. /October 7, 2021

Наименование сессии/
Session name

UP and DOWN

Время проведения/
Time

09.00-09.45

ФИО, должность модераторов/спикеров
Name, position of moderators/speakers

Модератор: Алина Абдрахманова, директор Бизнес школы Университета КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева, основатель платформы в виртуальной реальности IN-VR
Moderator: Alina Abdrakhmanova, Director of the Business School of M.S. Narikbayev KAZGUU University

Спикеры:

Асем Жакипова, старший финансовый менеджер Wabtec Corporation
Асель Нарымбетова, доктор Бизнес администрирования, магистр экономики, научный руководитель Geneva Business School
Шолпан Жусанбаева (Венера Номад), практикующий психолог

Speakers:

Assem Zhakipova, Senior Financial Manager of Wabtec Corporation
Assel Narymbetova, MA, DBA, Geneva Business School, Research Compliance Officer (Nazarbayev University), visiting professor at KAZGUU Business School
Sholpan Zhusanbayeva (Venera Nomad), Practical Psychologist

| | |
|--|--|
| <p>Наименование сессии/ Session name</p> | <p>Карьера, барьеры и баланс <i>Career, barriers and balance</i></p> |
| <p>Время проведения/ Time</p> | <p>10.00-11.00</p> |
| <p>ФИО, должность модераторов/спикеров Name, position of moderators/speakers</p> | <p>Модератор: <i>Зарина Бакенова</i>, генеральный менеджер по связям с правительством и общественностью / бизнес-советник Управляющего директора NCOC N.V. Moderator: <i>Zarina Bakanova</i>, General Manager for Government and External Relations / Business Adviser to the Managing Director of NCOC N.V.</p> <p>Спикеры: <i>Мадина Крабб</i>, вице-президент по финансам Shell Qatar <i>Ольга Абдрахманова</i>, заместитель генерального директора по корпоративным связям группы компаний «Верный Капитал» <i>Гульжан Налибаева</i>, генеральный директор ТОО «РФЦ по ВИЭ» <i>Анастасия Карнаух</i>, карьерный консультант, коуч (Oman) <i>Елена Пак</i>, руководитель аппарата/директор по коммуникациям Astana International Exchange (AIX, Биржа МФЦА)</p> <p>Speakers: <i>Madina Crabb</i>, Vice-president Finance at Shell Qatar <i>Olga Abdrakhmanova</i>, Deputy General Director for Corporate Communications at Vergy Capital Group <i>Gulzhan Nalibayeva</i>, General Director of Financial Settlement Center of Renewable Energy LLP <i>Anastasia Karnaukh</i>, Career coach, HR Consultant, Expert in self-branding for career (Oman) <i>Yelena Pak</i>, Chief of Staff/Head of Communications at Astana International Exchange</p> |
| <p>Наименование сессии/ Session name</p> | <p>Условия труда и здоровье женщин <i>Working Conditions and Women's Health</i></p> |
| <p>Время проведения/ Time</p> | <p>11.15-12.15</p> |
| <p>ФИО, должность модераторов/спикеров Name, position of moderators/speakers</p> | <p>Модератор: <i>Айжан Хамитова</i>, руководитель службы внешних связей итальянской энергетической компании Эни С.п.А. в РК Moderator: <i>Aizhan Khamitova</i>, Head of the External Relations of the Italian Energy Company Eni S.p.A. in the RoK</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Наименование сессии/ Session name</p> | <p>Спикеры: <i>Надежда Джумагулова</i>, ученый секретарь Республиканского научно-исследовательского института по охране труда <i>Айгуль Сафи</i>, руководитель медицинского центра «D-doctor», эндокринолог <i>Лейла Даирбаева</i>, основатель неврологической клиники, MD, MBA, невролог, нейробиолог <i>Асыл Окапова</i>, главный менеджер проектов ОЮЛ «Коалиция за «зеленую экономику» и развитие G-Global» <i>Бизара Досмакова</i>, эксперт департамента охраны окружающей среды ТОО «ERG» (один из победителей республиканского конкурса «Зеленый офис»)</p> <p>Speakers: <i>Nadezhda Dzhumagulova</i>, Scientific Secretary of the Republican Research Institute for Occupational Safety and Health <i>Aigul Safi</i>, Head of the «D-doctor» medical centre, endocrinologist <i>Leila Dairbayeva</i>, Founder of Neurology Clinic, MD, MBA, neurologist, neurobiologist <i>Assyl Okapova</i>, Chief project manager of the Union of Legal Entities «Coalition for 'green economy' and the development of G-Global» <i>Bizara Dosmakova</i>, Expert of ERG LLP Environmental Protection Department (one of the winners of the national Green Office competition)</p> |
| <p>Время проведения/ Time</p> | <p>12.30-13.30</p> |
| <p>ФИО, должность модераторов/спикеров Name, position of moderators/speakers</p> | <p>Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид? <i>Post-Covid Form of Work: Office, Remote or Hybrid?</i></p> <p>Модератор: <i>Шолпан Алтыбаева</i>, генеральный менеджер HR Евразийского подразделения Chevron Moderator: <i>Sholpan Altybaeva</i>, HR General Manager, Chevron Eurasia Business Unit</p> <p>Спикеры: <i>Айзада Аккайсиева</i>, финансовый директор KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY <i>Замзагуль Бекова</i>, генеральный менеджер финансового отдела Тенгизшевройл <i>Алмагуль Казбаева</i>, менеджер по трудовым ресурсам Shell Kazakhstan <i>Акмарал Сейдигалиева</i>, заместитель председателя правления по экономике и финансам АО «Экибастузская ГРЭС-2»</p> |

Наименование сессии/
Session name

Время проведения/
Time

ФИО, должность модераторов/спикеров
Name, position of moderators/speakers

Speakers:

Aizada Akkaisiyeva, Financial Director of KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, Chairperson of the KAZENERGY Women Energy Club
Zamzagul Bekova, General Manager of Finance department at Tengizchevroil
Almagul Kazbayeva, Country HR Manager at Shell Kazakhstan
Akmaral Seidigaliyeva, Deputy Chairperson of the Management Board for Economics and Finance of the JSC «Ekibastuzskaya GRES-2 Station»

Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики
The role of women in renewable energy development

13.45-14.45

Модератор: Алия Ильясова, PhD, международный эксперт по вопросам гендерной экономики
Moderator: Aliya Ilyassova, PhD, International expert on gender economics

Спикеры:

Сунита Питамбер, заместитель директора по учету гендерной проблематики и доступу к услугам департамента гендерной и экономической инклюзивности, ЕБРР
Марат Елибаев, ведущий банкир департамента энергетики Евразии, Средне-го Востока и Африки ЕБРР
Маргарита Кальдерони, ведущий экономист, департамента гендерной и экономической инклюзивности ЕБРР
Ксения Бабушкина, партнёр, руководитель практики консультационных услуг в Центральной Азии и на Кавказе EY
Сэм Келли, PhD, старший консультант Ergon Associates (Лондон, Великобритания)

Speakers:

Sunita Pitamber, The Associate Director for Gender Mainstreaming and Access to Services and Infrastructure Development at the EBRD
Marat Yelibayev, Principal Banker with Energy Eurasia MEA team at the EBRD
Margherita Calderone, Principal Economist in the EBRD's Gender and Economic Inclusion team
Ksenia Babushkina, EY Partner and Head of Practice Services in Central Asia and the Caucasus
Sam Kelly, PhD, Senior Consultant at Ergon Associates (London, UK)

Наименование сессии/
Session name

Время проведения/
Time

ФИО, должность модераторов/спикеров
Name, position of moderators/speakers

Women: lead to create a better world

15.00-16.00

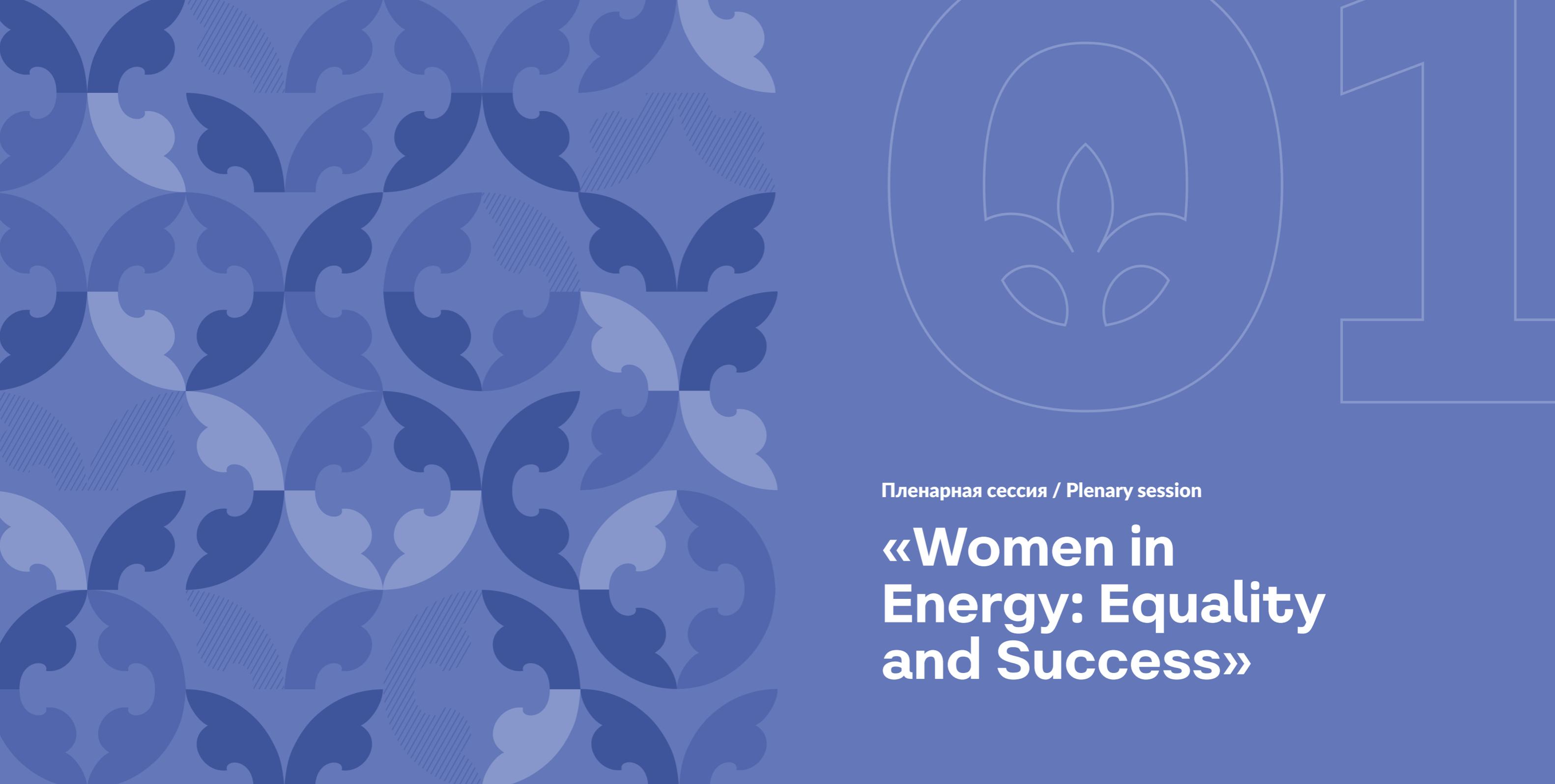
Модератор: Гульзада Шакуликова, председатель правления-ректор НАО «Атырауский университет нефти и газа им. Сафи Утебаева»
Moderator: Gulzada Shakulikova, Chairperson of the Board-Rector of Atyrau Oil and Gas University named after S. Utebayev

Спикеры:

Ирина Гайда, исполнительный директор Центра энергетики Московской школы управления SKOLKOVO
Камшат Байжанова, генеральный менеджер Управления людских ресурсов Тенгизшевройл
Ольга Булатова, генеральный директор Академии бизнеса EY в СНГ, руководитель программы «Женское лидерство»
Ляззат Ахмурзина, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»
Айнур Карбозова, президент АО «Центр международных программ»
Асель Исина, глава отдела маркетинга и коммуникаций RESMAN (Norway), Основатель организации WE@KBTU

Speakers:

Irina Gayda, Executive Director of the Energy Centre at the SKOLKOVO Moscow School of Management
Kamshat Baizhanova, Human Resources General Manager of Tengizchevroil LLP
Olga Bulatova, General Director of EY Academy of Business in the CIS, Head of Women's Leadership Program
Lyazzat Akhmurzina, Executive Director of KAZENERGY Association
Ainur Karbozova, President of Centre for International Programs
Assel Issina, Global Head of Marketing and Communication in RESMAN (Oslo/Norway), Founder of WE@KBTU organization



Пленарная сессия / Plenary session

**«Women in
Energy: Equality
and Success»**

01

Пленарная сессия/ Plenary session

«Women in Energy: Equality and Success»

Энергетика является ключевым стратегическим сектором для Казахстана. Как и в других странах-производителях энергии, энергетический сектор в Казахстане сталкивается с целым рядом вызовов, включая появление новых технологий, колебания цен на нефть и глобальные финансовые и экологические нормативные изменения, декарбонизацию, предполагающую переход к низкоуглеродистым или безуглеродным источникам и носителям энергии, обеспечение энергетической безопасности, перспективы модернизации отрасли в «зеленую энергетику» и другое.



СОХРАНЕНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ В ЭТОМ БЫСТРО МЕНЯЮЩЕМСЯ ГЛОБАЛЬНОМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ ЛАНДШАФТЕ ТРЕБУЕТ ОТ ПРАВИТЕЛЬСТВ И КОМПАНИЙ ПОЛНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВСЕХ ИМЕЮЩИХСЯ ПРИРОДНЫХ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ.



STAYING COMPETITIVE IN THIS RAPIDLY CHANGING GLOBAL ENERGY LANDSCAPE REQUIRES GOVERNMENTS AND COMPANIES TO MAKE FULL USE OF ALL AVAILABLE NATURAL, TECHNOLOGICAL AND HUMAN RESOURCES.

Energy is a key strategic sector for Kazakhstan. The energy sector in Kazakhstan, like other energy producing countries, faces a range of challenges, including the emergence of new technologies, fluctuating oil prices and global financial and environmental regulations, decarbonisation involving a transition to low-carbon or carbon-free energy sources and carriers, energy security, prospects for upgrading the industry to 'green energy' and more.

В этом контексте все большее признание со стороны компаний и политических деятелей получает тот факт, что участие женщин в рабочей силе, особенно в секторах, где традиционно доминируют мужчины, таких как энергетический сектор, является потенциальным источником конкурентного преимущества. Женское население составляет более половины населения страны, и, следовательно, половину его экономического и социального потенциала. Поэтому издержки экономического и человеческого развития, связанные с сохраняющимся гендерным неравенством, весьма значительны, тогда как сглаживание гендерного дисбаланса подразумевает значительные положительные результаты в плане социально-экономического развития.

Particularly in traditionally male-dominated sectors, such as the energy sector, women's participation in the workforce is a potential source of competitive advantage and is increasingly recognized by companies and policy makers in this context. The female population makes up more than half of the country's population, and hence half of its economic and social potential. Therefore, the economic and human development burden associated with persistent gender inequalities is significant, while mitigating the gender imbalance implies significant positive results in terms of socio-economic development.

Согласно совместному исследованию KAZENERGY и Европейского банка реконструкции и развития «Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана» доля женщин в секторе составляет

»»»» **24,8%**

Gender inequality in the energy sector of Kazakhstan accounts for

»»»» **24,8%**

according to a joint study by KAZENERGY and the European Bank for Reconstruction and Development, «The Role of Women in the Energy Sector in Kazakhstan».

Предприятия отрасли в целях создания равных возможностей предпринимают различные меры для привлечения женщин и девушек в компании: принимают целевые проекты, проводят специальные форумы и конференции, создают женские сообщества внутри компаний, сотрудничают с организациями высшего и профессионального образования и другое.

In order to create equal opportunities, companies in the sector are taking various measures to involve women and young girls in companies: adopting targeted projects, holding special forums and conferences, creating women's communities within companies, cooperating with higher and vocational education organizations, etc.



5 октября 2021 г в рамках XIV Евразийского форума KAZENERGY состоялась пленарная сессия V Форума Женского энергетического клуба KAZENERGY «Women in Energy: Equality and Success» (далее – Форум).

On October 5, 2021, a plenary session of the Fifth Forum of the KAZENERGY Women Energy Club «Women in Energy: Equality and Success» (hereinafter - the Forum) was held as part of the XIV KAZENERGY Eurasian Forum.

Спикерами пленарной сессии были рассмотрены международные и казахстанские тенденции гендерного развития, были раскрыты ключевые аспекты обеспечения равенства женщин на рабочем месте и соблюдения гендерного баланса в государственных и корпоративных структурах и многое другое.

Speakers of the plenary session discussed international and Kazakhstan gender development trends, revealed key aspects of ensuring equality of women in the workplace and gender balance in state and corporate structures, and much more.

Модератором пленарной сессии выступил Советник Председателя правления АО «НК «КазМунайГаз» Жаксыбек Кулекеев:

The plenary session was moderated by **Zhaksybek Kulekeyev**, Advisor to the Chairperson of the Board of JSC NC KazMunayGas:

Жаксыбек Кулекеев,
Советник
Председателя правления
АО «НК«КазМунайГаз»



Zhaksybek Kulekeyev,
Advisor to the Chairman
of the Board
of JSC NC KazMunayGas

«Казахстан располагает устойчивым и динамично развивающимся энергетическим комплексом, что дало стране возможность быть в составе лидеров по добыче нефти и природно-го газа. Новшества и изменения рынка труда требуют новых подходов и решений во всех секторах экономики. С динамично развивающейся энергетической индустрией в стране, роль женщин непрерывно растет и занимает определенное место в развитии социально-экономической политики».

«Kazakhstan has a sustainable and dynamic energy sector, which has enabled the country to be among the leaders in oil and natural gas production. Innovations and developments in the labour market require new approaches and solutions in all sectors of the economy. With the rapidly developing energy industry in the country, the role of women is continuously increasing and has a definite place in the development of socio-economic policies».

Пленарную сессию открыли с приветственными словами вице-министр энергетики РК Асет Магауов, генеральный директор Ассоциации KAZENERGY Кенжебек Ибрашев, глава ЕБРР в Казахстане Хусейн Озхан, финансовый директор KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY Айзада Аккайсиева.

Aset Magauov opened the plenary session with welcoming speeches, Vice - Minister of Energy of Kazakhstan, *Kenzhebek Ibrashev*, General Director of KAZENERGY Association, *Hüseyin Özhan*, Head of EBRD in Kazakhstan, *Aizada Akkaisiyeva*, Financial Director of KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, Chairperson of KAZENERGY Women Energy Club.

Асет Магауов, Вице-Министр энергетики РК:

Aset Magauov, Vice-Minister of Energy of RK:

Асет Магауов,
Вице-Министр энергетики
Республики Казахстан



Aset Magauov,
Vice-Minister of Energy
of the Republic of Kazakhstan

«Расширение участия женщин представляет собой потенциальный источник конкурентного преимущества для энергетического сектора в Казахстане, особенно в контексте быстро меняющегося глобального энергетического ландшафта. Международные исследования показывают, что компании, инвестирующие в трудоустройство и лидерство женщин, могут получить ряд преимуществ, в том числе повышение акционерной стоимости капитала, улучшение доступа к талантливым и квалифицированным кадрам, повышение уровня инноваций и сплоченности коллектива, а также обеспечение условий для принятия более новаторских и обоснованных решений на уровне руководства компаний».

«Women's increased participation represents a potential source of competitive advantage for the energy sector in Kazakhstan, particularly in the context of the rapidly changing global energy landscape. Global research demonstrates that companies investing in women's employment and leadership have the potential to reap a number of benefits, including increased equity value, improved access to talent and expertise, increased innovation and team cohesion, and enabling more innovative and informed decision-making at the company management level».

Кенжебек Ибрашев, Генеральный директор Ассоциации KAZENERGY:

Kenzhebek Ibrashev, General Director of the KAZENERGY Association:

Кенжебек Ибрашев,
Генеральный директор
Ассоциации KAZENERGY



Kenzhebek Ibrashev,
General Director of the
KAZENERGY Association

«Во многих странах признают проблему наличия барьеров в достижении карьерного роста женщин и принимаются шаги по их устранению. Это и установление обязательного представительства женщин в советах директоров крупных компаний, и принятие на законодательном уровне квот по представленности женщин в выборных органах. Казахстан также движется в этом направлении и уже сегодня остро стоит вопрос об исключении Списка работ, на которых ограничивается применение труда женщин; постепенно повышается численность женщин на технических и производственных должностях в компаниях; все больше девушек и женщин выбирают обучение по дисциплинам STEM.

Именно женщины первыми меняют свои потребительские привычки и переходят на экологичные услуги и товары, проявляют большую экологическую сознательность. Женщина может быть лидером современных экологических трендов. Например, через пропаганду и стимулирование создания «зеленых» рабочих мест.

Учитывая растущее внимание мировой общественности к расширению всех низкоуглеродных направлений, продиктованное экологическими реалиями и объявлением нашей страной программы

«The problem of barriers to women's career advancement is recognised in many countries and steps are being taken to address them. These include mandatory representation of women on boards of directors of large companies, and legislated quotas for women's representation in elected bodies. Kazakhstan is moving in this direction as well, and there is already an urgent need to remove the list of jobs where women's employment is restricted; the number of women in technical and production positions in companies is gradually increasing; more and more girls and women are choosing to study in STEM disciplines.

Women are the first to change their consumption habits and switch to environmentally friendly services and products, and are more environmentally aware. Women have the potential to be leaders in today's environmental trends. For example, through the promotion and stimulation of green jobs.

In view of the growing global attention to the expansion of all low-carbon destinations, dictated by environmental realities and our country's announcement of a carbon neutral program by 2060, the Association has adopted an ambitious new Long Term Development Strategy and aims to provide expert support to national

достижения углеродной нейтральности к 2060 году, Ассоциация приняла новую амбициозную Стратегию долгосрочного развития и поставила перед собой цель оказывать экспертную поддержку национальным энергетическим и крупным нефтегазовым компаниям в поиске эффективных решений по справедливому энергетическому переходу на низкоуглеродные и устойчивые источники энергии и наилучшие доступные технологии».

energy and major oil and gas companies in finding effective solutions for a fair energy transition to low-carbon and sustainable energy sources and the best available technologies».

Хусейн Озхан, Глава Европейского Банка реконструкции и развития в Казахстане:

Hüseyin Özhan, Head of the European Bank for Reconstruction and Development in Kazakhstan:

Хусейн Озхан,
Глава Европейского Банка
реконструкции и развития
в Казахстане



Huseyin Ozhan,
Head of the European Bank for
Reconstruction and Development
in Kazakhstan

«В секторе энергетики женщины сталкиваются с препятствиями при получении работы в секторе возобновляемых источников энергии. Они недопредставлены в электроэнергетике и энергетическом секторе и особенно отсутствуют на более высокооплачиваемых должностях. У них также нет доступа к финансированию, которое способствует развитию малого и среднего предпринимательства в цепочке создания стоимости энергии. Мы с гордостью сообщаем вам, что на сегодняшний день ЕБРР инвестировал более 800 миллиардов тенге в 46 проектов в секторах энергетики и природных ресурсов Казахстана».

«Women in the energy sector face barriers in gaining employment in the renewable energy sector. They are underrepresented in the electricity and energy sector and particularly lacking in higher paid positions. Nor do they have limited access to finance that promotes small and medium-sized enterprises in the energy value chain. We are proud to inform you that to date the EBRD has invested over 800 billion tenge in 46 projects in Kazakhstan's energy and natural resources sectors».

Айзада Аккайсиева, Финансовый директор KAZMORTANSFLOT UK Ltd, Председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY:

Aizada Akkaisiyeva, Financial Director of KAZMORTANSFLOT UK Ltd, Chairperson of the KAZENERGY Women Energy Club:

Айзада Аккайсиева,
Финансовый директор
KAZMORTANSFLOT UK Ltd,
Председатель Женского
энергетического клуба KAZENERGY



Aizada Akkaisiyeva,
Financial Director
of KAZMORTANSFLOT UK Ltd,
Chairperson of the KAZENERGY Women
Energy Club

«Темы, которые собрали нас в эти дни на форуме очень актуальны. Их обсуждение назрело, потому что сегодня в мире почти нет государств в экономической, социальной и культурной жизни которых активнейшим образом не участвовали бы женщины. Роль женщин в меняющейся экономике, развитие женского предпринимательства, профессиональный рост, решение социально-экономических и гуманитарных проблем - все эти вопросы отражены в повестке Форума».

«This forum has brought us together these days to discuss some of the most pressing issues. It is time to discuss them because there are hardly any countries in the world today where women are not actively involved in economic, social and cultural life. Woman's role in the changing economy, development of women's entrepreneurship, professional development, resolution of socio-economic and humanitarian problems - all these issues are reflected in the Forum's agenda».

Спикерами сессии выступили:

- ▶ Лаззат Рамазанова, председатель Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, депутат Мажилиса Парламента РК
- ▶ Гульшара Абдыкаликова, аким Кызылординской области
- ▶ Ахлем Фрига-Ной, глава TotalEnergies Kazakhstan

Speakers for the session were:

- ▶ Lazzat Ramazanova, Chairperson of the National Commission on Women's Affairs and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan, Deputy of the Mazhilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan
- ▶ Gulshara Abdykalikova, Akim of Kyzylorda region
- ▶ Ahlem Friga-Noy, Head of TotalEnergies Kazakhstan



- ▶ Ндилека Мандела, генеральный директор Фонда Тембекиле Манделы
- ▶ Мария Доценко, представитель Структуры ООН-Женщины в Казахстане
- ▶ Каролин Кролик, старший эксперт по международным коммуникациям German Energy Agency (dena, Berlin)

- ▶ Ndileka Mandela, Founder and Executive Director of the T. Mandela Foundation
- ▶ Maria Dotsenko, Founder and Executive Director of the T. Mandela Foundation
- ▶ Carolin Krolik, Lead International Communications Expert, German Energy Agency (dena, Berlin)

Председателем Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, Депутатом Мажилиса Парламента РК Лаззат Рамазановой было отмечено, что с приходом женщин на уровень руководства происходят улучшения и изменения в сторону повышения энергоэффективности, экологизации и эффективного использования рабочего пространства. Лаззат Рамазанова, также выразила пожелания участникам Форума:

Lazzat Ramazanova, Chairperson of the National Commission on Women's Affairs and Family and Demographic Policy under the President of the Republic of Kazakhstan, Deputy of the Mazhilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan noted that «with women coming to the leadership level there are improvements and changes towards greater energy efficiency, environmental awareness and efficient use of working space. Ms. Lazzat Ramazanova also expressed her wishes to the participants of the Forum:

Лаззат Рамазанова,
Депутат Мажилиса Парламента
Республики Казахстан, Председатель
Национальной комиссии по делам
женщин и семейно-демографической
политике при Президенте
Республики Казахстан



Lazzat Ramazanova,
Deputy of the Mazhilis of the Parliament
of the Republic of Kazakhstan,
Chairperson of the National Commission
on Women's Affairs and Family
and Demographic Policy under the
President of Kazakhstan

«Я очень надеюсь, что сегодняшняя интересная и содержательная площадка, организованная KAZENERGY, посвященная гендерному развитию, станет мощной кузницей для политического кадрового женского резерва».

«I hope to see today's interesting and informative platform organised by KAZENERGY dedicated to gender development as a powerful forge for a female political cadre».



В своем выступлении Аким Кызылординской области Гульшара Абдыкаликова представила данные о повышении числа женщин на руководящих позициях в области:

In her speech, Gulshara Abdykalikova, Akim of Kyzylorda Region presented data on the increase in the number of women in leadership positions in the region:

Гульшара Абдыкаликова,
Аким Кызылординской
области



Gulshara Abdykalikova,
Akim of Kyzylorda
Region

«На данный момент в Кызылординской области женщин руководителей региональных структур – 20%, а депутатов более 27%». Также в выступлении прозвучало, что большинство женщин работает в социальном секторе: 87% в сфере здравоохранения и 73% в сфере образования, в целом в бюджетной сфере работают 60% женщин. Женщины области, благодаря государственной поддержке, активно участвуют в развитии экономики, занимаясь бизнесом, из более 56 тыс. действующих субъектов малого и среднего предпринимательства свыше 25 тыс. создано женщинами». Вместе с тем, спикер рассказала о мероприятиях по поддержке женщин (в экономике, бизнесе, многодетным матерям) и дала общие рекомендации по продвижению женщин».

«At the moment in Kyzylorda region women heads of regional structures are 20%, and more than 27% of deputies». Also in her speech, she said that most women work in the social sector: 87% in health care and 73% in education, in general 60% of women work in the public sector. Women in this region, due to state support, are actively participating in economic development, running business. Over 25 thousand of 56 thousand small and medium enterprises are being created by women. The speaker also outlined measures to support women (entrepreneurs, mothers of many children) and offered general recommendations for the promotion of women».





О важности женского нетворкинга в корпоративном секторе энергетики рассказала Глава TotalEnergies Kazakhstan Ахлем Фрига-Ной:

The importance of women's networking in the corporate energy sector was discussed by **Ahlem Friga-Noy, Head of TotalEnergies Kazakhstan:**

Ахлем Фрига-Ной,
Глава TotalEnergies Kazakhstan



Ahlem Friga-Noy,
Head of TotalEnergies Kazakhstan

«С 2019 года TotalEnergies систематически работает над увеличением числа женщин в комитетах управления, техническом и деловом сегментах и основных корпоративных функциях. Это произошло потому, что мы этого хотели. В этом вопросе поддержка топ-менеджеров является ключевой. В стратегии и своих амбициях Компания четко дала понять, что женщины должны иметь возможность полностью выразить свои таланты и амбиции, независимо от того, в каком секторе они работают. Вот почему у нас есть корпоративная сеть TWICE - TotalEnergies Women Initiative for Communication & Exchange, которая существует уже 14 лет, что является лучшим доказательством ее успеха».

«Since 2019, TotalEnergies has been working systematically to increase the number of women in management committees, technical and business segments and core corporate functions. The reason this has happened is that we wanted it to happen. Top management support is key in this matter. In its strategy and ambitions, the Company has made it clear that women should be able to fully express their talents and ambitions, no matter what sector they work in. That's why we have the corporate network TWICE - TotalEnergies Women Initiative for Communication & Exchange - which has been in existence for 14 years, which is the best proof of its success».



Международными данными в области гендера поделилась с участниками Форума **Представитель ООН-Женщины в Казахстане Мария Доценко:**

International data on gender was shared with the Forum by **UN Women Representative in Kazakhstan, Maria Dotsenko:**

Мария Доценко,
Представитель ООН-Женщины
в Казахстане



Maria Dotsenko,
UN Women Representative in
Kazakhstan

«С точки зрения экономического роста, 144 развивающихся стран увеличили бы свой ВВП на 8 триллионов, если бы 600 миллионов женщин и девочек имели доступ к информационно коммуникационным технологиям. Гендерный разрыв в STEM по-прежнему остается существенным, несмотря на годы признания участия женщин и девочек в нем в качестве полноправных участников. Сегодня только 30% исследователей во всем мире - женщины, и только 35 процентов всех студентов, обучающихся в областях, связанных с STEM, - девушки».

«In terms of economic growth, 144 developing countries would increase their GDP by 8 trillion if 600 million women and girls had access to information and communication technologies. Gender gaps in STEM are still significant, despite years of recognition of women's and girls' participation as full participants. Only 30 per cent of researchers worldwide are women today, and only 35 per cent of all students enrolled in STEM-related fields are girls».

Каролин Кролик,
Старший эксперт
по международным
коммуникациям
German Energy Agency
(dena, Berlin)



Carolin Krolik,
Senior Expert
Communication
International, German
Energy Agency
(dena, Berlin)

Старшим экспертом по международным коммуникациям German Energy Agency (dena, Berlin)

Carolin Krolik, Senior Expert Communication International, German Energy Agency (dena, Berlin) pre-

Каролин Кролик было представлено международное исследование «Роль женщин в энергетике в Восточной Европе и Центральной Азии». В ее выступлении были озвучены проблемы и препятствия, с которыми женщины сталкиваются в энергетическом секторе, а также механизмы поддержки и рекомендации для действий в рамках энергетического партнерства: содействие обмену опытом; привлечение женщин-экспертов в область энергетики; повышение популяризации вклада женщин в отрасль; содействие созданию и развитию женских нетворкингов.

sented a study developed by dena «The role of women in implementing the concept of the energy transition. Women Empowerment in Eastern Europe and Central Asia». Ms Krolik presented the main challenges and obstacles that women face in their careers in the energy sector as well as existing support mechanisms and recommendations. These include facilitating the exchange of experience between different women's associations, attracting women experts in the energy sector, promoting their contribution and developing networking activities.

Опыт и мероприятиями по поддержке и расширению возможностей женщин, а также своим взглядом на развитие женского лидерства поделилась **Генеральный директор Фонда Тембекиле Манделы г-жа Ндилека Мандела**, которая отметила положительную динамику гендерного развития в Казахстане.

Ms. Ndileka Mandela, Founder and Executive Director of the T. Mandela Foundation, shared her experiences and activities to support and empower women, as well as her views on the development of women's leadership, noting the positive dynamics of gender development in Kazakhstan.

Ндилека Мандела,
Генеральный директор Фонда
Тембекиле Манделы



Ndileka Mandela,
Founder and Executive Director
of the T. Mandela Foundation

«Нам очень много нужно работать для достижения успехов по достижению гендерного равенства, особенно в энергетической отрасли. Сегодняшний Форум представил для нас очень полезные шаги, рекомендации и практические примеры, которые мы могли бы предпринять в Южно-Африканской Республике».

«We have to work hard to make progress towards gender equality, especially in the energy sector. Today's Forum presented us with very useful steps, recommendations and practical examples that we could take in South Africa».





Тематическая сессия / Thematic session

«Up & Down»

Тематическая сессия / Thematic session

«Up & Down»

Несмотря на то, что требования и условия занятости для женщин и мужчин могут быть сопоставимы на рабочем месте, женщины сталкиваются с «двойным бременем» в семье и личной жизни. В частности, распространенные социокультурные нормы предполагают, что женщины обычно несут непропорционально большую долю домашних и семейных обязанностей. В этом контексте, согласно оценкам ЕБРР и Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин в 2019 году, в Казахстане женщины выполняют в два раза больше неоплачиваемого труда, чем мужчины.



Кроме того, отсутствие массовой доступности государственной социальной поддержки и поддержки по уходу за детьми с 1991 года в сочетании с ростом стоимости услуг частных детских дошкольных учреждений побудило многих матерей полностью взять на себя бремя ухода за детьми, что привело к снижению участия женщин в рабочей силе.¹

Despite the fact that the demands and conditions of employment for women and men may be comparable in the workplace, women face 'double burdens' in family and personal life. Particularly, common socio-cultural norms suggest that women usually bear a disproportionate share of household and family responsibilities. As such, according to 2019 estimates by the EBRD and the International Research and Training Institute for the Advancement of Women, women in Kazakhstan undertake twice as much unpaid work as men.



Furthermore, the lack of widespread availability of state social and childcare support since 1991, combined with the rising cost of private pre-school services, has prompted many mothers to take on the full burden of childcare, leading to a reduction in women's participation in the labor force.¹

Для женщин, занятых в энергетическом секторе, семейные обязанности могут стать препятствием для профессионального роста, особенно если занимаемая должность требует частых поездок или сверхурочной работы. Например, работающие матери могут неохотно обращаться к вышестоящему начальству за продвижением по службе, если они считают, что это негативно скажется на их семейной жизни. «Демократизация» обязанностей по уходу за детьми как средство расширения участия женщин в рабочей силе является важным приоритетом как для национальной политики, так и внутренней политики компаний.

В особенности, факт большой нагрузки на женщин бытовыми делами показал период пандемии.

Family responsibilities can be a barrier to professional advancement for women in the energy sector, especially if the position requires frequent travel or overtime work. For example, working mothers may be reluctant to ask their superiors for a promotion if they feel that this will have a negative impact on their family life. «Democratizing» childcare responsibilities, as a means of increasing women's participation in the workforce, is an important priority for both national and internal company policies.

Especially the fact that the burden of domestic chores on women has increased during the pandemic.

Согласно опросу, проведенному Фондом ООН в области народонаселения в Казахстане и организацией «ООН-Женщины»,

81%

казахстанских женщин сообщили об увеличении количества домашних обязанностей во время пандемии

65%

об увеличении времени, затрачиваемого на уход за детьми²

According to a survey by the UN Population Fund in Kazakhstan and UN Women,

81%

of Kazakh women reported an increase in household responsibilities during the pandemic and

65%

reported increased time spent on childcare²

¹Совместное исследование KAZENERGY и Европейского банка реконструкции и развития «Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана».

²<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/07/factsheet-kazakhstan-fin-min.pdf?la=en&vs=1209>

Сбор данных, который охватил 2202 респондента (18+ лет), проводился через онлайн-платформы и компьютерные телефонные интервью с 25 апреля по 3 мая 2020 года.

¹A joint study by KAZENERGY and the European Bank for Reconstruction and Development on 'The Role of Women in the Energy Sector in Kazakhstan'

²<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/07/factsheet-kazakhstan-fin-min.pdf?la=en&vs=1209>

Data collection, which covered 2,202 respondents (18+ years old) via online platforms and computer assisted telephone interviews from April 25 to May 3, 2020.



7 октября в рамках Форума ЖЭК состоялась ряд тематических сессий, затрагивающих различные направления работающих женщин.

On October 7, 2021, the WEC Forum held a series of thematic sessions touching on different areas of working women.

Первая тематическая сессия «UP and DOWN» была посвящена вопросам профессионального эмоционального выгорания.

На сессии спикеры рассказали о причинах эмоционального выгорания, почему именно женщины более склонны к эмоциональному выгоранию, как поддерживать гармоничное эмоциональное состояние, как руководителям справляться с такими симптомами сотрудников и другое.

Сессию «UP and DOWN» модерировала Директор Бизнес школы Университета КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева Алина Абдрахманова:

Алина Абдрахманова,
Директор Бизнес школы
Университета КАЗГЮУ им. М.С.



Alina Abdrakhmanova,
Director of the Business School
of M.S. Narikbayev KAZGUU
University

«Жизнь состоит не только из работы, необходимо поддерживать баланс между семьей, работой, саморазвитием. Не возможно всегда быть высокоэффективным, как это часто псевдодемонстрируют нам социальные сети, однако люди перенимают эту модель на себя. Многие женщины сталкиваются с мультизадачностью: быть

«Life is not just about work, you need to keep a balance between family, work and self-development. Of course, it is not always possible to be highly effective, as social media often pseudo-demonstrates to us, but people adopt this model for themselves. A lot of women are faced with multi-tasking: being productive at work, spending quality time with family, arranging the

The first thematic session «UP and DOWN» was devoted to the issues of professional emotional burn-out.

Speakers at the session explained the causes of emotional burnout, why women are more prone to emotional burnout, how to maintain a harmonious emotional state, how managers can cope with such symptoms of employees and other.

The UP and DOWN session was moderated by Alina Abdrakhmanova, Director of the Business School of M.S. Narikbayev KAZGUU University:

продуктивным на работе, проводить качественно время с семьей, устраивать быт, заниматься спортом и т.д., здесь важно не разрываться, на самом деле мы просто люди, и как говорится иногда «It's O'K not to be O'K».

household, exercising, etc., it's important not to be torn up here. In fact, we are just human beings, and as the saying goes, sometimes «It's O'K not to be O'K» and has a definite place in the development of socio-economic policies».

Спикерами сессии выступили:

- ▶ Асем Жакипова, старший финансовый менеджер Wabtec Corporation
- ▶ Асель Нарымбетова, доктор Бизнес администрирования, магистр экономики, научный руководитель Geneva Business School
- ▶ Шолпан Жусанбаева, (Венера Номад), практикующий психолог

Speakers for the session were:

- ▶ Assem Zhakipova, Senior Financial Manager of Wabtec Corporation
- ▶ Assel Narymbetova, MA, DBA, Geneva Business School, Research Compliance Officer (Nazarbayev University), visiting professor at KAZGUU Business School
- ▶ Sholpan Zhusanbayeva, (Venera Nomad), Practical psychologist



Асель Нарымбетова,
Доктор Бизнес
администрирования,
магистр экономики,
научный руководитель Geneva
Business School



Assel Narymbetova,
MA, DBA, Geneva Business School,
Research Compliance Officer
(Nazarbayev University), visiting
professor at KAZGUU Business
School

«Согласно стандартам ВОЗ эмоциональное выгорание – это не болезнь, это синдром. При эмоциональном выгорании проявляется апатия, безразличие к работе, физическая усталость, деперсонализация. Эмоциональному выгоранию больше подвержены перфекционисты, а также работающие женщины, на которых возлагаются домашние обязанности, воспитание детей и т.д. Именно это постоянное напряжение при совмещении нескольких ролей может выступать фактором развития эмоционального выгорания. Также одним из факторов, который способствует эмоциональному выгоранию – это обесценивание и сравнение своих достижений с чужими. В данном случае рекомендуется не сравнивать себя с кем-то, а сравнивать себя с собой, и четко понимать, что социальные сети – это картинка».

«Emotional burnout is not a disease, it is a syndrome, according to WHO standards. In case of emotional burnout, apathy, indifference to work, physical fatigue, and depersonalization appear. Perfectionists are more susceptible to emotional burnout, as well as working women who are responsible for household chores, raising children, etc. This constant tension when combining several roles can be a factor in the development of emotional burnout. Another factor that contributes to emotional burnout is devaluing and comparing one's own achievements with those of others. In this case it is recommended not to compare yourself with someone else, but to compare yourself with yourself and clearly understand that social networks are just a picture».



Асем Жакипова,
Старший финансовый
менеджер Wabtec Corporation



Assem Zhakipova,
Senior Financial Manager
of Wabtec Corporation

«Для руководителя и организации в целом важно стараться предотвращать эмоциональное выгорание сотрудников. Что для этого можно сделать? Самое главное придерживаться «открытой» коммуникации с сотрудниками, где работник может построить прямой и честный диалог с руководителем, и сказать о рабочей загруженности. Во-вторых, самим сотрудникам необходимо выстроить личные границы, не назначать встречи и совещания в свободное от работы время».

«A manager and the organization as a whole should try to prevent staff burnout. So what kinds of measures can be taken to do this? The most important thing is to keep 'open' communication with employees, where the employee can build a direct and honest dialogue with the manager, and talk about workload. Secondly, employees themselves need to build personal boundaries, not to schedule meetings and appointments on off-duty time».

Шолпан Жусанбаева,
(Венера Номад),
практикующий психолог



Sholpan Zhusanbayeva,
(Venera Nomad),
Practical psychologist

«Поддержка семьи играет важную роль. Построение общих целей, выстраивание общего графика семьи и делегирование обязанностей и задач между членами семьи помогает найти баланс и не перегружать себя как физически, так и эмоционально. Для работающей женщины очень важно находить время не только для решения ежедневных рутинных задач, но и для личного отдыха и восстановления сил».

A supportive family plays an important role. Building shared goals, creating a common family schedule and delegating responsibilities and tasks between family members helps to find balance and not overburden yourself both physically and emotionally. It is important for working women to find time for personal rest and recuperation in addition to the daily routine tasks».





Тематическая сессия

**«Карьера,
барьеры
и баланс»**

Thematic session

**«Career,
barriers and
balance»**

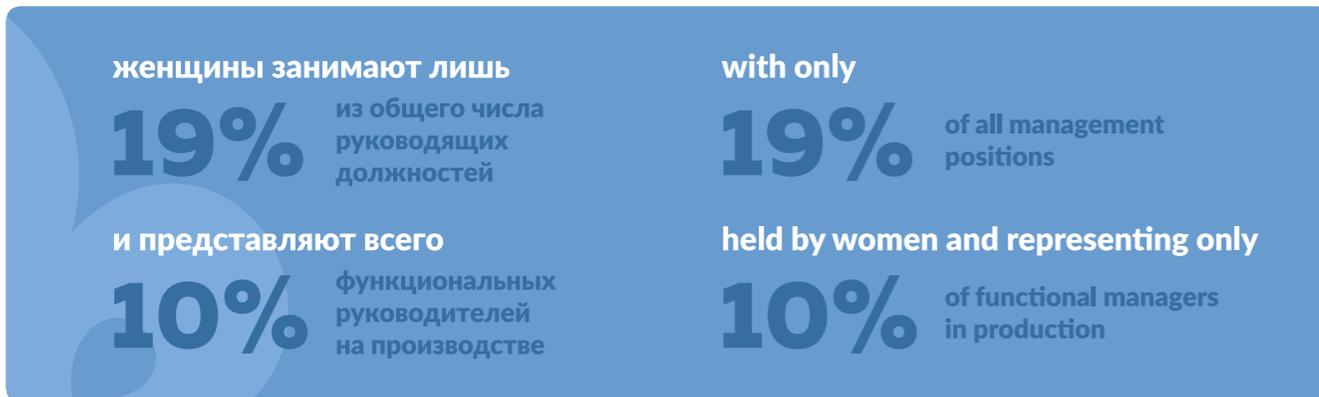


Тематическая сессия / Thematic session

«Карьера, барьеры и баланс» «Career, barriers and balance»

Опрос компаний исследования «Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана» (далее – исследование) показывает, что особенно низкий уровень представленности женщин наблюдается на руководящих должностях в энергетическом секторе Казахстана:

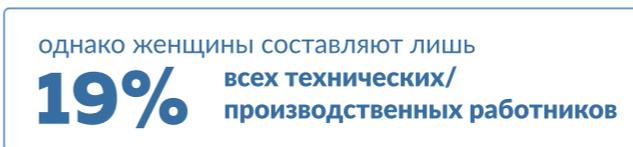
The companies' survey of the Role of Women in the Energy Sector in Kazakhstan (hereafter the survey) shows that women are particularly underrepresented in senior management positions in Kazakhstan's energy sector,



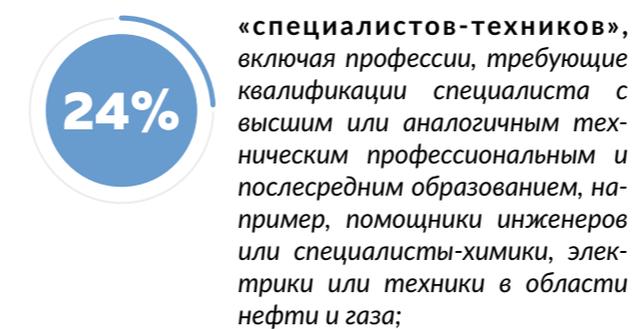
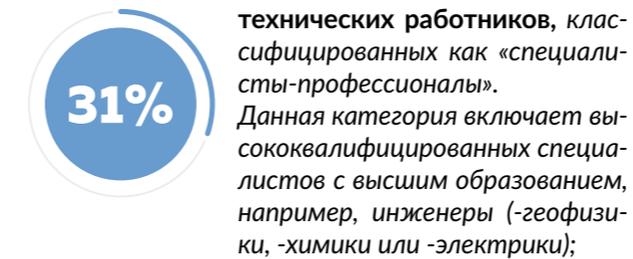
Многие энергетические компании стремятся к увеличению числа женщин в составе высшего руководящего звена. Это, безусловно, та область, в которой компаниям необходимо применять инициативный подход к вовлечению женщин в процесс управления и участию в соответствующих кадровых резервах.

Many energy companies are seeking to increase the number of women in senior management. This is definitely an area where companies need to take a proactive approach to involving women in the management process and participating in relevant talent pools.

Также согласно исследованию, большее число женщин являются офисными работниками, в то время как они недостаточно представлены на технических и производственных должностях:



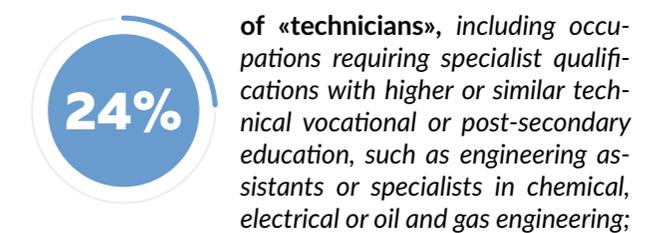
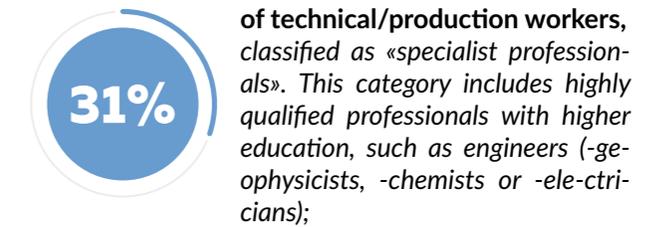
Из 19% технических и производственных работников:



The study also shows that more women are office workers, while they are underrepresented in technical and operational positions:



Out of 19% of technical/production workers:





в категории «**другие квалифицированные рабочие**», которая подразумевает специалистов, занятых профессиями и специальностями, которые обычно требуют определенной формы профессиональной квалификации (средне-специального образования), которая при этом ниже уровня образования или подготовки, необходимого «специалистам»; например, промышленные рабочие, электротехники, операторы производственного оборудования и т. д.



12% of the «other skilled workers», category, which refers to professionals engaged in occupations and professions which normally require some form of professional qualification (secondary vocational education), but which is below the level of education or training required by «specialists»; e.g. industrial workers, electrical engineers, production equipment operators, etc.

Ведущие международные энергетические компании признали гендерное равенство и разнообразие состава своей рабочей силы в качестве потенциального источника конкурентного преимущества, а также критерием соблюдения национальных законов о недискриминации, инклюзии и разнообразии. Чтобы поддержать увеличение занятости женщин в этом секторе и обеспечить равные возможности для женщин и мужчин, ведущие компании включили равные возможности в число своих корпоративных приоритетов, реализовали целевые программы для поддержки внутреннего развития и продвижения женщин по службе, внедрили программы для привлечения большего числа женщин в отрасль, и активизировали усилия по обеспечению инклюзивной и благоприятной рабочей среды для всех сотрудников.

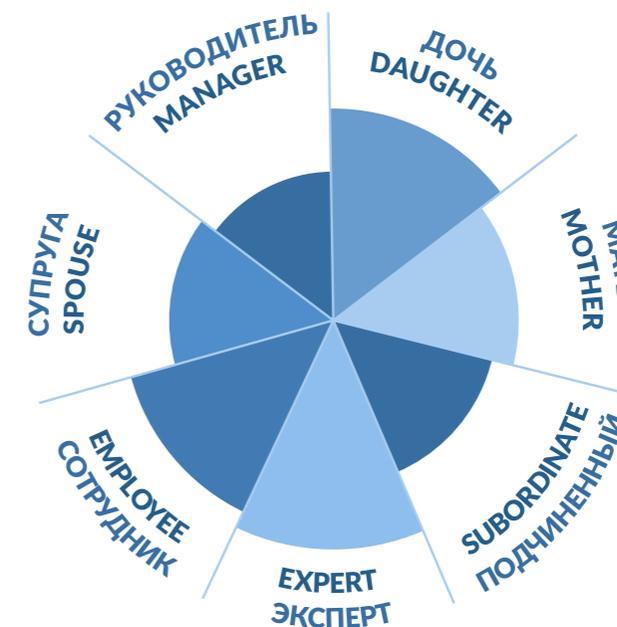
Общая тематика сессии «Карьера, барьеры и баланс» была направлена на обсуждение вопросов, затрагивающих женщин на разных уровнях

Leading international energy companies have recognized gender equality and diversity in the composition of their workforce as a potential source of competitive advantage as well as a criterion for compliance with national laws on non-discrimination, inclusion and diversity. In order to support increased female employment in the sector and ensure equal opportunities for women and men, leading companies have included equal opportunities among their corporate priorities, implemented targeted programs to support internal development and promotion of women, introduced programs to attract more women into the industry, and intensified efforts to ensure an inclusive and supportive work environment for all employees.

The overall theme of the session “Career, Barriers and Balance” was focused on issues affecting women at different career levels: support tools for wom-

карьеры: инструменты поддержки женщин-управленцев; сэлф-брендинг, особенности продвижения женщин в нефтегазовой отрасли, в энергетике и в ВИЭ; баланс среди множества ролей женщины:

en managers; self-branding, specifics of women’s promotion in the oil and gas, energy and renewable energy sectors; balance among the multiple roles of a woman:



В начале сессии участникам был представлен видеоролик, основанный на результатах предварительного опроса.

The session started with the presentation of a video based on the results of a pre-survey.



ОПРОС ПОКАЗАЛ, ЧТО БОЛЬШИНСТВО ОПРОШЕННЫХ СЧИТАЮТ, ЧТО ПОЛУЧАЮТ ДОСТАТОЧНУЮ ПОДДЕРЖКУ СЕМЬИ (88%).



THE SURVEY SHOWED THAT THE MAJORITY OF RESPONDENTS FELT THAT THEY RECEIVED SUFFICIENT FAMILY SUPPORT (88%).

Однако, больше половины женщин испытали на себе эффект «стеклянного потолка», только половина женщин знают о своем конкурентном преимуществе и четко представляют его стоимость на рынке труда, только 24% женщин умеют открыто говорить о своих личных и значимых достижениях.

However, more than half of the women had experienced the “glass ceiling” effect, only half of the women were aware of their competitive advantage and had a clear idea of its value in the labor market and only 24% of the women were able to talk openly about their personal and meaningful achievements.

Также в ролике были показаны некоторые цитаты из фильмов, которые напрямую указывают на гендерные стереотипы о женском лидерстве, устоявшихся в обществе:

The spot also showed some quotes from films that directly point to gender stereotypes about women’s leadership that have become entrenched in society:



Если бы Миранда была мужчиной, все вокруг бы говорили, что она мастер своего дела!»
(«Дьявол носит Прада», 2006).

«If Miranda were a man, everyone around her would say she was a master of her craft!»
(The Devil Wears Prada, 2006).



«Для некоторых моих коллег, представить меня в качестве их лидера, все равно, что представить, что в бой их ведет собственная горничная, из-за моего происхождения и пола, сколько бы я не пыталась соответствовать им, я знаю мне все равно не стать одной из них»
(«Железная леди», 2011).

«For some of my colleagues, imagining me as their leader is like imagining them being led into battle by their own maid, because of my background and gender, no matter how much I try to match them, I know I will still not become one of them»
(«The Iron Lady», 2011).

Модератором сессии «Карьера, барьеры и баланс» выступила **Генеральный менеджер по связям с правительством и общественностью / бизнес-советник Управляющего директора NCOC N.V. Зарина Бакенова:**

The session «Career, Barriers and Balance» was moderated by **ГЗarina Bakenova, General Manager for Government and External Relations / Business Adviser to the Managing Director of NCOC N.V.:**

Зарина Бакенова,
Генеральный менеджер
по связям с правительством
и общественностью /
бизнес-советник Управляющего
директора NCOC N.V.



Zarina Bakenova,
General Manager for Government
and External Relations / Business
Adviser to the Managing Director
of NCOC N.V.

«На начальных позициях в компаниях количество мужчин и женщин примерно равное, однако, с каждой новой ступенькой женщин становится все меньше и меньше и до топовых позиций доходят единицы, - это и есть стеклянный потолок».

«There are roughly equal numbers of men and women in the initial positions in companies, but with each new step there are fewer and fewer women and only a few reach the top positions - this is the glass ceiling».

В качестве спикеров сессии приняли участие:

The speakers for the session were:

- ▶ **Мадина Крабб, вице-президент по финансам Shell Qatar**
- ▶ **Ольга Абдрахманова, заместитель генерального директора по корпоративным связям группы компаний «Верный Капитал»**
- ▶ **Гульжан Налибаева, генеральный директор ТОО «РФЦ по ВИЭ»**
- ▶ **Анастасия Карнаух, карьерный консультант, коуч (Oman)**
- ▶ **Елена Пак, руководитель аппарата/директор по коммуникациям Astana International Exchange (AIX, Биржа МФЦА)**

- ▶ **Madina Crabb, Vice-president Finance at Shell Qatar**
- ▶ **Olga Abdrakhmanova, Deputy General Director for Corporate Communications at Verny Capital Group**
- ▶ **Gulzhan Nalibayeva, General Director of Financial Settlement Center of Renewable Energy LLP**
- ▶ **Anastasia Karnaukh, Career coach, HR Consultant, Expert in self-branding for career (Oman)**
- ▶ **Yelena Pak, Chief of Staff/Head of Communications at Astana International Exchange**

Мадина Крабб,
Вице-президент
по финансам Shell Qatar



Madina Crabb,
Vice-president Finance
at Shell Qatar

«К своим рекомендациям я бы отнесла следующее: чтобы Вы не делали, это должно иметь значение, это больше чем цель, это то что определяет саму цель и делает вашу работу любимой. Второе, если не получилось с первого раза – не расстраивайтесь, нужно иметь настойчивость, и в то же время пересмотреть подход, остановиться и задуматься почему не получилось, что можно сделать по-другому. И третье, все-таки важно знать и понимать какие у Вас могут быть пробелы, которые потенциально могут выступить барьерами, но самое главное не ограничивать себя на этом, а продолжать развиваться и совершенствоваться, и инвестировать в себя, потому что когда люди видят, что Вы инвестируете в себя, они готовы будут инвестировать в Вас.

Я также рекомендую чтобы у вас был ментор или наставник на любом этапе карьеры, особенно на начальном. Они готовы дать совет по работе и поделится своим опытом. В крупных компаниях есть еще и спонсор – это человек, который принимает решение важное для вашей карьеры или может повлиять на него, это тот человек, который готов за Вас поручиться, рекомендовать вас или поддержать Ваше предложение на «топовом» уровне, это ваш сторонник. Важно постоянно развивать новые связи».

«I would say the following: whatever you do, you have to make it matter, it's more than a goal, and it's what defines the goal and what makes your work beloved. Secondly, if you do not succeed the first time, do not get upset, you have to have perseverance and at the same time reconsider your approach, stop and think about reasons why it did not work and how you can do things differently. And thirdly, it is still important to know and understand where you might have gaps that can be a barrier, but most importantly don't limit yourself on that, but continue to develop and improve, and invest in yourself, because when people see that you invest in yourself, they will be willing to invest in you.

I also recommend to have a mentor or a coach at any stage of your career, especially at the beginning. They are willing to give work advice and share their experience. In larger companies there is also a sponsor, a person who makes or can influence a major decision in your career, a person who is willing to vouch for you, recommend you or support your proposal at a 'top' level, a supporter. It is important to constantly develop new partnerships».

Ольга Абдрахманова,
Заместитель генерального
директора по корпоративным
связям группы компаний
«Верный Капитал»



Olga Abdrakhmanova,
Deputy General Director
for Corporate Communications
at Verry Capital Group

«Достичь – это одно, а удержаться это совершенно другое. Здесь я рекомендую женщинам включать системы «энергосбережения», если эти системы не будут включаться, то будет очень сложно конкурировать и оставаться лидером. По мере продвижения по карьерной лестнице, женщина неизбежно достигает момента, когда она остается одна в зале заседаний среди мужчин. И это очень сложно, потому что одной очень сложно противостоять, если твое мнение отлично от большинства, здесь нужна «стамина», уверенность, может даже самоуверенность, чтобы каким-то образом твой голос был услышан.

Сейчас наступает «золотой век» для женщин, и пандемия очень хорошо подсветила эти моменты. Как известно, лучше всех в период пандемии справились страны, находящиеся под управлением женщин-лидеров, и это не случайно. Эмоциональный интеллект, soft skills, в данное время очень востребованы, и они женщинам свойственны от природы, их не нужно искусственно наращивать».

«Achieving is one thing, but remaining in power is quite another. Here I recommend to women to switch on their 'energy-saving' systems, if these systems are not switched on, then it will be very difficult to compete and remain a leader. As you progress in your career, a woman inevitably gets to a point where she is alone in the room with the men. And it's very challenging because it's very difficult to stand alone if your opinion is different from the majority, it takes 'stamina', confidence, maybe even self-confidence, to make your voice heard in some way.

The Golden Age is coming for women and the pandemic has highlighted these points very well. Countries ruled by women leaders are known to have done best during the pandemic, and this is no coincidence. Emotional intelligence, soft skills, are very much in demand at this time, and they are inherent to women, they do not need to be built up artificially».



Елена Пак,
Руководитель аппарата /
директор по коммуникациям
Astana International Exchange



Yelena Pak,
Chief of Staff/Head
of Communications at Astana
International Exchange

«Важно уметь находить баланс, видеть перед собой цель и понимать, что работа занимает большое количество времени в нашей жизни, но есть и другие вещи, к которым ты возвращаешься после работы и можешь найти в них свой ресурс. Что касается сложностей и препятствий на карьерном пути, то я считаю, что негативный опыт нужно оставлять позади, и необходимо сфокусироваться на том, что тебя мотивирует идти дальше. Нужно искать такую среду, где будут ценить значимость твоей работы, экспертность и профессионализм, и работать с такими людьми. Нужно уходить из токсичных компаний, где среда неподдерживающая».

«It is important to find a balance, to set a goal and to understand that work occupies a large amount of time in our lives, but there are other things that you come back to after work and you can find a resource in them. When it comes to challenges and obstacles in your career, I think you have to put the negative experiences behind you and focus on what motivates you to keep going. You have to find an environment where your work is valued, your expertise and professionalism is appreciated, and you have to work with people like that. Leave toxic companies where the environment is unsupportive».

Анастасия Карнаух,
Карьерный консультант, коуч



Anastasia Karnaukh,
Career coach, HR Consultant,
Expert in self-branding for career
(Oman)

«Слово «самопиар» у многих вызывает негативный аспект и часто ассоциируется с тем, чтобы

«The word “self-promotion” has a negative connotation for many people and is often associated with making a

громче о себе заявить. Для меня ближе концепция «личного бренда», где важно содержание, та суть, которая связана с нашей профессиональной ценностью. Ключевые сообщения личного бренда, отвечающие на вопросы «кто я?», «что я делаю?», «что мною движет?», «какой результат для бизнеса я создаю?», «какие у меня карьерные цели и амбиции?», должны быть четко донесены до тех людей, от которых зависит ваша карьера.

louder statement about oneself. The concept of a 'personal brand' is closer to me, where the important thing is the content, the essence, which is linked to our professional value. Key personal brand messages that answer the questions “who am I?”, “what do I do?”, “what motivates me?”, “what business outcome am I creating?”, “what are my career goals and ambitions?” need to be clearly communicated to those people on whom your career depends.



На каждом этапе карьеры важно формулировать для себя куда ведет вас карьерный путь и транслировать это окружающим.

Определить свои сильные стороны и конкурентные преимущества. Я рекомендую всегда ставить карьерную цель на 3-5 лет и сформулировать промежуточный шаг на пути к этой цели.

Часто бывает, что сложно сформулировать цели, существует боязнь заявить о себе, и порою, непонимание какие есть пути и сценарии карьерного развития в компании. Здесь я советую брать инициативу на себя, рекомендую осмотреться по сторонам и обращаться за помощью, прежде всего к тем коллегам, работа которых вам интересна. Можно узнать как они туда пришли, какие ключевые компетенции и опыт помогли им в достижении поставленных целей. И очень важно поддерживать постоянный диалог с руководителем о развитии и формировать круг людей, которые могут вас поддержать, это может быть ментор либо старшие коллеги, которые служат для вас ролевыми моделями и могут дать совет».



At every stage in your career, it's important to articulate where your career path takes you and broadcast this to those around you.

Identify your strengths and competitive advantages. I recommend always setting a career goal of 3-5 years and formulating an interim step towards that goal.

Sometimes it's difficult to set goals, there's a fear of making yourself known, and sometimes a lack of understanding of what career paths and scenarios are available within the company. I would advise taking the initiative to look around and ask for help, especially from colleagues whose work you are interested in. You can find out how they got there, what key competencies and experiences helped them achieve their goals. Finally, it is very important to have an ongoing dialogue with your manager about development and to form a circle of people who can support you, this could be a mentor or senior colleagues who serve as role models for you and can give advice».



Гульжан Налибаева,
Генеральный директор
ТОО «РФЦ по ВИЭ»



Gulzhan Nalibayeva,
General Director of Financial
Settlement Center of Renewable
Energy LLP

«Наставники и менторы стали подспорьем того, кем сейчас являюсь я – специалистом в электроэнергетике. Действительно, перекосы между женщинами и мужчинами в нашей отрасли имеются, также, как и во многих отраслях экономики. И мужчины, и женщины имеющие одинаковую квалификацию, начинают на равных условиях, но к этапу руководства они приходят по-разному. Возможно «стеклянный потолок» существует, но сами женщины, также переживают много разных эмоций, от самых положительных до негативных, и на фоне этого возникает ощущение барьера.

На уровне высшего руководства действительно важно создавать круг единомышленников и союзников, не бояться проявлять и говорить о себе. Баланс в различные этапы жизни – разный. Идеального баланса найти невозможно, когда ты становишься руководителем, обычное понимание баланса нарушается, приходится больше времени уделять работе, но, самое главное, не потерять свой внутренний баланс, знать текущие приоритеты, не бояться делать ошибки и не останавливаться если первая попытка была неудачной».

«Mentors and tutors helped me to become what I am now - a specialist in the electricity sector. There is indeed a gap between women and men in our industry, as there is in many sectors of the economy. Both men and women with the same qualifications start out on an equal footing, but they come to the management stage differently. There may be a glass ceiling, but women themselves also experience many different emotions, from the most positive to the most negative, and this creates a sense of barrier.

At senior management level, it is really important to create a circle of like-minded people and allies, and not to be afraid to show and express yourself. The balance at different stages of life is different. It is impossible to find a perfect balance, when you become a manager, the normal understanding of balance is broken, you have to devote more time to work, but most importantly not to lose your inner balance, to know your current priorities, not to be afraid to make mistakes and not to stop if the first attempt was unsuccessful».



Тематическая сессия

**«Условия
труда
и здоровье
женщин»**

Thematic session

**«Working
conditions
and women's
health»**

4

Тематическая сессия / Thematic session

«Условия труда и здоровье женщин» «Working conditions and women's health»

В Казахстане, несмотря на конституционные и правовые гарантии гендерного равенства, Трудовой кодекс (ст. 26), тем не менее, предусматривает ограничения на применение труда женщин на работах, связанных с «вредными и/или опасными условиями». В Трудовом кодексе прописано требование к соответствующему уполномоченному государственному органу по определению Списка работ, на которых ограничивается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами (ст. 16).

Действующий Список ограничивает занятость женщин по 212 видам работ в определенных условиях. Первоначальный Список включал 287 запрещенных видов работ, большинство из которых были связаны с физическим трудом или деятельностью во вредных и (или) опасных условиях труда, которые, как считается, создают угрозу для репродуктивного здоровья женщин (приказ № 944 Министра здравоохранения и социального развития РК от 8 декабря 2015 года). В результате пересмотра списка в 2018 году, из него были исключены 75 профессиональных категорий (приказ № 348 Министра труда и социальной защиты от 13 августа 2018 года) на том основании, что благодаря недавней технологической модернизации эти виды деятельности уже не наносят ущерба здоровью женщин.

Kazakhstan has constitutional and other legal guarantees of gender equality, however the Labor Code provides for restrictions on the employment of women in work involving “harmful and/or hazardous conditions” (Article 26). The Labor Code provides for the competence of the relevant authorised state body to approve the List of jobs where women's employment is restricted and the limits on manual lifting and moving of weights by women (Article 16).

The current List limits women's employment to 212 types of work in certain conditions. The initial List included 287 prohibited types of work, most of which involved physical labor or activities in harmful and (or) dangerous working conditions considered to pose a threat to women's reproductive health (Order No. 944 of the Minister of Health and Social Development of Kazakhstan dated December 8, 2015). A review of the list in 2018 resulted in the removal of 75 occupational categories from the list (Order No. 348 of the Minister of Labor and Social Protection of 13 August 2018) on the grounds related to the fact that these activities are no longer harmful to women's health due to the recent technological modernization.

Обучение и опыт работы в технической и производственных областях часто считаются необходимыми условиями для продвижения на управленческие позиции и посты в составе высшего руководства (Фонд в защиту равных прав и др. (Equal Rights Trust et al, 2019).

Training and experience in technical and industrial fields are often considered prerequisites for promotion to managerial and senior management positions (Equal Rights Trust et al. (Equal Rights Trust et al, 2019).



ВМЕСТО ТОГО, ЧТОБЫ ОГРАНИЧИВАТЬ ЖЕНЩИН В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ, ПРАВИТЕЛЬСТВА МНОГИХ СТРАН СМЕНИЛИ АКЦЕНТ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УЛУЧШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ, КАК ЖЕНЩИН, ТАК И МУЖЧИН (USAID, 2018).

Такой подход соответствует видению и принципам МОТ и общепринятому международному подходу к трудовому законодательству.

Например, в Руководстве МОТ по трудовому законодательству (2001) прямо говорится, что защита здоровья от конкретных опасностей на рабочем месте должна быть доступна всем работникам независимо от их пола.



INSTEAD OF RESTRICTING WOMEN'S OCCUPATIONAL CHOICES, MANY GOVERNMENTS HAVE SHIFTED THE REGULATORY FOCUS TO IMPROVING HEALTH, SAFETY AND WORKING CONDITIONS FOR ALL EMPLOYEES, WOMEN AND MEN ALIKE (USAID, 2018).

Such an approach is consistent with the ILO's vision and principles and the internationally accepted approach to labor law.

For example, the ILO Handbook on Labor Legislation (2001) explicitly states that health protection from specific hazards in the workplace should be available to all workers regardless of their gender.

В документе подчеркивается, что специальные условия для женщин следует применять только в случае работы, которая, как доказано, является вредной для репродуктивных функций, и что такие меры следует периодически пересматривать в свете достижений в области научных знаний и технологий.

It emphasizes that special conditions for women should only apply in the case of work proven to be harmful to reproductive functions and that such measures should be periodically reviewed in the light of advances in scientific knowledge and technology.

На сессии «Условия труда и здоровье женщин» спикеры рассмотрели вопросы особенностей здоровья женщин, в том числе занятых во вредных и опасных условиях труда, организации зеленых рабочих мест и озвучили рекомендации и советы по восстановлению после ковид/постковид.

Speakers at the session “Working conditions and women’s health” addressed the specific health issues of women, including those working in harmful and hazardous working conditions, the organization of green workplaces and recommendations and tips for recovery from Covid/ postcovid.

Сессия «Условия труда и здоровье женщин» прошла под модерацией **Руководителя службы внешних связей итальянской энергетической компании Эни С.п.А. в РК Айжан Хамитовой:**

The session “Working Conditions and Women’s Health” was moderated by **Aizhan Khamitova, Head of the External Relations of the Italian Energy Company Eni S.p.A. in the RoK:**

Айжан Хамитова,
Руководитель службы
внешних связей итальянской
энергетической компании
Эни С.п.А. в РК



Aizhan Khamitova,
Head of the External Relations
of the Italian Energy Company
Eni S.p.A. in the RoK

«Я бы хотела напомнить три Цели Устойчивого Развития, которые направлены на улучшение здоровья женщин: №3 «Здоровье и благополучие», №5 «Достижение гендерного равенства», №10 «Уменьшение неравенства внутри стран и между ними». По данным Всемирного банка законы, не позволяющие женщинам выполнять некоторые

«I would like to recall the three Sustainable Development Goals which aim to improve women’s health: #3 ‘Health and well-being’, #5 ‘Achieving gender equality’, #10 ‘Reducing inequalities within and between countries’. According to the World Bank, 104 out of 189 countries surveyed have laws that prevent women from doing certain jobs. As long as we can train women and

виды работ, действуют в 104 странах из 189 исследованных. Если мы можем обучить женщин, создать безопасные условия труда, то женщины имеют полное право заниматься видами работ, ограничивающее применение их труда в настоящее время».

create safe working conditions, women have every right to engage in the types of work that are not currently available to them under existing legislation».



В качестве спикеров сессии приняли участие:

- ▶ Надежда Джумагулова, ученый секретарь Республиканского научно-исследовательского института по охране труда
- ▶ Айгуль Сафи, руководитель медицинского центра «D-doctor», эндокринолог
- ▶ Лейла Даирбаева, основатель неврологической клиники, MD, MBA, невролог, нейробиолог
- ▶ Асыл Окапова, главный менеджер проектов ОЮЛ «Коалиция за «зеленую экономику» и развитие G-Global»
- ▶ Бизара Досмакова, эксперт департамента охраны окружающей среды ТОО «ERG» (один из победителей республиканского конкурса «Зеленый офис»)

The following speakers took part in the session:

- ▶ Nadezhda Dzhumagulova, Scientific Secretary of the Republican Research Institute for Occupational Safety and Health
- ▶ Aigul Safi, Head of the D-doctor Medical Centre, endocrinologist
- ▶ Leila Dairbayeva, Founder of Neurology Clinic, MD, MBA, neurologist, neurobiologist
- ▶ Assyl Okapova, Chief Project Manager of the Union of Legal Entities “Coalition for ‘green economy’ and the development of G-Global”
- ▶ Bizara Dosmakova, Expert of ERG Environmental Protection Department (one of the winners of the national Green Office competition)

Надежда Джумагулова,
Ученый секретарь
Республиканского научно-
исследовательского
института по охране труда



Nadezhda Dzhumagulova,
Scientific Secretary of the
Republican Research Institute
for Occupational Safety
and Health

«Недавно в стране были проведены исследования, инициированные Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан совместно с структурой ООН-Женщины в Казахстане», проект был направлен на защиту прав женщин в случае отмены Списка работ, на которых ограничивается применение труда женщин (далее – Список). В анкетировании участвовало около 630 женщин 73 руководителя производственных предприятий. Проведя данное исследование, мы увидели проявленный интерес женщин к профессиям из Списка. Зная условия труда, режим работы и вредные факторы, 20% женщин уверенно бы пошли работать на такие рабочие места.

Нам удалось составить портрет женщины, которая заинтересована работой на таких условиях: это женщина средних лет, имеющая детей, работающая на этом же предприятии, получающая зарплату ниже, чем мужчины на аналогичных должностях, но к сожалению, не обладающая квалификацией для работы на такой должности.

После итогов исследования, появился ряд рекомендаций.

«Recently, research was conducted in the country initiated by the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan in cooperation with UN Women in Kazakhstan, a project aimed at protecting women's rights in case of cancellation of the List of jobs where the employment of women is restricted (hereinafter referred to as the List). Approximately 630 women, 73 managers of production enterprises participated in the survey. The survey revealed that women were interested in the List's professions. Being aware of the working conditions, working hours and harmful factors, 20% of women would be confident to work in these jobs.

We have managed to draw a portrait of a woman who is interested in working in such conditions: she is a middle-aged woman with children, working in the same enterprise, receiving a lower salary than men in similar positions, but unfortunately, not qualified to work in such a position.

A number of recommendations emerged from the study.



В РАМКАХ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПА ДЛЯ РАБОТЫ НЕОБХОДИМО, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ОБУЧИТЬ ЖЕНЩИН, ПОМЕНЯТЬ ПОДХОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОФОРМЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ ПРИ ПРИЕМЕ ДЕВУШЕК НА ТЕХНИЧЕСКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Во вторую очередь, при работе во вредных и (или) опасных условиях труда женщинам необходимо обеспечить дополнительные трудовые отпуска, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенный размер оплаты труда, включив данные виды работ в Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда.

В-третьих, планируется пересмотр Перечня медицинских противопоказаний, который также является одним из барьеров для доступа женщин к видам работ из Списка. Возникает субъективизм, из-за того, что есть размытые широкие формулировки в наименованиях заболеваний, поэтому данный Перечень нужно актуализировать».



AS PART OF PROTECTING WOMEN'S RIGHTS AND ENSURING ACCESS TO WORK, IT IS NECESSARY FIRST TO EDUCATE WOMEN, TO CHANGE THE APPROACH OF VOCATIONAL TECHNICAL EDUCATION IN CAREER GUIDANCE WORK WHEN HIRING GIRLS IN TECHNICAL PROFESSIONS.

Secondly, when working in harmful and (or) dangerous working conditions, women must be provided with additional leave, shorter working hours and higher pay by including those types of work in the list of industries, workshops, professions and jobs, the list of heavy work and work in harmful and (or) dangerous working conditions, work in which gives entitlement to shorter working hours, additional paid annual leave and higher pay.

Finally, it is planned to revise the list of medical contraindications, which is also one of the barriers to women's access to the types of work on the list. Subjectivity arises because of the blurred broad wording of the names of diseases, so this List should be updated».

Айгуль Сафи,
руководитель медицинского
центра «D-doctor», эндокринолог



Aigul Safi,
Head of the D-doctor Medical
Centre, endocrinologist

«Согласно классификации возрастов ВОЗ возраст считается молодым до 44 лет, 45-59 лет относится к категории среднего возраста. Как быть активным в 40+? Нет одной волшебной таблетки, необходимо придерживаться принципов здорового образа жизни:

«According to the WHO age classification, age is considered young up to 44 years, 45-59 years is categorized as middle-aged. How to be active at 40+? There is no one magic pill, you need to adhere to the principles of a healthy lifestyle:



Квартет здоровья:

Health quartet:

Витамин Д
Vitamin D

контролирует порядка 3 тыс. генов –
инсулин, углеводный обмен и т.д.
controls about 3,000 genes - insulin,
carbohydrate metabolism, etc.



витамин С, селен,
железо и др.
vitamin C, selenium,
iron, etc.

Антиоксиданты
Antioxidants

Омега-3
Omega 3

эстрогены, прогестерон,
тестостерон
oestrogens, progesterone,
testosterone

Половые гормоны
Sex hormones

Сейчас медицина продвинулась настолько, что мы можем делать прогноз по онкозаболеваниям. После 40 лет обязательно рекомендуется проходить скрининг, чекапы в медицинских учреждениях».

Medical science has now advanced to the point where we can make prognoses for cancer. Screening, check-ups at medical centres are always recommended after the age of 40».

WORLD ENERGY WEEK LIVE 2021

XIV KAZENERGY EURASIAN FORUM



Лейла Даирбаева,
основатель неврологической
клиники, MD, MBA, невролог,
нейробиолог



Leila Dairbayeva,
Founder of Neurology Clinic,
MD, MBA, neurologist,
neurobiologist

«Когда произошла первая волна коронавируса, благодаря группе неравнодушных людей был организован проект в онлайн-мессенджерах, в котором приняли участие врачи со всех регионов Казахстана, технические модераторы. Сначала это были группы в WhatsApp, затем это стал телеграмм-канал, в котором была информация о диагностике, первоначальных вариантах лечения и реабилитации, и также была группа где задавались вопросы. В прошлом году во время пика вируса, врачи обрабатывали до 152 вопросов в день, а количество просмотров достигало 100 тысяч. Во время второй и третьей волны потребность была меньше, однако до сих пор поступают вопросы.

Постковидный синдром – это симптомы, которые сохраняются у человека более 12 недель.

На сегодняшний день исследования, которые проводятся в том числе у нас в Казахстане, показали, что наибольший процент людей после ковида испытывают такие симптомы как усталость и утомляемость (до 60%), нарушение сна (до 30%), нарушение обоняния и вкуса (до 15%), мигрирующие боли, например, суставные, головные.

«Once the first wave of coronavirus occurred, through a group of concerned people they organized an online messenger project with doctors from all over Kazakhstan and technical moderators. Initially these were WhatsApp groups, and then it became a telegram channel, with information on diagnosis, initial treatment and rehabilitation options, and a group asking questions. During the peak of the virus last year, doctors handled as many as 152 questions a day, with up to 100,000 views. There was less need during the second and third wave, but questions are still coming in.

Postcovid syndrome is symptoms that persist in a person for more than 12 weeks.

Studies conducted to date, including in Kazakhstan, have shown that the highest percentage of people after covid experience symptoms such as fatigue and tiredness (up to 60%), sleep disorders (up to 30%), impaired sense of smell and taste (up to 15%), migratory pain such as joint and headaches.

Понятно, что реабилитация связана с тем, какой синдром наиболее беспокоит человека. Однако к общим рекомендациям можно отнести: постепенное увеличение физической активности, тренировки техники осознанности (помогают при повышенном уровне тревожности), соблюдение питьевого режима, регулировать потребление кофе и позитивное мышление».

It is clear that rehabilitation is related to which syndrome most bothers the person. However, general recommendations include a gradual increase in physical activity, mindfulness training (helps with higher levels of anxiety), a drinking regime, regulation of coffee consumption and positive thinking».



Асыл Окапова,
главный менеджер
проектов ОЮЛ «Коалиция за
«зеленую экономику»
и развитие G-Global»



Assyl Okapova,
Chief project manager of the Union
of Legal Entities «Coalition for 'green
economy' and the development of
G-Global»

«Цель Республиканского конкурса «Зеленый офис» призвать всех казахстанцев стать более экологичными, эргономичными. Конкурс проводится по 10 номинациям. С прошлого года нами проводятся выездные тренинги по разъяснению принципов зеленого офиса. По итогам двух лет мы определили 40 компаний-победителей, 30% из которых руководят женщины.

Сегодня многие из руководителей компаний, заинтересованных в переоборудовании своих офисов в «зеленый», являются женщинами».

«The purpose of the national Green Office competition is to encourage all Kazakhstani people to become more environmentally friendly, ergonomic. The competition is held in 10 categories. Since last year, we have held field training sessions to explain the principles of the green office. After two years, we identified 40 winning companies, 30% of which are run by women.

Now many of the business leaders interested in redesigning their offices to 'go green' are women».

Бизара Досмакова,
эксперт Департамента
охраны окружающей среды
ТОО «ERG» (один из победителей
республиканского конкурса
«Зеленый офис»)



Bizara Dosmakova,
Expert of ERG Environmental
Protection Department (one of the
winners of the national Green
Office competition)

«Мы были одними из первых, кто поддержал инициативу «зеленого офиса» в Казахстане». Принципы «зеленого офиса» присутствуют не только в головном офисе, но и в региональных предприятиях. Мы перешли полностью на электронный документооборот, распечатываем документы только в случае крайней необходимости, использованная бумага, пропускается через шредер и отправляется на «Алюминий Казахстана» для использования в производстве глинозема как компонент вторичного сырья. Также мы заменили все ртутьсодержащие лампы на светодиодные, в дневное время максимально используем естественное освещение, внедрили практику раздельного сбора отходов, для вновь прибывших сотрудников проводим инструктаж и объясняем принципы «зеленого офиса». В офисе Нур-Султана числится порядка 1800 сотрудников, из них 31% женщины, из доли руководящего состава женщины занимают 23%. Компания очень ответственно относится к здоровью своих сотрудников, поэтому большое внимание уделяется здоровому образу жизни. Ежедневно в 9 часов утра у нас начинается разминка «Энергичное утро», которая транслируется через аккаунт смарт ERG и zoom. Для сотрудников столичного офиса также есть секции волейбола, плавания, футбола и т.д., есть также женские команды».

«We were one of the first to support the green office initiative in Kazakhstan. The green office principles are present not only in the head office, but also in the regional enterprises. We have completely switched to an electronic document management system, printing documents only when absolutely necessary, and sending used paper through the shredder to Aluminium of Kazakhstan for use in alumina production as a component of recycled raw materials. We also replaced all mercury-containing lamps with LEDs, made maximum use of natural lighting during the day, and introduced separate waste collection, with green office training and explanations for new arrivals. We employ about 1,800 people in Nur-Sultan's office, 31% of whom are women. Approximately 23% of our senior management team are women. The Company is very conscious of the health of its employees, which is why a lot of attention is paid to healthy lifestyles. We start our daily workout at 9 a.m. with an "ENERGy morning", which is broadcast through the ERG smart account and zoom. There are also volleyball, swimming, football, etc. and women's teams for employees in the capital's office».





Тематическая сессия

«Форма работы в пост-ковид: офис, удалека или гибрид?»

Thematic session

«Post-Covid Form of Work: Office, Remote or Hybrid?»

35

Тематическая сессия / Thematic session

«Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид?»

«Post-Covid Form of Work: Office, Remote or Hybrid?»

Пандемия ускорила переход к новой парадигме, новой идеологии, при которой женщины, вынужденно или добровольно, стали больше внимания уделять дому, семье и собственному психологическому здоровью. Компании быстро отреагировали на пандемию, сделав приоритетом здоровье и благополучие сотрудников посредством введения удаленного, гибридного формата труда.

The pandemic accelerated the transition to a new paradigm, a new ideology in which women forced or voluntarily became more focused on home, family and their own psychological health. Companies quickly responded to the pandemic by making occupational health and well-being a priority through the introduction of a remote, hybrid work format.



СЕГОДНЯ УЖЕ СТАЛИ ПРИВЫЧНЫМИ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ, ПРОИЗОШЕЛ ПРОРЫВ В ИТ НАВЫКАХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ.

Поэтому для появившихся в последнее время новых бизнес-моделей, таких как: платформенная работа, сдельная экономика, комбинированный формат труда, где могут быть сформированы нестандартные формы трудовых отношений или иные альтернативные формы организации труда необходимо повысить уровень защищенности наемных работников.



REMOTE WORKING ARRANGEMENTS HAVE NOW BECOME COMMONPLACE, AND THERE HAS BEEN A BREAKTHROUGH IN IT SKILLS AND INFORMATION TECHNOLOGY.

Therefore, for new business models that have recently emerged, such as: platform work, piece economy, combined work format, where non-standard forms of labor relations or other alternative forms of work organization can be formed, it is necessary to increase the level of protection of employees.

В рамках сессии «Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид?» были раскрыты такие темы как график удаленной работы: плюсы/минусы, решение проблем, наиболее востребованное обучение, it-навыки, проблемы защиты данных, лидерство и управление командами.

В качестве модератора сессии «Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид?» приняла участие **Генеральный менеджер HR Евразийского подразделения Chevron Шолпан Алтыбаева:**

During the session “Form of work in Post-Covid: office, remote or hybrid?”, such topics as remote work schedule: pros/cons, problem solving, most demanded training, it-skills, data protection issues, leadership and team management were disclosed.

Sholpan Altybaeva, HR General Manager, Chevron Eurasia Business Unit, moderated the session “Form of work in post-covid: office, remote or hybrid?”:

Шолпан Алтыбаева,
Генеральный менеджер HR
Евразийского подразделения
Chevron



Sholpan Altybaeva,
HR General Manager,
Chevron Eurasia Business Unit

«Сегодня на сессии мы говорим о том, как работодатель решал все проблемы с организацией работы и поддержания бизнеса в период пандемии. В то же время, сотрудники во всему миру пытались справиться с рабочими обязанностями в домашних условиях.»

По данным западных исследований сайта statista.com, во время удаленной работы сотрудники жаловались на отвлекающие факторы дома - 47%, социальную изоляцию - 35%, выгорание на работе - 28%, взаимодействие с коллегами пострадало на 35%, мотивация на 29%. Российские сотрудники также указали некоторые затруднения, сказавшиеся на качестве работы. Согласно данным

«Today's session is about how employers dealt with all the problems of organizing and maintaining business during the pandemic. Meanwhile, employees around the world struggled to cope with work responsibilities at home.»

In fact, according to a Western survey by statista.com, while working remotely, employees complained about distractions at home - 47%, social isolation - 35%, burn-out at work - 28%, interaction with colleagues suffered 35% and motivation - 29%. Russian employees also cited some difficulties affecting the quality of their work. According to data from izvestia.ru, distractions affected 30% of employees, a lack of feeling of morale was noted in 25%, difficulties in accessing databases

сайта izvestia.ru отвлекающие факторы затронули 30% сотрудников, отсутствие морального настроя было замечено у 25% и затруднительный доступ к базам данных у 33%, сложности взаимодействия с коллективом у 30%. Нагрузка на женщин кратно возросла, появилась внеурочная работа.

Наше государство достаточно гибко отреагировало на нужды экономики, и сейчас «гибкость работы» закреплена законодательно в Трудовом кодексе. Очень важны социальные контакты, мы все обнаружили, что просто семейного общения явно недостаточно. Для человека социум – это ключевой фактор жизни, поэтому мы все-таки видим себя в коллективе».

in 33%, and difficulties interacting with colleagues in 30%. The workload of women has increased manifold and extracurricular work has emerged.

Our state has responded quite flexibly to the needs of the economy, and now the 'flexibility of work' is enshrined in the Labor Code. Social contacts are very important and we have all found out that family life is not enough. Society is a key factor in a person's life, so we see ourselves in the collective».



Спикерами выступили:

- ▶ Айзада Аккайсиева, финансовый директор KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, председатель Женского энергетического клуба KAZENERGY
- ▶ Замзагуль Бекова, генеральный менеджер финансового отдела Тенгизшевройл
- ▶ Алмагуль Казбаева, менеджер по трудовым ресурсам Shell Kazakhstan
- ▶ Акмарал Сейдигалиева, заместитель Председателя Правления по экономике и финансам АО «Экибастузская ГРЭС-2»

The speakers were:

- ▶ Aizada Akkaisiyeva, Financial director of KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd, Chairperson of the Women Energy Club KAZENERGY
- ▶ Zamzagul Bekova, General Manager of Finance department at Tengizchevroil
- ▶ Almagul Kazbayeva, Country HR Manager at Shell Kazakhstan
- ▶ Akmaral Seidigaliyeva, Deputy Chairperson of the Management Board for Economics and Finance of the JSC "Ekibastuzskaya GRES-2 Station"

Замзагуль Бекова,
Генеральный менеджер
финансового отдела
Тенгизшевройл



Zamzagul Bekova,
General Manager
of Finance department
at Tengizchevroil

«Самое важное для компаний было принятие быстрых решений на местах и их эффективное внедрение. Когда вспышка ковид возникла на Тенгизе нам приходилось активно участвовать в том, чтобы безопасно демобилизовать персонал домой. Понятно, что Тенгиз – это не только сотрудники ТШО, но и сервисные компании. В тот момент компания безопасно демобилизовала более 27 тыс. людей. Трудно было работать в том режиме, в котором мы привыкли работать до пандемии, поэтому мы пересмотрели Правила и условия перевахтовки. Также ТШО был организован медицинский госпиталь на территории, привлечены врачи разного профиля.

В компании была создана команда быстрого реагирования. Помимо этого, отделом кадров ТШО была организована служба психологической поддержки сотрудникам и их семьям и более 1000 людей обращались за такой помощью. Также сотрудникам на добровольной основе компанией было предоставлено несколько видов вакцины. В настоящее время более 85% нашего персонала вакцинированы.

Как показала практика, люди способны работать эффективно и на дистанционном режиме работы. В ТШО мы внедряем пилотную версию гибридного графика работы».

«The most important thing for companies was to make quick decisions on the ground and implement them effectively. When the outbreak of covid occurred at Tengiz, we had to be actively involved in safely demobilising personnel back home. It is clear that Tengiz is not just about TSO employees, but also about service companies. At that point, the company was safely demobilising over 27,000 people. We found it difficult to work in the way we were used to working before the pandemic, so we revised the rules and conditions for relocation. TSO also organized an on-site medical hospital and brought in doctors of various specialties.

A rapid response team was established within the company. Additionally, TSO's Human Resources department set up a psychological support service for employees and their families and more than 1,000 people have requested such assistance. The company has also provided several types of vaccines to employees on a voluntary basis. More than 85 per cent of our staff have now been vaccinated.

Practice has shown that people are able to work effectively and remotely. At TSO we are implementing a pilot version of a hybrid work schedule».

Айзада Аккайсиева,
Финансовый директор
KAZMORTRANSFLOT UK Ltd,
Председатель ЖЭК
KAZENERGY



Aizada Akkaiysiyeva,
Financial Director of
KAZMORTRANSFLOT UK Ltd,
Chairperson of the KAZENERGY
Women Energy Club

«Все компании в один момент оказались в совсем необычной ситуации. Наш офис впервые столкнулся с такими условиями, и естественно, в первую очередь были востребованы наши it-специалисты. Главной целью было обеспечение всех сотрудников программами для работы из дома. В первое время, к сожалению, была выявлена неподготовленность некоторых сотрудников работать онлайн, так как старшее поколение привыкло к очным встречам и совещаниям.



**ОДНИМИ ИЗ ВАЖНЫХ НАВЫКОВ
ДЛЯ РАБОТЫ СТАЛИ САМОДИСЦИ-
ПЛИНА И САМОКОНТРОЛЬ.**

Онлайн режим научил нас новым навыкам работы. Период пандемии научил руководителей доверять своим сотрудникам, и мы поняли, что важен не сам процесс, а результат работы. Сотрудники же учились создавать баланс личной жизни и работы.

Конечно, гибридная работа будет применяться многими компаниями, и наша компания не исключение. В настоящее время у нас все еще сохраняется гибридный график работы».

«All companies found themselves in a very unusual situation at one point. Our office was facing such conditions for the first time, and naturally, our IT specialists were in demand first and foremost. The primary goal was to provide all employees with software to work from home. Unfortunately, at the beginning there was an unpreparedness of some employees to work online, as the older generation was used to face-to-face meetings and appointments.



**SELF-DISCIPLINE AND SELF-CONTROL
WERE SOME OF THE IMPORTANT
SKILLS FOR WORK.**

The online mode taught us new work skills. The pandemic period taught managers to trust their employees and we realized that it is not the process but the result of the work that matters. Employees learned how to create a balance between their personal lives and work.

Certainly, many companies will apply hybrid work, and our company is no exception. Currently, we still have a hybrid work schedule».



Акмарал Сейдигалиева,
Заместитель
Председателя Правления
по экономике и финансам АО
«Экибастузская ГРЭС-2»



Akmaral Seydigaliyeva,
Deputy Chairperson of the
Management Board for Economics
and Finance of the JSC
«Ekibastuzskaya GRES-2 Station»

«Наша станция является важным объектом жизнеобеспечения всей страны, и мы не могли себе позволить остановить производство, но учитывая карантинные меры мы смогли предоставить возможность удаленной работы только офисным сотрудникам, производственным сотрудникам в силу их функционала такой возможности не представилось. Во время карантина потребление электроэнергии выросло, поэтому мы оставались на своем посту.

«Our plant is an important life support facility for the whole country and we could not afford to shut down production, but given the quarantine measures we were only able to provide remote working opportunities to office staff, the production staff due to their functions were not able to do so. Power consumption increased during the quarantine, so we stayed at our post.

В компании проводилась большая разъяснительная работа с персоналом о соблюдении санитарных норм. Медицинская служба в тот период несла очень большую нагрузку, компания позаботилась о том, чтобы обеспечить медиков всеми необходимыми медицинскими препаратами, что сыграло немаловажную роль.

The company did a lot of awareness-raising work with the staff about observing hygiene norms. Medical services had a very heavy workload at the time and the company made sure that the medics were provided with all the necessary medicines, which played an important role.



СОГЛАСНО ПРОВЕДЕННОМУ ОПРОСУ ВНУТРИ КОМПАНИИ, БОЛЬШИНСТВО СОТРУДНИКОВ ПРЕДПОЧИТАЮТ РАБОТУ В ОФИСЕ.

Несмотря на все трудности, компания успешно справилась, станция была подготовлена к осенне-зимнему периоду и бесперебойно отработала весь сезон.



AN INTERNAL SURVEY SHOWED THAT THE MAJORITY OF EMPLOYEES PREFERRED TO WORK IN AN OFFICE.

Despite all the challenges, the company did well, the station was prepared for the autumn-winter period and operated smoothly throughout the season.

После официального разрешения о выходе на работу в офис, все наши сотрудники предпочли выйти на работу в офис, в том числе и многодетные матери. Мы поддерживаем гибридную форму работы, сейчас наши сотрудники, по необходимости, имеют возможность выйти на удаленную работу».

After the official authorization to work in the office, all of our employees chose to go to work in the office, including mothers with many children. We support a hybrid form of work; our employees now have the opportunity to go out to work remotely as needed».

Алмагуль Казбаева,
Менеджер
по трудовым ресурсам
Shell Kazakhstan



Almagul Kazbayeva,
Country HR Manager
at Shell Kazakhstan

«В Шелл Казахстан до пандемии был гибкий график работы, когда 1 день в неделю сотрудники могли работать из дома. С началом пандемии, в компании была мобилизована антикризисная команда Covid-19, в которую вошли сотрудники-представители всех департаментов и менеджеры. Компания определила для себя 4 важных приоритета: забота и поддержка сотрудников; ведение бизнеса в условиях пандемии; постоянная связь с сотрудниками; коллаборация и вовлечение сотрудников в процесс.

«Shell Kazakhstan had a flexible work schedule before the pandemic, where employees could work from home 1 day a week. Once the pandemic began, the company mobilized the Covid-19 crisis team, which included employees from all departments and managers. The company identified 4 important priorities for itself: caring and supporting employees; conducting business in a pandemic environment; constant communication with employees; collaboration and involvement of employees in the process.

Во время пандемии все рабочие задачи были выполнены в установленные сроки. Шелл Казахстан не прерывал обучение сотрудников, все было так, как и обычно, но в режиме онлайн.

All work tasks were completed on time during the pandemic. Shell Kazakhstan did not interrupt employee training, it was business as usual, but online.

Компания Шелл Казахстан в дальнейшем при улучшении эпидемиологической ситуации, планирует переходить на гибридный режим работы».

Shell Kazakhstan is planning to switch to a hybrid mode of operation in the future if the epidemiological situation improves».





Тематическая сессия

**«Роль женщин
в развитии
возобновляемой
энергетики»**

Thematic session

**«The role
of women in
renewable
energy
development»**

Тематическая сессия / Thematic session

«Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики» «The role of women in renewable energy development»

Поддержка возобновляемых источников энергии (ВИЭ) и содействие гендерному равенству в Казахстане направлено на продвижение экономических возможностей для женщин в секторе возобновляемых источников энергии с уделением особого внимания образованию и навыкам, занятости и лидерству, предпринимательству и доступу к возобновляемым источникам энергии. Сектор возобновляемых источников энергии в Казахстане получит прямую выгоду от повышенного внимания к гендерному равенству, которое может помочь повысить производительность и конкурентоспособность компаний, занимающихся возобновляемой энергией, и решить назревающие проблемы с квалификацией в отрасли.

Renewable energy (RE) support and promotion of gender equality in Kazakhstan is aimed at promoting economic opportunities for women in the renewable energy sector, with a focus on education and skills, employment and leadership, entrepreneurship and access to renewable energy. The renewable energy sector in Kazakhstan will directly benefit from an increased focus on gender equality, which can help increase the productivity and competitiveness of renewable energy companies and address emerging skills issues in the sector.



ЕБРР ОПУБЛИКОВАЛ ПРОЕКТ СТРАТЕГИИ СОДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ НА 2021–2025 ГОДЫ, В КОТОРОМ ОСНОВНОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЕТСЯ РАСШИРЕНИЮ МАСШТАБОВ ЕГО ОПЕРАЦИЙ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, В ТОМ ЧИСЛЕ В «ЗЕЛеной» ЭКОНОМИКЕ.



THE EBRD HAS PUBLISHED A DRAFT STRATEGY FOR THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY 2021-2025 FOCUSING ON SCALING UP ITS OPERATIONS TO STRENGTHEN GENDER EQUALITY, INCLUDING IN THE GREEN ECONOMY.

Согласно исследованию «Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана» в секторе ВИЭ доля женщин среди сотрудников компаний составляет

»»»» **17%**
в среднем.

Women account for an average of

»»»» **17%**

of company employees in the renewable energy sector in Kazakhstan, according to the study «The Role of Women in the Energy Sector in Kazakhstan».

В настоящее время в стране осуществляется Программа ЕБРР по поддержке сектора возобновляемых источников энергии и продвижению гендерного равенства в Казахстане.

Currently the EBRD's Renewable Energy Sector Support and Gender Equality Program is being implemented in Kazakhstan.

Сессия «Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики» полностью прошла в онлайн режиме.

The session 'Women in Renewable Energy Development' was held entirely online.

Спикеры поделились с участниками Форума информацией о Программе поддержки возобновляемых источников энергии и содействия гендерному равенству в Казахстане; результатами исследования об участии женщин в секторе ВИЭ в Казахстане, в том числе были представлены практические рекомендации о том, как усилить роль женщин в этом секторе; деятельности в области гендерного развития в секторе ВИЭ в Казахстане; создании более благоприятной среды для участия женщин в этом секторе; поддержке компаний, связанных с ВИЭ; продвижении принципа равных возможностей на рабочих местах и др.

Speakers presented information to Forum participants on the Renewable Energy Support and Gender Equality Program in Kazakhstan; the results of a study on women's participation in the renewable energy sector in Kazakhstan, including practical recommendations on how to strengthen the role of women in the sector; gender development activities in the renewable energy sector in Kazakhstan; creating a more enabling environment for women's participation in the sector; supporting renewable energy related companies; promoting the principle of equal opportunities in the workplace, etc.

Модератором сессии была **PhD, Международный эксперт по вопросам гендерной экономики Алия Ильясова:**

The session was moderated by **Aliya Ilyassova, PhD, International Expert on Gender Economics:**

Алия Ильясова,
PhD, Международный
эксперт по вопросам
гендерной экономики



Aliya Ilyassova,
PhD, International Expert
on Gender Economics

«Казахстан – как часть глобального мира – не остался в стороне, и планирует к 2050 году достигнуть порога 50% в производстве энергии за счёт возобновляемых источников. Ввиду новизны и огромного потенциала для развития, сектор возобновляемой энергетики представляет большие возможности для расширения экономических возможностей для женщин в стране.

«Kazakhstan, as part of the global world, has not stood aside, and plans to reach the 50% threshold in energy production from renewable sources by 2050. Due to its novelty and huge potential for development, the renewable energy sector represents a great opportunity to expand economic opportunities for women in the country.

Сектор энергетики был традиционно представлен мужчинами, и женщины играли вспомогательную – административную и обслуживающую – роль, и сектор возобновляемой энергетики не стал исключением. Женщины занимают меньше трети общей занятости в секторе энергетики, и, как показывают последние исследования, доля женщин в секторе ВИЭ еще меньше. Недостаточная представленность женщин наблюдается на технических и операционных позициях (менее 20% в энергетике), и особенно критична на руководящих должностях (женщины занимают только 12% руководящих позиций в энергетике). Более того, женщины возглавляют только 17% от зарегистрированных малых и средних предприятий в энергетическом секторе».

The energy sector has traditionally been represented by men and women have played a supportive administrative and service role, and the renewable energy sector is no exception. Women account for less than a third of total employment in the energy sector, and recent studies show that the share of women in the renewable energy sector is even smaller. The underrepresentation of women is observed in technical and operational positions (less than 20% in the energy sector), and is especially critical in leadership positions (women occupy only 12% of leadership positions in the energy sector). Moreover, only 17% of registered SMEs in the energy sector are headed by women».

В качестве спикеров выступили:

- ▶ **Сунита Питамбер, заместитель директора по учету гендерной проблематики и доступу к услугам ЕБРР**
- ▶ **Марат Елибаев, ведущий банкир департамента энергетики Евразии, Средний Восток и Африка ЕБРР**
- ▶ **Маргарита Кальдероне, ведущий экономист департамента Гендерной и экономической инклюзивности ЕБРР**
- ▶ **Ксения Бабушкина, партнёр, руководитель практики консультационных услуг в Центральной Азии и на Кавказе EY**
- ▶ **Сэм Келли, PhD, старший консультант Ergon Associates (Лондон, Великобритания)**

The speakers were:

- ▶ **Sunita Pitamber, The Associate Director for Gender Mainstreaming and Access to Services and Infrastructure Development at the EBRD**
- ▶ **Marat Yelibayev, Principal Banker with Energy Eurasia MEA team at the EBRD**
- ▶ **Margherita Calderone, Principal Economist in the EBRD's Gender and Economic Inclusion team**
- ▶ **Ksenia Babushkina, EY Partner and Head of Practice Services in Central Asia and the Caucasus**
- ▶ **Sam Kelly, PhD, Senior Consultant at Ergon Associates (London, UK)**

Сунита Питамбер,
заместитель директора
по учету гендерной
проблематики и доступу
к услугам ЕБРР



Sunita Pitamber,
the Associate Director for
Gender Mainstreaming and
Access to Services and
Infrastructure Development
at the EBRD

«За последние три десятилетия мы наблюдали значительный прогресс в области гендерного равенства, а также глобального осознания того, что гендерное равенство – это важный приоритет. Но женщины до сих пор сталкиваются с неравенством в правах и их потенциал недостаточно раскрыт. ЕБРР играет значительную роль по поддержке женщин.

«We have seen significant progress in gender equality over the past three decades, and a global awareness that gender equality is an important priority. However, women still face inequalities in rights and their potential is under-exploited. The EBRD has a significant role to play in supporting women.

В этом году ЕБРР запускает две новые стратегии: по гендерному равенству и равенству возможностей с фокусом на развитие человеческого капитала.

During this year the EBRD is launching two new policies: one on gender equality and one on equal opportunities with a focus on human capital development.

Эти две стратегии будут работать одновременно для того, чтобы поддерживать инвестиции и доступ к равным возможностям по развитию человеческого капитала в разных секторах. Женщины в ВИЭ сталкиваются с некоторыми барьерами, в особенности, женщин практически нет на высокооплачиваемых должностях, они отсутствуют в цепочке поставок различных субъектов малого и среднего предпринимательства. Женщин отмечается на технических и производственных позициях».

The two strategies will work simultaneously to support investment and access to equal opportunities in human capital development across sectors. Women in RES face some barriers, particularly women are almost absent in high-paying positions, they are absent from the supply chain of various SMEs».

Марат Елибаев,
ведущий банкир
департамента энергетики
Евразии, Средний Восток
и Африка ЕБРР



Marat Yelibayev,
Principal Banker with
Energy Eurasia MEA team
at the EBRD

«К сожалению, участие женщин в секторе ВИЭ значительно мало. Равный доступ к получению навыков и занятости предоставляет не только экономические возможности женщинам, но и дает преимущества работодателям. Разнообразие в командах позволяет повысить творческий потенциал, повысить конкуренцию и способствует развитию новаций компании. ЕБРР утвердил комплексную программу на 500 млн долларов для поддержки проекта по развитию зеленой энергетики и одобрил 14 проектов ВИЭ мощностью более чем на 700 мегаватт. Помимо того, что

«Unfortunately, women's participation in the RES sector is significantly low. Equal access to employment and skills development is not only an economic opportunity for women, but also an advantage for employers. Team diversity enhances creativity, increases competition and fosters company innovation. The EBRD has approved a comprehensive program of \$500 million to support a green energy project and has approved 14 renewable energy projects with a capacity of over 700 megawatts. As well as the EBRD's own financing, the bank has attracted investments from the Global Environment Facility, the Green Climate Fund».According

ЕБРР финансирует сам, банк привлек инвестиции Глобального экологического фонда, Зеленого климатического фонда».

to EBRD research, less than a third of those employed in the energy sector are women, and the proportion of women in the renewable energy sector is sig».

Маргарита Кальдероне,
ведущий экономист
департамента Гендерной
и экономической
инклюзивности ЕБРР



Margherita Calderone,
Principal Economist in
the EBRD's Gender and
Economic Inclusion team

«Социальные нормы и характер сектора не дают женщинам в полной мере участвовать в работе ВИЭ и получать экономические выгоды. Это ведет к значительным последствиям для производительности экономического роста на уровне предприятий сектора и всей страны. Последнее десятилетие мы наблюдали значительные усилия со стороны энергетических компаний по расширению возможностей женщин, внедрению равных возможностей и политик во всех видах операций. Международная передовая практика уже доступна, в ней представлены различные подходы по привлечению большего числа женщин в сектор, в частности, мы узнали насколько важна видимость ролевых моделей среди женщин». ВИЭ может привести к появлению новых экономических возможностей для женщин через развитие малого и среднего бизнеса, развитие цепочки поставок».

“Social norms and the nature of the sector prevent women from fully participating in RES and reaping the economic benefits. This leads to significant implications for economic growth productivity at the enterprise level of the sector and for the entire country. Over the past decade we have seen significant efforts on the part of energy companies to empower women, to introduce equal opportunities and policies in all types of operations. International best practices are already available, featuring various approaches to bring more women into the sector, in particular we have learnt how important the visibility of role models among women is».

Renewable energy sources can lead to new economic opportunities for women through the development of small and medium-sized businesses, supply chain development».

Сэм Келли,
PhD, старший консультант
Ergon Associates
(Лондон, Великобритания)



Sam Kelly,
PhD, Senior Consultant
at Ergon Associates
(London, UK)

Ксения Бабушкина,
партнёр,
руководитель практики
консультационных услуг



Ksenia Babushkina,
EY Partner and Head of
Practice Services in Central Asia
and the Caucasus

«Ключевые результаты исследования по участию женщин в секторе ВИЭ:»

- ▶ доля женщин среди сотрудников компаний сектора ВИЭ составляет 17% в целом;
- ▶ женщины в основном являются административными служащими;
- ▶ женщины недостаточно представлены на производственных позициях и в руководстве;
- ▶ женщины составляют меньшинство предпринимателей сектора ВИЭ;
- ▶ лишь треть всех студентов вузов, обучающихся по специальностям STEM – женщины;
- ▶ женщины составляют менее 10% студентов, обучающихся в организациях ТПО, имеющих непосредственное отношение к сектору ВИЭ».

«Key results of the study on women's participation in the renewable energy sector:»

- ▶ the overall rate of female employees in the RES sector is 17%;
- ▶ women are mostly administrative employees;
- ▶ women are underrepresented in production and management positions;
- ▶ women are a minority of RES entrepreneurs;
- ▶ only a third of all STEM students in higher education are women;
- ▶ less than 10% of the students enrolled in TVET institutions directly related to the RES sector are women».

«Необходимо говорить о важности сектора, о том сколько будет новых профессий и работ в секторе ВИЭ. Ведь это не только работа на самих ветряных станциях, к примеру, это поставщики, которые связаны с оборудованием, необходимым для сектора, все наземное обслуживание объектов сектора. Но, к сожалению, на практике это понимают не все. Поэтому одна из основных целей, которые мы ставим в рамках проекта «Программа поддержки сектора ВИЭ и продвижения гендерного равенства в Казахстане» (далее – проект), это говорить о том, что такое проект возобновляемой энергетики в Казахстане, как он осуществляется, кто его обслуживает, как он влияет на инфраструктуру региона и т.д. Для того, чтобы женщины видели многовариантность возможностей в секторе.

Также важно показывать женщинам ролевые модели. И одной из задач проекта является создание доступной базы женщин, работающих в этом секторе.

Одним из практических шагов в рамках проекта, мы бы хотели реализовать создание открытой базы вакансий, показывающей какие профессии, навыки актуальны сейчас в секторе, но также и служащей инструментом для работодателя в поиске специалистов».

«We need to talk about the sector's importance and how many new professions and jobs will be available in the renewable energy sector. Indeed, it is not only the work on the wind farms themselves, for instance, it is the suppliers who are connected to the equipment needed for the sector, all the ground maintenance of the sector's facilities. However, not everyone understands this in practice. So one of the main goals we have with the Renewable Energy Sector Support and Gender Advocacy Program in Kazakhstan (hereafter the project) is to describe what a renewable energy project in Kazakhstan is, how it is implemented, who maintains it, how it affects the infrastructure of the region, etc. In order for women to see the multifaceted opportunities in the sector.

To show women role models is also important. And one of the objectives of the project is to create an accessible base of women working in the sector.

As a practical step in the project, we would like to implement the creation of an open database of vacancies, showing which professions and skills are currently relevant in the sector, but also serving as an instrument for employers to find specialists».



The background is a solid blue color. On the left side, there is a repeating pattern of stylized floral or leaf motifs in various shades of blue. On the right side, there is a large, faint, white outline of the number '7'.

Тематическая сессия / Thematic session

**«Women: lead to
create a better
world»**

Тематическая сессия / Thematic session

7 «Women: lead to create a better world»

Метафора «стеклянного потолка» очень популярна у всех, кто исследует проблему женского лидерства: существует невидимый, но реальный барьер, с которым сталкивается женщина-лидер, пытаясь достичь вершин успеха, для мужчин же такого барьера нет. Не одним исследованием подтверждалось, что у женщин имеется больше барьеров при построении карьерной лестницы, чем у мужчин.

The “glass ceiling” metaphor is very popular among all those researching women’s leadership: there is an invisible but real barrier that women leaders face when trying to reach the top, whereas for men there is no such barrier. Several studies have confirmed that women have more barriers in building a career than men.



ОДНИМ ИЗ ОБЪЕКТИВНЫХ ФАКТОРОВ, КОТОРЫЕ МЕШАЮТ ДОСТИЖЕНИЮ УСПЕХА ЖЕНЩИН-ЛИДЕРОВ, ЯВЛЯЕТСЯ ОТСУТСТВИЕ У НИХ ДОСТУПА К ИНФОРМАЦИИ. ТАКЖЕ У ЖЕНЩИН МЕНЬШЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, ЧЕМ У МУЖЧИН, УЧИТЬСЯ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ СВОЕГО ПОЛА, КОТОРЫЕ ЗАНИМАЮТ НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИЕ ДОЛЖНОСТИ.



LACK OF ACCESS TO INFORMATION IS ONE OF THE OBJECTIVE FACTORS THAT HINDER THE SUCCESS OF WOMEN LEADERS. WOMEN ALSO HAVE LESS OPPORTUNITY THAN MEN TO LEARN FROM LEADERS OF THEIR OWN SEX WHO ARE IN THE MOST SENIOR POSITIONS.

Несмотря на то, что женщины-лидеры по многим качествам совсем не отличаются от своих коллег-мужчинам, восприятие их руководства чаще всего проявляется в предпочтении подчиненных мужчине в роли начальника и в скептицизме мужского пола, которое отражается в определенном отношении к женщинам-лидерам.

В настоящее время некоторые компании занимаются поиском подходов к процессу управления, связывая их с моделью женского лидерства, они обучают женщин конкретным специальным программам лидерства.

Сессия «Women: lead to create a better world» была посвящена важности и актуальности обучения женщин лидерству.

Почему существует понятие «женское лидерство», когда нет отдельного «мужского лидерства». Для чего необходимо развивать женское лидерство и с чем сталкиваются женщины, строящие карьеру. Во всем мире идет тренд развития женского потенциала и существуют множество исследований, которые показывают, что у женщин иной подход в решении проблем. Женщины воспринимаются как лидеры иначе и показывают эффективность на другом уровне.

Также спикеры рассказали с какими барьерами и возможностями сталкиваются на своем карьерном пути женщины-лидеры в организации и как компании могут поддержать сотрудниц.

Despite the fact that female leaders are not at all different from their male counterparts in many qualities, the perception of their leadership is most often reflected in a preference for male subordinates in the role of supervisor and in male scepticism, which is reflected in a certain attitude towards female leaders.

Currently, some companies are searching for approaches to the management process, linking them to the female leadership model, and they are training women in specific special leadership programs.

The session «Women: lead to create a better world» was dedicated to the importance and relevance of leadership training for women.

Therefore, why there is a concept of “women’s leadership” when there is no separate “men’s leadership”. Why women’s leadership development is necessary and what women face when building a career. There is a worldwide trend to develop women’s potential and there is a lot of research showing a different approach to problem solving for women. Women are perceived as leaders in a different way and show effectiveness at a different level.

Speakers also talked about the barriers and opportunities women leaders face in their careers and how companies can support female employees.

Модератором сессии «Women: lead to create a better world» выступила **Председатель Правления-ректор НАО «Атырауский университет нефти и газа им. Сафи Утебаева» Гульзада Шакуликова:**

The session “Women: lead to create a better world” was moderated by **Gulzada Shakulikova, Chairperson of the Board-Rector of Atyrau Oil and Gas University named after S.Utebayev:**

Гульзада Шакуликова,
Председатель Правления-ректор НАО «Атырауский университет нефти и газа им. Сафи Утебаева»



Gulzada Shakulikova,
Chairperson of the Board-Rector of Atyrau Oil and Gas University named after S.Utebayev

«Согласно Глобальному докладу Всемирного экономического форума неравенство между мужчинами и женщинами составляет 32%. Гендерное равенство – это не только одно из основных прав человека, но и необходимая основа для достижения мира, процветания и устойчивого развития стран. Женщины – это самый огромный незатронутый резервуар талантов.

«According to the Global Report of the World Economic Forum the inequality between men and women is 32%. Gender equality is not only of fundamental human right, but also necessary basis for peace, prosperity and sustainable development of countries. Women are the greatest untapped reservoir of talent.

Природные качества женщин, такие как гибкость, многозадачность, сотрудничество, эмпатия, богатое воображение, которые раньше осуждались и отбрасывались, оказались наиболее эффективны в мире, где требуются коллаборация, креативность и конструктивность».

Women’s natural qualities, such as flexibility, multi-tasking, cooperation, empathy, rich imagination, which were once condemned and discarded, have proven to be most effective in a world where collaboration, creativity and constructiveness are required».

На сессии приняли участие:

- ▶ **Ирина Гайда,** исполнительный директор Центра энергетики Московской школы управления SKOLKOVO;
- ▶ **Камшат Байжанова,** генеральный менеджер Управления людских ресурсов Тенгизшевройл;

The session was attended by:

- ▶ **Irina Gayda,** Executive Director of the Energy Centre at the SKOLKOVO Moscow School of Management
- ▶ **Kamshat Baizhanova,** Human Resources General Manager of Tengizchevroil LLP

- ▶ **Ольга Булатова,** вгенеральный директор Академии бизнеса EY в СНГ, Руководитель программы «Женское лидерство»
- ▶ **Ляззат Ахмурзина,** исполнительный директор Ассоциации KAZENERGY
- ▶ **Айнур Карбозова,** президент АО «Центр международных программ»
- ▶ **Асель Исина,** глава отдела маркетинга и коммуникаций RESMAN (Осло / Норвегия), основатель организации WE@KBTU
- ▶ **Olga Bulatova,** General Director of EY Academy of Business in the CIS, Head of Women’s Leadership Program
- ▶ **Lyazzat Akhmurzina,** Executive Director of KAZENERGY Association
- ▶ **Ainur Karbozova,** President of Centre for International Programs
- ▶ **Asel Issina,** Global Head of Marketing and Communication in RESMAN (Oslo/Norway), Founder of WE@KBTU organization

Асель Исина,
Глава отдела маркетинга и коммуникаций RESMAN (Норвегия), Основатель организации WE@KBTU



Asel Isina,
Global Head of Marketing and Communication in RESMAN (Oslo/Norway), Founder of WE@KBTU organization

«Представьте, что Вы заходите в конференц-зал на какое-либо совещание, и Вы среди 56 мужчин – единственная женщина. Какими будут ощущения, уверенность в себе и в том, что Вы на своем месте? Не каждому в таком случае можно совладать со своими эмоциями. В таких ситуациях, как я заметила, женщины часто копируют поведение, и иногда, даже внешний вид мужчин. И такие ситуации случаются каждый день. В этом случае, роль женских бизнес-школ заключается в том, чтобы выбирать любую профессию/должность без страха, работать над апгрейдом своих навыков и чувствовать себя уверенно на любых позициях и свободно двигаться по карьерной лестнице».

«Imagine walking into a conference room for a meeting and you are the only woman among 56 men. How would you feel, would you feel confident that you are in your place? Not everyone can deal with their emotions in such a case. I have noticed that in such situations women often copy the behavior and sometimes even the appearance of men. Moreover, such situations happen every day. In this case, the role of women’s business schools is to choose any profession/position without fear, to work on upgrading their skills and to feel confident in any position and move freely in their career».

Ирина Гайда,
Исполнительный директор
Центра энергетики Московской
школы управления SKOLKOVO



Irina Gayda,
Executive Director of the Energy
Centre at the SKOLKOVO Moscow
School of Management

«Мы редко получаем запросы на лидерские программы для женщин со стороны работодателей корпоративного сектора, в основном запросы исходят от самих женщин, которые в какой-то момент своей карьеры осознают, что необходимы дополнительные ресурсы для развития. Мы начали изучать с какими сложностями сталкиваются женщины и провели исследование среди 900 участниц, из которых 34% - предприниматели, 26% - топ-менеджмент, 33% - руководители среднего звена и 4% - руководители групп. По итогам исследования сложностями в карьере или развитии своего бизнеса женщины считают:

- ▶ совмещение заботы о детях/семье с работой - 46%;
- ▶ нехватка собственных навыков и компетенций - 43%
- ▶ неуверенность в себе и собственных силах - 43%;
- ▶ внутренние сложности в компании/с командой - 29%;
- ▶ стереотипы о женщинах руководителях - 23%».

«We rarely receive enquiries about leadership programs for women from employers in the corporate sector, but mostly from women themselves who realise at some point in their career that they need additional resources to develop. So we embarked on a study of the challenges faced by women and conducted a survey of 900 female participants, of whom 34% were entrepreneurs, 26% were senior managers, 33% were middle managers and 4% were team leaders. The study found that the challenges women faced in their careers or in growing their businesses were as follows:

- ▶ Combining child/family care with work - 46%;
- ▶ Lack of own skills and competences - 43%;
- ▶ Lack of confidence in themselves and their own abilities - 43%;
- ▶ Difficulties within the company/team - 29%;
- ▶ Stereotypes about women managers - 23%».

Ольга Булатова,
Генеральный директор
Академии бизнеса EY в СНГ,
Руководитель программы
«Женское лидерство»



Olga Bulatova,
General Director of EY Academy of
Business in the CIS, Head
of Women's Leadership Program

«Сегодня вопросы женского лидерства особо актуальны, поэтому мы видим столько исследований. Пандемия перекроила экономику и мир, и основным вопросом завтрашнего дня является как мы все, и особенно, женщины будут себя чувствовать в цифровой экономике. В 2020 году NAFI Research Centre сделало исследование, которое говорит, что 57% автоматизации рабочих мест придется на долю женщин, 25% считают, что женщины хуже справляются с работой в IT, электронной коммерции и точных науках.

Одним из инструментов стимулирования роста экономики является увеличение доли женщин в Советах Директоров. Данный фокус будет в приоритете у многих стран, и мы также будем с ним работать и отслеживать динамику. Более 41% женщин-руководителей в России относятся к сфере «топ», но на самом деле на самых высших должностях их единицы, и мы не достигли паритета.

Согласно исследованию McKinsey Global Institute, если женщины займут на трудовом рынке во всем мире равное с мужчинами положение, то мировой ВВП может увеличиться в 2025 году на 28 трлн долларов».

«Women's leadership issues are highly relevant today, so that's why we see so much research. The pandemic has reshaped the economy and the world, and the key question of tomorrow is how all of us and especially women will fare in the digital economy. The NAFI Research Centre did a study in 2020 that says 57% of automation jobs will be women, 25% believe women are doing worse in IT, e-commerce and the exact sciences.

One of the tools to boost economic growth is increasing the proportion of women on boards. This focus will be a priority for many countries and we will also work with it and monitor the dynamics. More than 41% of women executives in Russia are in the 'top' sphere, but in fact, there are only a few of them in the highest positions, and we have not reached parity.

According to a McKinsey Global Institute study, if women were to take the same position in the global labor market as men, global GDP could increase by \$28 trillion in 2025».

Камшат Байжанова,
Генеральный менеджер
Управления людских ресурсов
Тенгизшевройл



Kamshat Baizhanova,
Human Resources
General Manager of
Tengizchevroil LLP

«Определение «успешного лидерства» оно не различает и не разграничивает лидерство по гендерной принадлежности и сфокусировано исключительно на профессиональных качествах человека. В нынешних реалиях, мы все-таки наблюдаем сдвиг патриархальной культуры, уходим от стереотипов, сложившихся в обществе, о роли женщины в семье, бизнесе, мы видим больше примеров успешных женщин, которые занимают лидерские позиции и больше примеров компаний, в которых лидерская роль принадлежит, не женщине, не мужчине, а работнику, который обладает необходимыми навыками и техническими компетенциями.

В компаниях, поддерживающих инклюзию и разнообразие, политики и процедуры направлены на равные возможности и развитие всех работников, независимо от этнической принадлежности, гендера, возраста, образования и т.д.

Одним из примеров, я хочу привести инициативы создания сообществ в компаниях. В Тенгизшевройл есть женское сообщество, участниками данного сообщества являются как мужчины, так и женщины. Данное сообщество призвано повышать

«The definition of 'successful leadership' does not distinguish and differentiate leadership by gender and focuses solely on the professional qualities of the individual. Nowadays, we do see a shift of patriarchal culture, we move away from social stereotypes about the role of women in family and business, we see more examples of successful women in leadership positions and more examples of companies where the leadership role belongs, not to women, not to men, but to employees who have the necessary skills and technical competences.

In companies supporting inclusion and diversity, policies and procedures are aimed at equal opportunities and development of all employees, regardless of ethnicity, gender, age, education, etc.

As one example, I would like to cite community-building initiatives within companies. Tengizchevroil has a Women's Community; both men and women are members of this community. This community is designed to raise awareness of the challenges that women face in

осведомленность о том, с какими сложностями приходится сталкиваться женщинам в бизнес среде. Сообщество организует разного вида вебинары и другие мероприятия не только по женскому лидерству, но и другим темам, где работник может углубить свои навыки. На этой платформе люди могут видеть новые горизонты своей карьеры. По статистике, 85% сотрудников компании участвовали во всех мероприятиях сообщества. Миссия сообщества звучит следующим образом – предоставлять возможности, вдохновлять и развивать.

Вторым примером являются условия, которые компания предлагает тем сотрудникам, у которых есть семьи, дети. Это может быть помощь в организации детского отдыха, в получении высшего образования детей, дополнительного образования для самих сотрудников и т.д. Это намного больше, чем социальный пакет».

the business environment. The community organizes various types of webinars and other events not only on women's leadership but also other topics where an employee can deepen their skills. People can see new horizons in their careers on this platform. Statistically, 85% of the company's employees have participated in all community events. The mission of the community is to provide opportunities, inspire and develop.

A second example is the opportunities the company offers to those employees who have families and children. This could be assistance in organizing children's holidays, higher education for children, additional education for the employees themselves, etc. This is much more than a social package».

Айнур Карбозова,
Президент АО «Центр
международных программ»



Ainur Karbozova,
President of Centre
for International Programs

«Международная стипендия Болашак – это самая гендерно-равная стипендиальная программа в мире. Мы проанализировали данные за 28 лет в разрезе программ обучения, специальностей, и в целом, соотношение в процентах девушек и парней, участвующих в программе практически равное. Из 11 тысяч выпускников программы Бо-

«Bolashak International Scholarship is the most gender-equitable scholarship program in the world. We have analyzed 28 years of data in terms of study programs, specialties, and overall, the ratio in terms of the percentage of girls and boys participating in the program is almost equal. Currently, out of 11,000 graduates of the Bolashak program, only 533 have



лашак, на сегодняшний день, всего лишь 533 это выпускники в сфере нефти и газа и энергетического сектора, и из них 29% представлены женской половиной.

Состав сотрудников Центра международных программ состоит из более 80% женщин. При отборе на вакантные позиции у нас нет предпочтений по признаку пола и другим критериями. Более того, Совет Директоров Центра состоит из 11 членов, и 6 из них представлены женщинами».

graduated from the oil and gas and energy sector and 29 per cent of them are female.

The staff of the Centre for International Programs consists of over 80% women. There is no gender or other preference in the selection process for vacant positions. Moreover, the Centre's Board of Directors consists of 11 members, and 6 of them are women».

Ляззат Ахмурзина,
Исполнительный директор
Ассоциации KAZENERGY



Lyazzat Akhmurzina,
Executive Director
of KAZENERGY Association

«По итогам двух дней Форума, прослушав всех спикеров и модераторов, у меня складывается мнение, что нужно систематизировать работу по подготовке женщин-лидеров в Казахстане. Стратегическому, финансовому мышлению, лидерству нужно учиться.

Мы как Исполнительный комитет Женского энергетического клуба KAZENERGY, имея такой огромный потенциал, хотели бы инициировать организацию пилотного проекта школы по профессионализации лидерства среди женщин в нашей отрасли с участием крупных энергетических компаний, бизнес-школ в Казахстане и за рубежом, наших партнеров и всех, с кем мы сотрудничаем. Мы бы хотели создать уникальную программу и подготовить наших женщин для того, чтобы они уверенно продвигались вперед и проявляли свой профессионализм наравне с мужчинами».

«As a result of the two days of the Forum, after listening to all the speakers and moderators, I am convinced of the need to systematize the work of training women leaders in Kazakhstan. Strategic, financial thinking and leadership need to be taught.

As the Executive Committee of the KAZENERGY Women Energy Club, with such great potential, we would like to initiate a pilot project for a school to professionalize leadership among women in our industry, involving major energy companies, business schools in Kazakhstan and abroad, our partners and everyone with whom we cooperate. We would like to create a unique program and prepare our women to move forward with confidence and demonstrate their professionalism on an equal footing with men».

Итоги работы Форума и рекомендации Forum outcomes and recommendations

В Юбилейный Форум Женского энергетического клуба KAZENERGY «Women in Energy: Equality and Success» (далее – Форум) в очередной раз явился площадкой для обмена опытом и знаний в области гендерного развития энергетической отрасли. Форум состоялся в гибридном формате с использованием современных цифровых технологий.

В этом году в рамках деловой программы Форума было проведено 7 сессий – одна пленарная и шесть тематических. В Форуме приняли участие 44 спикера, в том числе 7 модераторов.

Спикеры были представлены государственными органами, крупными международными и казахстанскими исследовательскими организациями, зарубежными и национальными энергетическими компаниями.

На сессиях обсуждались одни из самых тем актуальных тем: лучшие наработанные практики крупных компаний отрасли по поддержке жен-

The Fifth Anniversary Forum of the KAZENERGY Women Energy Club “Women in Energy: Equality and Success” (hereinafter - the Forum) once again became a platform for the exchange of experience and knowledge in the field of gender development of the energy sector. The Forum was held in a hybrid format using modern digital technologies.

The Forum's business program this year included seven sessions - one plenary and six thematic. The Forum was attended by 44 speakers, including 7 moderators.

Speakers were represented by state bodies, major international and Kazakhstani research organizations, and foreign and national energy companies.

Sessions were dedicated to discussing some of the most pressing issues: best practices of major companies in the industry to support women; working in hybrid and remote work mode, the need for it-skills; energy replenishment and recovery after a coincide;

щин; работающих в гибридном и удалённом режиме труда, потребность в it-навыках; восполнение энергии и восстановлении сил после ковид; создание «зеленых» рабочих мест; поддержка женщин в ВИЭ; отмена списка работ, ограничивающих применение труда женщин; корпоративные инструменты поддержки женщин и многое другое.

Форум был просмотрен на интернет платформе свыше 1000 участниками.

creation of “green” jobs; supporting women in RES; eliminating the list of jobs restricting the employment of women; corporate tools to support women and many others.

More than 1,000 participants watched the forum on the Internet platform.



Обсудив наиболее острые проблемы гендерного равенства, спикеры считают необходимым сосредоточить деятельность компаний на следующих приоритетных направлениях:

► **системно продвигать женщин на руководящие позиции, используя инструментарий позитивной дискриминации и конкурентного продвижения;**

After discussing the most acute problems of gender equality, the speakers considered it necessary to focus companies' activity on the following priority areas:

► **to systematically promote women in leadership positions, using the toolkit of positive discrimination and competitive promotion;**

- ▶ ввести в практику обучение женщин посредством школ женского общественно-политического, социально-экономического, и культурно-духовного лидерства;
 - ▶ to implement training for women through schools for women's socio-political, socio-economic and cultural/spiritual leadership;
-
- ▶ всемерно поддерживать неправительственные организации, работающие в области защиты интересов семьи, женщин и детей и гендерного равенства;
 - ▶ to fully support non-governmental organizations working in the area of family, women's and children's interests and gender equality;
-
- ▶ активно формировать в общественном сознании культуру гармоничного гендерного развития на основе продвижения позитивного образа современной женщины как матери, профессионала, менеджера и политика, в том числе показывая ролевые модели женщин;
 - ▶ to actively shape in the public consciousness a culture of harmonious gender development based on promoting a positive image of a modern woman as a mother, a professional, a manager and a politician, including showing the role models of women;
-
- ▶ привлекать большее количество девушек для обучения по специальностям STEM;
 - ▶ to attract more female students to STEM fields of study;
-
- ▶ инвестировать и предоставлять женщинам равный доступ к услугам, возможности учиться, расти и профессионально развиваться через принятие Принципов расширения прав и возможностей женщин;
 - ▶ to invest in and provide women with equal access to services, opportunities to learn, grow and develop professionally through the adoption of the Women's Empowerment Principles;

- ▶ развивать внутрикорпоративные программы поддержки для женщин, к примеру, женские нетворки, психологическую помощь, спортивные часы, наставничество, вебинары по развитию навыков и т.д.;
 - ▶ to develop in-house support programs for women, e.g. women's networks, psychological support, sports hours, mentoring, skills development webinars, etc.;
-
- ▶ активизировать усилия по обеспечению инклюзивной и благоприятной рабочей среды для всех сотрудников;
 - ▶ to increase efforts to ensure an inclusive and supportive working environment for all employees;
-
- ▶ организовать безопасные условия труда, чтобы женщины имели полное право заниматься видами работ, ограничивающее применение их труда в настоящее время.
 - ▶ to organize safe working conditions so that women have the full right to engage in the types of work that currently limit their employment.



По итогам сессии и двух дней Форума, Исполнительный комитет Женского энергетического клуба KAZENERGY инициировал открытие программы женского лидерства в отрасли. Атырауский университет нефти и газа им. Сафи Утебаева принял вызов для реализации пилотной программы MBA по женскому лидерству и пригласил присоединиться к данной инициативе бизнес-школы и женщин-лидеров.

At the conclusion of the session and two days of the Forum, the Executive Committee of the KAZENERGY Women Energy Club initiated the opening of a women's leadership program in the industry. Atyrau University of Oil and Gas named after Safi Utebayev accepted the challenge to implement a pilot MBA program on women's leadership and invited business schools and women leaders to join this initiative.

