



Women in energy:

Equality and Success

Демеушілік қолдаумен:
При спонсорской поддержке:



Нұр-Сұлтан
Нұр-Сұлтан
2021



Мазмұны/ Содержание

04	Кіріспе <i>Введение</i>
08	Бағдарлама <i>Программа</i>
14	«Women in Energy: Equality and Success» пленарлық сессиясы <i>Пленарная сессия «Women in Energy: Equality and Success»</i>
32	«Up & Down» тақырыптық сессиясы <i>Тематическая сессия «Up and Down»</i>
42	«Мансап, кедергілер және теңгерім» тақырыптық сессиясы <i>Тематическая сессия «Карьера, барьеры и баланс»</i>
56	«Әйелдердің еңбек жағдайы және денсаулығы» тақырыптық сессиясы <i>Тематическая сессия «Условия труда и здоровье женщин»</i>
70	«Постковидтік кезеңдегі жұмыс формасы: кеңсе, қашықтықтан немесе гибридтік?» тақырыптық сессиясы <i>Тематическая сессия «Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид?»</i>
82	«Жаңартылатын энергетика көздерін дамытудағы әйелдер рөлі» тақырыптық сессиясы <i>Тематическая сессия «Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики»</i>
92	«Women: lead to create a better world» тақырыптық сессиясы <i>Тематическая сессия «Women: lead to create a better world»</i>
104	Форум жұмысының қорытындылары және ұсыныстар <i>Итоги работы Форума и рекомендации</i>



Кіріспе Введение

Әлемдік үрдіс көрсетіп отырғандай, әйелдердің экономикаға қосқан үлесінің әлеуеті толық ашылмаған, осыған байланысты еңбек нарығының әрбір секторында жыныстар өкілдігінің теңдей болуын қамтамасыз ететін құрал ретінде қызмет ететін түрлі бастамалар қолданылып келеді. Біздің елімізде әйелдердің ролін арттыру және олардың қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық дамуға қатысуын арттыру мәселелеріне ерекше мән беріледі.

Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 елінің қатарына кіру стратегиялық міндетіне қол жеткізу бойынша факторларының бірі, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету болып табылады.

Тәуелсіздік алғаннан бері барлық деңгейде әйелдерді қолдау мәселелері мемлекеттік саясаттың күн тәртібінде болды. Қазақстан, Орталық Азия елдерінің ішінде алғашқы болып қоғам тіршілігінің барлық салаларында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге бағытталған ұлттық орган – Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия құрды.

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.

Гендерлік саясат саласындағы негізгі заңнама-лық акт, 2009 жылы қабылданған «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заң, саясатта, экономикада, білім беруде, денсаулық сақтау және әйелдер мен балаларға қатысты зорлықтың алдын-алу мәселелерінде гендерлік теңдікке қолжеткізу бойынша бірқатар нақты индикаторлар болып табылады.

2016 жылы Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасы бекітілді, оны жүзеге асыру жыныстық айырмашылыққа қарамастан барлық құқықтарды пайдалану теңдігін қамтамасыз етуге және кемсітушілік және гендерлік ассиметрияға жол бермеуді қамтамасыз етуге бағытталған.

Қазақстан, әйелдерге қатысты кемсідудің барлық нысандарын жою туралы БҰҰ Тұжырымдамасын, Пекин тұжырымдамасы және Іс-әрекеттің Пекин платформасын, Әйелдердің

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 ассиметрию.

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,

халықаралық құқықтары туралы тұжырымдаманы, Тұрмыстағы әйелдер азаматтығы туралы тұжырымдаманы, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) алты тұжырымдамасын және 2030 жылдарға дейін тұрақты даму саласындағы күн тәртібін қоса алғанда, бірқатар негіз қалаушы халықаралық актілерді ратификациялады.

Қолданылып отырған шараларға қарамастан елімізде еңбекпен қамтамасыз етуде, мансаптық мүмкіндіктерді қамтамасыз етуде және еңбекақы төлеуде әлі де болса гендерлік үйлесімсіздік сақталуда. Сондай-ақ, коронавируc пандемиясы және соған байланысты шектеулер гендерлік теңдік үшін едәуір кедергі болды және еңбекпен қамтамасыз етуге және ерлер мен әйелдердің ақысыз жүктемелеріне әртүрлі әсер етті. Үйлерді жұмыс орнына және мектепке айналдырған жаңа ақиқат, көпшілік жағдайда, жұмыс істейтін әйелдердің үй шаруашылығын жүргізу және балаларды күту бойынша жүктемесінің артуына алып келді.

Гендерлік саясатты дамыту және энергетикалық секторда жұмыс істейтін әйелдерді қолдау мақсатында, Шелл Қазақстан, Шеврон Мұнайгаз Инк. және KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының Атқарушы комитетінің демеушілік көмегімен, KAZENERGY XIV Еуразиялық форумының аясында **2021 жылдың 5 және 7 қазан күндері KAZENERGY ассоциациясымен KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының «Women in Energy: Equality and Success» V Форумы** (бұдан әріде - Форум) өткізілді.

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, әйелдердің ел экономикасына әлеуетін және қосар үлесінің маңыздылығын жан-жақты талқылауға бағытталған.

Форумға Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның, мемлекеттік органдардың, ірі халықаралық ұйымдардың, ұлттық энергетикалық компаниялардың өкілдері, гендерлік мәселелер жөніндегі сарапшылар және басқалар қатысты.

Ағымдағы эпидемиологиялық жағдайды ескере отырып, форум, kazenergyforum.com және YouTube сайтында тікелей көрсетіле отырып, Zoom сервисі арқылы онлайн форматында өтті.

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

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.



Сіздің назарыңыз үшін осы кітапшада пленарлық сессия және форум секциялары, модераторлар мен спикерлердің маңызды сөздері туралы ақпарат ұсынылды.

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

ХЭК V Форумының бағдарламасы «Women in Energy: Equality and Success» Программа V Форума ЖЭК

5 қазан 2021 ж. / 5 октября 2021 г.

Сессия атауы/
Наименование сессии

Өткізу уақыты/
Время проведения

Модераторлардың/спи-
керлердің ТАӘ, лауазымы
ФИО, должность модера-
торов/спикеров

Пленарлық сессия «Women in Energy: Equality and Success»
Пленарная сессия «Women in Energy: Equality and Success»

16.00-17.30

Модератор: Құлекеев Жақсыбек, «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ басқарма төрағасы-
ның кеңесшісі
Модератор: Жаксыбек Кулекеев, советник председателя правления АО «НК
«КазМунайГаз»

Құттықтау сөз:

Мағауов Әсет, ҚР Энергетика вице-министрі

Ибрашев Кенжебек, KAZENERGY Ассоциациясының бас директоры

Хусейн Озхан, ЕҚДБ Қазақстандағы директоры

Аққайсиева Айзада, KAZMORTANSFLOT UK Ltd қаржы директоры, ХЭК
төрайымы

Приветственные слова:

Асет Мағауов, вице-Министр энергетики РК

Кенжебек Ибрашев, генеральный директор Ассоциации KAZENERGY

Хусейн Озхан, глава ЕБРР в Казахстане

Айзада Аккайсиева, финансовый директор KAZMORTANSFLOT UK Ltd, пред-
седатель ЖЭК

Спикерлер:

Рамазанова Ләззат, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әй-
елдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық ко-
миссия төрайымы, ҚР Парламент Мәжілісінің депутаты

Әбдіқалықова Гүлшара, Қызылорда облысының әкімі

Ахлем Фрига-Ной, TotalEnergies Kazakhstan басшысы

Ндилека Мандела, Тембекила Мандела Қорының бас директоры

Мария Доценко, Қазақстандағы «БҰҰ-Әйелдер» құрылымының өкілі

Каролин Кролик, German Energy Agency (dena, Berlin) халықаралық коммуника-
ция жөніндегі жетекші сарапшы

Спикеры:

Лаззат Рамазанова, председатель Национальной комиссии по делам женщин
и семейно-демографической политике при Президенте РК, Депутат Мажис-
лиса Парламента РК

Гүлшара Абдыкаликова, аким Кызылординской области

Ахлем Фрига-Ной, глава TotalEnergies Kazakhstan

Ндилека Мандела, генеральный директор Фонда Тембекиле Манделы

Мария Доценко, официальный представитель Структуры ООН-Женщины
в Казахстане

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

7 қазан / 7 октября

Сессия атауы/
Наименование сессии

Өткізу уақыты/
Время проведения

Модераторлардың/спи-
керлердің ТАӘ, лауазымы
ФИО, должность модера-
торов/спикеров

UP and DOWN

09.00-09.45

Модератор: Алина Абдрахманова, М.С. Нәрікбаев атындағы ҚАЗМӘУ уни-
верситетінің Бизнес мектебінің директоры, IN-VR фиртуалды ақиқаттағы
платформаның негізін қалаушы

Модератор: Алина Абдрахманова, директор Бизнес школы Университета
КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева, основатель платформы в виртуальной реаль-
ности IN-VR

Спикерлер:

Жақыпова Әсем, Wabtec Corporation аға қаржы менеджері

Нарымбетова Әсел, МА, DBA, Geneva Business School ғылыми жетекшісі,
Research Compliance officer (Nazarbayev University), ҚАЗГЮУ Бизнес-Мектебінің
шақырылған профессоры

Жусанбаева Шолпан (Венера Номад), тәжірибелі психолог

Спикеры:

Асем Жакипова, старший финансовый менеджер Wabtec Corporation

Асель Нарымбетова, МА, DBA, научный руководитель Geneva Business School,
Research Compliance officer (Nazarbayev University), приглашенный профессор
Бизнес-Школы КАЗГЮУ

Шолпан Жусанбаева (Венера Номад), практикующий психолог

Сессия атауы/
Наименование сессии

Өткізу уақыты/
Время проведения

Модераторлардың/спикерлердің ТАӘ, лауазымы
ФИО, должность модераторов/спикеров

Мансап, кедергілер және теңгерім
Карьера, барьеры и баланс

10.00-11.00

Модератор: Зарина Бакенова, NCOC N.V. Басқарушы директорының үкіметпен және қоғаммен байланыс жөніндегі бас менеджері / бизнес-кеңесші
Модератор: Зарина Бакенова, генеральный менеджер по связям с правительством и общественностью / бизнес-советник Управляющего директора NCOC N.V.

Спикеры:

Мадина Крабб, Shell Qatar қаржы жөніндегі вице-президент
Ольга Абдрахманова, «Верный Капитал» компаниялар тобының корпоративтік байланыс жөніндегі бас директорының орынбасары
Нәлібаева Гүлжан, «ЖЭК жөніндегі ҚЕАО» ЖШС бас директоры
Анастасия Карнаух, мансаптық кеңесші, коуч (Оман)
Елена Пак, Astana International Exchange (AIX, АХҚО биржасы) аппарат басшысы/коммуникация жөніндегі директор

Спикерлер:

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

Сессия атауы/
Наименование сессии

Өткізу уақыты/
Время проведения

Модераторлардың/спикерлердің ТАӘ, лауазымы
ФИО, должность модераторов/спикеров

Еңбек жағдайы және әйелдер денсаулығы
Условия труда и здоровье женщин

11.15-12.15

Модератор: Айжан Хамитова, ҚР-дағы Эни С.п.А. Италия энергетикалық компаниясының ішкі байланыс қызметінің басшысы
Модератор: Айжан Хамитова, руководитель службы внешних связей итальянской энергетической компании Эни С.п.А. в РК

Спикерлер:

Надежда Джумагулова, Еңбекті қорғау жөніндегі Республикалық ғылыми-зерттеу институтының ғылыми хатшысы
Сафи Айгүл, «D-doctor» медицина орталығының жетекшісі, эндокринолог
Лейла Даирбаева, неврологиялық клиниканың негізін қалаушы, MD, MBA, невролог, нейробиолог
Оқапова Асыл, «Жасыл экономика «және G-Global-ды дамыту Коалициясы» ЗТБ жобаларының бас менеджері
Досмакова Бизара, «ERG» ЖШС қоршаған ортаны қорғау департаментінің сарапшысы («Жасыл кеңсе» республикалық байқаудың жеңімпаздарының бірі)

Спикеры:

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 Оқапова, 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»)

Постковид кезеңіндегі жұмыс формасы: кеңсе, қашықтан немесе гибридтік?
Форма работы в постковид: офис, удаленка или гибрид?

12.30-13.30

Модератор: Алтыбаева Шолпан, Chevron Еуразиялық бөлімшесінің HR бас менеджері
Модератор: Шолпан Алтыбаева, генеральный менеджер HR Евразийского подразделения Chevron

Спикерлер:

Аққайсиева Айзада, KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd қаржы директоры, KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының төрайымы
Бекова Зәмзәгүл, Теңізшевройл қаржы бөлімінің бас менеджері
Қазбаева Алмагүл, Shell Kazakhstan еңбек ресурстары жөніндегі менеджері
Сейдіғалиева Ақмарал, «Екібастұз ГРЭС-2» АҚ басқарма төарагсының экономика және қаржы жөніндегі орынбасары

Сессия атауы/
Наименование сессии

Өткізу уақыты/
Время проведения

Модераторлардың/спи-
керлердің ТАӘ, лауазымы
ФИО, должность модера-
торов/спикеров

Спикеры:

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»

Жаңартылатын энергетиканы дамытудағы

Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики

13.45-14.45

Модератор: **Илиясова Әлия**, PhD, гендерлік экономика бойынша халықаралық сарапшы

Модератор: **Алия Ильясова**, PhD, международный эксперт по вопросам гендерной экономики

Спикерлер:

Сунита Питамбер, ЕҚДБ директорының гендерлік проблематиканы есепке алу және гендерлік және экономикалық инклюзивтілік департаментінің қызметтеріне қол жеткізу жөніндегі орынбасары, ЕҚДБ

Елибаев Марат, ЕҚДБ Еуразия, Орта Шығыс және Африка энергетика департаментінің жетекші банкирі

Маргарита Кальдерони, ЕҚДБ Еуразия, Орта Шығыс және Африка энергетика департаментінің жетекші экономисі

Ксения Бабушкина, ЕҮ серіктесі, Орталық Азия мен Кавказдағы консультациялық қызметтер тәжірибесінің жетекшісі

Сэм Келли, PhD, Ergon Associates (Ұлыбритания) аға консультанты

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, Среднего Востока и Африки ЕБРР

Маргарита Кальдерони, ведущий экономист, департамента гендерной и экономической инклюзивности ЕБРР

Сессия атауы/
Наименование сессии

Өткізу уақыты/
Время проведения

Модераторлардың/спи-
керлердің ТАӘ, лауазымы
ФИО, должность модера-
торов/спикеров

Ксения Бабушкина, партнёр, руководитель практики консультационных услуг в Центральной Азии и на Кавказе EY

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

Women: lead to create a better world

15.00-16.00

Модератор: **Шакуликова Гүлзада**, «Сафи Өтебаев атындағы Атырау Мұнай және газ университеті» КЕАҚ басқарма төрайымы - ректоры

Модератор: **Гүлзада Шакуликова**, председатель правления-ректор НАО «Атырауский университет нефти и газа им. Сафи Утебаева»

Спикерлер:

Гайда Ирина, СКОЛКОВО Мәскеу басқару мектебінің Энергетика орталығының атқарушы директоры

Байжанова Кәмшат, Теңізшевройл Адами ресурстар басқармасының бас менеджері

Булатова Ольга, ТМД-дағы ЕҮ Бизнес академиясының Бас директоры, «Әйелдер көшбасшылығы» бағдарламасының жетекшісі

Ахмурзина Ляззат, KAZENERGY Ассоциациясының атқарушы директоры

Қарбозова Айнұр, «Халықаралық бағдарламалар орталығы» АҚ президенті

Исина Әсел, RESMAN маркетинг және коммуникация бөлімінің басшысы (Норвегия), WE@KBTU ұйымының негізін қалаушы

Спикеры:

Ирина Гайда, исполнительный директор Центра энергетики Московской школы управления СКОЛКОВО

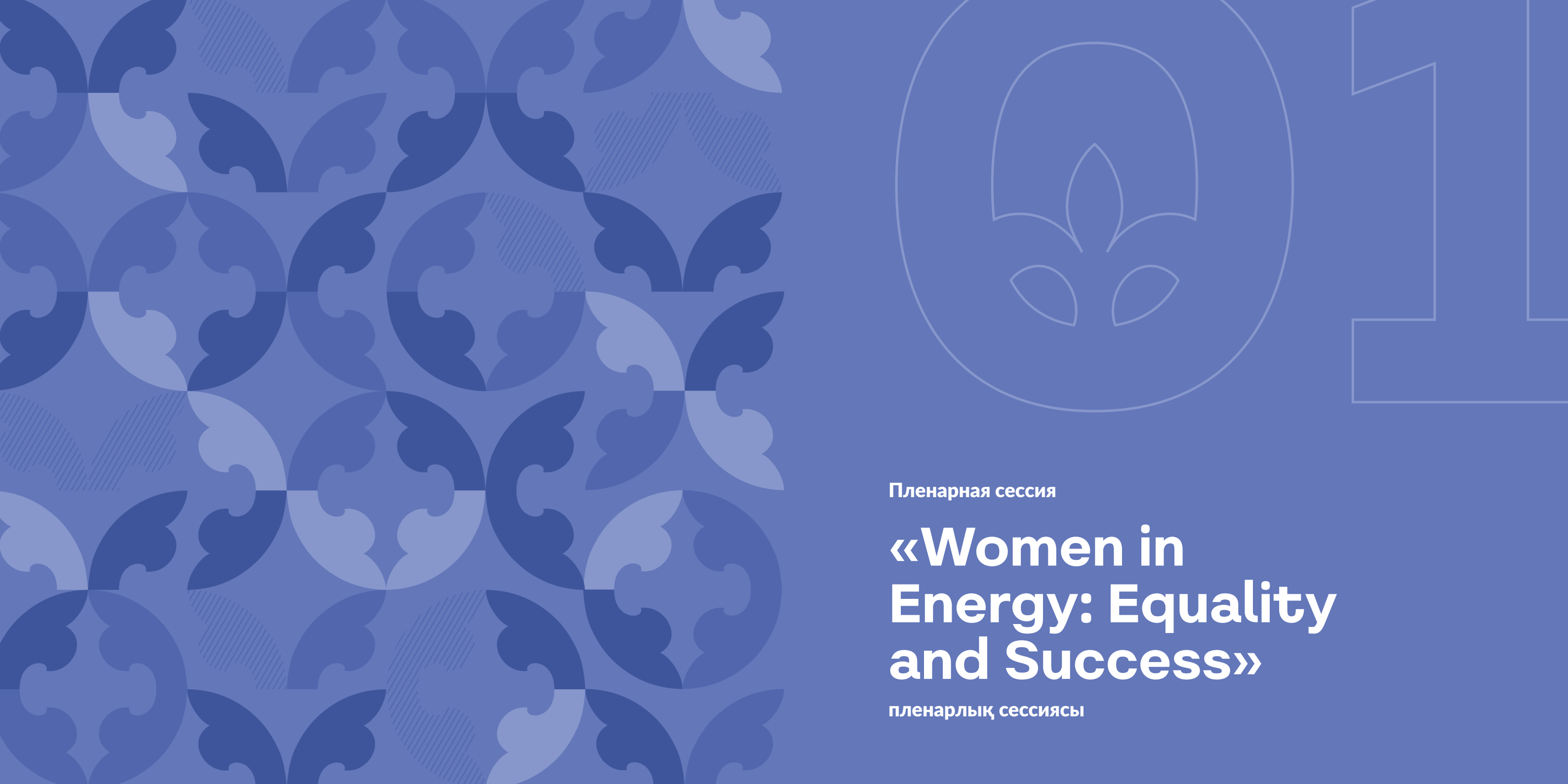
Камшат Байжанова, генеральный менеджер Управления людских ресурсов Тенгизшевройл

Ольга Булатова, генеральный директор Академии бизнеса ЕҮ в СНГ, руководитель программы «Женское лидерство»

Ляззат Ахмурзина, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»

Айнұр Карбозова, президент АО «Центр международных программ»

Асель Исина, глава отдела маркетинга и коммуникаций RESMAN (Norway), Основатель организации WE@KBTU



Пленарная сессия

«Women in Energy: Equality and Success»

плeнaрлық cecциясы

Пленарная сессия

«Women in Energy: Equality and Success»

пленарлық сессиясы

Энергетика, Қазақстан үшін маңызды стратегиялық сектор болып табылады. Өзге де энергия өндіруші елдердегі секілді, Қазақстан да энергетикалық сектор, жаңа технологиялардың пайда болуы, мұнай бағасының ауытқуы және жаһандық қаржылық және экологиялық нормативтік өзгерістер, төмен көміртекті немесе көміртексіз энергия көздеріне және энергия тасымалдаушыларына көшуді көздейтін декарбонизация, энергетикалық қауіпсіздікті қамтамасыз ету, саланы «жасыл энергетикаға» жаңғырту перспективалары және тағы басқалар секілді бірқатар кедергілерге тап болуда.

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.



**ОСЫНДАЙ ЖЫЛДАМ ӨЗГЕРМЕЛІ
ЖАҒАНДЫҚ ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ
ЛАНДШАФТТА БӘСЕКЕЛЕСТІК
БАСЫМДЫҚТЫ САҚТАП ҚАЛУ,
ҮКІМЕТТЕН ЖӘНЕ КОМПАНИЯЛАР-
ДАН ҚОЛДА БАР БАРЛЫҚ ТАБИҒИ,
ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ ЖӘНЕ АДАМИ
РЕСУРСТАРДЫ ТОЛЫҚ
ПАЙДАЛАНУДЫ ТАЛАП ЕТЕДІ.**



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

Бұл мән-мәтінде жұмысшы күшінде, әсіресе, энергетикалық сектор секілді әдетте ерлер басымдығына ие секторларда әйелдердің қатысуы бәсекелестік басымдықтың әлеуетті көзі болып табылатындық фактісі компаниялар және саяси қайраткерлер тарапынан танылуда. Әйелдер саны елдің барлық халқының жартысынан көбін және тиісінше, оның экономикалық және әлеуметтік әлеуетінің жартысын құрайды. Сондықтан сақталып келе жатқан гендерлік теңсіздікпен байланысты экономикалық және адами дамудың шығындары айтарлықтай көп, ал гендерлік теңгерімсіздікті деңгейлестіру әлеуметтік-экономикалық дамудағы едәуір оң нәтижелерді береді.

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.

**«Қазақстанның энергетикалық
секторындағы әйелдер үлесі»
KAZENERGY мен Еуропалық Қайта құру
және даму банкі бірлескен зерттеуге
сәйкес сектордағы әйелдер үлесі**

»»»» **24,8%**
құрайды.

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

»»»» **24,8%.**

Сала кәсіпорындары тең мүмкіндіктер құру мақсатында компанияларға әйелдер мен қыздарды қабылдау үшін түрлі шаралар қолдануда: мақсатты жобалар қабылдауда, арнайы форумдар және конференциялар өткізеді, компания ішінде әйелдер қауымдастығын құрады, жоғары және кәсіби білім беру ұйымдарымен ынтымақтастықта жұмыс істейді және тағы басқа.

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.



5 қазан 2021 жылы KAZENERGY XIV Еуразиялық форумы аясында «Women in Energy: Equality and Success» Ханымдар энергетикалық клубының V Форумының (бұдан әріде - Форум) пленарлық сессиясы өтті.

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).

Пленарлық сессияның спикерлерімен гендерлік дамудың халықаралық және қазақстандық үрдістері қаралды, жұмыс орындарында әйелдер теңдігін қамтамасыз етудің және мемлекеттік және корпоративтік құрылымдардағы гендерлік теңгерімді сақтаудың маңызды аспектілері және көптеген басқа мәселелер ашылып қаралды.

Пленарлық сессияның модераторы «КазМұнай-Газ» ҰК» АҚ Басқарма төрағасының кеңесшісі Жақсыбек Құлекеев болды:

Құлекеев Жақсыбек,
«КазМұнайГаз» ҰК»
АҚ басқарма төрағасының
кеңесшісі



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

«Қазақстан тұрақты және серпінді дамушы энергетикалық кешенге ие, бұл елімізге мұнай мен табиғи газ өндіруде көшбасшылар қатарында болуға мүмкіндік берді. Еңбек нарығындағы жаңашылдықтар мен өзгерістер экономиканың барлық секторларында жаңа тәсілдемелер мен шешімдерді талап етеді. Елдегі серпінді дамушы энергетикалық құрылыммен бірге әйелдердің рөлі де үздіксіз өсіп келеді және әлеуметтік-экономикалық саясатты дамытуда белгілі бір рөлге ие».

«Казахстан располагает устойчивым и динамично развивающимся энергетическим комплексом, что дало стране возможность быть в составе лидеров по добыче нефти и природного 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».

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.

Модератором пленарной сессии выступил Советник Председателя правления АО «НК «Каз-МұнайГаз» Жаксыбек Кулекеев:

Пленарлық сессияны құттықтау сөзбен ҚР Энергетика вице-министрі Асет Мағауов, KAZENERGY Ассоциациясының бас директоры Кенжебек Ибрашев, ЕҚДБ Қазақстандағы басшысы Хусейн Озхан, KAZMORTTRANSFLOT UK Ltd қаржы директоры, KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының төрайымы Айзада Аққайсиева ашты.

Асет Мағауов, ҚР Энергетика вице-министрі:

Мағауов Әсет,
Қазақстан Республикасы
Энергетика вице-министрі



Асет Мағауов,
Вице-Министр энергетики
Республики Казахстан

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

Асет Мағауов, Вице-Министр энергетики РК:

«Әйелдердің қатысуын кеңейту Қазақстанның энергетикалық секторы үшін бәсекелестік басымдықтың әлеуетті көзі болып табылады, әсіресе, жылдам өзгермелі жаһандық энергетикалық ландшафтта. Әйелдердің жұмысқа орналасуын және көшбасшылығын инвестициялаушы компаниялар капиталдың акционерлік құнының артуы, талантты және білікті кадрларға қолжетімділіктің жақсаруы, инновация деңгейінің артуы және ұжымның ұйымшылдығы, сондай-ақ компания басшылығы деңгейінде жаңашыл және негізделген шешім қабылдау үшін жағдай жасау секілді бірқатар басымдықтарға ие болатындығын Халықаралық зерттеулер көрсетті».

«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 талантливому и квалифицированным кадрам, повышение уровня инноваций и сплоченности коллектива, а также обеспечение условий для принятия более новаторских и обоснованных решений на уровне руководства компаний».

Кенжебек Ибрашев, KAZENERGY Ассоциациясының бас директоры:

Кенжебек Ибрашев, Генеральный директор Ассоциации KAZENERGY:

Ибрашев Кенжебек,
KAZENERGY Ассоциациясының
бас директоры



Кенжебек Ибрашев,
Генеральный директор
Ассоциации KAZENERGY

«Көптеген елдерде әйелдердің мансаптық өсуінде проблемалардың бар екендігін мойындауда және оларды жою бойынша қадамдар жасалуда. Бұл ірі компаниялардың директорлар кеңесінде әйелдердің міндетті түрде болуын белгілеу және әйелдердің сайлау органдарында қатысуы бойынша квоталарды заңнамалық түрде қабылдау. Қазақстан да осы бағытта жылжып келеді және бүгінгі күннің өзінде әйелдер еңбегін пайдалану шектелетін Жұмыстар тізімін алып тастау мәселесі өзекті болып отыр; компаниялардағы техникалық және өндірістік лауазымдардағы әйелдер саны біртіндеп артып келеді; көптеген қыз балалар және әйелдер STEM пәндері бойынша оқуды таңдап отыр.

Дәл әйелдер алғашқы болып өзінің тұтынушылық әдеттерін өзгертеді және экологиялық қызметтер мен тауарларға көшеді, үлкен экологиялық саналылық танытады. Әйел заманауи экологиялық трендтер көшбасшысы бола алады. Мысалы, «жасыл» жұмыс орындарын құруды насихаттау және ынталандыру арқылы.

Экологиялық ақиқатпен және біздің еліміз жариялаған 2060 жылға дейінгі көміртектегі бейтараптыққа қолжеткізу бағдарламасымен бірге барлық төмен көміртекті бағытқа әлемдік

«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

қоғам назарының өсіп келе жатқандығын ескере отырып, Ассоциация жаңа Ұзақ мерзімді дамудың өршіл Стратегиясын қабылдады және өз алдына ұлттық энергетикалық және ірі мұнайгаз компанияларына төмен көміртекті және тұрақты энергия көздеріне әділетті энергетикалық көшу және үздік қолжетімді технологиялар бойынша тиімді шешім іздеуге сарапшылық қолдау көрсету мақсатын қойды».

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».

Хусейн Озхан, Еуропалық Қайта құру және даму банкінің Қазақстандағы директоры:

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

Хусейн Озхан,
Еуропалық қайта құру
және даму банкінің
Қазақстандағы директоры



Хусейн Озхан,
Глава Европейского Банка
реконструкции и развития
в Казахстане

«Энергетика секторында әйелдер жаңартылатын энергия көздері секторында жұмысқа кіру кезінде кедергілерге ұшырайды. Олар электр энергетикада және энергетика секторында ұсынылмаған және әсіресе жоғары ақылы лауазымдарда олар жоқ. Оларда, сонымен бірге, энергия құнын құру тізбегінде шағын және орта кәсіпкерліктің дамуына септігін тигізетін қаржыландыруға қолжетімділік шектеулі. Біз бүгінгі күнде ЕҚДБ энергетика және Қазақстанның табиғи ресурстары секторындағы 46 жобаларда 800 миллиард теңгеден астам қаражат инвестициялағанын мақтанышпен айта аламыз».

«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».

Айзада Аққайсиева, KAZMORTANSFLOT UK Ltd қаржы директоры, ХЭК төрайымы:

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

Аққайсиева Айзада,
KAZMORTANSFLOT UK
Ltd қаржы директоры,
ХЭК төрайымы



Айзада Аккайсиева,
Финансовый директор
KAZMORTANSFLOT UK Ltd,
Председатель ЖЭК

«Осы күндері бізді форумда жинаған тақырыптар өте өзекті. Оларды талқылауымыз қажет, себебі бүгінгі таңда экономикалық, әлеуметтік және мәдени өміріне әйелдер белсенді түрде қатыспайтын мемлекет жоқ. Қазіргі өзгермелі экономикадағы әйелдердің рөлі, әйелдер кәсіпкерлігін дамыту, кәсіби өсу, әлеуметтік-экономикалық және гуманитарлық проблемаларды шешу – осы сұрақтардың барлығы Форумның күнтізбесіне қойылған».

«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».

Сессия спикерлері ретінде сөз сөйлегендер:

- ▶ Рамазанова Ләззат, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия төрайымы, ҚР Парламент мәжілісінің депутаты
- ▶ Әбдіқалықова Гүлшара, Қызылорда облысының әкімі
- ▶ Ахлем Фрига-Ной, TotalEnergies Kazakhstan басшысы

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



- ▶ Ндилека Мандела, Тембекила Мандела Қорының бас директоры
- ▶ Мария Доценко, Қазақстандағы «БҰҰ-әйелдер» құрылымының өкілі
- ▶ Каролин Кролик, German Energy Agency (dena, Berlin) халықаралық коммуникациялар бойынша жетекші сарапшы

- ▶ 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)

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссия төрайымы, ҚР Парламент мәжілісінің депутаты Лаззат Рамазанова басшылық деңгейіне әйелдер келгеннен бастап энергия тиімділік, экологиялизация және жұмысшы кеңістікті тиімді пайдаланудың артуына қарай жақсарулар мен өзгерістер болғанын атап өтті. Сонымен қатар, Лаззат Рамазанова Форумға қатысушыларға сәттілік тілеп:

Рамазанова Ләззат,
Қазақстан Республикасы
Президентінің жанындағы Әйелдер
істері және отбасылық-
демографиялық саясат жөніндегі
ұлттық комиссия төрайымы,
ҚР Парламент Мәжілісінің
депутаты



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

«Бүгінгі, гендерлік дамуға арналған, KAZENERGY ұйымдастырған қызықты және мазмұнды алаң саяси кадрлық әйелдер резервінің ұстаханасына айналатындығына сенемін».

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

Председателем Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК, Депутатом Мажилісі 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:

Өз сөзінде Қызылорда облысының әкімі Гүлшара Әбдіқалықова облыста басқарушылық қызметтегі әйелдер санының өскені туралы деректер келтірді:

Әбдіқалықова Гүлшара,
Қызылорда
облысының әкімі



Гүлшара Абдыкаликова,
Аким Кызылординской
области

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

«Қазіргі таңда Қызылорда облысында өңірлік құрылымдарда әйел басшылар – 20%, ал депутаттар 27% асады». Сондай-ақ, сөзінде әйелдердің көпшілігі әлеуметтік секторда жұмыс істейді: 87% денсаулық сақтау саласында және 73% білім саласында, жалпы алғанда бюджеттік салада 60% әйелдер жұмыс істейді. Мемлекет қолдауының арқасында облыс әйелдері бизнеспен айналаса отырып экономиканың дамуына белсене қатысады, әрекеттегі 56 мыңнан астам шағын және орта кәсіпкерлік субъектілерінің 25 мыңнан астамы әйелдерден құрылған». Сонымен бірге, спикер әйелдерді (кәсіпкерлер, көп балалы аналар) қолдау бойынша шаралар туралы айтып берді және әйелдерді мансаптық жылжыту бойынша жалпы ұсыныстар ұсынды».

«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».





Энергетиканың корпоративтік секторында әйелдер некторингінің маңыздылығы туралы TotalEnergies Kazakhstan басшысы Ахлем Фрига-Ной айтып өтті:

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

Ахлем Фрига-Ной,
TotalEnergies Kazakhstan басшысы



Ахлем Фрига-Ной,
Глава TotalEnergies Kazakhstan

«2019 жылдан бастап TotalEnergies басқарма комитеттерінде, техникалық және іскерлік сегменттерінде және негізгі корпоративтік функцияларында әйелдер санының артуы бойынша жүйелі жұмыс істеп келеді. Бұл осыны қалағандықтан болды. Бұл мәселеде белгілі менеджерлердің қолдауы маңызды. Стратегияда және өзінің өршілдігінде Компания әйелдердің, олар қай секторда жұмыс істесе де, өзінің таланты мен өршілдігін толықтай көрсетуге мүмкіндігі болуы керектігін көрсетті. Міне сондықтан бізде TWICE - TotalEnergies Women Initiative for Communication & Exchange корпоративтік желі бар, ол 14 жылдан бері жұмыс істеп келеді, бұл оның жетістігінің жақсы дәлелі болып табылады».

«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 топовых 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».



Қазақстандағы «БҰҰ-әйелдер» құрылымының өкілі Мария Доценко форумға қатысушылармен гендер саласындағы халықаралық деректермен бөлісті:

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

Мария Доценко,
Қазақстандағы «БҰҰ-әйелдер»
құрылымының өкілі



Мария Доценко,
Представитель ООН-Женщины
в Казахстане

«Егер 600 миллион әйелдер мен қыздардың ақпараттық коммуникативтік технологияларға қолжетімділігі болса, онда экономикалық өсу тұрғысынан, 114 дамушы елдер өздерінің ІЖӨ 8 триллионға өсіруші еді. STEM-дегі гендерлік алшақтық, әйелдер мен қыздардың оған толыққанды қатысушы ретінде қатысуын мойындаған жылдарға қарамастан, әлі де болса едәуір аз болып отыр. Бүгінде әлемдегі барлық зерттеушілердің тек 30% ғана әйелдер, және STEM-мен байланысты салада оқитын барлық студенттердің тек 35 пайызы ғана қыздар».

«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».

Каролин Кролик,
German Energy Agency
(dena, Берлин) халықаралық
коммуникация жөніндегі
жетекші сарапшы



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

German Energy Agency (dena, Berlin) халықаралық коммуникация бойынша жетекші маман Каролин Кролик dena әзірлеген зерттеуді ұсын-

Старшим экспертом по международным коммуникациям German Energy Agency (dena, Berlin) Каролин Кролик было представлено междуна-

ды «Энергетикалық төңкерісті іске асырудағы әйелдердің рөлі. Шығыс Еуропадағы және Орталық Азиядағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту». Өз сөзінде Кролик ханым энергетикалық секторда өзінің кәсіби қызметі аясында әйелдер тап болатын негізгі проблемалар мен кедергілер туралы, сондай-ақ, қолдау механизмдерін және ұсыныстарын айтып өтті. Мұнда сөз түрлі әйелдер ассоциациялар арасында тәжірибе алмасуға жәрдемдесу туралы, әйел-сарапшыларды энергетика саласына тарту туралы, олардың үлесін танымалдандыру және нетворкинг дамыту туралы болып отыр.

родное 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.

Тембекила Мандела Қорының бас директоры Ндилека Мандела ханым әйелдерді қолдау және мүмкіндіктерін кеңейту бойынша тәжірибесімен және шараларымен, сондай-ақ әйелдер көшбасшылығын дамытудағы өзінің көзқарасымен бөлісті, ол Қазақстандағы гендерлік дамудың оң динамикасын атап өтті.

Опытом 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.

Ндилека Мандела,
Тембекила Мандела Қорының
бас директоры

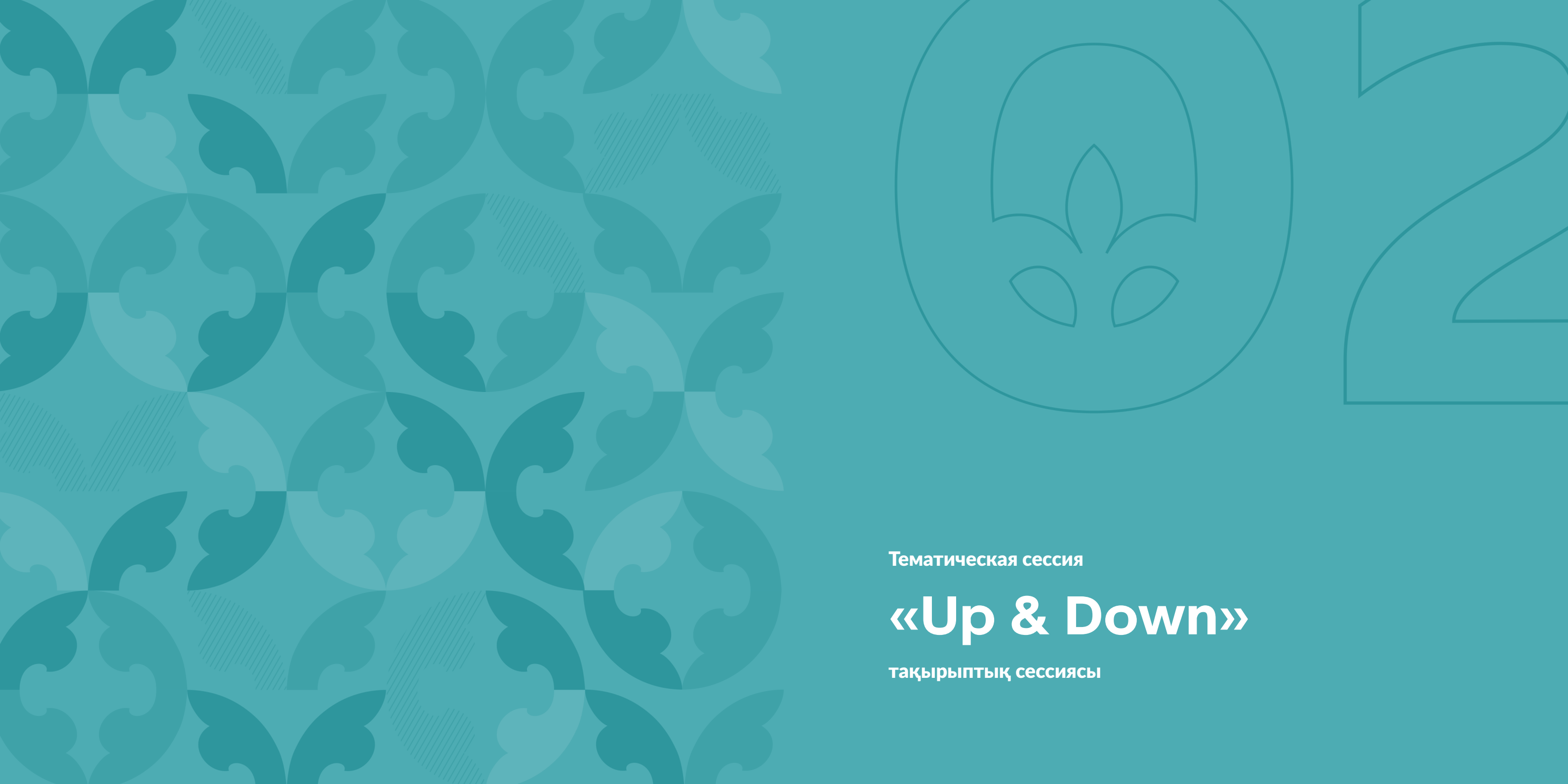


Ндилека Мандела,
Генеральный директор Фонда
Тембекиле Манделы

«Гендерлік теңдікке қолжеткізу үшін бізге әліде болса көп жұмыс атқару қажет, әсіресе энергетикалық салада. Бүгінгі Форум біз үшін Оңтүстік-Африка Республикасында қолдана алатын өте пайдалы қадамдар, ұсыныстар және тәжірибелік мысалдар ұсынды».

«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».





Тематическая сессия

«Up & Down»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия
«Up & Down»
тақырыптық сессиясы

Әйелдер үшін де, ерлер үшін де жұмыспен қамтудың талаптары мен шарттары жұмыс орнында салыстырмалы болуы мүмкін екендігіне қарамастан, әйелдер отбасында және жеке өмірде «екі есе ауыртпалыққа» тап болады. Оның ішінде, кең таралған әлеуметтік нормалар, әдетте, әйелдер үй және отбасылық міндеттердің бейпропорционал үлкен үлесін алып жүретінін болжайды. Бұл мән-мәтінде, ЕҚДБ және Әйелдер жағдайын жақсарту жөніндегі Халықаралық оқу және ғылыми-зерттеу институтының бағалауына сәйкес, 2019 жылы Қазақстанда әйелдер ақысыз еңбекті ерлерге қарағанда екі есе көп атқарады.



Сонымен бірге, мемлекеттік әлеуметтік қолдаудың және жекеменшік бала бақшалар бағасының өсуімен үйлесімде бала күтімінде қолдаудың қолжетімділігі жоқтығы 1991 жылдан бастап көптеген әйелдерге балалар күтімі бойынша ауыртпалықты өз мойындарына алуға мәжбүрледі, бұл әйелдердің жұмыс күшіне қатысу үлесін төмендетті.¹



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

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.

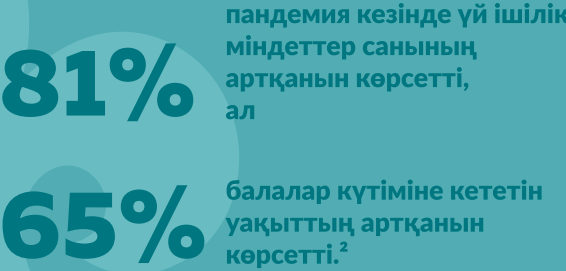
Энергетикалық секторда жұмыс істейтін әйелдер үшін отбасылық міндеттер кәсіби өсуіне кедергі болуы мүмкін, әсіресе, егер атқарып отырған лауазымы жиі-жиі іссапарға баруды немесе мерзімнен тыс жұмыс істеуді талап ететін болса. Мысалы, жұмыс істеп жүрген аналар, егер ол олардың отбасылық өміріне әсер етеді деп санайтын болса, онда олар басшыларға өздерін қызмет бабында өсіруді сұрамайды. Әйелдердің жұмыс күшіне қатысуды кеңейту құралы ретінде балалар күтімі бойынша міндеттерді «демократияландыру» ұлттық саясатта, сол сияқты компанияның ішкі саясатында да маңызды басымдық болып табылады.

Әсіресе, әйелдерге үлкен жүктеме түсетіндігі фактісін пандемия кезеңі көрсетті.

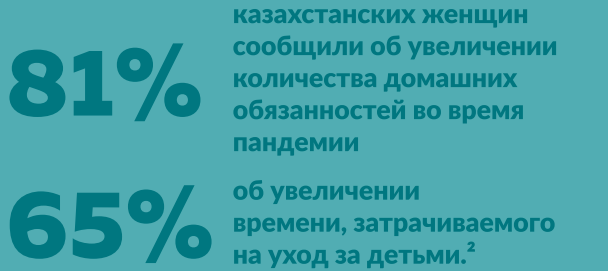
Для женщин, занятых в энергетическом секторе, семейные обязанности могут стать препятствием для профессионального роста, особенно если занимаемая должность требует частых поездок или сверхурочной работы. Например, работающие матери могут неохотно обращаться к вышестоящему начальству за продвижением по 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.

БҰҰ Қорының және «БҰҰ-Әйелдер» ұйымының Қазақстандағы халық санағы саласындағы сауалнамасына сәйкес, қазақстандық әйелдердің



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



¹KAZENERGY және Еуропалық қайта құру және даму банкінің бірлескен зерттеуі «Қазақстанның энергетикалық секторындағы әйелдердің рөлі»
²<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/07/factsheet-kazakhstan-fin-min.pdf?la=en&vs=1209>
2202 респондент қамтылған деректер жинау (18+ жас), онлайн-платформа және компьютерлік телефондық сұхбат арқылы 2020 жылдың 25 сәуір 3 мамыр аралығында өтті.
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.



7 қазан 2021 жылы ХЭК Форумы шеңберінде жұмыс істеуші әйелдердің түрлі бағыттарын қарастыратын бірқатар тақырыптық сессиялар өтті.

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

Бірінші тақырыптық сессия «UP and DOWN» кәсіби эмоционалды күй мәселелеріне арналды.

Сессияда спикерлер, эмоционалды күй себептері, нәліктен әйелдер эмоционалды күйге бейім, үйлесімді эмоционалды ахуалды қалай қолдауға болады, басшылар қызметкерлердің осындай симптомдарымен қалай күресуіне болады және басқалар туралы айтты.

«UP and DOWN» сессиясында М.С. Нәрікбаев атындағы ҚАЗГЮУ Университетінің Бизнес мектебінің директоры Алина Абдрахманова модератор болды:

Алина Абдрахманова,
М.С. Нәрікбаев атындағы
ҚАЗГЮУ Университетінің
Бизнес мектебінің директоры



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

«Өмір жұмыстан ғана тұрмайды, отбасы, жұмыс, өзін-өзі дамыту арасындағы теңгерімді ұстану қажет. Бізге әлеуметтік желілер үнемі жалған көрсететіндей, әрқашан жоғары тиімді болу мүмкін емес, дегенмен де адамдар бұл модельді өзіне қабылдайды. Көптеген әйелдер мультимедийалық темелікке ұшырайды: жұмыста жемісті болу,

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:

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

отбасымен сапалы уақыт өткізу, тұрмысты құру, спортпен айналысу және т.б., мұндай маңыздысы шашылып кетпеу. Шын мәнінде, біз қарапайым ғана адамбыз, айтқандай, кейде «It's O'K not to be O'K».

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».

Спикер ретінде сөз сөйлегендер:

- ▶ Жақыпова Әсем, Wabtec Corporation аға қаржы менеджері
- ▶ Нарымбетова Әсел, МА, DBA, Geneva Business School ғылыми жетекшісі, Research Compliance officer (Nazarbayev University), ҚАЗГЮУ Бизнес-Мектебінің шақырылған профессоры
- ▶ Жусанбаева Шолпан (Венера Номад), тәжірибедегі психолог.

Спикерами сессии выступили:

- ▶ Асем Жакипова, старший финансовый менеджер Wabtec Corporation
- ▶ Асель Нарымбетова, МА, DBA, научный руководитель Geneva Business School, Research Compliance officer (Nazarbayev University), приглашенный профессор Бизнес-Школы КАЗГЮУ
- ▶ Шолпан Жусанбаева (Венера Номад), практикующий психолог.



Нарымбетова Әсел,
MA, DBA, Geneva Business School
ғылыми жетекшісі, Research
Compliance officer (Nazarbayev
University), ҚАЗГЮУ Бизнес-Мек-
тебінің шақырылған профессоры



Асель Нарымбетова,
MA, DBA, научный руководитель
Geneva Business School, Research
Compliance officer (Nazarbayev
University), приглашенный профес-
сор Бизнес-Школы КАЗГЮУ

«ДДҰ стандартына сәйкес, эмоционалды күй – бұл ауру, бұл синдром. Эмоционалды күй кезінде жұмысқа деген бейжайлық, немқұрайлық, физикалық шаршау, деперсонализация байқалады. Эмоционалды күйге перфекционистер, сондай-ақ, үй міндеті, балалар тәрбиесі және т.б. жүктелген жұмыс істейтін әйелдер бейім. Дәл осы бірнеше рөлді қоса атқару кезіндегі үнемі шиеленіс эмоционалды күйдің даму факторы ретінде болуы мүмкін. Эмоционалды күйге әсер ететін факторлардың бірі – құнсыздану және өзінің жетістіктерін басқаның жетістіктерімен салыстыру. Мұндай жағдайда өзін басқамен салыстырмау, керісінше өз-өзін салыстыру және әлеуметтік желілер ол тек картинка екендігін нақты түсіну ұсынылады».

«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».

Жақыпова Әсем,
Wabtec Corporation аға
қаржы менеджері



Асем Жакипова,
Старший финансовый
менеджер Wabtec Corporation

«Отбасының қолдауы маңызды рөл атқарады. Ортақ мақсаттар, отбасының ортақ кестесін құру және отбасы мүшелері арасында міндеттемелер мен міндеттерді бөлу теңгерім табуға және өзін физикалық та, сол сияқты эмоционалды да жүктемелеуге көмектеседі. Жұмыс істеуші әйел үшін күнделікті қаптаған міндеттерді шешу үшін ғана емес, сонымен қатар жеке демалыс үшін және күш жинауға да уақыт табуы өте маңызды».

«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».

Жусанбаева Шолпан,
(Венера Номад),
тәжірибедегі психолог



Шолпан Жусанбаева,
(Венера Номад),
практикующий психолог

«Отбасының қолдауы маңызды рөл атқарады. Ортақ мақсаттар, отбасының ортақ кестесін құру және отбасы мүшелері арасында міндеттемелер мен міндеттерді бөлу теңгерім табуға және өзін физикалық та, сол сияқты эмоционалды да жүктемелеуге көмектеседі. Жұмыс істеуші әйел үшін күнделікті қаптаған міндеттерді шешу үшін ғана емес, сонымен қатар жеке демалыс үшін және күш жинауға да уақыт табуы өте маңызды».

«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».





«Мансап, кедергілер және тең- герім»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

«Карьера, барьеры и баланс»

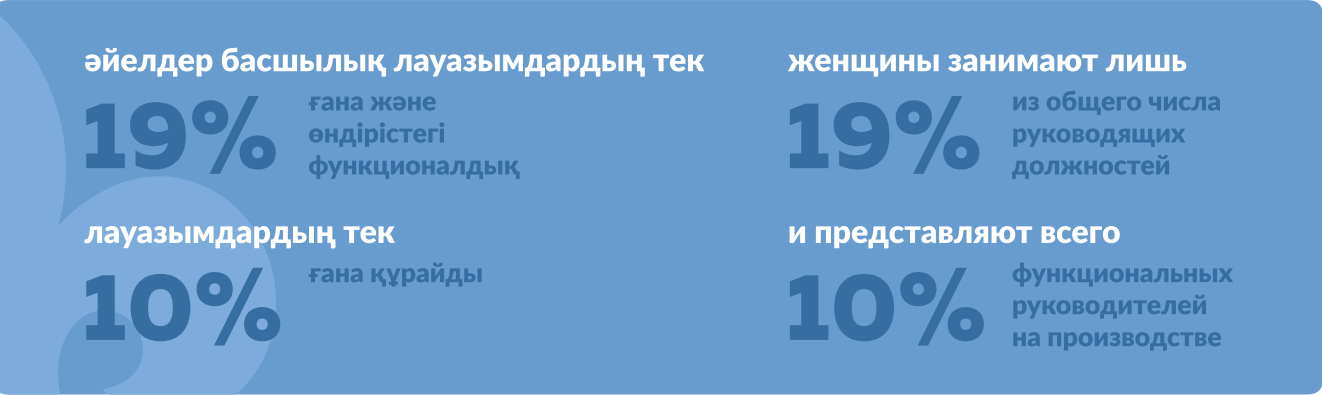


«Мансап, кедергілер және теңгерім» тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия «Карьера, барьеры и баланс»

«Қазақстанның энергетикалық секторындағы әйелдердің рөлі» компанияның зерттеу сауалнамасы (бұдан әрі - зерттеу) Қазақстандағы энергетика секторында басшылық лауазымдарда әйелдер өкілінің деңгейі төмен екендігін көрсетті:

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:



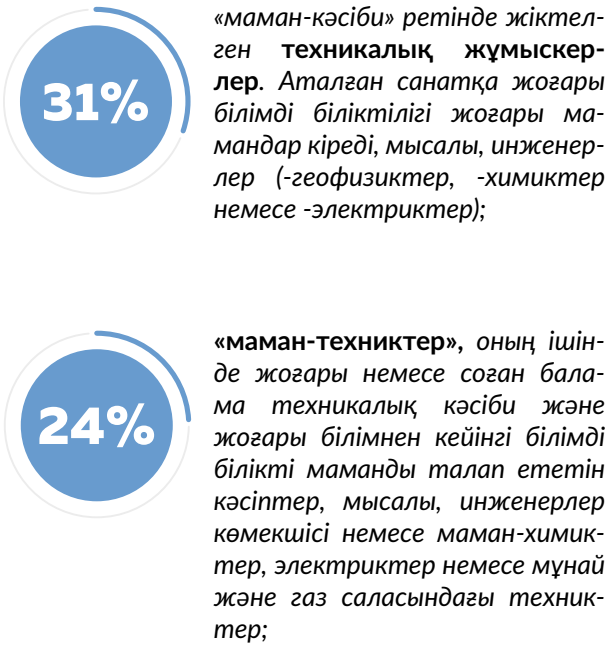
Көпшілік энергетикалық компаниялар жоғары басшылық құрамында әйелдер санын арттыруға тырысады. Бұл, сөзсіз, компанияларға әйелдерді басқару процесіне тартуға және тиісті кадрлық резервтерге қатысуына инициативті тәсілдеме қолдану қажетті сала.

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.

Сонымен қатар зерттеулерге сәйкес, әйелдердің көпшілік саны кеңсе жұмыскерлері болып табылады, олар техникалық және өндірістік лауазымдарда жеткілікті ұсынылмаған:



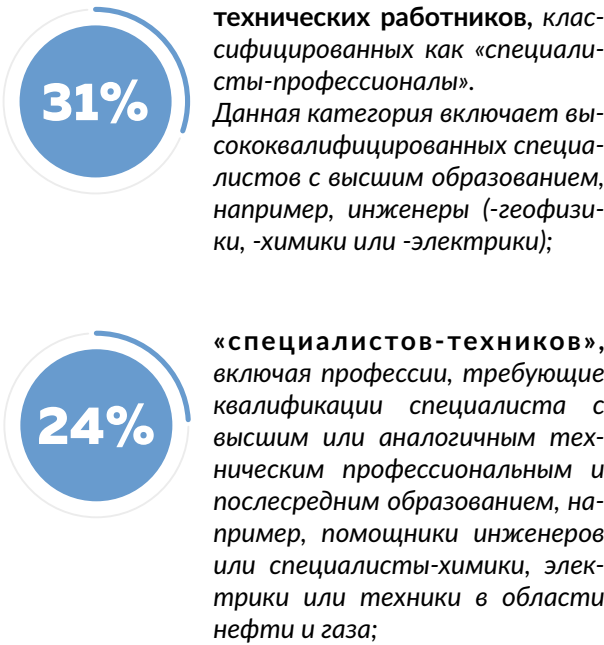
19% техникалық және өндірістік жұмыскерлердің ішінде:

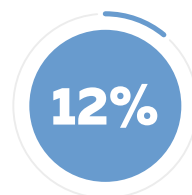


Также согласно исследованию, большее число женщин являются офисными работниками, в то время как они недостаточно представлены на технических и производственных должностях:

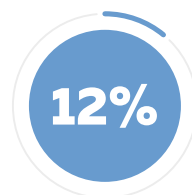


Из 19% технических и производственных работников:





«өзге де білікті жұмыскерлер» санатында, ол әдетте кәсіби біліктіліктің белгілі бір формасын (орта арнайы білім) талап ететін, бұл арада «мамандарға» қажетті білімі немесе дайындығы бойынша бір саты төмен, кәсіппен және мамандықпен жұмыс істейтін мамандарды білдіреді; мысалы, өнеркәсіптік жұмыскерлер, электротехниктер, өндірістік жабдықтар операторлары және т.б.



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.



Алдыңғы қатарлы халықаралық энергетикалық компаниялар гендерлік теңдікті және өзінің жұмысшы күші құрамының әртүрлілігін бәсекелестік басымдықтың әлеуетті көзі ретінде мойындады, сондай-ақ кемсітушілік емес, инклюзия және әртүрлілік туралы ұлттық заңдарды сақтаудың критерийі ретінде. Әйелдерді осы секторда санының артуын қолдау және әйелдер мен ерлер үшін теңдей мүмкіндіктер қамтамасыз ету үшін алдыңғы қатарлы компаниялар өздерінің корпоративтік басымдықтары қатарына теңдей мүмкіндіктерді енгізді, ішкі дамуды қолдау және әйелдерді қызметте жоғарылату үшін мақсатты бағдарламаларды жүзеге асырды, салаға әйелдерді көптеп тарту үшін бағдарлама енгізді және барлық қызметкерлер үшін инклюзивті және оңтайлы жұмыс ортасын қамтамасыз ету бойынша күш салуды белсенділендірді.

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.

«Мансап, кедергілер және теңгерім» сессиясының жалпы тақырыбы мансаптың түрлі деңгейіндегі әйелдерге қатысты сұрақтарды талқылауға бағытталды:

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



Сессияның басында қатысушыларға алдын-ала өткізілген сауалнаманың нәтижелеріне негізделген бейне ролик ұсынылды.

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



САУАЛНАМА СҰҚБАТ АЛЫНҒАН ӘЙЕЛДЕРДІҢ КӨПШІЛІГІ ОТБАСЫНДА ЖЕТКІЛІКТІ ҚОЛДАУ ТАБАМЫЗ ДЕП САНАЙТЫНЫН КӨРСЕТТІ (88%).



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

Дегенмен де, әйелдердің жартысынан көбі «шыны төбе» әсерін сезінген, тек сауалнама алынған әйелдердің жартысы ғана өзінің бәсекелестік басымдығы туралы біледі және оның нарықтағы бағасын нақты біледі, тек 24% ғана әйелдер өзінің жеке және маңызды жетістіктері туралы ашық айта алады.

Сондай-ақ, бейне роликте қоғамда қалыптасқан әйелдер көшбасшылығы туралы тікелей гендерлік стереотипті көрсететін фильмдерден цитаталар көрсетілді:

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.

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



«Егер Миранда ер адам болғанда, барлығы оны өз ісінің шебері деп айтушы еді!
(«Дьявол носит Прада», 2006 ж.).

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



«Менің кейбір әріптестерім үшін мені олардың көшбасшысы ретінде көрсету, оларды соғыста олардың қызметші әйелдері бастап бара жатыр деп елестеткенмен тең, менің шыққан тегіме және жынысыма байланысты, мен қанша жерден оларға сай болуға талпынғаныммен, мен олардың бірі бола алмайтынымды білемін»
(«Железная леди», 2011 ж.).

«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 г.).

«Мансап, кедергілер және теңгерім» сессиясының модераторы **NCOC N.V. үкіметпен және қоғаммен байланыс жөніндегі бас менеджер / басқарушы директордың бизнес-кеңесшісі Зарина Бакенова:**

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

Бакенова Зарина,
NCOC N.V. үкіметпен және
қоғаммен байланыс жөніндегі
бас менеджер / басқарушы
директордың бизнес-кеңесшісі



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

«Бастапқы позицияларда компанияларда ерлер мен әйелдердің саны шамамен бірдей, бірақ әрбір жаңа саты сайын әйелдер саны азая береді, азая береді және басты позицияға дейін тек бірегейі ғана жетеді, - міне осы «шыны төбе».

«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».

Сессияның спикерлері ретінде қатысқандар:

- ▶ Крабб Мадина, Shell Qatar қаржы жөніндегі вице-президент
- ▶ Абдрахманова Ольга, «Верный капитал» компаниялар тобы бас директорының корпоративтік байланыстар жөніндегі орынбасары
- ▶ Нәлібаева Гүлжан, «ЖЭК жөніндегі ҚЕАО» ЖШС бас директоры
- ▶ Карнаух Анастасия, мансаптық кеңесші, коуч (Оман)
- ▶ Пак Елена, Astana International Exchange (AIX, АХҚО биржасы) аппарат басшысы/коммуникация бойынша директор

В качестве спикеров сессии приняли участие:

- ▶ 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 (Оман)
- ▶ Елена Пак, руководитель аппарата/директор по коммуникациям Astana International Exchange (AIX, Биржа МФЦА)

Крабб Мадина,
Shell Qatar қаржы
жөніндегі вице-президент



Мадина Крабб,
Вице-президент
по финансам Shell Qatar

«Өзімнің ұсыныстарыма мен келесіні жатқызушы едім: Сіз не істесеңіз де ол белгілі бір мәнге ие болуы қажет, бұл мақсаттан да жоғары, бұл мақсаттың өзін белгілейді және Сіздің жұмысыңызды өзіңізге ұнайтындай етеді. Екіншіден, бір дегенде жасалмаса – уайымдамаңыз, қажырлылық қажет және сонымен бірге тәсілдемелерін қайта қарау, тоқтап, неліктен болмай қалды, нені басқаша жасауға болады деп ойлану қажет. Ал үшіншісі, десек те әлеуетті түрде Сізге кедергі болуы мүмкін қандай олқылықтар бар екендігін білу және түсіну маңызды, ал ең бастысы бұған өзіңізді шектемеңіз, дамуды, жетілуді, өзіңізді инвестициялауды жалғастырыңыз, себебі адамдар Сіз өзіңізді өзіңіз инвестициялап жатқаныңызды көрген кезде, Сізді инвестициялауға дайын болады.

Мен, мансаптың кез-келген кезеңінде, әсіресе бастапқы кезеңде, Сізде ментор немесе жетекші болуы қажет екендігін ұсынамын. Олар жұмыс бойынша кеңес беруге және өз тәжірибелерімен бөлісуге дайын. Ірі компанияларда демеуші бар – бұл Сіздің мансабыңыз үшін маңызды шешім қабылдайтын немесе соған әсер ететін адам, бұл Сіз үшін кепіл болатын, Сізді ұсынуға дайын немесе Сіздің ұсынысыңызды «жоғары» деңгейде қолдайтын адам, бұл Сіздің қолдаушыңыз. Ең маңыздысы үнемі жаңа байланыстарды дамытып отыру қажет».

«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 проблемы, 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 поделиться 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».

Абдрахманова Ольга,
«Верный Капитал» компаниялар
тобы бас директорының
корпоративтік байланыстар
жөніндегі орынбасары



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

«Қолжеткізу – бұл бір бөлек, ал соны ұстап тұру мүлдем бөлек. Бұл арада мен әйелдерге «энергия үнемдеу» жүйесін қосуды ұсынамын, егер бұл жүйелер қосылмайтын болса, онда бәсекелесу қиындайды және көшбасшы болып қалу өте қиын болады. Мансаптық сатымен көтерілу барысында әйел міндетті түрде отырыс залында ерлердің арасында жалғыз қалатын мезетке де жетеді. Бұл өте күрделі, себебі егер сенің пікірің көпшіліктің пікірінен ерекшеленетін болса, бұл жерде қалай да болса сенің пікірің естілуі үшін «стамина», сенімділік, мүмкін тіпті менменшілдік қажет.

Қазір әйелдер үшін «алтын ғасыр» келді және пандемия осы мезеттерді жақсы көрсетті. Белгілі болғандай, пандемия кезінде әйел-көшбасшылар басқарған елдер пандемиямен жақсы күресті және бұл кездейсоқ емес. Қазіргі уақытта эмоционалды интеллект, soft skills өте маңызды және бұлар әйелдерге табиғатынан тән, оларды жасанды түрде жасаудың қажеті жоқ».

«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, лучшие 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».

Пак Елена,
Astana International Exchange
аппарат жетекшісі /
коммуникация жөніндегі
директор



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

«Маңыздысы теңгерім таба білу, алдыңызда мақсатты көре білу және жұмыс біздің өмірімізде көп уақытымызды алатындығын түсіне білу қажет, бірақ жұмыстан соң Сіз өзіңіз қайтып келетін және сол жерден өз ресурсыңды таба алатын басқа да заттар бар. Мансаптық жолдағы күрделіліктер мен кедергілерге келетін болсақ, жағымсыз тәжірибелерді кейінге қалдыру қажет, Сізді алға жетелейтін нәрсеге шоғырлану қажет деп санаймын. Сіздің жұмыстың маңыздылығын, Сіздің сарапшылдығыңызды және кәсібилігіңізді бағалайтын ортаны іздеу және сондай адамдармен жұмыс істеу қажет. Ортасы бір-бірін қолдамайтын, ұятты компаниялардан кету қажет».

«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».

Карнаух Анастасия,
мансаптық кеңесші, коуч



Анастасия Карнаух,
Карьерный консультант, коуч

Өзін-өзі пиарлау» сөзі көпшілік адамда жағымсыз аспект қалыптастырады және көбінесе өзі ту-

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

ралы жариялап айтумен байланыстырылады. Мен үшін «жеке бренд» тұжырымдамасы жақын, мұнда мазмұны, біздің кәсіби құндылықпен байланысты мән маңызды. «Мен кіммін?», «мен не істеп жүрмін?», «маған не түрткі болады?», «бизнес үшін мен қандай нәтиже құрамын?», «менің мансаптық мақсаттарым және амбицияларым қандай?» деген сұрақтарға жауап беретін жеке брендтің маңызды хабарламалары Сіздің мансабыңыз кімдерге байланысты болса, сол адамдарға нақты жеткізілуі қажет.



Мансаптың әрбір сатысында Сізді мансаптық жолға апаратын жолды қалыптастыру және соны қоршаған ортаға жариялап отыру маңызды..

Өзіңіздің күшті және бәсекелестік басым жақтарыңызды анықтау қажет. Мен әрқашан мансаптық мақсатты 3-5 жылға қоюды және осы мақсатқа жетер жолда аралық қадам құруды ұсынамын. Мақсаттарды құру қиындыққа түсетіні жиі болып тұрады, өзі туралы мәлімдеуде қорқыныш, кейде тіпті компанияда мансаптық өсудің қандай жолдары және сценарийі бар екендігін түсінбеу де жиі кездеседі. Бұл арада мен бастаманы өз қолыңызға алуды және жұмысы Сізге қызықты болатын әріптестеріңіздің көмегіне жүгінуді ұсынамын. Олар мұнда қалай келді, оларға алға қойған мақсаттарына жету үшін қандай басты құзіреттіліктер және тәжірибе көмектескендігін білуге болады. Басшымен үнемі даму туралы диалогта болу және Сізді қолдауы мүмкін адамдар, олар Сіз үшін басты модель болып табылатын және кеңес бере алатын, ментор не үлкен әріптестер тобын құру маңызды».

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.



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».



Нәлібаева Гүлжан,
«ЖЭК жөніндегі ҚЕАО»
ЖШС бас директоры



Гульжан Налибаева,
Генеральный директор
ОО «РФЦ по ВИЭ»

«Менің қазіргі уақытта электроэнергетика маманы болуыма тәлімгерлер мен менторлар де-меуші болды. Расында да, экономиканың басқа салаларындағы секілді біздің саламызда да әйелдер мен ерлер арасындағы қығаштық бар. Біліктілігі бірдей ерлер де және әйелдер де бірдей жағдайда бастайды, бірақ басшылық кезеңіне олар әр түрлі жетеді. Мүмкін «шыны төбе» бар шығар, бірақ әйелдер де оңды эмоциядан бастап теріс эмоцияға дейін көптеген түрлі эмоцияны бастан кешіреді және осының барысында кедергіні сезінеді.

Жоғары басшылық деңгейінде расында да ниеттес адамдар тобын құру және өзіңді көрсетуден және өзің туралы айтудан жасқанбау маңызды. Өмірдің түрлі кезеңінде теңгерім әртүрлі. Мінсіз теңгерім табу мүмкін емес, Сіз басшы болған кезде теңгерім туралы қарапайым түсінік бұзылады, жұмысқа көп уақыт бөлуге туралы келеді, бірақ ең бастысы өзіңіздің ішкі теңгеріміңізді жоғалтпау, ағымдағы басымдықтарды білу, қателік жасауға қорықпау және егер бірінші талпынысыңыз сәтсіз болса да тоқтап қалмау маңызды».

«Наставники и менторы стали подспорьем того, кем сейчас являюсь я – специалистом в электроэнергетике. Действительно, перекося 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».

**«Әйелдердің
еңбек
жағдайы және
денсаулығы»**

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

**«Условия
труда
и здоровье
женщин»**

4

«Әйелдердің еңбек жағдайы және денсаулығы»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

«Карьера, барьеры и баланс»

Қазақстанда гендерлік теңдіктің конституциялық және басқа да заңнамалық кепілдіктері бекітілген, бірақ дегенмен де, Еңбек кодексінде «зиянды және/немесе қауіпті жағдайлармен» (26-бап) байланысты жұмыстарда әйелдер еңбегін пайдалануға шектеулер көзделген. Еңбек кодексінде әйелдер еңбегін пайдалану шектелетін жұмыстар Тізімін (бұдан әрі - Тізім), әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекіту жөніндегі тиісті уәкілетті органның құзыреттілігі көзделген (16-бап).

Қолданыстағы Тізім әйелдерді белгілі бір шарттарда 212 жұмыс түрі бойынша жұмысқа орналасуын шектейді. Бастапқы Тізімге тыйым салынған 287 жұмыс түрі енгізілген, олардың көпшілігі ауыр еңбекпен немесе зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты болған, олар әйелдердің репродуктивті денсаулығына қауіп төндіреді деп саналады (ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік қорғау министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы №944 бұйрығы). Тізімді қайта қарау нәтижесінде 2018 жылы, жаңа технологиялық жаңғырудың арқасында бұл қызмет түрлері әйелдер денсаулығына зиян келтірмейді деген негіздемен, одан 75 кәсіптік санат алынып тасталды (ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік қорғау министрінің 2018 жылғы 13 тамыздағы №348 бұйрығы).

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 в ручную 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.

Техникалық және өндірістік салаларда оқыту және тәжірибе басқарушылық позицияға және жоғары басшылық құрамы лауазымына жылжу үшін қажетті шарт болып саналады (Тең құқық және т.б. қорғау Қоры (Equal Rights Trust et al, 2019).

Обучение и опыт работы в технической и производственной 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).



ӘЙЕЛДЕРДІ КӘСІП ТАҢДАУДА ШЕКТЕУДІҢ ОРНЫНА, КӨПТЕГЕН ЕЛДЕРДІҢ ҮКІМЕТІ НОРМАТИВТІК-ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚЫЗМЕТТІҢ ЕКПІНІН ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ, ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ ҚАҒИДАЛАРЫН ЖӘНЕ БАРЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҮШІН, ӘЙЕЛДЕР ҮШІН ДЕ, ЕРЛЕР ҮШІН ДЕ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫН ЖАҚСARTУҒА БҰРДЫ (USAID, 2018).

Мұндай тәсілдеме ХЕҰ көрулері мен қағидаттарына және жалпы қабылданған халықаралық еңбек заңнамасына сәйкес келеді.



ВМЕСТО ТОГО, ЧТОБЫ ОГРАНИЧИВАТЬ ЖЕНЩИН В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ, ПРАВИТЕЛЬСТВА МНОГИХ СТРАН СМЕСТИЛИ 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.

Мысалы, Еңбек заңнамасы бойынша ХЕҰ нұсқаулығында (2001) жұмыс орнында нақты қауіптерден қорғау жынысына қарамастан барлық жұмыскерлерге қолжетімді болуы қажет деп тікелей көрсетілген.

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.

Құжатта әйелдер үшін арнайы жағдайды репродуктивті қызметтер зиянды екендігі дәлелденген жағдайда ғана қолдану қажет және ғылыми білім мен технологиялар саласындағы жетістіктердің дамуына орай мұндай шараларды мерзімді түрде қайта қарау қажет деп атап көрсетілген.

«Әйелдердің еңбек жағдайы және денсаулығы» сессиясында спикерлер, зиянды және қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін әйелдер денсаулығының ерекшелігін, жасыл жұмыс орындарын ұйымдастыру мәселелерін қарады және ковидтен кейінгі/постковид қайта қалпына келтіру бойынша ұсыныстар мен кеңестерді баяндады.

«Әйелдердің еңбек жағдайы және денсаулығы» сессиясы **ҚР-дағы Эни С.п.А. Италия энергетикалық компаниясының сыртқы байланыстар қызметінің басшысы Айжан Хамитованың** модераторлығымен өтті:

Хамитова Айжан,
Қазақстандағы Эни
Италия энергетикалық
компаниясының сыртқы
байланыстар қызметінің
басшысы



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

«Мен, әйелдер денсаулығын жақсартуға бағытталған үш Тұрақты Даму Мақсаттарын атап өткім келеді: №3 «Денсаулық және амандық», №5 «Гендерлік теңдікке қолжеткізу», №10 «Ел ішіндегі және олардың арасындағы теңсіздікті азайту». Дүниежүзілік банктің деректеріне сәйкес, әйелдерге кейбір жұмыс түрлерін орындауға мүмкіндік

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.

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.

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

«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

бермейтін заң 104 елде және 189 зерттеулерде әрекет етеді. Егер біз әйелдерді оқыта және қауіпсіз еңбек жағдайын құра алатын болсақ, онда қазіргі қолданыстағы заңнамаларға сәйкес әйелдерге қазіргі уақытта қолжетімсіз жұмыс түрлерімен айналыса алады».

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».



Сессияға келесі спикерлер қатысты:

- ▶ Надежда Джумагулова, Еңбекті қорғау жөніндегі Республикалық ғылыми-зерттеу институтының ғылыми хатшысы
- ▶ Сафи Айгүл, «D-doctor» медицина орталығының жетекшісі, эндокринолог
- ▶ Лейла Даирбаева, MD, MBA, неврологиялық клиниканың негізін қалаушы, невролог, нейробиолог
- ▶ Асыл Окапова, «Жасыл экономиканы» және G-Global дамуын қолдаушы коалиция» ЗТБ жобаларының бас менеджері
- ▶ Бизара Досмакова, «ERG» ЖШС қоршаған ортаны қорғау департаментінің сарапшысы («Жасыл кеңсе» республикалық байқауының жеңімпаздарының бірі)

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»)

Джумагулова Надежда,
Еңбекті қорғау жөніндегі
Республикалық ғылыми-
зерттеу институтының
ғылыми хатшысы



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

«Жақын арада елде Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі бастамашылық жасап, Қазақстандағы «БҰҰ-әйелдер» құрылымымен бірлескен зерттеу жүргізілді, жоба, әйелдер еңбегін пайдалану шектелетін Тізім жойған жағдайда әйелдердің құқығын қорғауға бағытталған. Сауалнамаға 630 әйел өндірістік кәсіпорындардың 73 басшысы қатысты. Аталған зерттеуді жүргізе отырып, біз әйелдердің Тізімдегі кәсіптерге қызығушылық танытқанын көрдік. Еңбек жағдайын, жұмыс режимін және зиянды факторларды біле тұра, 20% әйелдер сондай жұмыс орындарында жұмыс істеуге барар еді.

Бізге осындай еңбек жағдайындағы жұмысқа қызығушылық танытқан әйелдің портретін жасауға мүмкіндік болды: бұл орта жастағы, балалары бар, сол кәсіпорында жұмыс істейтін, осындай лауазымдағы ерлермен салыстырғанда төменірек жалақы алатын, бірақ, өкінішке орай, ондай лауазымда жұмыс істеу үшін біліктілігі жоқ әйелдер.

Зерттеу қорытындысынан кейін бірқатар ұсыныстар қатары пайда болды.

«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.



ӘЙЕЛДЕР ҚҰҚЫҒЫН ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ЖҰМЫСҚА ҚОЛЖЕТІМДІЛІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҮШІН, БІРІНШІ КЕЗЕКТЕ, ӘЙЕЛДЕРДІ ОҚЫТУ, ҚЫЗДАРДЫ ТЕХНИКАЛЫҚ МАМАНДЫҚТАРҒА ҚАБЫЛДАУ КЕЗІНДЕ КӘСІБИ БАҒДАР ЖҰМЫСЫНДА КӘСІБИ ТЕХНИКАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ТӘСІЛДЕМЕСІН ӨЗГЕРТУ ҚАЖЕТ.

Екінші кезекте, аталған жұмыс түрлерін Өндірістер, цехтар, кәсіптер және лауазымдар тізіміне, ауыр жұмыстар тізіліміне, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізіліміне, қосымша еңбек демалысына, жұмыс уақытының қысқартылуына, жоғарылатылған еңбекақымен қамтамасыз етуге құқық берілетін жұмыстар тізіліміне енгізе отырып, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істеу кезінде әйелдерге қосымша еңбек демалысын, жұмыс уақытының қысқартылуын, жоғарылатылған еңбекақымен қамтамасыз ету қажет.

Үшіншіден, әйелдерге Тізімдегі жұмыс түрлеріне қолжетімділік үшін кедергі болатын Медициналық кері көрсетілімдер тізілімін қайта қарау жоспарлануда. Аурулардың атауларында көмескі кең тұжырымдаулардың болуына байланысты субъективизм туындайды, сондықтан аталған Тізілімді өзектендіру қажет.



В РАМКАХ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЖЕНЩИН И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПА ДЛЯ РАБОТЫ НЕОБХОДИМО, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ОБУЧИТЬ ЖЕНЩИН, ПОМЕНЯТЬ ПОДХОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ 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».

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



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

«ДДҰ жастарды жіктеуге сәйкес 44 жасқа дейінгі жас деп саналады, 45-59 жас орта жас санатына жатады. 40+ жасында белсенділер не істеу керек? Бір сықырлы таблетка жоқ, салауатты өмір салтын ұстану қажет:

«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:



Денсаулық квартеті:

Д дәрумені
Витамин Д

3 мыңдай генді бақылайды – инсулин, көмірсу алмасу және т.б. контролирует порядка 3 тыс. генов – инсулин, углеводный обмен и т.д.

Omega 3

Квартет здоровья:

01 02
02 04

С дәрумені, селен, темір және т.б. витамин С, селен, железо и др.

эстрогены, прогестерон, тестостерон

Антиоксиданттар
Антиоксиданты

Жыныстық гормондар
Половые гормоны

Қазіргі таңда медицина онкологиялық ауруларды болжай алатындай дәрежеге жетті. 40 жастан кейін міндетті түрде медицина мекемелерінде скрининг, чекап өту ұсынылады».

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

WORLD ENERGY WEEK LIVE 2021

XIV KAZENERGY EURASIAN FORUM

артнер
EDIKER



Даирбаева Лейла,
неврологиялық клиниканың
негізін қалаушы, MD, MBA,
невролог, нейробиолог



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

«Коронавирустың алғашқы толқыны басталған кезде бей-жай қарамайтын адамдардың арқасында онлайн-мессенджерлер арқылы жоба ұйымдастырылды, оған Қазақстанның барлық аймақтарынан дәрігерлер, техникалық модераторлар қатысты. Бастапқыда бұлар WhatsApp топтар, содан соң бұл телеграмм-канал болды, онда диагностика, емделудің және оңалтудың бастапқы нұсқалары туралы ақпараттар болды және сондай-ақ, сұрақтар қойылатын топтар болды. Өткен жылы, вирустың шарықтау шегі кезінде, дәрігерлер күніне 152-ге дейін сұраққа жауап іздеді, ал қаралымдар саны 100 мыңға дейін жетті. Екінші және үшінші толқын кезінде қажеттілік аздау болды, бірақ қазіргі уақытқа дейін сұрақтар келіп түсуде.

Постковид синдромы – бұл, адам бойынша 12 аптадан артық сақталатын белгілер.

Бүгінгі таңда жүргізіліп жатқан зерттеулердің нәтижелері, соның ішінде Қазақстанда да, адамдардың көпшілігі ковидтен кейін шаршау және шаршағандық (60% дейін), ұйқының бұзылуы (30% дейін), дәм мен иіс сезудің бұзылуы (15% дейін), көшпелі ауыру, мысалы буын, бас ауыруы секілді белгілерді бастан кешіретінін көрсетті.

«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.

Адамды қандай синдром көбірек мазалайтындығына қарай, оңалту да соған байланысты болатындығы белгілі. Дегенмен, жалпы ұсыныстарға келесілерді жатқызуға болады: дене белсенділігін біртіндеп ұлғайту, саналылық техникасын жаттықтыру (қобалжулық деңгейі жоғары болған кезде көмектеседі), ауыз су режимін сақтау, кофені пайдалануды реттеу және позитивті ойлау».

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».



Оқапова Асыл,
«Жасыл экономика
«және G-Global-ды дамыту
Коалициясы» ЗТБ
жобаларының бас
менеджері



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

«Жасыл кеңсе» Республикалық байқаудың мақсаты, барлық қазақстандықтарды экологияны қорғауға, эргономикалық болуға шақыру. Байқау 10 номинация бойынша өтеді. Өткен жылдан бері біз жасыл кеңсе қағидаларын түсіндіру бойынша көшпелі тренингтер ұйымдастырып келеміз. Екі жылдың қорытындысы бойынша біз 40 компания-жеңімпаздардың анықтадық, олардың ішінде 30%-ын әйелдер басқарады.

Бүгінде өз кеңселерін «жасылға» қайта құруға қызығушылық танытқан компаниялардың көптеген басшылары әйелдер болып табылады».

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».

Досмакова Бизара,
«ERG» ЖШС қоршаған ортаны
қорғау департаментінің
сарапшысы («Жасыл кеңсе»
Республикалық байқауының
жеңімпаздарының бірі)

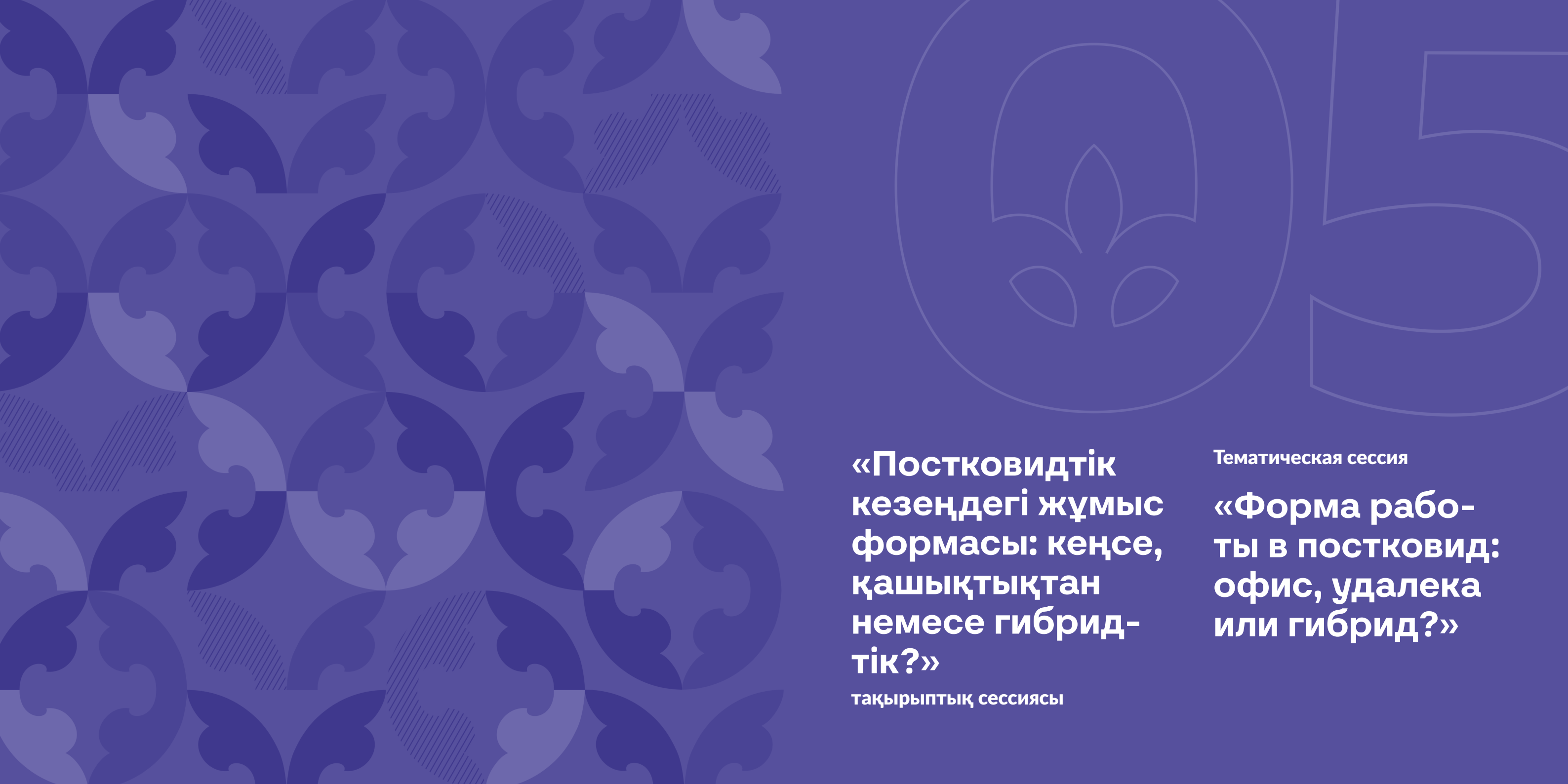


Бизара Досмакова,
эксперт Департамента
охраны окружающей среды
ТОО «ERG» (один из победителей
республиканского конкурса
«Зеленый офис»)

«Біз Қазақстанда «жасыл кеңсе» бастамасын қолдағандардың алғашқылардың бірі болдық». «Жасыл кеңсе» қағидасы тек басты кеңседе ғана емес, сондай-ақ өңірлік кәсіпорындарда да орын алған. Біз толықтай электрондық құжат айналымына көштік, құжаттарды тек қажет кезінде ғана басып шығарамыз, пайдаланылған қағаз шредер арқылы өткізіліп, қайталама шикізат ретінде сазбалшық өндірісінде қолданылу үшін «Алюминий Қазақстанға» жіберіледі. Сондай-ақ, біз құрамында сынап бар барлық шамдарды жарықтандырмай, шамдарға ауыстырдық, күндізгі уақытта табиғи жарықты мүмкіндігінше пайдаланамыз, қалдықтарды жеке-жеке жинау тәжірибесін енгіздік, жұмысқа жаңадан орналасқан қызметкерлер үшін нұсқаулық өткізіп, «жасыл кеңсе» қағидаларын түсіндіреміз. Нұр-Сұлтан қаласындағы кеңседе 1800-дей қызметкер жұмыс істейді, оның ішінде 31% әйелдер, басшылық құрамының үлесінен әйелдер саны 23%. Компания өз қызметкерлерінің денсаулығына өте жауапты қарайды, сондықтан салауатты өмір салтына көңіл аударылады. Күн сайын бізде таңертеңгі сағат 9:00-де «ЭНЕРGiялы таң» жаттығуы басталады, ол смарт ERG аккаунт және зоом арқылы көрсетіледі. Астаналық кеңсенің қызметкерлері үшін волейбол, жүзу, футбол және т.с.с. секциялар, әйелдер командалары да бар».

«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 «ЭНЕРGiчное утро», которая транслируется через аккаунт смарт ERG и зоом. Для сотрудников столичного офиса также есть секции волейбола, плавания, футбола и т.д., есть также женские команды».





«Постковидтік кезеңдегі жұмыс формасы: кеңсе, қашықтықтан немесе гибрид- тік?»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

«Форма рабо- ты в постковид: офис, удалека или гибрид?»

35

«Постковидтік кезеңдегі жұмыс формасы: кеңсе, қашықтықтан немесе гибридтік?»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

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

Пандемия әйелдер мәжбүрлі немесе өз еркімен үйіне, отбасына және өзінің психологиялық денсаулығына көбірек назар аударатын жаңа парадигмаға, жаңа идеологияларға көшуді жеделдетті. Компаниялар қашықтықтан, гибриттік жұмыс форматтарын енгізу арқылы пандемияға тез үйренді.

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.



**БҮГІНДЕ ІС-ШАРАЛАРДЫ
ҚАШЫҚТЫҚ ФОРМАТТА ӨТКІЗУ
ҮЙРЕНШІКТІ БОЛЫП КЕТТІ, ІТ
ДАҒДЫЛАРДА ЖӘНЕ АҚПАРАТТЫҚ
ТЕХНОЛОГИЯЛАРДА ҮЛКЕН СЕРПІН
БОЛДЫ.**

Сондықтан, соңғы кезде пайда болған еңбек қатынасының стандарттан тыс формалары немесе еңбекті ұйымдастырудың балама формалары құрылуы мүмкін платформалық жұмыс, құрамдастырылған еңбек форматы, келісімді экономика секілді жаңа бизнес-модельдер үшін жалдамалы жұмыскер әйелдердің қорғалуы деңгейін арттыру қажет.



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, сделанная экономика, комбинированный формат труда, где могут быть сформированы нестандартные формы трудовых отношений или иные альтернативные формы организации труда необходимо повышать уровень защищенности наемных работников.

«Постковидтік кезеңдегі жұмыс формасы: кеңсе, қашықтықтан немесе гибридтік?» сессиясы аясында қашықтықтан жұмыс кестесі секілді тақырыптар ашылды: плюстер/минустар, проблемаларды шешу, айтарлықтай қажетті оқытулар, it-дағдылар, деректерді қорғау проблемалары, көшбасшылық және командаларды басқару.

«Постковид кезеңіндегі жұмыс формасы: кеңсе, қашықтықтан немесе гибридтік?» сессияның модераторы **Шеврон компаниясының Еуразиялық бөлімшесі HR бас менеджері Шолпан Алтыбаева:**

**Алтыбаева Шолпан,
Шеврон компаниясының
Еуразиялық бөлімшесі
HR бас менеджері**



**Шолпан Алтыбаева,
Генеральный менеджер HR
Евразийского подразделения
Chevron**

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:**

«Бүгінгі сессияда біз жұмыс берушілер жұмысты ұйымдастыруға және бизнесті қолдауға байланысты барлық проблемаларды қалай шешкені туралы айтамыз. Бұл арада, барлық дүниежүзі бойынша қызметкерлер жұмыс міндеттерін үй жағдайында атқаруға талпынып жатты.

Statista.com сайтындағы батыс зерттеулерінің деректеріне сәйкес, қашықтықтан жұмыс кезінде қызметкерлер үйдегі алаңдататын факторларға шағымданған – 47%, әлеуметтік оқшаулануға – 35%, жұмыста шаршау – 28%, әріптестермен өзара бірлескен әрекет 35%-ға зардап шекті, мотивация 29%-ға. Ресейлік қызметкерлер де жұмыс сапасына әсер еткен кейбір қиындықтарды

«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 справляться 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

көрсетті. Izvestia.ru сайтының деректеріне сәйкес алаңдатушы факторлар қызметкерлердің 30%-ына әсер етті, моральдық көңіл-күйдің болмауы - 25% қызметкерлерден, деректер базасына қолжетімділік қиын 33% қызметкерден, ұжыммен бірлескен әрекеттегі қиындықтар 30% қызметкерлерден байқалды. Әйелдерге салмақ еселеп өсті, жұмыстан тыс жұмыс пайда болды. Біздің мемлекет экономиканың қажеттіліктеріне жеткілікті икемді жауап қатты және қазір «жұмыс икемділігі» Еңбек кодексінде заңнамалық түрде бекітілген. Әлеуметтік байланыстар өте маңызды, біз барлығын көрдік, тек отбасылық қана қарым-қатынас жеткіліксіз. Адам үшін социум – бұл, өмірдің маңызды факторы, сондықтан біз өзімізді ұжым арасында көреміз».

сайта izvestia.ru отвлекающие факторы затро- нули 30% сотрудников, отсутствие морального настроения было замечено у 25% и затруднительный доступ к базам данных у 33%, сложности взаи- модействия с коллективом у 30%. Нагрузка на женщинкратно возросла, появилась внеурочная работа.

Наше государство достаточно гибко отреагиро- вало на нужды экономики, и сейчас «гибкость ра- боты» закреплена законодательно в Трудовом ко- дексе. Очень важны социальные контакты, мы все обнаружили, что просто семейного общения явно недостаточно. Для человека социум – это ключе- вой фактор жизни, поэтому мы все-таки видим себя в коллективе».



Спикер ретінде сөз сөйлегендер:

- Аққайсиева Айзада, KAZMORTANSFLOT UK Ltd қаржы директоры, KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының төрайымы
- Бекова Зәмзәгүл, Теңізшевройл қаржы бөлімінің бас менеджері
- Қазбаева Алмагүл, Kazakhstan еңбек ресурстары жөніндегі менеджері
- Сейдіғалиева Ақмарал, «Екібастұз ГРЭС-2» АҚ Басқарма Төрағасының экономика және қаржы жөніндегі орынбасары

Спикерами выступили:

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

Бекова Зәмзәгүл,
Тенгизшевройл
қаржы бөлімінің бас
менеджері



Замзагуль Бекова,
Генеральный менеджер
финансового отдела
Тенгизшевройл

«Компаниялар үшін ең маңыздысы орындарда тез шешімдер қабылдау және оларды тиімді енгізу болды. Тенізде ковид өршіген кезде, бізге қызметкерлерді үйлеріне қауіпсіз қайтаруға қатысуымыз қажеттілігі туындады. Теңіз – бұл ТШО қызметкерлері ғана емес, сонымен бірге сервистік компаниялар да бар екендігі түсінікті. Ол уақытта компания 27 мыңнан астам қызметкерлерді үйлеріне қауіпсіз қайтарды. Біз пандемияға дейін үйреніп қалған жұмыс режимінен басқа режимде жұмыс істеу қиын болды, сондықтан біз қайтадан вахта- лау Ережелерін және шарттарын қайта қарадық. Сондай-ақ ТШО-да аумақта медициналық госпи- таль ұйымдастырылды, түрлі профильдегі дәрі- герлер тартылды.

Компанияда жедел әрекет ету тобы құрылды. Бұдан бөлек, ТШО кадр бөлімімен қызметкерлер- ге және олардың отбасына психологиялық қолдау қызметі ұйымдастырылды және 1000-нан астам адам осындай көмекке жүгінді. Сондай-ақ, қыз- меткерлерге ерікті негізде вакцинаның бірнеше түрі ұсынылды. Қазіргі уақытта біздің қызмет- керлердің 85%-нан астамы вакцина алды. Тәжірибе көрсеткендей, адамдар қашықтан жұ- мыс режимінде де тиімді жұмыс істеуге қабілет- ті. ТШО-да біз гибридік жұмыс кестесі пилот- тық жобасын енгіземіз».

«Самое важное для компаний было принятие быстрых решений на местах и их эффективное внедрение. Когда вспышка ковид возникла на Тен- гизе нам приходилось активно участвовать в том, чтобы безопасно демобилизовать персонал домой. Понятно, что Тенгиз – это не только со- трудники ТШО, но и сервисные компании. В тот момент компания безопасно демобилизовала бо- лее 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 организо- ван медицинский госпиталь на территории, при- влечены врачи разного профиля.

В компании была создана команда быстрого реа- гирования. Помимо этого, отделом кадров ТШО была организована служба психологической под- держки сотрудникам и их семьям и более 1000 людей обращались за такой помощью. Также со- трудникам 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 рабо- ты. В ТШО мы внедряем пилотную версию гибрид- ного графика работы».

Аққайсиева Айзада,
KAZMORTRANSFLOT UK Ltd
қаржы директоры,
KAZENERGY
ХЭК төрайымы



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

«Барлық компаниялар бір мезетте әдеттегіден ерекше жағдайға тап болды. Біздің кеңсе мұндай жағдайға бірінші рет тап болды, әріне, бірінші кезекте біздің it-мамандар сұранысқа ие болды. Басты мақсат барлық қызметкерлерді үйде жұмыс істеу үшін бағдарламамен қамтамасыз ету қажет болды. Алғашқы уақытта, өкінішке орай, кейбір қызметкерлердің онлайн жұмыс істеуге дайын еместігі анықталды, себебі ересек буын әдеттегі кездесулер мен жиындарға үйреніп қалған.



ЖҰМЫС ІСТЕУ ҮШІН МАҢЫЗДЫ ДАҒДЫЛАРДЫҢ БІРІ ӨЗ-ӨЗІНЕ ДЕГЕН ТӘРТІП ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ БАҚЫЛАУ БОЛДЫ.

Онлайн режимі бізді жұмыстың жаңа дағдысына үйретті. Пандемия кезеңі басшыларды өзінің қызметкерлеріне сеніммен қарауға үйретті және біз процестің өзі емес, жұмыс нәтижесі маңызды екенін түсіндік. Қызметкерлер жеке өмір мен жұмыс арасындағы теңгерім құруды үйренді. Әрине, гибридік жұмыс көптеген компаниялармен қолданылатын болады, біздің компания да қолданатын болады. Қазіргі уақытта жұмыстың гибридік кестесі әлі де сақталып келеді».

«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 советам.



ОДНИМИ ИЗ ВАЖНЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ РАБОТЫ СТАЛИ САМОДИСЦИПЛИНА 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».



Сейдіғалиева Ақмарал,
«Екібастұз ГРЭС-2» АҚ
Басқарма Төрағасының
экономика және қаржы
жөніндегі орынбасары



Ақмарал Сейдіғалиева,
Заместитель
Председателя Правления
по экономике и финансам АО
«Экибастузская ГРЭС-2»

«Біздің станция елдің өмір тіршілігін қамтамасыз етудегі маңызды объект болып табылады, сондықтан біз өндірісті тоқтатпауымыз қажет болды, бірақ карантин шараларын ескере отырып, біз қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігін тек кеңсе қызметкерлеріне ғана ұсына алдық, өндірістегі қызметкерлерге, олардың функционалына байланысты, ондай мүмкіндік берілген жоқ. Карантин уақытында электр энергиясын тұтыну артты, сондықтан біз өз орнымызда қалдық. Компанияда қызметкерлерге санитарлық нормаларды сақтау туралы үлкен түсіндіру жұмыстары жүргізілді. Медициналық қызмет сол кезеңде үлкен жұмыс атқарды, компания медициналық қызметкерлерді барлық қажетті медициналық препараттармен қамтамасыз етуге тырысты, ол маңызды рөл атқарды.

«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.

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.



**КОМПАНИЯ ІШІНДЕ ЖҮРГІЗІЛГЕН
САУАЛНАМАҒА СӘЙКЕС, ҚЫЗМЕТ-
КЕРЛЕРДІҢ КӨПШІЛІГІ КЕҢСЕДЕ
ЖҰМЫС ІСТЕГЕНДІ ҚАЛАЙДЫ.**

Барлық қиындықтарға қарамастан компания барлығын жеңе алды, станция күз-қыс маусымдарына дайын болды және барлық маусым бойы үзіліссіз жұмыс істеді.



**СОГЛАСНО ПРОВЕДЕННОМУ ОПРО-
СУ ВНУТРИ КОМПАНИИ, БОЛЬШИН-
СТВО СОТРУДНИКОВ ПРЕДПОЧИТА-
ЮТ РАБОТУ В ОФИСЕ.**

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

Кеңседе жұмыс істеуге ресми түрде рұқсат етілгеннен кейін біздің барлық қызметкерлер, оның ішінде көп балалы аналар да, кеңсеге жұмысқа шығуды қалады. Біз гибридік жұмыс формасын қолдаймыз, қазір біздің қызметкерлердің, қажет болған жағдайда, қашықтықтан жұмыс істеуге шығуына мүмкіндігі бар».

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».

Қазбаева Алмагүл,
Shell Kazakhstan еңбек
ресурсы жөніндегі
менеджері



Алмагүл Казбаева,
Менеджер
по трудовым ресурсам
Shell Kazakhstan

болған, аптасына 1 күн қызметкерлер үйде отырып жұмыс істеуге мүмкіндіктері болды. Пандемия басталғаннан кейін компанияда Covid-19 кризиске қарсы команда жасақталды, оған барлық департаменттің өкілдері және менеджерлер кірді. Компания өзіне 4 маңызды басымдықты анықтады: қызметкерлерге қамқорлық және қолдау; пандемия жағдайында бизнес жүргізу; қызметкерлермен үнемі байланыста болу; коллаборация және қызметкерлерді процеске тарту.

Пандемия кезінде барлық жұмыс міндеттері белгіленген мерзімде орындалды. Шелл Қазақстан қызметкерлерді оқытуды үзген жоқ, барлығы да жоспарлағандай, бірақ онлайн режимде жүрді.

Шелл Қазақстан компаниясы болашақта эпидемиологиялық ахуал жақсарған кезде гибридік жұмыс режиміне көшуді жоспарлауда».

«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.

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.

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



**«Жаңартыла-
тын энергетика
көздерін дамы-
тудағы әйелдер
рөлі»**

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

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

«Жаңартылатын энергетика көздерін дамытудағы әйелдер рөлі»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

«Роль женщин в развитии возобновляемой энергетики»

Жаңартылатын энергетика көздерін (ЖЭК) қолдау және Қазақстандағы гендерлік теңдікке жәрдемдесу, білім беруге және дағдыға, жұмыспен қамтылу мен көшбасшылыққа, кәсіпкерлік пен жаңартылатын энергетика көздеріне қолжетімділікке ерекше назар аудара отырып, жаңартылатын энергетика көздері секторында әйелдер үшін экономикалық мүмкіндіктерді ілгерілетуге бағытталған. Қазақстандағы жаңартылатын энергетика көздері секторы гендерлік теңдікке аса жоғары назар аударудан тікелей табыс алады, ол жаңартылатын энергиямен айналысатын компаниялардың өнімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және саладағы біліктілікке қатысты шешілмейтін проблемаларды шешуге көмектесуі мүмкін.

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.



ЕҚДБ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІККЕ ЖӘРДЕМДЕСУДІҢ 2021-2025 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН СТРАТЕГИЯСЫНЫҢ ЖОБАСЫН ЖАРИЯЛАДЫ, ОНДА, «ЖАСЫЛ ЭКОНОМИКАНЫ» ҚОСА АЛҒАНДА, ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ НЫҒАЙТУ БОЙЫНША ОПЕРАЦИЯЛАР АУҚЫМЫН КЕҢЕЙТУГЕ БАСТЫ НАЗАР АУДАРЫЛДЫ.



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.

«Қазақстандағы энергетикалық сектордағы әйелдердің рөлі» зерттеуіне сәйкес, ЖЭК секторында компанияның қызметкерлерінің арасында әйелдер үлесі орташа есеппен

»»»» **17%**
құрайды.

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

»»»» **17%**
в среднем.

Қазіргі уақытта елде Қазақстанда жаңартылатын энергия көздерін қолдау және гендерлік теңдікті жылжыту бойынша ЕҚДБ бағдарламасы іске асырылуда.

Қазіргі уақытта елде Қазақстанда жаңартылатын энергия көздерін қолдау және гендерлік теңдікті жылжыту бойынша ЕҚДБ бағдарламасы іске асырылуда.

Спикерлер Форумға қатысушылармен Қазақстанда жаңартылатын энергия көздерін қолдау және гендерлік теңдікті ілгерілету бойынша ЕҚДБ бағдарламасы туралы; Қазақстандағы ЖЭК секторына әйелдердің қатысуын зерттеу нәтижелері туралы ақпаратпен бөлісті, оның ішінде осы сектордағы әйелдердің рөлін қалай күшейтуге болатындығы туралы практикалық ұсыныстар ұсынды; әйелдердің осы секторға белсенді қатысуы үшін оңтайлы жағдай жасау туралы; ЖЭК байланысты компанияларды қолдау туралы; жұмыс орындарында тең мүмкіндіктер қағидасын қозғау және т.б. туралы ақпаратпен бөлісті.

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

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

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.

Сессияның модераторы PhD, гендерлік экономика бойынша халықаралық сарапшы Илиясова Әлия болды:

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

Илиясова Әлия,
PhD, гендерлік
экономика бойынша
халықаралық сарапшы



Алия Ильясова,
PhD, международный
эксперт по вопросам
гендерной экономики

«Қазақстан жаһандық әлемнің бір бөлігі ретінде шет қалмады және 2050 жылға қарай жаңартылатын көздерден энергия өндірудің 50 пайыздық шегіне жетуді жоспарлап отыр. Жаңашылдығы мен дамудың орасан зор әлеуеті арқасында жаңартылатын энергия секторы елдегі әйелдер үшін экономикалық мүмкіндіктерді кеңейту үшін тамаша мүмкіндік болып табылады. Энергетика секторы дәстүрлі түрде ерлер мен әйелдерден құралған, қолдаушы әкімшілік және қызмет көрсету рөлін атқарды, ал жаңартылатын энергия секторы да ерекшелік емес. Әйелдер энергетика саласындағы жалпы жұмыс орындарының үштен бірінен азын құрайды және соңғы зерттеулер жаңартылатын энергия секторындағы әйелдердің үлесі одан да аз екенін көрсетеді. Әйелдер санының аздығы техникалық және өндірістік лауазымдарда (энергетика саласында 20%-дан аз) байқалады, әсіресе басшылық лауазымдарда (әйелдер энергетикалық сектордағы жетекші орындардың 12%-ын ғана алады) аса маңызды. Оның үстіне энергетика саласында тіркелген ШОБ субъектілерінің тек 17%-ын әйелдер басқарады».

«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. 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».

Спикерлер ретінде сөз сөйлегендер:

- ▶ Сунита Питамбер, ЕҚДБ директорының гендерлік проблематиканы есепке алу және қызметтерге қол жеткізу жөніндегі орынбасары
- ▶ Елибаев Марат, ЕҚДБ Еуразия, Орта Шығыс және Африка энергетика департаментінің жетекші банкирі
- ▶ Маргарита Кальдероне, ЕҚДБ гендерлік және экономикалық инклюзивтілік департаментінің жетекші экономисі
- ▶ Ксения Бабушкина, ЕҮ серіктесі, Орталық Азия мен Кавказдағы консультациялық қызметтер тәжірибесінің жетекшісі
- ▶ Сэм Келли, PhD, Ergon Associates (Ұлыбритания) аға консультанты

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 ЕҮ
- ▶ Сэм Келли, PhD, старший консультант Ergon Associates (Великобритания)

Сунита Питамбер,
директордың гендерлік
проблематиканы есепке алу
және ЕҚДБ қызметтеріне қол
жеткізу жөніндегі орынбасары



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

«Соңғы үш онжылдықта біз гендерлік теңдік саласында едәуір ілгері жылжуды байқадық, сондай-ақ гендерлік теңдік – бұл, маңызды басымдық екендігін түсіндік. Бірақ әйелдер әлі де болса құқықтағы теңсіздік кедергісіне ұшырап келеді және олардың әлеуеті әлі жеткілікті ашылмаған. ЕҚДБ әйелдерді қолдау бойынша үлкен рөл атқарады.

«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.

Осы жылы ЕҚДБ екі жаңа жобаны іске қосады: гендерлік теңдік және адами капиталдың дамуына шоғырландыра отырып, мүмкіндіктер теңдігі.

Осы екі стратегиялар түрлі секторларда адами капиталды дамыту бойынша тең мүмкіндіктерді инвестициялауды және қолжетімділікті қолдау үшін бір мезетте жұмыс істейтін болады.

ЖЭК-те әйелдер бірқатар кедергілерге ұшырайды, әсіресе, жоғары ақылы лауазымдарда әйелдер жоқтың қасы, олар шағын және орта кәсіпкерліктің түрлі субъектілерін жеткізу тізбегінде де жоқ».

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

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». Женщины отмечаются на технических и производственных позициях».

Елибаев Марат,
ЕҚДБ Еуразия, Орта
Шығыс және Африка
энергетика департаментінің
жетекші банкирі



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

«Өкінішке орай, әйелдердің ЖЭК қатысуы өте аз. Дағды мен жұмыс алуға тең қол жетімділік әйелдерге тек экономикалық мүмкіндіктер беріп қоймайды, сонымен қатар жұмыс берушілерге басымдық береді. Командадағы әртүрлілік шығармашылық әлеуетті арттыруға, бәсекелестікті арттыруға және компания жаңашылдығының дамуына септігін тигізеді. ЕҚДБ жасыл энергетиканы дамыту жөніндегі жобаны қолдау үшін

«К сожалению, участие женщин в секторе ВИЭ значительно малое. 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

500 млн доллар тұратын кешенді бағдарламаны бекітті және қуаттылығы 700 мегаваттан асатын ВЭК-тің 14 жобасын мақұлдады. ЕҚДБ өзі инвестициялаумен қатар, банк Жаһандық экологиялық қордың, Жасыл климаттық қордың инвестицияларын да тартты».

поддержки проекта по развитию зеленой энергетики и одобрил 14 проектов ВИЭ мощностью более чем на 700 мегаватт. Помимо того, что ЕБРР финансирует сам, банк привлёк инвестиции Глобального экологического фонда, Зеленого климатического фонда».

Маргарита Кальдероне,
ЕҚДБ гендерлік және
экономикалық инклюзивтілік
департаментінің жетекші
экономисі



Маргарита Кальдероне,
ведущий экономист
департамента Гендерной
и экономической
инклюзивности ЕБРР

«Сектордың әлеуметтік нормалары және сипаты әйелдерге ЖЭК жұмысына толыққанды қатысуға және экономикалық кіріс алуға мүмкіндік бермейді. Бұл сектор кәсіпорыны және ел деңгейінде экономикалық өсудің өнімділігі үшін айтарлықтай салдарға алып келеді. Соңғы онжылдықта біз әйелдердің мүмкіндігін кеңейту, тең мүмкіндіктер енгізу және операциялардың барлық түрлеріндегі саясат бойынша энергетикалық компаниялардың едәуір күш салып келе жатқанын байқап келеміз. Халықаралы озық тәжірибе қазірдің өзінде қол жетімді, онда секторға әйелдердің көп санын тарту бойынша түрлі тәсілдемелер берілген, оның ішінде біз әйелдер арасында рөлдік модельдердің көрінуі қаншалықты маңызды екенін білдік.

ЖЭК шағын және орта бизнесті дамыту, жеткізу тізбектерін дамыту арқылы әйелдер үшін жаңа экономикалық мүмкіндіктердің туындауына алып келуі мүмкін».

«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».

Сэм Келли,
PhD Ergon Associates
аға консультанты



Сэм Келли,
PhD старший консультант
Ergon Associates

«Әйелдердің ЖЭК секторына қатысу бойынша зерттеулердің негізгі нәтижелері:

- ▶ ЖЭК секторындағы компаниялардағы қызметкерлердің арасында әйелдер үлесі жалпы 17% құрайды;
- ▶ әйелдер негізінен әкімші қызметшілер болып табылады;
- ▶ әйелдер өндірістік позицияларда және басшылықта жеткілікті ұсынылмаған;
- ▶ әйелдер ЖЭК секторы кәсіпкерлерінің аз санын құрайды;
- ▶ ЖОО-да STEM мамандықтарында оқитын барлық студенттердің тек үштен бірі ғана - әйелдер;
- ▶ әйелдер ЖЭК секторына тікелей қатысы бар ТжӨО ұйымдарында оқитын студенттердің 10% ғана құрайды».

«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».

Ксения Бабушкина,
ЕУ серіктесі, Орталық Азия
мен Кавказдағы
консультациялық қызметтер
тәжірибесінің жетекшісі



Ксения Бабушкина,
партнёр,
руководитель практики
консультационных услуг

«Сектордың маңыздылығы, ЖЭК секторында қанша жаңа кәсіп және жұмыс болатыны туралы айту қажет. Бұл жел станцияларының өзінде жұмыс істеу ғана емес, мысалы, бұл секторға қажетті жабдықтармен байланысты жеткізушілер, сектор объектілеріне барлық жерүсті қызмет көрсетулер. Бірақ, өкінішке орай, тәжірибеде мұны көбі түсіне бермейді. Сондықтан, біз «ЖЭК секторын қолдау және қазақстанда гендерлік теңдікті ілгерілету бағдарламасы» жобасы (бұдан әрі - жоба) аясында алдымызға қойып отырған маңызды мақсаттарымыздың бірі Қазақстандағы жаңартылатын энергетикалар жобасы деген не, ол қалай іске асатындығы, оған кім қызмет көрсететіндігі, ол өңірдің инфрақұрылымына қалай әсер ететіндігі туралы және т.б. айту болып табылады. Сектордағы мүмкіндіктердің көп нұсқалылығын әйелдер көруі үшін.

Сондай-ақ, рөлдік модельдерді де көрсету маңызды. Жобаның міндеттерінің бірі осы секторда жұмыс істейтін әйелдердің қол жетімді базасын құру болып табылады.

Жоба аясындағы тәжірибелік қадамдардың бірі ретінде, қазіргі уақытта секторда қандай кәсіптер, дағдылар өзекті екендігін көрсететін, сондай-ақ жұмыс берушіге маман іздеу құралы болып қызмет ететін вакансиялардың ашық базасын құруды жүзеге асырғымыз келеді».

«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».



Тематическая сессия

«Women: lead to create a better world»

тақырыптық сессиясы

Тематическая сессия

«Women: lead to create a better world»

тақырыптық сессиясы

«Шыны төбе» метафорасы әйелдер көшбасшылығы проблемасын зерттеп жүргендердің арасында танымал: көзге көрінбейтін, бірақ табыс шыңына жетуге талпыныс кезінде әйелдер кездесетін шынайы кедергі бар, ал ерлер үшін мұндай кедергілер жоқ. Мансап сатысын құру кезінде ерлерге қарағанда әйелдерде көбірек кедергілер кездесетіні бірнеше зерттеулермен дәлелденген.

Метафора «стеклянного потолка» очень популярна у всех, кто исследует проблему женского лидерства: существует невидимый, но реальный барьер, с которым сталкивается женщина-лидер, пытаюсь 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.



ӘЙЕЛ-КӨШБАСШЫЛАРҒА ТАБЫСҚА ЖЕТУГЕ КЕДЕРГІ КЕЛТІРЕТІН ОБЪЕКТИВТІ ФАКТОРЛАРДЫҢ БІРІ ОЛАРДА АҚПАРАТҚА ҚОЛ ЖЕТІМДІЛІКТІҢ ЖОҚТЫҒЫ. СОНДАЙ-АҚ, ӘЙЕЛДЕРДЕ ЖОҒАРЫ ЛАУАЗЫМДА ОТЫРҒАН, ӨЗ ЖЫНЫСЫНДАҒЫ БАСШЫДАН ТӘЛІМ АЛУҒА ЕРЛЕРГЕ ҚАРАҒАНДА МҮМКІНДІГІ АЗ.



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

Әйел-көшбасшылар көптеген сапасы бойынша өзінің ер адам әріптесінен ешқандай айырмашылығы жоқтығына қарамастан, олардың басшылығын қабылдау көбінесе басшы ретіндегі ер адамға бағыныстылыққа басымдық берумен және еркек жынысының күмәншілдігімен көрінеді, ол әйел-көшбасшыларға белгілі бір қарым-қатынастан көрінеді.

Қазіргі уақытта кейбір компаниялар басқару процесіне тәсілдемелер іздестірумен айналысуда, оларды әйелдер көшбасшылығы моделімен байланыстырады, олар әйелдерді көшбасшылықтың нақты арнайы бағдарламаларына оқытады.

«Women: lead to create a better world» сессиясы әйелдерді көшбасшылыққа үйретудің маңыздылығы мен өзектілігіне арналды.

Неліктен жеке «еркек көшбасшылығы» деген ұғым болмаған кезде «әйел көшбасшылығы» деген ұғым бар. Әйелдер көшбасшылығын не үшін дамыту керек және мансап құратын әйелдер қандай қиындықтарға тап болады. Бүкіл әлемде әйелдер әлеуетінің даму тренді жүріп жатыр және әйелдердің проблемаларды шешуде әртүрлі тәсілдері бар екенін көрсететін көптеген зерттеулер бар. Әйелдер басқаша көшбасшы ретінде қабылданады және басқа деңгейде тиімділікті көрсетеді. Сондай-ақ, спикерлер ұйымдағы көшбасшы әйелдер өздерінің мансаптық жолында қандай кедергілер мен мүмкіндіктерге тап болатынын және компаниялар қызметкерлерді қалай қолдай алатынын айтты.

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.

«Women: lead to create a better world» сессиясының модераторы **Сафи Өтебаев** атандағы «Атырау Мұнай және газ университеті» КЕАҚ Басқарма төрайымы-ректоры **Гүлзада Шакуликова** болды:

Гүлзада Шакуликова,
Сафи Өтебаев атандағы
«Атырау Мұнай және газ
университеті» КЕАҚ Басқарма
төрайымы-ректоры



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

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

«Дүниежүзілік экономикалық форумның Жанандық баяндамасына сәйкес, ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздік 32% құрайды. Гендерлі теңдік – бұл адамның негізгі құқықтарының бірі ғана емес, сонымен қатар елдегі бейбітшілікке, өркендеу және тұрақты дамуға қол жеткізу үшін қажетті негіз. Әйелдер – бұл әлі де болса қозғалмаған таланттар резервуары.

Бұрын талқыланған және кейінге шегеріліп қалған икемділік, көп мәселелік, ынтымақтастық, эмпатия, қиялға бай болу секілді әйелдердің табиғи қасиеттері коллаборация, креативтілік және конструктивтілік талап етілетін жерде айтарлықтай тиімді болып шықты».

«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.

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».

Сессияға қатысқандар:

- **Гайда Ирина, СКОЛКОВО** Мәскеу басқару мектебінің энергетика орталығының атқарушы директоры;
- **Байжанова Кәмшат, Теңізшевройл** адами ресурстар басқармасының бас менеджері;

На сессии приняли участие:

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

- **Булатова Ольга, ТМД-дағы ЕУ Бизнес академиясының Бас директоры, «Әйелдер көшбасшылығы» бағдарламасының жетекшісі;**
- **Ляззат Ахмурзина, KAZENERGY Ассоциациясының атқарушы директоры**
- **Қарбозова Айнұр, «Халықаралық бағдарламалар орталығы» АҚ президенті**
- **Исина Әсел, RESMAN маркетинг және коммуникациялар бөлімінің басшысы (Норвегия), WE@KBTU ұйымының негізін қалаушы**

- **Ольга Булатова, вгенеральный директор Академии бизнеса ЕУ 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 (Норвегия), основатель организации WE@KBTU**

Асель Исина,
RESMAN маркетинг және
коммуникациялар бөлімінің
басшысы (Норвегия),
WE@KBTU ұйымының негізін



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

«Елестетіп көріңізші, Сіз конференц-залға қандай да бір жиынға кірдіңіз және Сіз 56 ер адамның арасында – жалғыз ғана әйелсіз. Қандай сезімде боласыз, Сіз өз орныңызда екендігіне сенімділік пе? Мұндай жағдайда өз эмоциясын кез-келген адам басқара бермейді. Мұндай жағдайларда, менің байқағаным, әйелдер ерлердің әрекетін жиі қайталайды, кейде тіпті ерлердің сыртқы келбетін де қайталайды. Мұндай жағдайлар күн сайын болып тұрады. Мұндай жағдайда әйелдер бизнес мектебінің рөлі кез-келген кәсіпті/мамандықты еш қорқынышсыз таңдауда, өзіңіздің апгрейдіңізбен жұмыс істеуде және кез-келген позицияда өзіңізді сенімді сезінуде және мансап сатысымен еркін қозғалуда жатыр».

«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».

Гайда Ирина,
СКОЛКОВО Мәскеу басқару
мектебінің Энергетика
орталығының атқарушы
директоры



Ирина Гайда,
Исполнительный директор
Центра энергетики Московской
школы управления СКОЛКОВО

«Біз корпоративтік сектордағы жұмыс берушілер тарапынан әйелдерге арналған көшбасшылық мектебінің бағдарламасына сұранысты өте сирек аламыз, көбінесе сұраныстар өзінің мансабындағы белгілі бір кезеңінде даму үшін қосымша ресурстар қажет екендігін түсінген әйелдердің өзінің тарапынан болады. Біз әйелдер қандай қиындықтарға тап болатындығын зерттей бастадық және 900 қатысушының арасында зерттеу жүргіздік, олардың ішінде 34% - кәсіпкерлер, 26% - топ-менеджмент, 33% - орта буындағы басшылар және 4% - топ жетекшілері. Зерттеу қорытындысы бойынша әйелдер мансаптағы немесе өзінің бизнесін дамытудағы қиындықтар ретінде келесілерді көрсетті:

- ▶ балалар/отбасына қамқорлықты жұмыспен қатар алып жүру – 46%;
- ▶ өзіндік дағдылар мен құзыреттіліктің жетіспеушілігі – 43%;
- ▶ өз-өзіне және өзінің күшіне сенімсіздік – 43%;
- ▶ компаниядағы/командадағы ішкі қиындықтар – 29%;
- ▶ басшы әйелдер туралы стереотиптер – 23%».

«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%».

Булатова Ольга,
ТМД-дағы ЕУ Бизнес
академиясының Бас директоры,
«Әйелдер көшбасшылығы»
бағдарламасының жетекшісі



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

«Бүгінде әйелдер көшбасшылығы мәселесі өте өзекті, сондықтан көптеген зерттеулерді көріп отырмыз. Пандемия экономиканы және әлемді өзгертті және ертеңгі күннің басты сұрағы біз барлығымыз, әсіресе, әйелдер цифрлық экономикада өздерін қалай сезінеді. 2020 жылы NAFI Research Centre зерттеу жүргізді, ол жұмыс орындарын автоматтандырудың 57% әйелдер үлесіне келетінін көрсетеді, 25%-ы әйелдер IT-мен жұмысты, электрондық коммерция және дәл ғылымды нашар атқарады деп санайды.

Экономиканың өсуін ынталандыру құралдарының бірі Директорлар Кеңесінде әйелдер үлесін көбейту болып табылады. Аталған фокус көптеген елдерде басымдықта болады, біз де сонымен жұмыс істейтін және динамикасын бақылайтын боламыз. Ресейдегі әйел-басшылардың 41%-ынан астамы «топ» саласына жатады, ал шын мәнінде ең жоғары лауазымдарда олардың саны өте аз, біз тепе-теңдікке жеткен жоқпыз.

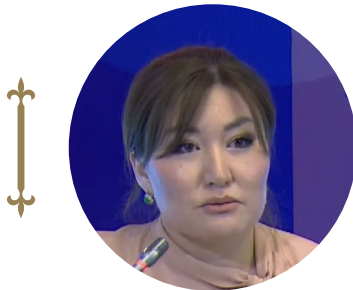
McKinsey Global Institute зерттеулеріне сәйкес, егер барлық дүниежүзінде еңбек нарығында әйелдер ерлермен тең дәрежеге жететін болса, онда әлемдік ЖІӨ 2025 жылға 28 трлн долларға өсуі мүмкін».

«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».

Байжанова Кәмшат,
Теңізшевройл адами
ресурстар басқармасының
бас менеджері



Камшат Байжанова,
Генеральный менеджер
Управления людских ресурсов
Тенгизшевройл

«Табысты көшбасшылық» анықтамасы гендерлік тиесілілік бойынша көшбасшылықты ерекшелемейді және бөлмейді және тек адамның кәсіби сапасына шоғырланған. Қазіргі ақиқатта, біз патриархтық мәдениеттің жылыстауын, әйелдердің отбасындағы, бизнестегі рөлі туралы қоғамда қалыптасқан стереотиптен алшақтап барамыз, біз көшбасшылық позицияда тұрған табысты әйелдер мысалдарын, көшбасшылық рөл ер адамға да емес, әйелге де емес қажетті дағды мен техникалық құзыреттілікке ие жұмыскерге берілген компанияларды көптеп көріп келеміз.

Инклюзивтілік пен әртүрлілікті қолдайтын компанияларда саясат пен процедуралар этникалық, гендік тиесілілігіне, жасына, біліміне және т.б. қарамастан тең мүмкіндіктерге және барлық жұмыскерлерді дамытуға бағытталған.

Мысал ретінде, компанияларда қоғамдастықтар құру бастамасын айтқым келеді. Теңізшевройлде әйелдер қоғамдастығы бар, оның қатысушылары ер адамдар, сол сияқты әйелдер де. Аталған қоғамдастық бизнес ортада әйелдер қандай қиын-

«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

дықтарға ұшырайтыны туралы хабардарлықты арттыруға бағытталған. Қоғамдастық әйелдер көшбасшылығы туралы ғана емес, сонымен бірге жұмыскер өзінің дағдыларын тереңдете алатын түрлі вебинарлар мен басқа да тақырыптағы басқа да шаралар ұйымдастырады. Осы платформада адамдар өзінің мансабының жаңа көкжиектерін көре алады. Статистика бойынша компания қызметкерлерінің 85%-ы қоғамдастықтың барлық шараларына қатысты. Қоғамдастықтың миссиясы – мүмкіндік беру, жігерлендіру және дамыту.

Екінші мысал, отбасы, балалары бар қызметкерлерге компания ұсынатын жағдайлар. Бұл балалар демалысын, балалардың жоғары білім алуын, қызметкерлердің өздерінің қосымша білім алуын және т.б. ұйымдастыру. Бұл әлеуметтік пакетке қарағанда анағұрлым көбірек».

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».

Қарбозова Айнұр,
«Халықаралық бағдарламалар
орталығы» АҚ президенті



Айнұр Карбозова,
Президент АО «Центр
международных программ»

«Болашақ Халықаралық стипендиясы – бұл әлемдегі ең гендерлік-теңдестірілген стипендиялы бағдарлама. Біз оқу бағдарламасы, мамандықтар тұрғысында 28 жылдағы деректерге талдау жасадық, жалпы алғанда бағдарламаға қатысушы қыздар мен жігіттер пайызының арақатынасы бірдей десек те болады. Болашақ бағдарламасын

«Международная стипендия Болашақ – 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 равно. Из 11 тысяч выпускников программы Бо-



бітіруші 11 мың түлектің тек 533 ғана мұнай, газ саласының және энергетика секторының түлектері және оның ішінде 29%-ы қыздар. Халықаралық бағдарламалар қызметкерлерінің құрамының 80%-нан көбі әйелдерден тұрады. Бос орындарға қабылдау кезінде бізде жыныстық белгілері және басқа да критерийлер бойынша артықшылық беру жоқ. Сонымен бірге, Орталықтың Директорлар Кеңесі 11 мүшеден тұрады, оның 6-ы әйелдер».

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 преференций по признаку пола и другим критериями. Более того, Совет Директоров Центра состоит из 11 членов, и 6 из них представлены женщинами».

Ляззат Ахмурзина,
KAZENERGY Ассоциациясының
атқарушы директоры



Ляззат Ахмурзина,
Исполнительный директор
Ассоциации KAZENERGY

«Форумның екі күнінің қорытындысы бойынша, барлық спикерлер мен модераторларды тыңдап, менде Қазақстанда әйел-көшбасшыларды даярлау бойынша жұмысты жүйелендіру қажет едеген пікір қалыптасты. Көшбасшылыққа, стратегиялық, қаржылық ойлауды үйрену қажет. Біз KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының Атқарушы комитеті ретінде, осындай үлкен әлеуетке ие бола отырып, ірі энергетикалық компанияларды, Қазақстандағы және шетелдегі бизнес-мектептерді, біздің серіктестерді және біз ынтымақтастықтағы барлығын қатыстыра отырып, біздің саладағы әйелдер арасында көшбасшылықты кәсібилендіру бойынша мектептің пилоттық жобасын ұйымдастыруға бастамашылық жасағымыз келеді. Біз бірегей бағдарлама құрып, біздің әйелдерді, сенімді түрде алға жылжу және өздерінің кәсібилігін ер адамдармен қатар көрсете алатындай етіп, дайындағымыз келеді».

«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».

Форум жұмысының қорытындылары және ұсыныстар

Итоги работы Форума и рекомендации

«Women in Energy: Equality and Success» KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының V Мерейтойлық Форумы (бұдан әрі - Форум) кезекті рет энергетика секторының гендерлік даму саласындағы тәжірибе мен білім алмасудағы алаң болды. Форум заманауи цифрлық технологияларды пайдалана отырып гибридік форматта өтті.

V 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.

Осы жылы Форумның іскерлік бағдарламасы аясында 7 сессия өткізілді – бір пленарлық және алты тақырыптық. Форумға 44 спикер, оның ішінде 7 модератор қатысты.

Спикерлер мемлекеттік органдармен, ірі халықаралық және қазақстандық зерттеу ұйымдарымен, шетелдік және ұлттық энергетикалық компаниялармен ұсынылды.

Сессияларда ең өзекті тақырыптар талқыланды: гибридік және қашықтан жұмыс істеу режимінде жұмыс істейтін; саладағы ірі компаниялардың

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-

эйелдерді қолдау бойынша үздік тәжірибелері; it-дағдыларға сұраныс; ковидтен кейін энергия және күш жинау; «жасыл» жұмыс орындарын құру; ЖЭК-те әйелдерді қолдау; әйелдер еңбегін пайдалануды шектейтін жұмыстар тізімін болдырмау; әйелдерге қолдау көрсетудің корпоративтік құралдары және т.б.

Форум интернет платформада 1000 астам қатысушылармен көрілді.

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.



Гендерлік теңдік туралы аса өткір проблемаларды талқылап, спикерлер, компаниялардың қызметін келесідей басым бағыттарға шоғырландыру қажет деп санайды:

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

► **позитивтік кемсітушілік және бәсекелестік ілгерілеу инструментарийін пайдаланып, әйелдерді жүйелі түрде басшылық позицияға ілгерілету;**

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

- | | |
|--|--|
| ▶ әйелдердің қоғамдық-саяси, әлеуметтік-экономикалық және мәдени-рухани көшбасшылық мектептері арқылы әйелдерді оқытуды тәжірибеге қою; | ▶ ввести в практику обучение женщин посредством школ женского общественно-политического, социально-экономического, и культурно-духовного лидерства; |
| ▶ отбасы, әйелдер мен балалар мүддесін қорғау және гендерлік теңдік саласында жұмыс істейтін үкіметтік емес ұйымдарды барынша қолдау; | ▶ всемерно поддерживать неправительственные организации, работающие в области защиты интересов семьи, женщин и детей и гендерного равенства; |
| ▶ заманауи әйелдің ана, кәсіби, менеджер және саясаткер ретіндегі позитивтік бейнесін ілгерілету негізінде, соның ішінде әйелдің рөлдік моделін көрсете отырып, қоғам санасында үйлесімді гендерлік даму мәдениетін белсенді қалыптастыру; | ▶ 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; |
| ▶ STEM мамандықтары бойынша оқуға қыз балаларды көбірек тарту; | ▶ привлекать большее количество девушек для обучения по специальностям STEM; |
| ▶ инвестициялау және әйелдер құқығы мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаларын қабылдау арқылы, әйелдерге қызметтерге тең дәрежеде қолжетімділік, оқуға, өсуге және кәсіби дамуға мүмкіндіктер ұсыну; | ▶ инвестировать и предоставлять женщинам равный доступ к услугам, возможности учиться, расти и профессионально развиваться через принятие Принципов расширения прав и возможностей женщин; |

- | | |
|---|--|
| ▶ әйелдер үшін корпоративішілік қолдау бағдарламаларын дамыту, мысалы, әйелдерге психологиялық көмек, спорт сағаттары, тәлімгерлік, дағдыларды дамыту бойынша вебинарлар және т.б.; | ▶ развивать внутрикорпоративные программы поддержки для женщин, к примеру, женские нетворки, психологическую помощь, спортивные часы, наставничество, вебинары по развитию навыков и т.д.; |
| ▶ барлық қызметкерлер үшін инклюзивтік және оңтайлы жұмыс ортасын қамтамасыз ету бойынша күш салуды белсенділендіру; | ▶ активизировать усилия по обеспечению инклюзивной и благоприятной рабочей среды для всех сотрудников; |
| ▶ әйелдер қазіргі уақытта олардың еңбегін пайдалануды шектейтін жұмыс түрлерімен айналысуға толық құқық алу үшін қауіпсіз еңбек жағдайын ұйымдастыру. | ▶ организовать безопасные условия труда, чтобы женщины имели полное право заниматься видами работ, ограничивающее применение их труда в настоящее время. |



Форумның екі күнінің қорытындысы бойынша KAZENERGY Ханымдар энергетикалық клубының атқарушы комитеті саладағы әйелдер көшбасшылығы бағдарламасының ашылуына бастамашылық етті. Сафи Өтебаев атындағы Атырау Мұнай және газ университеті әйелдер көшбасшылығы бойынша MBA пилоттық бағдарламасын іске асыру үшін шақыртуды қабылдап, бизнес-мектептер мен көшбасшы әйелдерді осы бастамаға қосылуға шақырды.

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.

