

Опыт ТШО в продвижении гендерного равенства

Камшат Байжанова

Аннотация

В данной статье рассматривается опыт компании Тенгизшевройл (ТШО) в продвижении гендерного равенства на рабочем месте. Компания использует системный подход к созданию инклюзивной среды, поддержанию баланса работы и личной жизни, а также предоставлению равных возможностей для профессионального развития сотрудников. В основе стратегии лежит адаптированная пирамида Маслоу, разделенная на три ключевых уровня: обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды, поддержка баланса работы и жизни, а также развитие возможностей для реализации. Статья анализирует внедренные инициативы и их влияние на организацию, подчеркивая важность гендерного равенства для корпоративной культуры и успеха компании.

Ключевые слова

Гендерное равенство — принцип равных прав, обязанностей и возможностей для всех сотрудников независимо от их пола, что способствует созданию справедливой и инклюзивной рабочей среды.

Инклюзия — создание среды, в которой каждый сотрудник чувствует себя принятым, уважаемым и имеющим равные возможности для профессионального роста и самореализации.

Рабочая среда — условия, в которых сотрудники осуществляют свою трудовую деятельность, включая физические, психологические и социальные аспекты, влияющие на продуктивность и благополучие.

Баланс работы и личной жизни — способность сотрудника эффективно совмещать профессиональные обязанности и личные интересы, обеспечивая гармонию между работой и жизнью вне её.

Профессиональное развитие — процесс непрерывного совершенствования навыков, знаний и опыта сотрудников для карьерного роста и повышения личной эффективности.

Корпоративная культура — система ценностей, норм и установок, разделяемых сотрудниками компании, которая определяет поведение, взаимодействие и принятие решений внутри организации.

Пирамида Маслоу — модель иерархии человеческих потребностей, адаптированная для целей гендерного равенства, где основными уровнями являются: обеспечение безопасности, баланс работы и жизни, и возможности для реализации.

Безопасность на рабочем месте — обеспечение условий, при которых сотрудники защищены от рисков, связанных с физическим или психологическим насилием, дискриминацией и домогательствами.

Диверсификация — процесс увеличения разнообразия в рабочей среде за счёт привлечения представителей разных полов, возрастов, национальностей и других групп для создания более продуктивной и инклюзивной команды.

Научная новизна состоит в следующем:

Системный подход: Компания Тенгизшевройл (ТШО) использует адаптированную пирамиду Маслоу для продвижения гендерного равенства, разделяя её на три уровня: комфортная и безопасная рабочая среда, баланс работы и личной жизни, и возможности для реализации.

Инклюзивные инициативы: Внедрение политики по разнообразию и инклюзии, предотвращению насилия и притеснений, а также улучшение условий проживания и работы.

Поддержка баланса: Гибридный рабочий график, дополнительные социальные отпуска и программы по улучшению благосостояния сотрудников.

Развитие возможностей: Программы лидерства для женщин, наставничество, обучение и активное вовлечение мужчин в процесс продвижения гендерного равенства.

Введение

Гендерное равенство и инклюзия становятся все более важными аспектами современной корпоративной культуры. В условиях глобальной конкуренции компании стремятся создать рабочую среду, в которой каждый сотрудник может чувствовать себя в безопасности и иметь равные возможности для профессионального развития. Эти факторы не только способствуют социальной справедливости, но и повышают общую производительность и инновационный потенциал организации.

Компания Тенгизшевройл (ТШО) внедряет передовые практики в области гендерного равенства, фокусируясь на создании безопасной и комфортной среды для всех сотрудников, поддержании баланса работы и личной жизни, а также на предоставлении возможностей для реализации и профессионального роста. Для структурирования усилий ТШО есть адаптированная пирамида Маслоу (Фигура 1), которая демонстрирует три уровня необходимых мер для продвижения гендерного равенства.



Фигура 1 – Пирамида Маслоу, разделенная на три уровня

Данная статья исследует опыт ТШО в продвижении гендерного равенства, анализируя внедренные инициативы и их влияние на организацию. В центре внимания — три ключевых аспекта: обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды, баланс работы и жизни, и предоставление возможностей для реализации.

Создание комфортной и безопасной рабочей среды

Первым и наиболее важным этапом, без которого и не было бы других усилий для поддержания гендерного равенства, это создание безопасной и комфортной рабочей среды, которая позволит каждому сотруднику реализовывать свой потенциал, не опасаясь дискриминации, домогательств или преследований. В ТШО этому уделяется особое внимание, так как индустрия, в которой компания работает, традиционно считается мужской, с преобладанием вахтового метода работы.

Для создания необходимой культуры компания внедрила несколько ключевых политик. Во-первых, это политика по разнообразию и инклюзии, которая определяет обязательства компании по созданию инклюзивной рабочей среды. Во-вторых, политика по предотвращению насилия и притеснений гарантирует защиту всех сотрудников от дискриминации и домогательств. Эти документы формируют основу для обеспечения равных условий труда и защищенности каждого сотрудника.

Практические меры включают в себя улучшение условий проживания и работы, таких как предоставление отдельных жилых помещений, душевых, туалетов и обеспечение круглосуточной охраны. Помимо этого, ТШО разработала систему для анонимного сообщения о нарушениях через горячую линию, которая позволяет сотрудникам безопасно и конфиденциально сообщать о случаях дискриминации или несправедливого обращения. Важно отметить, что компания активно продвигает культуру доверия, при которой сотрудники могут свободно выражать свои опасения, не опасаясь преследований.

Баланс работы и личной жизни

Поддержание баланса между работой и личной жизнью — второй ключевой элемент стратегии ТШО. Исследования показывают, что неспособность обеспечить данный баланс часто становится причиной того, что женщины покидают индустрию. Для того чтобы избежать этой проблемы, ТШО внедряет широкий спектр инициатив, направленных на удержание сотрудников и повышение их удовлетворенности работой.

Одной из мер стало внедрение гибридного рабочего графика, который позволяет сотрудникам работать онлайн в понедельник и пятницу, а оставшиеся будние дни — в офисе. Такой подход помогает сотрудникам лучше управлять своим временем.

Компания также предоставляет дополнительные социальные отпуска, которые помогают сотрудникам решать личные вопросы без ущерба для карьеры. Например, предоставляются оплачиваемые дни для постановки на медицинский учёт по беременности, регистрации брака, рождения ребёнка, а также специальные отпуска для родителей, воспитывающих нескольких детей.

Помимо этого, ТШО предлагает ряд программ по улучшению благосостояния сотрудников, таких как компенсация за детский сад, организация детских лагерей, фитнес-программы и жилищные ссуды. Эти меры способствуют не только улучшению качества жизни сотрудников, но и укреплению корпоративной культуры заботы о персонале.

Возможности для реализации

На вершине пирамиды находятся возможности для реализации и профессионального роста, которые создают условия для равноправного развития всех сотрудников компании. Гендерное равенство в этом контексте предполагает равные шансы на карьерное продвижение, профессиональное обучение и получение новых навыков.

Одним из ключевых аспектов является обеспечение наличия женщин-кандидатов на все ключевые позиции в компании, что способствует диверсификации команд и улучшению общих результатов работы. ТШО проводит мониторинг оценки деятельности сотрудников и оплаты труда, чтобы устранить любые проявления предвзятости и обеспечить справедливый подход ко всем работникам.

Кроме того, компания активно развивает программы, направленные на поддержку и продвижение женщин. Среди них можно выделить инициативы по развитию лидерства для женщин, программы наставничества и обучение в рамках Executive MBA. Важную роль играет и Женское сообщество работников, которое способствует развитию женской карьеры и созданию благоприятной атмосферы для женщин в компании.

Также в ТШО проводится программа MARC, направленная на активное вовлечение мужчин в процесс продвижения гендерного равенства. Это способствует формированию более осознанного подхода к гендерным вопросам и созданию инклюзивной корпоративной культуры.

Одной из важных инициатив является работа над преодолением неосознанной предвзятости в принятии решений. ТШО регулярно проводит тренинги для сотрудников, направленные на повышение осведомленности о предвзятости и развитие навыков, способствующих более объективному и справедливому отношению к коллегам. Эти мероприятия помогают не только развивать инклюзивное мышление, но и формировать устойчивые культурные изменения внутри организации.

Заключение

Продвижение гендерного равенства в корпоративной среде является неотъемлемой частью создания более справедливого и эффективного общества. Опыт компании ТШО показывает, что системный и многослойный подход к гендерным вопросам способен значительно улучшить рабочую атмосферу и способствовать развитию сотрудников. Адаптированная пирамида Маслоу, которая включает в себя обеспечение безопасной и комфортной рабочей среды, поддержание баланса между работой и личной жизнью, а также предоставление возможностей для реализации, представляет собой надежную основу для устойчивого продвижения гендерного равенства.

Такие меры, как создание инклюзивной политики, защита от дискриминации, предоставление гибких условий работы и специальные программы для женщин, не только увеличивают удовлетворённость и продуктивность сотрудников, но и способствуют росту компании в целом. Успехи ТШО в этой области подтверждают важность комплексного подхода и постоянного стремления к улучшению корпоративной культуры. Это позволяет сделать гендерное равенство не просто идеологией, а эффективным инструментом для достижения лучших бизнес-результатов и обеспечения справедливого будущего для всех сотрудников.

Обзор литературы

Байжанова, К. (2024). *Опыт ТШО в продвижении гендерного равенства*. Выступление, конференция Samruk-Energy JSC Group of Companies | Women's Forum, Астана, Казахстан, 6 сентября 2024 г.

[MARC by Catalyst | Catalyst](#)

<https://glasnaya.media/2021/09/15/vypusk-23-biznes-i-zhenshhiny/>

ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІ ІЛГЕРІЛЕТУДЕГІ ТШО ТӘЖІРИБЕСІ

Кәмшат Байжанова

Аннотация

Бұл мақалада Теңізшевройл (ТШО) компаниясының жұмыс орнында гендерлік теңдікті ілгерілетудегі тәжірибесі қарастырылады. Компания инклюзивті ортаны құруға, жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігін сақтауға және қызметкерлердің кәсіби дамуына тең мүмкіндік беруге жүйелі тәсілді қолданады. Стратегияның негізі - үш деңгейге бөлінген бейімделген Маслоу пирамидасы: ыңғайлы және қауіпсіз жұмыс ортасын қамтамасыз ету, жұмыс пен жеке өмір тепе-теңдігін қолдау және іске асыру мүмкіндігін дамыту. Мақала енгізілген бастамаларды және олардың ұйымға әсерін талдайды, бұл Компанияның корпоративтік мәдениеті мен табысы үшін гендерлік теңдіктің маңыздылығын көрсетеді.

Кілт сөздер

Гендерлік теңдік - әділ және инклюзивті жұмыс ортасын құруға ықпал ететін жынысына қарамастан барлық қызметкер үшін тең құқықтар, міндеттер мен мүмкіндіктер қағидасы.

Инклюзия - әрбір қызметкер өзін құрметті және кәсіби өсу мен өзін-өзі дамыту үшін тең мүмкіндіктерге ие сезінетін ортаны құру.

Жұмыс ортасы - қызметкерлер өздерінің еңбек қызметін жүзеге асыратын жағдайлар, соның ішінде өнімділік пен әл-ауқатқа әсер ететін физикалық, психологиялық және әлеуметтік аспектілер.

Жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі - қызметкердің кәсіби міндеті мен жеке мүдделерін тиімді үйлестіре білу, жұмыс пен жеке өмір арасындағы үйлесімділікті қамтамасыз ету.

Кәсіби даму - мансаптық өсу және жеке тиімділікті арттыру үшін қызметкерлердің дағдысын, білімі мен тәжірибесін үздіксіз жетілдіру процесі.

Корпоративтік мәдениет - ұйым ішіндегі мінез-құлықты, өзара әрекеттесуді және шешім қабылдауды анықтайтын компания қызметкерлері бөлісетін құндылықтар, нормалар мен көзқарастар жүйесі.

Маслоу пирамидасы - гендерлік теңдік мақсатына бейімделген адам қажеттіліктері иерархиясының моделі, Мұнда негізгі деңгейлер: қауіпсіздікті қамтамасыз ету, жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі және іске асыру мүмкіндіктері.

Жұмыс орнындағы қауіпсіздік - қызметкерлер физикалық немесе психологиялық зорлық-зомбылыққа, кемсітушілікке және қудалауға байланысты тәуекелдерден қорғалатын жағдайларды қамтамасыз ету.

Өртаратандыру - өнімді және инклюзивті команда құру үшін әртүрлі жыныстардың, жастардың, ұлттардың және басқа топтардың өкілдерін тарту арқылы жұмыс ортасындағы әртүрлілікті арттыру процесі.

Ғылыми жаңалығы:

Жүйелік тәсіл: Теңізшевройл компаниясы (ТШО) гендерлік теңдікті ілгерілету үшін бейімделген Маслоу пирамидасын пайдаланады, оны үш деңгейге бөледі: жайлы және қауіпсіз жұмыс ортасы, жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі және іске асыру мүмкіндіктері.

Инклюзивті бастамалар: әртүрлілік пен инклюзия саясатын енгізу, зорлық-зомбылық пен қысымның алдын алу, өмір сүру және жұмыс жағдайларын жақсарту.

Тепе-теңдікті қолдау: гибриді жұмыс кестесі, қосымша әлеуметтік демалыстар және қызметкерлердің әл-ауқатын жақсарту бағдарламалары.

Мүмкіндіктерді дамыту: әйелдерге арналған көшбасшылық бағдарламалары, тәлімгерлік, оқыту және гендерлік теңдікті ілгерілету процесіне ер азаматтардың белсенді қатысуы.

Кіріспе

Гендерлік теңдік пен инклюзия қазіргі заманғы корпоративтік мәдениеттің маңызды аспектілеріне айналууда. Жаһандық бәсекелестік жағдайында компаниялар әрбір қызметкер өзін қауіпсіз сезінетін және кәсіби даму үшін тең мүмкіндіктерге ие болатын жұмыс ортасын құруға ұмтылады. Бұл факторлар әлеуметтік әділеттілікке ықпал етіп қана қоймайды, сонымен қатар ұйымның жалпы өнімділігі мен инновациялық әлеуетін арттырады.

Теңізшевройл (ТШО) компаниясы барлық қызметкер үшін қауіпсіз және жайлы орта құруға, жұмыс пен жеке өмір теңгерімін сақтауға, сондай-ақ кәсіби өрлеу үшін мүмкіндік беруге назар аудара отырып, гендерлік теңдік саласында озық тәжірибелерді енгізеді. ТШО-да күш-жігерді құрылымдау үшін гендерлік теңдікті ілгерілетуге қажет шаралардың үш деңгейін көрсететін бейімделген Маслоу пирамидасы (1-сурет) бар.



Кескін 1 – үш деңгейге бөлінген Маслоу пирамидасы

Бұл мақала енгізілген бастамаларды және олардың ұйымға әсерін талдай отырып, ТШО-ның гендерлік теңдікті ілгерілетудегі тәжірибесін зерттейді. Назар аударатын үш негізгі аспект бар: жайлы және қауіпсіз жұмыс ортасын қамтамасыз ету, жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі және іске асыру мүмкіндіктерін қамтамасыз ету.

Жайлы және қауіпсіз жұмыс ортасын құру

Гендерлік теңдікті сақтау үшін ең маңызды кезең - әрбір қызметкерге кемсітушіліктен, қудалаудан қорықпай өз әлеуетін жүзеге асыруға мүмкіндік беретін қауіпсіз және жайлы жұмыс ортасын құру. ТШО-да бұған ерекше назар аударылады, өйткені компания жұмыс істейтін индустрия дәстүрлі түрде ер азаматтардан құралған және вахталық жұмыс әдісіне басымдық береді.

Қажет мәдениетті қалыптастыру үшін компания бірнеше негізгі саясатты енгізді. Біріншіден, бұл компанияның инклюзивті жұмыс ортасын құру жөніндегі міндеттемелерін анықтайтын әртүрлілік және инклюзия саясаты. Екіншіден, зорлық-зомбылық пен қудалаудың алдын алу саясаты барлық қызметкерді кемсітушілік пен қудалаудан қорғауға кепілдік береді. Бұл құжаттар әр қызметкердің тең еңбек жағдайлары мен қорғалуын қамтамасыз етуге негіз болады.

Жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі

Жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігін сақтау - ТШО стратегиясының екінші негізгі элементі. Зерттеулер көрсеткендей, бұл тепе-теңдікті қамтамасыз ете алмау көбінесе әйелдердің саладан кетуіне себеп болады. Бұл проблеманы болдырмау үшін ТШО қызметкерлерді ұстап қалуға және олардың жұмысқа қанағаттануын арттыруға бағытталған бастамалардың кең ауқымын енгізеді.

Қолға алынған шаралардың бірі - қызметкерлерге дүйсенбі мен жұма күндері онлайн режимінде, ал қалған жұмыс күндері кеңседе жұмыс істеуге мүмкіндік беретін гибриді жұмыс кестесін енгізу. Бұл тәсіл қызметкерлерге өз уақыттарын тиімді басқаруға көмектеседі. Компания сонымен қатар қызметкерлерге мансапқа зиян келтірместен жеке мәселелерді шешуге көмектесетін қосымша әлеуметтік демалыстар ұсынады. Мысалы, жүктілікті медициналық есепке алу, некені тіркеу, бала тууға байланысты ақысы төленетін күндер, сондай-ақ бірнеше бала тәрбиелеп отырған ата-аналарға арналған арнайы демалыстар беріледі. Бұдан басқа, ТШО балабақша үшін өтемақы, балалар лагерлерін ұйымдастыру, фитнес бағдарламалары және тұрғын үй несиелері сияқты қызметкерлердің әл-ауқатын жақсарту бойынша бірқатар бағдарламаларды ұсынады. Бұл шаралар қызметкерлердің өмір сүру сапасын жақсартуға ғана емес, сонымен қатар қызметкерлерге қамқорлық жасаудың корпоративтік мәдениетін нығайтуға ықпал етеді.

Іске асыру мүмкіндіктері

Пирамиданың жоғарғы бөлігінде компанияның барлық қызметкерінің тең дамуына жағдай жасайтын іске асыру және кәсіби өсу мүмкіндіктері бар. Бұл тұрғыда гендерлік теңдік мансаптық өсудің, кәсіптік оқытудың және жаңа дағдыларды игерудің тең мүмкіндігін қамтиды.

Негізгі аспектілердің бірі - компаниядағы барлық негізгі позицияда әйел кандидаттардың болуын қамтамасыз ету, бұл командаларды әртараптандыруға және жалпы жұмыс нәтижелерін жақсартуға ықпал етеді. ТШО кез келген біржақтылық көріністерін жою және барлық қызметкерге әділ көзқарасты қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің жұмысын бағалау және еңбекақы төлеу мониторингін жүргізеді.

Сонымен қатар, компания әйелдерді қолдау мен ілгерілетуге бағытталған бағдарламаларды белсенді түрде дамытуда. Оның ішінде әйелдерге арналған көшбасшылықты дамыту бастамаларын, тәлімгерлік бағдарламаларын және Executive MBA шеңберінде оқытуды атап өтуге болады. Әйелдер мансабын дамытуға және компаниядағы әйелдерге қолайлы атмосфераны құруға ықпал ететін жұмысшылардың Әйелдер қауымдастығы да маңызды рөл атқарады.

Сондай-ақ, ТШО-да ер азаматтарды гендерлік теңдікті ілгерілету процесіне белсенді тартуға бағытталған MARC бағдарламасы жүргізілуде. Бұл гендерлік мәселелерге неғұрлым саналы көзқарасты қалыптастыруға және инклюзивті корпоративтік мәдениетті құруға ықпал етеді.

Маңызды бастамалардың бірі - шешім қабылдаудағы бейсаналық бейімділікті жеңу бойынша жұмыс. ТШО қызметкерлерге біржақтылық туралы хабардарлықты арттыруға және әріптестеріне неғұрлым объективті және әділ қарауға ықпал ететін дағдыларды дамытуға бағытталған тренингтер өткізеді. Бұл іс-шаралар инклюзивті ойлауды дамытуға ғана емес, сонымен қатар ұйым ішінде тұрақты мәдени өзгерістерді қалыптастыруға көмектеседі.

Қорытынды

Корпоративтік ортада гендерлік теңдікті ілгерілету - әділетті және тиімді қоғам құрудың ажырамас бөлігі. ТШО компаниясының тәжірибесі гендерлік мәселелерге жүйелі көзқарас қалыптастыру жұмыс атмосферасын едәуір жақсартып, қызметкерлердің дамуына ықпал ете алатындығын көрсетеді. Қауіпсіз және жайлы жұмыс ортасын қамтамасыз етуді, жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігін сақтауды және іске асыру мүмкіндіктерін қамтамасыз етуді қамтитын бейімделген Маслоу пирамидасы - гендерлік теңдікті тұрақты ілгерілету үшін сенімді негіз.

Инклюзивті саясат құру, кемсітушіліктен қорғау, икемді жұмыс жағдайларын қамтамасыз ету және әйелдерге арналған арнайы бағдарламалар сияқты шаралар қызметкерлердің қанағаттануы мен өнімділігін арттырып қана қоймайды, сонымен қатар компанияның жалпы дамуына ықпал етеді. ТШО-ның осы саладағы жетістігі кешенді көзқарас пен корпоративтік мәдениетті жақсартуға үнемі ұмтылудың маңыздылығын растайды. Бұл гендерлік теңдікті тек идеологияға ғана емес, сонымен қатар жақсы бизнес нәтижелеріне қол жеткізудің және барлық қызметкер үшін әділ болашақты қамтамасыз етудің тиімді құралына айналдыруға мүмкіндік береді.

Әдебиетке шолу

Байжанова, К. (2024). Гендерлік теңдікті ілгерілетудегі ТШО тәжірибесі. Баяндама, конференция Samruk-Energy JSC Group of Companies | Women's Forum, Астана, Қазақстан, 6 қыркүйек 2024 ж.

[MARC by Catalyst | Catalyst](#)

<https://glasnaya.media/2021/09/15/vypusk-23-biznes-i-zhenshiny/>

[Peace Corps - Global Issues: Gender Equity and Women's Empowerment](#)