

№1 (4)

KURSIV

RESEARCH

ПЕРВАЯ СРЕДИ РАВНЫХ

*Эволюция женского
лидерства в Узбекистане*





Hilton

TASHKENT CITY



ОТЕЛЬ HILTON TASHKENT CITY

Отель предоставляет 258 современных номеров, наряду с залами для проведения различного рода мероприятий, роскошные рестораны и бары, спа и фитнес-центр.

tashkentcity.hilton.com

Ул. Ислама Каримова, 2, Блок 5

Ташкент, 100027, Узбекистан

T: +998 71 210 88 88 ; +998 71 210 89 00

E: reservations@hilton-tashkent.com

A Million
Things To Do
One Place
To Stay



Анастасия НОВИКОВА,

директор/главный редактор
Kursiv Research



В ПАРТНЕРСТВЕ СИЛА

«Выходить замуж надо за того, на кого укажут родители». «Жена должна во всем слушаться мужа/брата/отца». «Одеваться надо скромно». «На деловых переговорах пусть общаются мужчины». «Женщина не должна быть начальницей». «Хорошая жена думает о доме, а не о карьере». Знакомый свод негласных правил? Думаю, каждая из нас хоть раз в жизни получала такие наставления от «доброжелателей» и радетелей традиций.

Сильны ли в нашем обществе патриархальные устои? Да. Сложно ли женщинам в Узбекистане развиваться и занимать активную позицию в обществе? Да. Одиноки ли мы в этом? Нет.

Ни одна страна мира еще не достигла полного гендерного паритета (равного числа мужчин и женщин в определенных сферах). Таковы данные Глобального индекса гендерного разрыва за 2023 год, который рассчитывает Всемирный экономический форум. Лучше других в этом отношении выглядят Исландия, Норвегия и Финляндия. Хуже всего живется жительницам Алжира, Чада и нашего соседа Афганистана (Узбекистан, к сожалению, не включен в индекс).

Понятно, что женщины из стран-лидеров и стран-аутсайдеров сталкиваются с несопоставимыми проблемами, однако есть одна основополагающая: неравенство оплаты труда. По разным данным глобальных исследований, разрыв между зарплатами женщин и мужчин, работающих на одинаковых позициях, составляет от 5 до 70%.

Поиск причин этого явления лег в основу работ профессора из Гарварда Клаудии Голдин. В прошлом году она получила Нобелевскую премию по экономике за «углубление понимания роли женщин на рынке труда». Исследования Голдин подтверждают: равенство полов до сих пор носит формальный характер.

Узбекистан может гордиться своими дочерьми: талантливыми, умными, целеустремленными. Но факторов, тормозящих развитие женщин в профессиональном плане, много, и один из них — бытовые обязанности. Не секрет, что наши женщины, что называется, несут две смены: на работе и после нее, занимаясь воспитанием детей и домашней работой.

Тем не менее доказано, что вовлечение женщин в жизнь общества обеспечивает рост продуктивности и экономического роста. Узбекистан на уровне высшего руководства осознает это и стремится изменить положение дел. За последние годы в стране было сделано многое на уровне законодательства и конкретных шагов для сокращения гендерного неравенства — об этом подробно рассказывают героини нашего журнала. Чтобы таких вдохновляющих примеров стало больше, женщинам нужна поддержка со стороны мужчин: только равноценное партнерство ведет к процветанию.

ПРИЯТНОГО ЧТЕНИЯ!

БОСС- ХОНИМ:

*несколько
фактов
о женском
лидерстве
в бизнесе
Узбекистана*



РОЛЬ ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНИИ БИЗНЕСОМ ПО ВСЕМУ МИРУ РАСТЕТ МЕДЛЕННО, НО ПОСТУПАТЕЛЬНО. В 2023 ГОДУ ЧИСЛО ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВПЕРВЫЕ ПРЕВЫСИЛО 10% В РЕЙТИНГЕ КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ МИРА FORTUNE GLOBAL 500. KURSIV RESEARCH ИССЛЕДУЕТ, КАК ОБСТОЯТ ДЕЛА С ЖЕНСКИМ ДЕЛОВЫМ ЛИДЕРСТВОМ В УЗБЕКИСТАНЕ. МЫ НАЧНЕМ С САМОГО НИЖНЕГО ЭТАЖА — МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И БУДЕМ ПОДНИМАТЬСЯ ВЫШЕ — К БАНКАМ, КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРУ И БОЛЬШИМ ДЕНЬГАМ.

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО

Равноправие мужчин и женщин может приносить экономические дивиденды. В 2015 году ученые из McKinsey Global Institute выяснили, что продвижение гендерного разнообразия в государственных структурах и частном секторе за десять лет даст прибавку в \$12 трлн к мировому ВВП. У компаний, которые входят в верхний квартиль по этому показателю, на 21% больше шансов выбиться в лидеры по доходности.

По данным Credit Suisse, с 2006 по 2011 год у компаний с капитализацией более \$10 млрд и хотя бы одной женщиной в совете директоров акции росли в цене на 26% быстрее, чем у корпораций с полностью «патриархальными» советами.

Исследование Peterson Institute for International Economics, охватившее 22 000 публичных компаний в 91 стране, показало, что рост доли женщин в руководстве с 0 до 30% привел к увеличению маржи чистой прибыли в среднем на 15%.

Как продемонстрировала недавняя пандемия, женщины как руководители более эффективны в период кризиса, чем мужчины, причем это касается всех уровней управления. Татьяна Ратникова и Дмитрий Гаврилов из научно-учебной лаборатории макроструктурного моделирования экономики России НИУ ВШЭ объясняют это тем, что у женщин-СЕО, как правило, более высокий уровень образования и они более склонны к риску. Это помогает им вырабатывать инновационные стратегии, которые повышают эффективность компаний, переживающих сложные времена.

О связи гендерного разнообразия в руководстве и инновационного потенциала фирмы говорит и исследование BCG.

МАЛЫЙ ЖЕНСКИЙ БИЗНЕС: РОСТ БЕЗ ПРОГРЕССА

По состоянию на конец 2022 года в Узбекистане насчитывалось 39 078 малых и микрофирм под руководством женщин, что составляло 7,5% от общего числа действующих субъектов малого бизнеса. В последние три года этот показатель рос темпами ниже среднего. Из-за этого доля такого бизнеса даже немного снизилась — с 8,8 до 7,5%.

СКОЛЬКО В УЗБЕКИСТАНЕ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И МИКРОФИРМ ПОД УПРАВЛЕНИЕМ ЖЕНЩИН

	2020	2021	2022
КОЛИЧЕСТВО ФИРМ	36 295	36 472	39 078
В ТОМ ЧИСЛЕ УПРАВЛЯЕМЫХ ЖЕНЩИНАМИ	411 203	462 834	523 556
ПРОЦЕНТ	8,8%	7,9%	7,5%

Источник: Статагентство РУз

Больше всего фирм, которыми руководят женщины, ожидаемо в Ташкенте (10 906) и Ташобласти (4995). Далее идут Самаркандская область (3289), Каракалпакстан (2593) и Хорезмская область (2363).

Теперь обратимся к финансовым показателям. Средняя годовая чистая выручка в «женской» фирме составляет 620 млн против 928 млн сумов в «мужской», разрыв 49% (данные 2021 года). Годовой объем инвестиций в основной капитал на одно предприятие у женщин вдвое меньше, чем у мужчин — 97,2 млн против 198,3 млн сумов (данные 2022 года).

Иными словами, предприятия под управлением женщин и зарабатывают меньше, и обладают более низкой базой для развития и модернизации, чем фирмы, которыми руководят мужчины.

На гендерный дисбаланс указывает и отраслевая структура женского малого бизнеса. Женщины-руководители перепредставлены в торговле и сфере услуг и недопредставлены в промышленности.

В промышленном секторе самая высокая концентрация фирм под управлением женщин наблюдается в традиционных сферах доминирования женского труда: легкой промышленности и производстве продуктов питания.

ВЛАДЕТЬ — НЕ ПРАВИТЬ

Взглянем на ситуацию с точки зрения конечных бенефициаров — тех, кто владеет бизнесом и получает от него прибыль. Статистическое агентство не публикует данные по тому, сколько фирм в стране принадлежит женщинам. Самая свежая доступная статистика — это процент действующих субъектов бизнеса, в которых они выступают как собственники, — в целом по стране и регионам на конец 2022 года.

С 2019 года страновой показатель продемонстрировал почти двукратный рост, с 14,9 до 29,2%. Зная общее количество действующих фирм (527 222), можно предположить, что речь идет примерно о 150 тыс. предприятий.

Даже с поправкой на средний бизнес получается, что не менее 70% предприятий, принадлежащих женщинам, возглавляют мужчины.

На самом деле далеко не всегда владение бизнесом единоличное, на практике его часто делят между несколькими бенефициарами любого пола.

Kursiv Research проанализировал более 50 тыс. записей по предприятиям с женским владе-

нием в информационной системе «Интерфакс-СПАРК» и выяснил, что доля единоличных владельцев бизнеса составляет половину от этого числа. При этом мужчины управляют лишь 1/5 предприятий с одной владелицей.

Примерно то же соотношение мы находим и в том случае, когда у бизнеса несколько собственников, и все они женщины.

При этом на предприятиях, где по структуре собственников наблюдается гендерный паритет, мужчин-директоров уже больше половины.

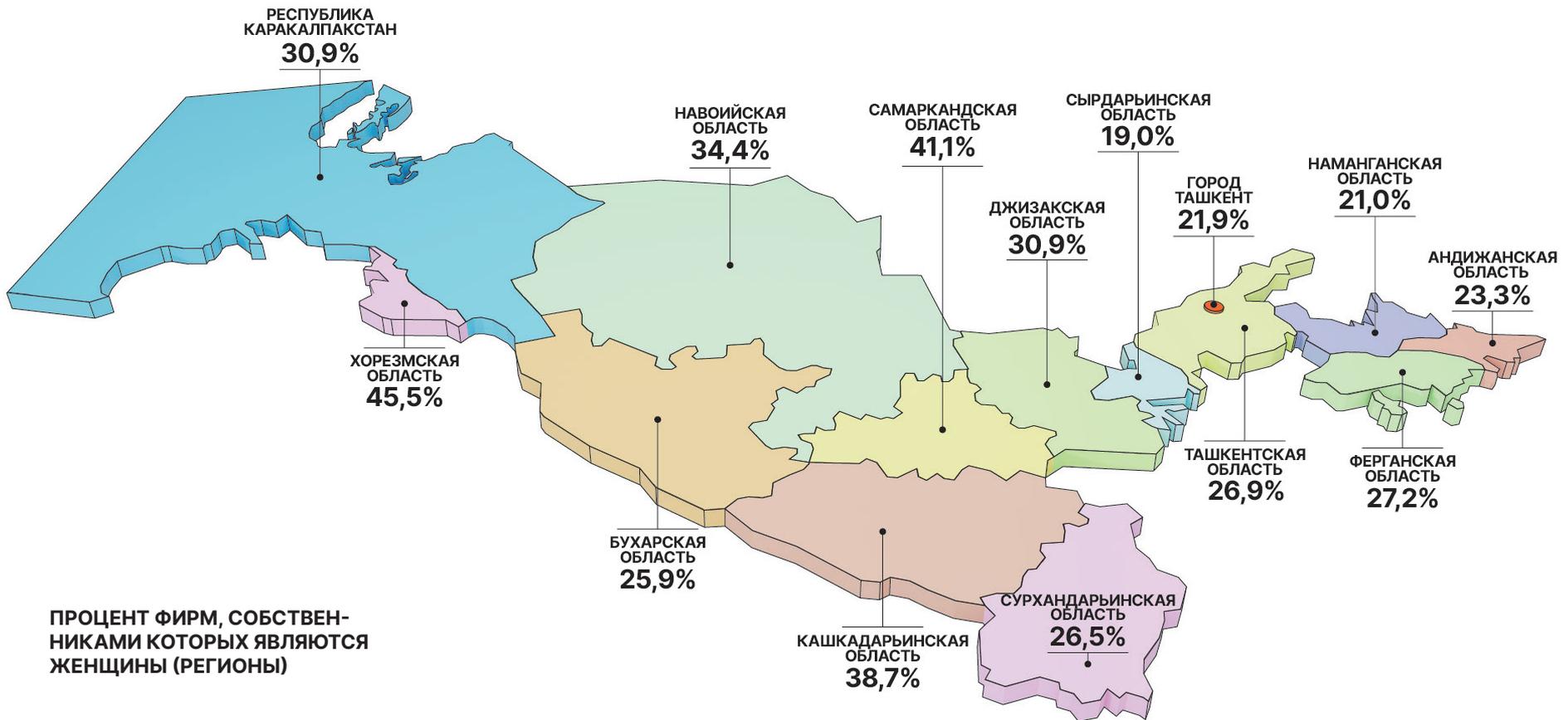
Там же, где мужчины владеют более чем 50% бизнеса, их доля среди управляющих близка к 100%.

Отсюда следует два вывода. Первый — женское лидерство в малом и среднем бизнесе тесно связано с вопросом прав собственности: чем большей долей предприятия владеет женщина, тем с большей вероятностью она окажется в его главе. Второй — эта связь нелинейная. Значительной долей фирм, принадлежащих женщинам, руководят мужчины. При этом обратная ситуация, когда женщина управляет преимущественно или полностью мужским бизнесом, скорее исключение из правил.

В КАКИХ ОТРАСЛЯХ НАИБОЛЕЕ АКТИВНЫ ЖЕНЩИНЫ – РУКОВОДИТЕЛИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И МИКРОФИРМ (ДААННЫЕ ЗА 2021 ГОД)

	КОЛИЧЕСТВО ДЕЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО БИЗНЕСА ПОД УПРАВЛЕНИЕМ ЖЕНЩИН ПО ОТРАСЛЯМ	ДОЛЯ ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО БИЗНЕСА ПОД УПРАВЛЕНИЕМ ЖЕНЩИН	ДОЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ОТРАСЛЯМ К ОБЩЕМУ ЧИСЛУ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО БИЗНЕСА (МУЖЧИНЫ+ЖЕНЩИНЫ)
ТОРГОВЛЯ	14 147	38,8%	33,8%
СФЕРА УСЛУГ	10 057	27,6%	24,5%
ПРОМЫШЛЕННОСТЬ, В ТОМ ЧИСЛЕ	5 543	15,2%	19,5%
ПРОИЗВОДСТВО ОДЕЖДЫ И ТЕКСТИЛЬНЫХ ИЗДЕЛИЙ	1 836		
ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ	1 761		
ПРОИЗВОДСТВО МИНЕРАЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ	410		
ПРОИЗВОДСТВО МЕБЕЛИ	192		
ДРУГОЕ ПРОИЗВОДСТВО	1 344		
ДРУГИЕ СФЕРЫ	6 725	18,4%	22,2%

Источник: Статагентство РУз



Источник: Статагентство РУз

СЕЛЬСКИЕ ЭТЮДЫ

В региональном разрезе тройка лидеров по удельному весу фирм с женщинами-собственниками — Хорезм (45,4%), Самарканд (41,3%) и Кашкадарья (38,7%), на последних местах — Сырдарья (19%), Наманган (21%) и Ташкент (21,9%).

Обращает на себя внимание недопредставленность женщин в столичном регионе и примыкающей к ней Ташкентской области. В этом макро-регионе сконцентрировано около 30% предприятий малого и среднего бизнеса и создается самая высокая прибавочная стоимость.

Регионы, в которых доля предприятий во владении женщин выше средней по стране, преимущественно сельские. В Хорезмской области всего 33% городского населения, в Самаркандской — 37%. Напротив, самый урбанизированный Наманганский регион (65%) по этому показателю — в числе аутсайдеров.

Это говорит о том, что на гендерный дисбаланс накладывается структурное неравенство между городом и селом. Применительно к бизнесу речь прежде всего идет о разном доступе к заемным ресурсам. Брать кредиты в банках на старт и развитие своего дела сельским предпринимателям сложно и дорого.

При этом, как показывает исследование Азиатского банка развития, для женщин на селе, которые, как правило, совмещают деловую активность с работой по дому и уходом за детьми, дополнительными барьерами становятся транспортные издержки и время, потраченное на то, чтобы добраться до ближайшего банка.

В сельских районах свое дело — это часто выбор женщины, которой низкий уровень образования, семейный контроль и повсеместная безработица не оставляют других вариантов для трудоустройства. Такое «вынужденное» (necessity driven) предпринимательство имеет мало шансов вырасти во что-то большее, чем в обычную самозанятость.

ОДНА К СЕМИ

В руководстве узбекистанских банков на одну женщину в среднем приходится семь мужчин. Это довольно неплохой результат, на 2,1% выше 10-процентной планки, заданной Fortune Global 500.

Как и везде в мире, органы более «патриархальны», чем наблюдательные советы, избираемые акционерами. В правлении соотношение составляет 1 к 10, в наблюдательном совете — 1 к 6.

СКОЛЬКО ЖЕНЩИН В РУКОВОДСТВЕ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ

	РУКОВОДСТВО			ПРАВЛЕНИЕ			НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ		
	ВСЕГО	ЖЕНЩИНЫ		ВСЕГО	ЖЕНЩИНЫ		ВСЕГО	ЖЕНЩИНЫ	
РУКОВОДСТВО КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ	422	51	12,1%	204	19	9,3%	218	32	14,7%
В ТОМ ЧИСЛЕ									
БАНКИ С ГОСДОЛЕЙ	155	12	7,7%	73	5	6,8%	82	7	8,5%
БАНКИ БЕЗ ГОСДОЛИ	268	39	14,6%	132	14	10,6%	136	25	18,4%
БАНКИ С ИНОСТРАННЫМ УЧАСТИЕМ И ПОЛНОСТЬЮ ИНОСТРАННЫЕ БАНКИ	93	11	11,8%	49	6	12,2%	44	5	11,4%
БАНКИ БЕЗ ИНОСТРАННОГО УЧАСТИЯ	329	40	12,2%	155	12	7,7%	174	27	15,5%

Расчеты Kursiv Research на основе открытых данных
Отсутствует информация по Садрат Иран Банку

Филиал грузинского ТВС лидирует как по гендерному разнообразию в правлении (2 из 7), так и в общем зачете — 5 из 12. Кроме того, это один из двух банков, вошедших в топ-пять в обоих рейтингах. Второй — Trastbank, где женщины занимают треть кресел в исполнительном органе и 42% руководящих должностей.

ТОП-5 БАНКОВ ПО ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В ПРАВЛЕНИИ

	ВСЕГО В ПРАВЛЕНИИ	ЖЕНЩИНЫ	
TBC BANK	5	2	40,0%
TRASTBANK	9	3	33,3%
YANGI BANK	3	1	33,3%
ALQABANK	7	2	28,6%
«КАПИТАЛБАНК»	8	2	25,0%

Расчеты Kursiv Research на основе открытых данных

«Давр Банк» — лидер по представленности женщин в наблюдательном совете (4 из 7), входит в тройку финучреждений, достигших 50-процентного порога по этому показателю. Компанию ему составляют «Ипак Йули Банк» и Nayot Bank. В общем рейтинге «Давр Банк» занимает вторую строчку с результатом 4 из 12.

ТОП-5 БАНКОВ ПО ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В НАБЛЮДАТЕЛЬНОМ СОВЕТЕ

	ВСЕГО В НАБЛЮДАТЕЛЬНОМ СОВЕТЕ	ЖЕНЩИНЫ	
«ДАВР БАНК»	7	4	57,1%
«ИПАК ЙУЛИ БАНК»	9	5	55,6%
NAYOT BANK	4	2	50,0%
TBC BANK	7	3	42,9%
TRASTBANK	7	2	28,6%

Расчеты Kursiv Research на основе открытых данных

Из большой десятки лидеров отечественного банкинга хотя бы в одном из рейтингов отметился только «Капиталбанк». Он занимает пятое место по доле женщин в правлении с результатом 2 из 8.

ТОП-5 БАНКОВ ПО ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В РУКОВОДСТВЕ

	ВСЕГО В РУКОВОДСТВЕ	ЖЕНЩИНЫ	
TBC BANK	12	5	41,7%
«ДАВР БАНК»	12	4	33,3%
«ИПАК ЙУЛИ БАНК»	16	5	31,3%
TRASTBANK	16	5	31,3%
NAYOT BANK	7	2	28,6%

Расчеты Kursiv Research на основе открытых данных

РЫНОК ПОРЕШАЛ

Значительный разрыв в представленности женщин на руководящих позициях наблюдается между банками, в капитале которых участвует государство, и полностью частными фининститутами. У первых общий показатель составляет 7,7%, у «частников» — почти вдвое больше, 15,6%.

В восьми узбекистанских банках вообще нет женщин топ-менеджеров. Из организаций с госдолей отметились Банк развития бизнеса, МКБанк, Народный. Среди «частников» аутсайдерами стали KDB Bank, AVO Bank, Madad Invest Bank, Универсалбанк, Uzum Bank.

Зато на каждой стороне есть по одному учреждению с женщиной-СЕО. Каммуна Ирисбекова — предправления Aloqabank (100% принадлежат государству), а Светлана Хе возглавляет правление Yangi Bank.

Получается, что небольшие и не зависящие от государственной бюрократии банки более склонны продвигать вверх женщин, хотя и среди таких организаций попадаются ретрограды.

С другой стороны, большинство банков с государственной долей стремятся хотя бы формально соответствовать требованию времени и включают в руководство одну-двух женщин.

ВОСТОК ЕСТЬ ВОСТОК

Существует мнение, что приток иностранных инвестиций способствует продвижению гендерного разнообразия в кадровой политике, в том числе при заполнении вакансий управленцев высшего звена. Однако в случае с узбекистанским банковским сектором это не совсем так.

Доля женщин в руководстве банков с иностранным участием или полностью принадлежащих резидентам других стран даже чуть ниже средней — 11,8%. По показателю представленности в правлении такие учреждения выигрывают у «местных» — 12,2 против 7,7%, при этом уступая им в наблюдательных советах — 11,4 против 15,5%.

Отчасти это объясняется тем, что большинство зарубежных игроков на банковском рынке Узбекистана родом из стран, в которых западная корпоративная культура не пустила глубокие корни. Это страны бывшего СССР и соцлагеря (Казахстан, Грузия, Венгрия), Турция и Южная Корея.

Вместе с тем мы видим, что самым прогрессивным оказывается постсоветский ТВС, а «западные» «Хамкорбанк» (22% — Голландский банк развития) и InFinBank (35% — Swiss Capital International Group AG) стоят примерно вровень с турецким «Зираат Банком».

КОМАНДНЫЕ ВЫСОТЫ

Чтобы оценить ситуацию с гендерным разнообразием в топ-менеджменте узбекистанского корпоративного сектора, мы проанализировали состав исполнительных органов и советов директоров 18 из 20 крупнейших налогоплательщиков Узбекистана за 2022 год (информация по Coca-Cola Ichimligi Uzbekiston и Tobacco Uzbekistan отсутствует).

Вырисовывается довольно грустная картина. Доля женщин от общего числа топ-менеджеров составляет 6,6%, в том числе среди членов правления — 6%, в советах директоров — 7%.

СКОЛЬКО ЖЕНЩИН В РУКОВОДСТВЕ КРУПНЕЙШИХ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОВ УЗБЕКИСТАНА

	РУКОВОДСТВО			ПРАВЛЕНИЕ			НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ		
	ВСЕГО	ЖЕНЩИНЫ		ВСЕГО	ЖЕНЩИНЫ		ВСЕГО	ЖЕНЩИНЫ	
ИТОГО	211	14	6,6%	116	7	6%	95	7	7,4%

ПО КОМПАНИЯМ

UZBAT	13	5	38,5%	8	1	12,5%	5	4	80,0%
UZMETKOMBINAT	18	4	22,2%	9	3	33,3%	9	1	11,1%
ФЕРГАНСКИЙ НПЗ	16	2	12,5%	11	2	18,2%	5	0	0,0%
АММОФОС-МАХАМ	12	1	8,3%	5	0	0,0%	7	1	14,3%
«ФЕРГАНААЗОТ»	13	1	7,7%	4	0	0,0%	9	1	11,1%
«КЫЗЫЛКУМЦЕМЕНТ»	14	1	7,1%	5	1	20,0%	9	0	0,0%

Расчеты Kursiv Research на основе открытых данных

В 12 из 18 компаний руководство состоит только из мужчин. Нет ни одной корпорации, в которой женщина занимала бы пост СЕО или председателя правления.

В общем рейтинге лидирует компания UzBAT. Кроме того, производитель сигарет — единственный налогоплательщик из верхнего квартала с женским участием в руководстве. Это очень условное лидерство, так как все четыре женщины в наблюдательном совете предприятия — гражданки Казахстана.

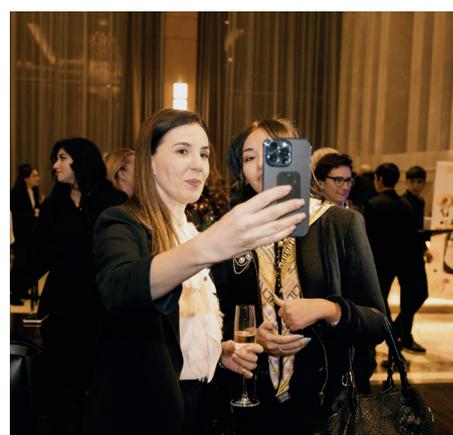
На втором месте Узметкомбинат, в котором мы насчитали три женских места в правлении и одно — в совете директоров. Ферганский НПЗ — третий с результатом 2 из 18 в общем руководстве, из них оба — в правлении.

Таким образом, крупная промышленность на сегодня — самый проблемный сектор узбекистанского бизнеса с точки зрения представленности женщин в топ-менеджменте. Пресловутый стеклянный потолок — вертикальная сегрегация по признаку пола — выражен здесь отчетливее, чем в банковской сфере и малом предпринимательстве.



ПЕРВАЯ СРЕДИ РАВНЫХ

КУРСИВ ВРУЧИЛ ПРЕМИИ
В ОБЛАСТИ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА





РАВНЫХ

ДАРЬЯ БАРАКИНА



Деловое издание Kursiv в конце 2023 года вручило премии в области женского лидерства «Первая среди равных» в зале Hyatt Regency Tashkent. Обладательницами наград стали девушки и женщины, которые смогли добиться успеха на профессиональном поприще.

Главный редактор «Kursiv Узбекистан» **Анастасия Новикова** в ходе открытия церемонии награждения рассказала о целях учреждения премии «Первая среди равных».

«Мы решили учредить премию, с помощью которой могли бы поддержать компании, которые на корпоративном уровне привносят ценности женского лидерства. Также мы хотим поддержать женщин, которые занимаются бизнесом и активны в социальной сфере», — сказала глава Kursiv.

Она добавила, что обладательницы премии — это женщины, «на которых можно равняться и с которых нужно брать пример».

«Это женщины, которые развиваются сами и двигают вперед свою страну», — отметила Анастасия Новикова.

По ее словам, отбор победительниц проходил в несколько этапов. На первом сотрудники узбекских компаний заполняли анкеты, где высказывали пожелания по поводу кандидатур. Из их числа на втором этапе экспертное жюри выбрало лауреаток премии.

В состав конкурсной комиссии, которая выбирала, кому достанется премия, вошли представители различных сфер бизнеса и общественных организаций. В их числе: заместитель главы делегации Европейского союза в Узбекистане **Миндаугас Качераускис** и страновой менеджер Глобального договора

ООН **Шохрух Пулатов**. Также успехи кандидаток оценивали: директор департамента по работе с персоналом Iprotka bank-OTP Group **Венера Ерзина**, юрист по правам человека **Дилфуза Куролова**, глава Ташкентского международного арбитражного центра (ТИАС) при Торгово-промышленной палате Узбекистана **Диана Байзакова**, основательница «Академии CRO&Персонализации», ментор Women in Tech **Анна Амброзевич**.

Кроме того, выбрать победительниц Kursiv помогли аналитик Программы Европейского банка реконструкции и развития «Консультации для малого бизнеса» **Камила Алимжанова**, глава филиала Винрокского международного института по развитию сельского хозяйства в Узбекистане **Нодира Саидкаримова**, партнер, директор по маркетингу и развитию бизнеса Commonwealth Partnership Uzbekistan **Анна Олевская** и директор по персоналу (HRD) Acwa Power Uzbekistan **Фируза Мавланова**.

По словам Анастасии Новиковой, отбор лауреаток премии проходил сложно, поскольку достойных претенденток на награду было много.

Kursiv планирует сделать премию «Первая среди равных» ежегодной. Число номинаций в дальнейшем планируется увеличить. В этом году их было десять.



«Первой среди равных в сельском хозяйстве» в 2023 году была признана глава отдела маркетинга официального дилера американской машиностроительной компании John Deere в Узбекистане **Лейла Аллаёрова**.

«Надеюсь и дальше продвигать гендерное равенство, доказывать, что в сельском хозяйстве могут работать как мужчины, так и женщины», — сказала Лейла Аллаёрова, получая награду.



«Первой среди равных в строительстве» была названа операционный директор группы компаний FDG **Венера Хадеева**.

«Если вы увидите меня в каске, строительной жилетке и сапогах на проекте — это органичная картина», — рассказала она. Кстати, в день вручения премии девушка предстала перед публикой в элегантном вечернем платье.

Венера Хадеева поблагодарила свой коллектив за поддержку и призвала женщин держать, стремиться стать лучше в избранной профессии, потому что «в силах прекрасных дам сделать все».



Награды «Первая среди равных в ICT» удостоена старший юрист-консультант Uzum Market **Наргиза Сайпова**. Она, в частности, помогает женщинам, попавшим в сложную жизненную ситуацию.



«Лучшим проектом по поддержке женщин в Узбекистане» признан Республиканский центр социально-экономического развития «САБР». Структура организует учебу для девушек и аккредитует их по уровню знаний. Премию центру вручала главный редактор Anhor.uz **Лола Исламова**. Она отметила, что награда присуждена абсолютно заслуженно, поскольку «САБР» исполняет важную социальную миссию.



Обладательницей премии «Первая среди равных в производстве» стала руководитель отдела продаж компании «Зебра Жалюзи» **Яна Дадеуш**. Она отметила роль своего рабочего коллектива, назвала его большой семьей и рассказала о поддержке коллег.



Премия за «Лучшую инициативу по продвижению женщин в бизнесе» получила команда сообщества Wonder Woman. Цель комьюнити — поддержка молодых женщин, которые только начинают карьеру.



Директор отдела маркетинга Рауме **Нодира Шерматова** стала «Первой среди равных в финансах».

«Спасибо большое за доверие и за эту номинацию. Спасибо редакции «Курсива» за то, что вы отметили эти достижения», — сказала представительница Рауме. Она добавила, что видит вокруг множество историй женского профессионального успеха.



«Лучшей международной инициативой для женщин» стал проект фонда ООН «Совместное процветание через сотрудничество в пограничных районах Узбекистана и Кыргызстана». В его рамках работает группа взаимопомощи для женщин, проживающих в этих локациях.



«Лучшим корпоративным проектом по поддержке женщин» стала инициатива торговой сети Korzinka по созданию условий для реализации потенциала прекрасного пола. Этот проект начал реализовываться три года назад, сейчас он ждет международной сертификации.



Наконец, специальные премии Kursiv получили школа женского предпринимательства Business Woman, проект Moving Up от Европейского банка реконструкции и развития, TEAM University, а также Care CSR.



Об идее создания премии «Первая среди равных» и ее будущем рассказал автор и руководитель проекта, заместитель директора «Курсив» в Узбекистане **Павел Носачёв**.

«Женское лидерство в Центральной Азии — весьма непростая тема. С одной стороны, о необходимости продвижения идей гендерного равенства говорят все, но на деле это часто заканчивается только красивыми словами. Поэтому женщины-лидеры в нашем регионе — это особые и невероятно сильные люди, которые достигают своих высот не благодаря, а вопреки. А их достижения становятся примером для девушек, вступающих во взрослую жизнь.

Именно примеры, или как принято говорить сегодня — ролевые модели, легли в основу организации премии «Первая среди равных». Главная наша цель в этом проекте — показать Узбекистану новые лица женского лидерства. Женщин, которые успешны в производстве, IT, бизнесе, защите прав и других сферах, многие из которых исторически считались мужскими.

Я очень хочу, чтобы девушки не только из городов, но и районных центров или отдаленных кишлаков, глядя на наших номинанток, поняли, что в сегодняшнем мире возможно все. Главное — учиться, стремиться и верить в себя.

Узбекистан сегодня идет на шаг вперед своих соседей по региону. Огромным достижением стало принятие закона о гендерном равенстве в 2019 году и последующих поправок в 2022 году. Это очень важная правовая основа для женщин, которым приходится «пробивать» пресловутые стеклянные потолки.

Во время работы над проектом мы увидели огромный интерес к нему со стороны бизнеса Узбекистана. К нам уже поступают запросы на участие в премии и предложения о партнерстве в организации церемонии, которую мы планируем провести в конце этого года».

Партнерами премии выступили Uzum, делегация Европейского союза в Узбекистане, Beeline, IT Park, Freedom Broker и First Development Group.

ЕЛЕНА КИМ

Content is the king

Надира Шерматова:

ПРОГРЕСС ИНДУСТРИИ

НЕ ЛЕЖИТ
НА ПЛЕЧАХ
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ОДНОГО ПОЛА

С ЧЕМ ПРИХОДИТСЯ СТАЛКИВАТЬСЯ ГЛАВЕ МАРКЕТИНГОВОГО ОТДЕЛА РАУМЕ

Крупные компании Узбекистана уже давно избавились от гендерных стереотипов и старых установок. Это заметно по доле работающих в штате женщин, включая топ-менеджмент. Женщинам все чаще удается «вырваться» из низкооплачиваемых отраслей и занять высокую должность наравне с мужчинами.

О том, какво управлять маркетинговым отделом одной из крупнейших финтех-компаний в стране, Kursiv Research поговорил с главой отдела маркетинга Рауме Надирой Шерматовой.

ПУТЕМ ПРОБ И ОШИБОК

— Надира, как вы оказались в компании, с какими сложностями и вызовами пришлось столкнуться?

— Я начала свой карьерный путь в бизнесе достаточно поздно — в 27 лет. До этого — декрет и работа на полставки преподавателем в университете. Как многие выпускники вузов, я не знала, чем хочу заниматься: меня мотало от

PR до финучета. В конце концов устроилась на работу аналитиком по продажам в международную компанию, не зная при этом основного рабочего инструмента — Excel. Вчерашней отличнице было дико не то что не уметь что-то делать лучше всех, а в принципе не уметь! Постоянные ошибки выводили из себя, и в итоге за несколько месяцев я освоила программу и перевела отчетность в другой формат, который практически исключил мои технические ошибки и облегчил рутинные задачи.

Поработав в этой сфере некоторое время, научилась понимать цифры. Параллельно с работой проходила с коллегами тренинги по продажам, освоив базовые знания, — в будущем мне это очень помогло. Года через три поняла, что хочу в маркетинг, и перешла на должность бренд-менеджера. Перед нами стояла задача реализовать проект по перезапуску национального бренда. На этом месте работы мне часто приходилось бороться со своими установками, пересматривать отношение к работе и учиться коммуницировать с людьми так, чтобы получить результат, даже если все идет не по плану.

Через какое-то время я поняла, что пора двигаться дальше, — на текущей работе сдавливали рекламные ограничения. Ушла в другую FMCG-компанию на должность бренд-менеджера, однако в тот же момент получила предложение от Рауме. Тогда у меня в жизни был этап, когда хотелось бросить себе вызов, — и я рискнула.

После сегмента FMCG, «рецептура» которого не менялась принципиально сотни лет, казалось, в технологичной компании мне делать нечего. Как ни странно, общего оказалось больше, чем я ожидала. Однако все еще приходилось многому учиться по ходу дела, экспериментировать и находить правильные решения.

БЕЗ ПРАКТИКИ НИКУДА

— Как вы стимулируете инновации и креативность в вашей команде? Есть ли у вас особая стратегия для поощрения новых идей и решений среди сотрудников?

— Надеюсь, мне удастся мотивировать сотрудников. В школе учительница по математике говорила: «Хочешь научиться решать уравнения — решай их». Этот совет врезался мне в память на всю жизнь. С креативностью все работает по той же схеме. У команды много задач, по мере решения которых приходят и опыт, и насмотренность — в итоге креативить все легче.

Компания тоже стимулирует развитие: нас отправляют на разные конференции и курсы, мы проводим внутренние брейнсторминги, делимся друг с другом интересными кейсами.

Однако ключевым элементом в этой сложной цепочке все равно остается практика.

— Можете поделиться опытом преодоления сложных управленческих ситуаций и кризисов?

— Все зависит от природы кризиса. Бывают внешние кризисы, когда что-то меняется извне и все идет не по плану. В такие моменты моя команда всегда мобилизуется: любые сложности мы преодолеваем как большой единый организм. Кроме того, мы знаем сильные стороны каждого — это помогает установить сроки и правильно распределить задачи.

В моменты шторма сложно что-либо исправить, если почва не подготовлена заранее. Тут все как с бренд-маркетингом — вы работаете со своей аудиторией задолго до того, как станете ей нужны. Бывают сложные рабочие моменты, когда моя задача заключается в том,

чтобы не допустить разрастания проблемы во что-то большее. Я часто говорю ребятам: «Главное — делать свою работу настолько круто, насколько это возможно». Все остальное решится и образует.

ПРОСТАЯ И ПОНЯТНАЯ ЗАДАЧА

— Каковы ваше видение и стратегические цели для Рауме на ближайшие годы и как вы планируете их достичь в рамках вашей роли?

— Перед нами стоит простая понятная задача: стать лучшей финансовой экосистемой в Узбекистане. Рауме — не просто приложение или сервис, для многих мы стали помощником в повседневном решении многих бытовых и рабочих вопросов. В этой картине мира роль маркетинга заключается в том, чтобы сделать жизнь людей проще и удобнее.

В РАУМЕ ЖЕНЩИНЫ УСПЕШНО РАБОТАЮТ В САМЫХ РАЗНЫХ ОТДЕЛАХ, ВКЛЮЧАЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ, ПРОДУКТОВУЮ РАЗРАБОТКУ И ДРУГИЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ.

— Вы представляете одну из ведущих финтех-компаний Узбекистана, сегодня этот сектор активно развивается в стране. На ваш взгляд, какова роль женщин в развитии данной индустрии?

— Я думаю, прогресс индустрии никогда не лежит на плечах представителей одного пола. Считаю неуместным в этом контексте деление на женщин и мужчин, так как успех в развитии финтех-сектора Узбекистана зависит от идей, инноваций и упорства каждого участника, независимо от пола.

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

— Расскажите, как в Рауме обстоят дела с гендерным равенством. Существуют ли меры поддержки женщин, их инициатив в компании?

— В Рауме создана среда, где каждый сотрудник, независимо от гендера, имеет равные возможности для развития и продвижения. В компании всячески поддерживаются инициативы, которые в конечном итоге могут стимулировать профессиональный рост и личностное развитие сотрудников.

Молодые специалисты систематически проходят тренинги по лидерству и менеджменту, менторские программы, а также не стесняются консультироваться у более опытных коллег. По моему мнению, такие инициативы и программы помогают укреплять гендерное равенство и сохранять здоровую атмосферу внутри коллектива.

В Рауме женщины успешно работают в самых разных отделах, включая топ-менеджмент, маркетинг, продуктовую разработку и другие технические специальности.

— Сталкивались ли вы в своей карьере с таким понятием, как стеклянный потолок? Если да, влияло ли это на продвижение ваших идей, проектов? Нет ли в Рауме предвзятости по гендерному признаку?

— В работе я никогда не сталкивалась со стеклянным потолком. Более того, в работе я не позиционирую себя как представительницу женского пола. Девочек с детства учат быть воспитанными, не спорить со взрослыми, не звонить первыми, не навязываться — все это не работает, когда вам нужно решить какую-то задачу. Мне необходимо уметь выражать свою точку зрения и отстаивать свое мнение, если того требуют обстоятельства. Иногда приходится уходить с забракованным проектом, чтобы доработать его и вернуться снова. Это совсем не про вопрос гендера, а про успешную реализацию проекта.

ПРАКТИЧНЫЙ ПОДАРОК

— Сегодня и Рауме реализуют социальные проекты в разных сферах. Мы знаем о проекте «#НаСторонеЖенскогоБизнеса», который был инициирован вами. Расскажите о нем подробнее, на какой стадии он сейчас находится?

— Ежегодно празднование 8 Марта превращается для брендов в гонку, в которой каждый хочет как можно ярче и трогательнее поздравить женщин.

При создании проекта мы отталкивались от идеи прагматичности, считая, что открытки с тюльпанами не наша история. В итоге решили, что самым ценным подарком для начинающих предпринимательниц будут новые клиенты. Так пришла идея выступить в качестве платформы для молодых предпринимательниц, на которой они смогут заявить о себе и рассказать о своих продуктах. Мы получили большой отклик и не были готовы к таким масштабам проекта, поэтому сейчас готовимся ко второй волне.

— На ваш взгляд, в чем главный залог успеха женщины-лидера?

— Многократно на научном уровне было доказано, что мужчины и женщины — разные, поэтому мужское и женское лидерство отличаются. Но мне сложно принять этот стейтмент. Для меня профессионализм женщины-лидера заключается в том же, в чем и у мужчин. Успех любого руководителя в том, чтобы правильно определить цели и собрать вокруг себя правильных людей и профессиональную команду.

Шарлотта Адриан,
посол ЕС в Узбекистане:



*«ЖЕНСКОЕ
ЛИДЕРСТВО
В СТРАНЕ
РАЗВИВАЕТСЯ
В ПРАВИЛЬНОМ
НАПРАВЛЕНИИ»*

ПАВЕЛ НОСАЧЁВ

ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ АКТИВНО ПОДДЕРЖИВАЕТ ЖЕНСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ В УЗБЕКИСТАНЕ. ЕС ФИНАНСИРУЕТ ОБУЧЕНИЕ ЖЕНЩИН В РЕГИОНАХ, СОДЕЙСТВУЕТ РАЗВИТИЮ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПОМОГАЕТ БОРЬБЫ С ГЕНДЕРНЫМ НАСИЛИЕМ. ВСЕ ЭТИ ДЕЙСТВИЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ В РАМКАХ РАЗНЫХ ПРОГРАММ, КОТОРЫЕ ЕС РЕАЛИЗУЕТ НЕ ТОЛЬКО В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ, НО И ПО ВСЕМУ МИРУ. О РАЗВИТИИ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ И О ТОМ, КАК ЕС СОДЕЙСТВУЕТ ЗАЩИТЕ ПРАВ ЖЕНЩИН, МЫ ПОГОВОРИЛИ С ПОСЛОМ ЕВРОСОЮЗА В УЗБЕКИСТАНЕ ЕЕ ПРЕВОСХОДИТЕЛЬСТВОМ ШАРЛОТТОЙ АДРИАН.

ИЗМЕНЕНИЯ К ЛУЧШЕМУ

— Ваше Превосходительство, вы четвертый год находитесь в должности посла ЕС в Узбекистане. На ваш взгляд, как развивается женское лидерство в стране? Какие вы видите изменения?

— Женское лидерство, гендерное равенство и борьба с насилием в отношении женщин имеют первостепенный приоритет для Европейского союза. Уже четыре года реализуется третий План действий ЕС по гендерным вопросам. Посредством этой инициативы Европейский союз продвигает гендерное равенство, расширение прав и возможностей женщин во всех аспектах нашей внешней деятельности. Вместе мы стремимся к более светлому и справедливому будущему, руководствуясь нашим общим видением, коллективными усилиями и решимостью.

Сегодня, глядя на те позитивные изменения, которые происходят в Узбекистане, могу с уверенностью сказать, что женское лидерство в республике развивается в правильном направлении. Женщины играют все более активную роль в политической и общественной жизни, а также в процессе принятия решений на самом высоком уровне.

ЕС высоко оценивает эти изменения, поскольку расширение прав и возможностей девочек и женщин является ключом к ускорению экономического роста и содействию социальному развитию. Получая высококачественное образование, женщины могут создать новые возможности для экономического роста, улучшая качество жизни в своих сообществах.

Думаю, нам нужно больше женщин-лидеров не только в Узбекистане, но и во всем мире. Вовлечение большего числа женщин в процесс принятия решений повышает авторитет демократических институтов, ведет к более инклюзивному управлению и дает женщинам возможность улучшать свои сообщества. Также считая, что предстоящие парламентские и муниципальные выборы в Узбекистане в 2024 году создадут хорошие возможности для расширения участия женщин в политической жизни.

— Как Европейский союз работает в вопросах продвижения женского лидерства?

— Сегодня мы ведем активный женский диалог на разных уровнях. К примеру, в ноябре состоялся визит женщин-депутатов парламентов всех пяти стран Центральной Азии в Европейский парламент в Брюсселе. Так называемая «женская фракция». У нас также есть проект INTER PARES, финансируемый ЕС, в рамках которого Сенат Олий Мажлиса сотрудничает с парламентами семи государств — членом ЕС, при этом гендерные вопросы являются одним из главных приоритетов этого взаимодействия.

К 2025 году как минимум 85% всех новых внешних действий Европейского союза будут включать гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в качестве важной и основной задачи. Признание гендерной проблемы остается основным средством для обеспечения равенства. Наша цель — максимизировать пользу всех профильных программ

и остановить увековечение неравенства в обществе.

В Узбекистане также стремимся учитывать гендерную проблематику во всех стратегиях и действиях. В настоящее время мы начали процесс выявления сфер, где опыт и помощь ЕС могут быть использованы наиболее эффективно. Идея состоит в том, чтобы утвердить программу по гендерным вопросам в 2024 году.

ОБРАЗОВАНИЕ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО

— Европейский союз активно сотрудничает с государственными учреждениями и негосударственными некоммерческими организациями (ННО), которые поддерживают женское лидерство, гендерное равенство и работают в сфере защиты от гендерного насилия. Какова роль общественных объединений в этом вопросе?

— В Узбекистане сотрудничество ЕС и разных групп, выступающих за права женщин, подчеркивает необходимость многостороннего подхода в решении этого вопроса. Негосударственные некоммерческие организации, а также государственные учреждения играют решающую роль в продвижении гендерного равенства. Благодаря такому взаимодействию разрабатывается и реализуется политика, соответствующая международным стандартам. Это в свою очередь обеспечивает прочную основу для совместных усилий с Европейским союзом.

ЖЕНЩИНЫ ИГРАЮТ ВСЕ БОЛЕЕ АКТИВНУЮ РОЛЬ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ, А ТАКЖЕ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ НА САМОМ ВЫСОКОМ УРОВНЕ.

ННО выступают ключевыми партнерами в повышении осведомленности о гендерных проблемах посредством образовательных инициатив и специальных кампаний. Образование является жизненно важным элементом для расширения прав и возможностей женщин. Только посредством образования можно изменить социальные нормы и развивать инклюзивную среду. С другой стороны, государственные институты могут использовать свои ресурсы для усиления воздействия проектов, поддерживаемых ЕС, охватывая наиболее широкую аудиторию, тем самым продвигая социальные изменения.

Кроме того, сотрудничество между государственными учреждениями и ННО важно в предоставлении поддержки жертвам гендерного насилия с помощью телефонов доверия, шелтеров (убежищ) и юридической поддержки. Сотрудничая с ННО и международными орга-

низациями, государственные учреждения могут более эффективно решать проблемы, связанные с гендерным насилием.

В целом активное участие как государственных учреждений, так и ННО имеет важное значение для успеха действий, продвигающих женское лидерство, гендерное равенство и борьбу с гендерным насилием в Узбекистане.

ПОМОЩЬ СОСЕДКАМ

— У Европейского союза была программа по обучению афганских женщин. Каковы ее результаты и какие еще образовательные программы ЕС реализует в Узбекистане в более широком смысле? Какие у вас планы на будущее?

— Действительно, с 2020 года Европейский союз финансирует программу поддержки и расширения экономических прав афганских женщин посредством образования в Республике Казахстан, Республике Узбекистан и Кыргызской Республике. Общий бюджет проекта составляет шесть миллионов евро.

Мы ожидаем, что к 2027 году 155 женщин из Афганистана получат высшее и техническое профессиональное образование в Центральной Азии. Программа была запущена до того, как «Талибан» пришел к власти в Афганистане, но теперь она кажется еще более важной.

Афганские женщины и девочки в настоящее время сталкиваются с беспрецедентными проблемами в сфере элементарных прав человека: право на образование, трудоустройство и личное развитие. Данные ЮНЕСКО показывают, что почти 30% афганских девочек никогда не посещали начальную школу. Более того, с декабря 2022 года возможность получения высшего образования для женщин была приостановлена на неопределенный срок, что затронуло более 100 тысяч женщин, посещающих государственные и частные высшие учебные заведения в Афганистане.

— Какую угрозу это несет для женщин Афганистана?

— Отсутствие возможностей для развития, достижения экономической безопасности и свободы делает афганских женщин и девушек уязвимыми перед насилием. В этом контексте проект, финансируемый ЕС и реализуемый Программой развития ООН (UNDP), открывает новые возможности для афганских женщин и девочек. На сегодняшний день в странах ЦА обучение успешно прошли более 90 человек, и теперь мы видим в них квалифицированных специалистов и проводников перемен, которые очень нужны в Афганистане.

Программа продолжается, и сейчас еще 65 студенток обучаются в рамках этой инициативы. Кстаги, девять девушек, которые проходили обучение по курсу агрономии в Узбекистане, уже получили свои дипломы. Еще 30 афганских женщин продолжают обучение в сфере сельского хозяйства. Более половины выпускников также выиграли престижные международные стипендии университетов Европы, США и Восточной Азии.

По примеру Тумарис

СВЯТОСЛАВ ПОЛЯКОВ

Как женщины Узбекистана и Центральной Азии участвуют в политике и госуправлении

ДВА ГОДА НАЗАД СЕНАТ УТВЕРДИЛ СТРАТЕГИЮ ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ ДО 2030 ГОДА, ПРИЗВАННУЮ РАСШИРИТЬ УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ, РУКОВОДСТВЕ СТРАНОЙ. KURSIV RESEARCH РАЗБИРАЕТСЯ, ЧЕГО МЫ ДОСТИГЛИ ЗА ЭТО ВРЕМЯ, КАК ПРЕДСТАВЛЕНЫ ЖЕНЩИНЫ В ОРГАНАХ ТРЕХ ВЕТВЕЙ ВЛАСТИ УЗБЕКИСТАНА, В ЧЕМ МЫ ОПЕРЕЖАЕМ СОСЕДНИЕ СТРАНЫ, А В ЧЕМ — ОНИ НАС.

ЖЕНСКАЯ ДОЛЯ

В рейтинге женской власти (Women's Power Index) 2023 года, оценивающим 193 государства по прогрессу в достижении гендерного паритета в политической жизни, Узбекистан вышел на первое место в Центральной Азии (75-е в мире), опередив ближайшего конкурента, Казахстан, на 24 позиции.

Самым заметным результатом последних лет стало достижение минимального порога в 30%, установленного ООН для центральных представительных органов власти. По сравнению с Олий Мажлисом прошлого созыва уровень женского представительства в обеих законодательных палатах вырос на 13,6%.

ИНДЕКС ЖЕНСКОЙ ВЛАСТИ 2023

	ЗНАЧЕНИЕ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПАРИТЕТА	МЕСТО В РЕЙТИНГЕ
 КАЗАХСТАН	13.8	99
 КЫРГЫЗСТАН	24.0	156
 ТАДЖИКИСТАН	19.5	124
 ТУРКМЕНИСТАН	17.3	139
 УЗБЕКИСТАН	29.6	75

Источник: CFR's Women and Foreign Policy Program

В нижней палате наблюдался самый впечатляющий рост — с 12,6 до 32%. Представленность женщин в Сенате увеличилась с 20 до 25%. Доля кандидатов женского пола, выдвинутых всеми партиями на выборах 2019 года, составила 41%.

Республика Узбекистан — первая и пока единственная страна в регионе, взявшая минимальную планку. Доля женщин в парламентах Таджикистана, Туркменистана и Казахстана колеблется в пределах 26–27%, в Кыргызской Республике — 20%.

ДОЛЯ ЖЕНЩИН В ПАРЛАМЕНТАХ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

	 УЗБЕКИСТАН	 КАЗАХСТАН	 КЫРГЫЗСТАН *	 ТАДЖИКИСТАН	 ТУРКМЕНИСТАН **
ПРОЦЕНТ МЕСТ, КОТОРЫЕ ЗАНИМАЮТ ЖЕНЩИНЫ В ПАРЛАМЕНТЕ (ОБЕ ПАЛАТЫ)	30%	23,4%	20%	26,6%	25,6%
НИЖНЯЯ ПАЛАТА	32%	27%			
ВЕРХНЯЯ ПАЛАТА	25%	18%		22%	

*ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ВКЛЮЧАЕТ ОДНУ ПАЛАТУ

**В ЯНВАРЕ 2023 ГОДА МИЛЛИ ГЕНГЕШ ТУРКМЕНИСТАНА ВНОВЬ РЕОРГАНИЗОВАН В ОДНОПАЛАТНЫЙ МЕДЖЛИС

Источник: сайты органов представительной власти Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Туркменистана

Теперь рассмотрим представленность женщин в руководящих структурах парламентов. В Казахстане и Узбекистане они контролируют примерно треть комитетов Законодательной палаты, в Кыргызстане — 25%, в Таджикистане — 20%, в Туркменистане — 12,5%.

Второй по значимости пост в государственной иерархии Узбекистана — председателя Сената Олий Мажлиса — занимает женщина, **Танзила Нарбаева**. В этом с нами может сравниться только Туркменистан, где женщины начиная с 2006 года без перерыва сменяют друг друга на посту спикера Меджлиса.

В актив РУз можно записать и единственную в Центральной Азии женщину-лидера парламентской фракции — **Зухру Ибрагимову** из Социал-демократической партии «Адолат».

КАК ПРЕДСТАВЛЕНЫ ЖЕНЩИНЫ В РУКОВОДЯЩИХ СТРУКТУРАХ ПАРЛАМЕНТОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

	 УЗБЕКИСТАН	 КАЗАХСТАН	 КЫРГЫЗСТАН	 ТАДЖИКИСТАН	 ТУРКМЕНИСТАН
ЗАМЕСТИТЕЛИ СПИКЕРА	1/8	1/2	1/3	1/3	0/1
ГЛАВЫ КОМИТЕТОВ	3/10	2/7	2/8	2/9	1/8
ФРАКЦИИ	1/5	0/6	0/6	0/3	нет данных

Источник: сайты органов представительной власти Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Туркменистана

МЕЖДУ СОЦИАЛКОЙ И ОБОРОНОЙ

КАКИЕ КОМИТЕТЫ В ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ ПАЛАТАХ ПАРЛАМЕНТОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ ВОЗГЛАВЛЯЮТ ЖЕНЩИНЫ

 КАЗАХСТАН	 УЗБЕКИСТАН	 КЫРГЫЗСТАН	 ТАДЖИКИСТАН	 ТУРКМЕНИСТАН
Международные дела, оборона и безопасность	Труд и социальные вопросы	Законодательство и судебно-правовая реформа	Наука, образование, культура, молодежная политика	Наука, образование, культура, молодежная политика
Законодательство и судебно-правовая реформа	Вопросы охраны здоровья граждан	Социальная политика	Социальные вопросы, семья и охрана здоровья	
	Международные дела и межпарламентские связи			

Источник: сайты органов представительной власти Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Туркменистана

ОДИНОЧЕСТВО В КАБМИНЕ

В органах исполнительной власти РУз на руководящих позициях сегодня работает 241 женщина, что составляет около 20% от общего числа управленцев госаппарата. По этому показателю Узбекистан уступает не только Казахстану, где он приближается к 40%, но и Кыргызстану (24%), стоя примерно вровень с Таджикистаном (19%).

Больше всего проигрывает в сравнении с соседями верхний уровень узбекстанской исполнительной вертикали. В нынешнем составе правительства женщинам досталось всего одно Министерство дошкольного и школьного образования. Его возглавляет **Хилола Умарова**. К примеру, в Казахстане при таком же количестве министерств три женщины-министра.

В Кыргызстане у них 3 портфеля из 16, в Таджикистане — 2 из 14. Худший результат показывает только Туркменистан, где женщин-министров нет совсем.

СКОЛЬКО ЖЕНЩИН-МИНИСТРОВ И ВИЦЕ-ПРЕМЬЕРОВ В СТРАНАХ ЦА

	 УЗБЕКИСТАН	 КАЗАХСТАН	 КЫРГЫЗСТАН	 ТАДЖИКИСТАН	 ТУРКМЕНИСТАН
ВСЕГО МИНИСТРОВ ЖЕНЩИН	1/21	3/21	3/16	2/14	0/21
ВСЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА	1/4	1/6	1/4	1/4	1/10

Источник: сайты органов представительной власти Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Туркменистана

При этом независимо от страны назначения женщин на министерские посты отмечены сильной печатью социального консерватизма: медицина, социалка, образование, культура, но не силовые ведомства, внешняя политика, экономика или промышленность. Единственное исключение из правил — кыргызский министр цифрового развития **Нурия Кутнаева**.

На региональном уровне у Узбекистана дела обстоят еще хуже, чем с министерствами, но, по крайней мере, в этом он ничем не отличается от других государств ЦА. После ухода **Гульшары Абдыкаликовой** с поста акима Кызылординской области Казахстана администрации областей и крупных городов на всем центральноазиатском пространстве окончательно превратились в «мужское царство».

СКОЛЬКО ЖЕНЩИН – ГЛАВ РАЙОННЫХ И ГОРОДСКИХ АДМИНИСТРАЦИЙ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ



Источник: открытые данные, подсчет Kursiv

ЖЕНЩИНЫ НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ В ОРГАНАХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ УЗБЕКИСТАНА

ПРАВИТЕЛЬСТВО УЗБЕКИСТАНА	ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ЗУЛАЙХО МАХКАМОВА МИНИСТР ДОШКОЛЬНОГО И ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ХИЛОЛА УМАРОВА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПРЕЗИДЕНТА	ПОМОЩНИК ПРЕЗИДЕНТА РУз САИДА МИРЗИЁЕВА
СЕНАТ ОЛИЙ МАЖЛИСА	ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СЕНАТА ОЛИЙ МАЖЛИСА ТАНЗИЛА НАРБАЕВА ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА ПО ВОПРОСАМ ЖЕНЩИН И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА МАЛИКА КАДЫРХАНОВА
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЯ ПАЛАТА ОЛИЙ МАЖЛИСА	ЗАМЕСТИТЕЛЬ СПИКЕРА ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ПАЛАТЫ ЗУХРА ИБРАГИМОВА ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ МАВЛУДАХОН ХОДЖАЕВА ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН ЕЛЕНА БОРИСОВА ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ ДЕЛАМ И МЕЖПАРЛАМЕНТСКИМ СВЯЗЯМ ДИЛОРОМ ФАЙЗИЕВА ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ФРАКЦИИ «АДОЛАТ» ЗУХРА ИБРАГИМОВА
ГОРОДСКИЕ И РАЙОННЫЕ ХОКИМИЯТЫ	ХОКИМ БУСТАНСКОГО РАЙОНА САНОБАРХОН НОСИРОВА ХОКИМ АЛАТСКОГО РАЙОНА НАРГИЗА НЕМАТОВА ХОКИМ ТУРАКУРГАНСКОГО РАЙОНА ЗУЛАЙХО МАХКАМОВА ХОКИМ КАТТАКУРГАНА ГАВХАР АЛИМОВА ХОКИМ ЯККАСАРАЙСКОГО РАЙОНА НИЛУФАР АЛЛАБЕРГЕНОВА

А СУДЬИ КТО?

Судейский корпус на постсоветском пространстве считается самой феминизированной ветвью государственной власти. Например, в России доля женщин-судей составляет 66%, в Беларуси — 56%.

В Центральной Азии гендерного паритета в этом вопросе добился только Казахстан, где судейский корпус состоит из женщин более чем наполовину. В Кыргызстане примерно каждый третий судья — женщина, а в Кыргызстане — каждый пятый.

ДОЛЯ ЖЕНЩИН-СУДЕЙ В СТРАНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ



Источник: Статагентства РУз, РК, КР, Таджикистана и Туркменистана

Узбекистан в этом вопросе находится в арьергарде не только среди стран бывшего СССР, но и на региональном уровне, демонстрируя худший результат среди соседей — 13,8% (данные по Туркменистану отсутствуют). Женское представительство в судах РУз увеличивается черепашими темпами, в среднем на полпроцента в год.

Среди областей РУз лучше всех показывают себя Каракалпакстан и Наманганская область. В этих регионах доля женщин-судей превышает 25%. В числе отстающих Джизак (3,4%), Сурхандарья (5,8%), Хорезм (6,5%).

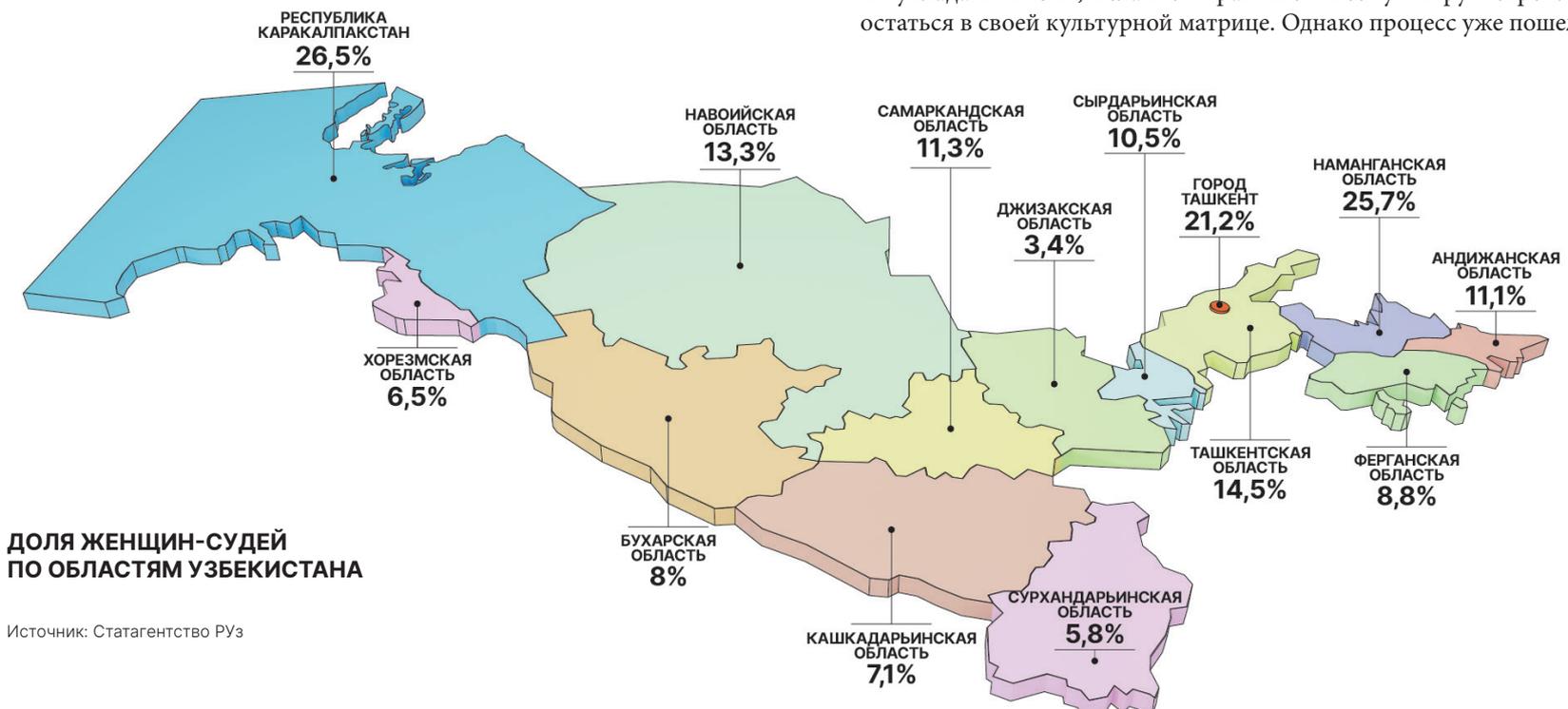
P.S.

Наш обзор показывает, что Узбекистан добился значительных успехов в феминизации главного законодательного органа страны — Олий Мажлиса. Особенно этот прогресс заметен в сравнении с Кыргызской Республикой, которая брала на себя аналогичные обязательства, однако не смогла их выполнить. В то же время судебная и особенно исполнительная ветви остаются высотами, которые узбекским женщинам еще предстоит взять.

Сохраняется и проблема вертикальной гендерной сегрегации. Например, среди председателей низовых ячеек местного самоуправления, махаллинских комитетов больше женщин, но на более высоких ступенях представлены главным образом мужчины.

Как показывают опросы, общественное мнение признает за женами, сестрами и соседками безусловное право избирать и быть избранными, но все еще не готово видеть в большом количестве женщин-судей или женщин-министров. В этом вопросе Узбекистан следует региональной тенденции, переломить которую удалось пока только Казахстану.

Узбекистанское общество крайне осторожно прокладывает себе дорогу к расширению женского участия в политике и госуправлении, постоянно лавируя между либеральной гендерной повесткой и традиционными укладами жизни, желанием нравиться «всему» миру и стремлением остаться в своей культурной матрице. Однако процесс уже пошел.



ДОЛЯ ЖЕНЩИН-СУДЕЙ ПО ОБЛАСТЯМ УЗБЕКИСТАНА

Источник: Статагентство РУз

СВЯТОСЛАВ ПОЛЯКОВ

ЖЕНЩИНЫ ИСЛАМСКОГО МИРА,

*на которых
хочется
быть
похожими*

ОНИ ЛОМАЮТ СТЕРЕОТИПЫ И ДОБИВАЮТСЯ УСПЕХА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ, ПРИ ЭТОМ НЕ ПОРЫВАЯ С РЕЛИГИОЗНЫМ И КУЛЬТУРНЫМ НАСЛЕДИЕМ. KURSIV RESEARCH ПРЕДСТАВЛЯЕТ 12 САМЫХ УСПЕШНЫХ И ВЛИЯТЕЛЬНЫХ МУСУЛЬМАНОК, КОТОРЫЕ ОБЯЗАНЫ СВОИМИ ДОСТИЖЕНИЯМИ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО СОБСТВЕННОМУ УМУ, УПОРСТВУ И ТРУДУ



Сайт Сената Олий Мажлиса РУз

ПАРЛАМЕНТ

ЛЕДИ СПИКЕР

Танзила Нарбаева — председатель Сената Республики Узбекистан, первая женщина, занимающая второй по значимости пост в государственной иерархии.

До избрания на пост спикера высшей палаты парламента Танзила Нарбаева была председателем Комитета женщин Узбекистана в должности заместителя премьер-министра, еще раньше возглавляла Федерацию профсоюзов Узбекистана.



The Caravan

ФИНАНСЫ

МОНЕТАРИЗМ С ЖЕНСКИМ ЛИЦОМ

Лобна Хелал — египетский экономист, первая в истории страны женщина, назначенная на должность заместителя управляющего Центрального банка Египта.

На своем посту она отвечает за денежно-кредитную политику, управление валютными резервами, информационные технологии, исследования, операционную деятельность и внешние связи ЦБЕ. Она также является членом Комитета по монетарной политике, Национального платежного совета и Координационного совета при премьер-министре. Кроме того, госпожа Хелал входит в совет директоров Telecom Egypt.

В рейтинге 100 самых влиятельных арабских бизнесвумен Forbes она занимает вторую позицию после члена совета директоров саудовского семейного конгломерата Olayan Financing Лубны Олаян.



Arabian moda

FASHION

ДОЧКИ-МАТЕРИ

Раян Аль Сулеймани — эмиратская бизнесвумен, CEO модного дома Atelier Zuhra. Приняв бренд из рук матери, Музы Аль-Авфи, Раян Аль Сулеймани вывела его на международный уровень. В платьях от Atelier Zuhra щеголяют на красных ковровых дорожках такие звезды, как Ева Лонгория, Элли Голдинг, Айшвария Рай Баччан, Сонам Капур, и другие. Вдохновленная успехом бренда, Раян планирует его экспансию в другие страны Персидского залива и Европу.



TRT

АРМИЯ

ДЕВА ПУСТЫНИ

Мариам аль-Мансури — первая женщина-пилот истребителя в Объединенных Арабских Эмиратах, командир эскадрильи, майор. По ее словам, она стремилась стать пилотом еще в школе, но ей пришлось ждать, пока женщинам разрешат летать.

На боевом самолете F-16 аль-Мансури участвовала в боевых действиях против так называемого «Исламского государства» в Сирии. После этого в прессе ее стали называть «Леди Свобода» и «Дева пустыни».



соцсеть X

БИЗНЕС

ВЗЛЕТ ПОСЛЕ ПАДЕНИЯ

Маха аль-Гунаим — кувейтская предпринимательница, соосновательница компании Global Investment House, шестое место в списке 100 самых влиятельных арабских бизнесвумен Forbes. Спустя 10 лет после основания Global Investment House стала первой компанией из Кувейта, разместившей акции на Лондонской фондовой бирже. Хотя этот период, совпавший с кризисом 2008 года, оказался для корпорации неудачным, аль-Гунаим, в конце концов, сумела отыграть все убытки и вывести Global Investment House на прибыльную траекторию. Сегодня в ее личном управлении находятся активы в размере \$3,6 млрд.



соцсеть Instagram

КИНО

ХАН ИЗ БОЛЛИВУДА

Махира Хан — пакистанская и индийская киноактриса. В 2011 году Махира впервые появилась на киноэкране в фильме «Bol», который стал самым кассовым в истории пакистанского кино. В 2017 году состоялся ее дебют в Болливуде. Выход фильма «Богатей» сопровождался скандалами, так как профессиональные индийские киноассоциации не хотели выпускать в прокат ленту с пакистанскими актерами. На родине Хан, в Пакистане, фильм «Богатей» попал под запрет.

Сегодня фильмография Махиры Хан насчитывает более десяти картин, она одна из самых высокооплачиваемых болливудских актрис.



сайт президента РУз

ГОСУПРАВЛЕНИЕ

ТРИЖДЫ ПЕРВАЯ

Халима Якоб — первая женщина-президент Сингапура с момента основания государства. Якоб занимала эту должность с 4 сентября 2017-го по 13 сентября 2023 года.

До избрания она пять лет была спикером парламента страны, также став первой женщиной в истории страны на этом посту. Якоб принадлежит еще один рекорд. Она — первая мусульманка, достигшая высшего поста в сингапурской властной вертикали.

На родине госпожа Якоб известна активистской и благотворительной деятельностью. Она поддерживает права женщин, пожилых и лиц с психическими расстройствами.

В мае 2023 года Халима Якоб посетила с государственным визитом Узбекистан и провела встречу с президентом Шавкатом Мирзиёевым.



AP

СУД

НА СТРАЖЕ ФЕМИДЫ

Нусрат Чаудри — первая женщина мусульманка и второй человек, исповедующий эту религию, ставший федеральным судьей в США.

Чаудри выдвинул на эту должность президент Джо Байден в январе 2023 года, а уже в июне Сенат США утвердил ее назначение на постоянной основе.

До назначения она работала юридическим директором Американского союза гражданских свобод в Иллинойсе, активно отстаивала права мигрантов и американцев неевропейского происхождения.



Pinterest

СПОРТ

ХИДЖАБ И САБЛЯ

Ибтихадж Мухаммад — самая титулованная спортсменка-мусульманка, громко заявившая о себе в фехтовании на саблях. Ибтихадж выросла в США в афроамериканской мусульманской семье. В ее активе два золота Панамериканских игр, три бронзы и одно золото чемпионата мира и бронзовая медаль Олимпиады в Рио-де-Жанейро.

Верная своей религии, Мухаммад не расстается с хиджабом даже на фехтовальной дорожке.

В 2017 году компания Mattel выбрала саблистку прототипом для первой куклы Барби в хиджабе.



The International Press Institute

СМИ

БЕССТРАШНАЯ ЖУРНАЛИСТКА

Хадиджа Патель — южноафриканская журналистка азиатского происхождения, работала в новостных агентствах ЮАР Daily Maverick, City Press, сотрудничала со Sky News, BBC News, Quartz, Al Jazeera и The Guardian, возглавляла редакцию Mail & Guardian.

В 2021 году Патель стала первой женщиной и мусульманкой во главе Международного института прессы, старейшего в мире наблюдателя за СМИ.

Экс-президент США Барак Обама охарактеризовал ее как «бесстрашную журналистку».



сайт Правительства РК

НАУКА

ПОБЕДИТЕЛЬНИЦА КОВИДА

Кунзулу Закарья — выдающаяся казахстанская женщина-ученый в области биологической безопасности, изобретательница вакцины QazVac против коронавируса.

В начале этого года она вошла в мировой рейтинг женщин, способствующих развитию вакцинации по версии глобальной инициативы International Woman's Day (IWD).

Госпожа Закарья — автор множества научных публикаций в высокорейтинговых научных журналах, монографий, патентов и нормативно-технических документов по производству профилактических и диагностических препаратов.



сайт ООН

ПРАВОВАЩИЦА

ЮНАЯ И СМЕЛАЯ

Малала Юсуфзай — пакистанская правозащитница, ставшая международным символом борьбы за доступность образования для девочек и женщин. Ее бескомпромиссная позиция превратила ее в объект нападок со стороны религиозных фанатиков и экстремистов. В 2012 году она пережила покушение движения «Техрик-е Талибан Пакистан», получила тяжелые ранения и чудом осталась жива.

В 2013 году Юсуфзай вместе с отцом основала Фонд Малалы, чтобы содействовать расширению образовательных возможностей девочек. В декабре 2014 года в возрасте 16 лет она была удостоена Нобелевской премии мира, став самым юным лауреатом за всю историю существования премии.

СТАТЬ ЛУЧШЕЙ ВЕРСИЕЙ СЕБЯ

Азиатский банк развития — один из главных мировых финансовых институтов, который активно продвигает гендерную повестку в странах присутствия. Для этого действуют программы поддержки женского бизнеса, разрабатываются социальные программы, идет взаимодействие с правительствами стран по улучшению прав женщин и снижению гендерного дисбаланса. В Узбекистане сегодня более 90% всех программ АБР напрямую или косвенно связано с развитием гендерного равенства. А стратегия партнерства банка с правительством РУз на ближайшую перспективу предполагает еще больше мер поддержки женщин в республике.

О том, как АБР сегодня участвует в развитии гендерного равенства и какие программы действуют для помощи узбекским женщинам, мы поговорили с директором представительства банка в РУз Канокпан Лао-Арайя.

НЕУДАЧИ — УРОКИ ЖИЗНИ

— Госпожа Лао-Арайя, сегодня вы занимаете высокую должность в такой крупной организации, как АБР. Расскажите, насколько вам как женщине было сложно добиться такого результата в карьере?

— Когда мы смотрим на статистику, то на руководящих должностях в крупных организациях или компаниях, как правило, мужчин больше, чем женщин. Но с самого первого дня, когда я присоединилась к АБР, знала, что смогу добиться успеха в карьере. Потому что, во-первых, я выбрала работу в организации, которая имеет четкий план по улучшению гендерного равенства. А, во-вторых, я выбрала работу, которую люблю и которая меня удовлетворяет, обновляет мой внутренний стимул, энергию и устойчивость к любым невзгодам.

За всю свою карьеру в АБР я не почувствовала, что существует стеклянный потолок. На самом деле я даже не задумывалась над этим. Вся моя энергия была направлена на самосовершенствование и развитие, чтобы стать лучшей версией себя. Считаю, это ключ к раскрытию мощной силы внутри меня, способной разрушить любой стеклянный потолок, с которым я могу столкнуться.

Конечно, не все попытки занять более высокие позиции в банке были успешными. Но я воспринимала разочарования как ценные уроки, позволяющие получить опыт и понять свои слабости и недостатки.

СМЕЛОСТЬ ГОРОДА БЕРЕТ

— На ваш взгляд, в чем залог успешной карьеры для женщины?

— Во-первых, независимо от того, мужчина вы или женщина, нужно с энтузиазмом относиться к тому, что делаете, и чувствовать, что



ПАВЕЛ НОСАЧЁВ

ГЛАВА АБР В УЗБЕКИСТАНЕ РАССКАЗАЛА О СЕКРЕТАХ УСПЕХА В КАРЬЕРЕ ДЛЯ ЖЕНЩИН

вносите вклад в развитие общества в своей махалле, городе, стране или мире.

Во-вторых, нужно быть смелой. Я говорю о смелости, а не о безумии. Нужно постоянно тренировать себя, постепенно расширять пределы своих умственных способностей и навыков, чтобы вы были готовы совершить прыжок и благополучно приземлиться на следующий уровень. На многие вакансии на руководящие посты обычно больше претендентов-мужчин, чем женщин. Мужчины часто переоценивают свои возможности, а женщины, наоборот, недооценивают себя, упуская при этом хорошие шансы для себя и других людей, которым было бы полезно видеть разные точки зрения и стили управления.

Как только вам представляется такая возможность, нужно поставить себя в некомфортную зону, чтобы учиться и расти. И тут мы переходим к моему третьему пункту: нужно быть скромной, открытой и вежливой. Вы не знаете всего и не можете работать одна в большой организации. Вам нужна поддержка всех: ваших подчиненных, коллег, руководителей, заинтересованных сторон и особенно членов вашей семьи.

Я бы не смогла достичь того, что имею на сегодняшний день, без полной поддержки со стороны моей семьи. Они относились с пониманием ко мне и моей работе, из-за которой «кочевали» более двух десятилетий. Они видят меня в моем наиболее уязвимом состоянии и твердо верят в меня, побуждают двигаться дальше и снова вставать на ноги, чтобы делать то, что я люблю больше всего, несмотря на то, что моя работа временами требует усилий и стресса.

ЦЕЛЬ № 5

— Как вы думаете, меняется ли в мире отношение к женщинам в бизнесе и работе?

— Да, я считаю, что участие женщин все больше приветствуется, хотя, к сожалению, еще есть регионы мира, которые отстали в этом развитии. Но нам еще многое предстоит сделать. Нам все еще нужно усердно работать для достижения цели номер пять — «Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» в рамках Целей устойчивого развития.

Чтобы дать женщинам возможность трудоустройства и карьерного роста, необходимо способствовать охране здоровья матерей, поддержке ухода за детьми, развивать доступность образования для молодых девушек. Для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин мы должны также поощрять мужчин к участию в защите лучшего и сбалансированного мира, в котором женщины имеют равные возможности. В конце концов мужчины также являются для женщин отцами, братьями, мужьями, сыновьями, которые должны радоваться нашему благополучию.

УЗБЕКИСТАН В ЛИДЕРАХ

— Как АБР сегодня поддерживает женщин? Какие существуют программы?

— В рамках Стратегии развития-2030 АБР взял на себя обязательство, что 75% всех операций банка к этому времени будут содействовать гендерному равенству. Узбекистан в этом плане находится в лидерах, уже в 2022 году 92% всех проектов и программ АБР в стране способствовали гендерному равенству.

Во-первых, мы работаем с правительством над разработкой и реализацией программ, направленных на удовлетворение потребностей женщин-предпринимателей. Мы помогаем решать проблемы, с которыми сталкиваются предприятия, возглавляемые женщинами, такие как ограниченный доступ к финансированию и высокие требования к залугу. В рамках Программы развития малых и средних предприятий АБР мы помогаем улучшить условия для МСП, в том числе возглавляемых женщинами.

Во-вторых, мы оказываем поддержку в сфере здравоохранения. Наш проект по улучшению первичной медико-санитарной помощи в сельской местности включает уход за матерями и детьми. Конечная цель этих проектов — доступность качественных услуг для женщин, которые более уязвимы к медицинским и социально-экономическим воздействиям.

Также мы вносим вклад в экономическое образование женщин на селе, обучая новым практикам и технологиям в сельском хозяйстве. В отдаленных районах Каракалпакстана мы помогаем создавать multifunctional общественные комплексы по оказанию услуг охраны здоровья матери и ребенка.

Наконец, мы намерены продвигать образование в области науки, технологий, инженерии и математики (STEM) для девочек, открывая возможности карьерного роста в быстрорастущих секторах. Важно отметить, что поддержка АБР, оказываемая женщинам в Узбекистане, является частью его более широкой приверженности инклюзивному и устойчивому развитию.

— Как вы оцениваете гендерную политику в Узбекистане? Какие меры необходимы в стране для поддержки женщин?

— Узбекистан добился значительного прогресса в сфере гендерного равенства. Поправки к Уголовному и Административному кодексам, которые криминализируют домашнее насилие и предоставляют женщинам и детям дополнительные механизмы защиты, были оценены как жизненно важный шаг на пути к соблюдению международных обязательств в области прав человека. Обеспечение исполнения этих законов будет иметь важное значение.

Но есть еще над чем поработать. Например, в экономике — это сокращение гендерного разрыва в оплате труда и устранение профессиональной сегрегации, упрощение процессов регулирования бизнеса, предоставление целевых финансовых продуктов и услуг, продвижение цифровой грамотности и онлайн-платформ. Все это может повысить устойчивость и спо-

собность женщин и девочек адаптироваться к экономическим потрясениям.

В социальной сфере — укрепление законов и правоприменительных механизмов для защиты женщин от насилия, доступ к правосудию и мерам поддержки, предоставление комплексных услуг в области репродуктивного здравоохранения и образования. И, конечно же, обеспечение равного доступа к качественному образованию для девочек на всех уровнях, особенно в сельской местности.

Все это может стать сферой приоритетных мер правительства в ближайшие годы. Крайне важно вовлекать все заинтересованные стороны в разработку и реализацию эффективных стратегий расширения прав и возможностей женщин.



КАНОКПАН ЛАО-АРАЙЯ БОЛЕЕ 25 ЛЕТ РАБОТАЕТ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ И ЭКОНОМИКИ АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКОГО РЕГИОНА, ВКЛЮЧАЯ ЦЕНТРАЛЬНУЮ АЗИЮ. ОНА ПРИШЛА В АБР В 2001 ГОДУ ИЗ МИНИСТЕРСТВА ФИНАНСОВ ТАИЛАНДА И С ТЕХ ПОР ЗАНИМАЛА В БАНКЕ РЯД ВЫСОКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ. ДО ПРИЕЗДА В УЗБЕКИСТАН БЫЛА ДИРЕКТОРОМ ПОСТОЯННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА АБР В КЫРГЫЗСТАНЕ, ГДЕ РУКОВОДИЛА ОПЕРАЦИЯМИ БАНКА, ВКЛЮЧАЯ ПОДДЕРЖКУ В БОРЬБЕ С ПАНДЕМИЕЙ. Г-ЖА ЛАО-АРАЙЯ — ГРАЖДАНКА ТАИЛАНДА, ИМЕЕТ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА И МАГИСТРА ЭКОНОМИКИ УНИВЕРСИТЕТА ИНДИАНЫ (БЛУМИНГТОН) В США, А ТАКЖЕ СТЕПЕНЬ БАКАЛАВРА ЭКОНОМИКИ УНИВЕРСИТЕТА ЧУЛАЛОНГКОРН В ТАИЛАНДЕ.

В БИЗНЕСЕ НЕ ТОЛЬКО МУЖЧИНЫ

— Как, по вашему мнению, бизнес может повлиять на развитие женского лидерства?

— Разными способами. Во-первых, предприятия могут создать благоприятную среду для продвижения женщин внутри компании. Это включает в себя наличие корпоративной политики по решению проблем гендерной асимметрии на рабочем месте, а также меры по привлечению квалифицированных женщин, поощрение их участия в непрерывном обучении и деятельности на руководящих должностях. АБР поддерживает предприятия в разработке и реализации гендерных планов действий. Мы призываем правительство внедрять политику, поощряющую представительств женщин в руководстве и наблюдательных советах госпредприятий. В 2021–2022 годах 108 женщин были выбраны членами советов директоров государственных предприятий Узбекистана.

Во-вторых, предприятия могут поддерживать женщин, разрабатывая продукты и услуги, адаптированные к их потребностям. Также можно установить квоты на кредиты для компаний, которыми владеют и руководят женщины. Чтобы побудить предприятия больше работать с женщинами, мы установили минимальный порог финансирования проектов, которое должно идти на поддержку бизнеса, возглавляемого женщинами. Сначала это встретило сопротивление, но в конечном итоге данное требование трансформировалось в признание.

Введение квот вынуждает предприятия и банки выходить за рамки традиционных подходов, что позволяет им находить ценных клиентов, на которых раньше не обращали внимания. Например, в рамках Программы финансирования малого бизнеса в 2017–2022 годах банки-участники проводили кампании по повышению осведомленности женщин и тренинги по развитию бизнеса. К концу программы 30% их клиентов составляли женщины, что превысило первоначальный целевой показатель в 20%. Поддержку получили самые разные предприятия — от небольшого магазина в кишлаке до медицинского центра в городе. Все они принадлежали женщинам.

И я хочу подчеркнуть, что продвижение женщин на руководящие должности и предоставление кредитов — это гораздо больше, чем просто должность или средства. Речь идет о подавлении невидимых барьеров и повышении уверенности и самооценки самих женщин. Например, в недавнем опросе одна из заемщиц по Программе развития сектора ипотечного рынка сказала, что владение жильем вселило в нее чувство необычайной гордости, уверенности в своих силах, а также позволило почувствовать себя счастливой.

АБР тесно сотрудничает с правительством Узбекистана в целях повышения роли женщин в обществе и экономическом развитии. И в новой стратегии партнерства с РУз на 2024–2028 годы, которая сейчас разрабатывается, мы стараемся, чтобы наши программы и инвестиции поддерживали и расширяли возможности женщин.

КАК САБИНА КАСЫМОВА
УПРАВЛЯЕТ КОМАНДОЙ,
КОТОРАЯ «СТРОИТ» САЙТ ДЛЯ
МИЛЛИОНОВ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ



«СПЕЦИАЛИСТЫ — НОВЫЕ РОК-ЗВЕЗДЫ»

ДАРЬЯ БАРАКИНА



Все больше узбекистанок выбирают для себя карьеру в IT-сфере и становятся успешны в этой области, которая еще недавно считалась преимущественно мужской. Одна из таких — начальник отдела по развитию альтернативных каналов самообслуживания Beeline Uzbekistan **Сабина Касымова**. Она рассказала Kursiv Research о том, как прекрасный пол покоряет сферу IT.

О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ДЕВУШЕК В IT

Раньше был распространен стереотип, что если женщина работает в IT, то это какая-то особенная редкая история. На самом деле мы сталкиваемся с обычными для сферы этапами построения карьеры: профессиональный путь един, независимо от пола.

Меняются и социальные установки. Если лет десять назад ты заходил в кабинет IT-департамента и видел одних мужчин, то сейчас это далеко не так. Поэтому я не стала бы отдельно выделять роль девушек в IT.

Еще пять-семь лет назад казалось невозможным, что четверть от общего числа резюме на позицию фронтенд-разработчика будет подана от девушек. Сегодня этим никого не удивишь.

Все более популярными в женской среде становятся профессии системного администратора и программиста на Python. Это тоже уже не вызывает вау-эффекта.

О СПЕЦИФИКЕ СОВРЕМЕННЫХ IT-ПРОФЕССИЙ

IT — это новая рок-музыка, а разработчики и программисты — новые рок-звезды. Если когда-то увлеченные люди бросали вузы ради музыки, то сейчас те, кто хочет радикально поменять что-то в жизни, идут в IT.

При этом сфера IT обширна, для работы в ней не обязательно быть супертехнарем: есть, например, области дизайна или исследований. Четких рамок не существует, поэтому и креативщик может стать экспертом в определенном направлении IT. Все меняется достаточно быстро в зависимости от запросов работодателей.

О СВОЕМ ПУТИ В IT

Моя карьерная история напрямую связана с тем, что я креативщик. Еще подростком я активно вела Twitter. Лет 15 назад для Узбекистана это была нишевая соцсеть, в которой образовалось довольно узкое комьюнити. Здесь меня заметила редактор онлайн-издания My Day и я стала работать в digital-журналистике.

Следующим этапом стал опыт работы на ресурсе Player.uz, который давал пользователям доступ к фильмам и сериалам. В это время я впервые плотно столкнулась с задачей контентного наполнения сайта. Тема увлекла меня на следующие четыре года.

После закрытия проекта стала искать что-то близкое к нему: так я попала на Beeline TV маркетингологом. Удалось освоить коммуникационную сторону процесса, хотя в целом пришлось стать кросс-функциональным работником.

Развиваясь в этом направлении, поднялась до сегодняшней должности.

О ВАЖНОСТИ ПРАВИЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Вопрос коммуникации невозможно переоценить. Когда запрос идет через заказчика к конечному исполнителю через много звеньев, при передаче из уст в уста информация теряется, становится неточной, размывается. Поэтому увеличение штата в компании не всегда приводит к успеху, но когда подбирается гармоничная команда — это круто.

Особенность моей сегодняшней деятельности как раз и заключается в том, чтобы обеспе-



чить коммуникацию между топ-менеджментом, который формулирует преследуемые компанией глобальные цели, и исполнителями, работающими над выполнением краткосрочных поручений. Плюс важно учитывать запросы пользователей наших продуктов. Уметь учесть интересы всех этих сторон, связать их грамотной коммуникацией и найти золотую середину — это то, что может дать бизнесу новый драйвер для развития.

О РАБОТЕ НАД САЙТОМ BEELINE.UZ

Сайт компании — ее «витрина» с разнообразными функциями. Здесь есть коммерческий блок, где пользователи могут регистрироваться, выбирать и приобретать тарифные планы, подключать пакеты услуг. Также на ресурсе существует информационная часть, где размещены новости и подробности о предложениях клиентам.

Основная сложность при создании подобного ресурса — объединить все компоненты, не перегружая внимание пользователей. При работе над сайтом beeline.uz нашей задачей было провести анализ продукта, выявить его сильные и слабые стороны, улучшить продукт.

Сначала мы перешли на новый «движок», поскольку старая версия сайта не справлялась с объемом трафика. Далее мы решили модернизировать дизайн, стремясь сделать нечто уникальное. При этом изменение облика сайта

не преследовало исключительно эстетические цели. Мы старались предоставить каждому абоненту удобный для него лично сервис, и усилили окупилась: согласно аналитике, выросло число как новых, так и постоянных пользователей.

Надеюсь, что результаты нашей работы будут и дальше радовать клиентов Beeline.

ОБ ОСОБОМ ОТНОШЕНИИ К ДЕВУШКАМ В IT

Мне всегда было интересно, что подразумевается под «особым отношением к девушкам в IT». Излишняя лояльность? У нас в компании нет различия по отношению к сотрудникам в зависимости от их пола. Не бывает, например, такого, что девочки могут уходить домой ровно в шесть вечера, потому что их ждут семьи, а мальчики должны сидеть до ночи.

Я в целом против переработок. Это плохая практика, которая в краткосрочной перспективе негативно сказывается на качестве работы команды, а в долгосрочной — ведет к оттоку кадров. В нашей компании требования к сотрудникам одинаковые, но равны и привилегии, которые им предоставляют.

О ТОМ, КАК ЖЕНЩИНЕ СТАТЬ ЧАСТЬЮ IT-ИНДУСТРИИ

В первую очередь нужно задать себе вопрос: «Чего я хочу?». Не стоит гнаться за модой. После честного ответа стоит выбрать конкретно то направление IT, которое вам подходит. Если ближе креативная сфера — например, нравится работать с цветом — стоит присмотреться к UI/UX-дизайну. Тем, у кого технический склад ума, может быть интересна Big Data. При этом в IT сегодня нет четких рамок между профессиями, области пересекаются: тот же UI/UX коррелирует с фронтенд-разработкой.

IT сегодня не просто тренд, эта сфера еще долго будет определять ситуацию на рынке. Ближайшие два десятка лет айтишники смогут без проблем найти работу как в частных компаниях, так и в государственных учреждениях. Последние, кстати, активно осваивают новейшие технологии.

Сейчас на рынке кадровый голод, и это остро ощущается. В Узбекистане запускается множество IT-проектов, и сотрудников для них искать долго и сложно. Есть направления, где ситуация особенно непростая: так, специалистов по Big Data очень мало, поэтому те, кто освоил эту сферу, зарабатывают большие деньги. И эта история будет развиваться.

СОВЕТЫ ДЕВУШКАМ, КОТОРЫЕ РЕШИЛИ СТРОИТЬ КАРЬЕРУ В IT

Будьте смелее, не бойтесь начинать новый профессиональный путь, менять и даже нарушать сложившиеся в той или иной индустрии правила игры. Женщины, которые по общественным установкам «ведут себя хорошо», не смогут войти в историю.

Полную версию интервью Сабины Касымовой о том, как девушки покоряют IT, смотрите на YouTube-канале Beeline Uzbekistan.

Подальше от СТЕРЕО- ТИПОВ



ЕЛЕНА КИМ

КАК БИГТЕХ «ЯНДЕКС» ПРОДВИГАЕТ ПРОГРАММИРОВАНИЕ СРЕДИ ЖЕНЩИН

Сфера IT остается одним из направлений, в котором наиболее острым гендерный дисбаланс. Несмотря на то, что первым разработчиком в истории была женщина, в современном мире подавляющая часть занятых в этой области — мужчины. Но поскольку главные составляющие успеха в цифровом мире — знания и таланты человека, независимо от пола, многие крупные IT-компании стараются минимизировать этот разрыв, в том числе воспитывая новое поколение специалистов среди девушек.

Доля женщин в штате IT-гиганта «Яндекс» составляет более трети — этот показатель считается высоким даже для западных бигтехов.

Один из принципов культуры компании гласит: «Мы с уважением относимся друг к другу вне зависимости от возраста, пола, сексуальной ориентации, религии и взглядов».

О том, как «Яндекс» сокращает гендергэп, Kursiv Research поговорил с HR-директором компании Дарьей Золотухиной.

ПРОДВИЖЕНИЕ ЗА ТАЛАНТ

— Дарья, в «Яндексе» работает около 26 тысяч сотрудников. Каково соотношение мужчин и женщин в штате и как в компании поддерживают женское лидерство?

— В «Яндексе» из общего числа сотрудников 35% штата составляют женщины. Если сравнивать с мировыми бенчмарками, то 35% — это даже чуть больше, чем среднее соотношение в американском и мировом бигтехе.

У нас полностью отсутствует какая-либо дискриминация по полу. Продвижение по карьере или любые другие возможности даются в компании за талант и проявление наших ценностей — эти факторы являются ключевыми для «Яндекса». При этом компания всегда помогает женщинам адаптироваться к индустрии и войти в ритм, предоставляя возможность

работать в гибридном режиме, когда часть рабочей недели сотрудница может работать из дома.

Если женщина недавно вышла из декрета, мы можем предоставить ей возможность временно работать удаленно. «Яндекс» всегда идет навстречу и старается создать такую рабочую среду, при которой девушка могла бы быстро подключиться к процессу и иметь возможность балансировать между работой и материнством.

Если говорить о поддержке женщин, то наибольшие усилия мы вкладываем в образование будущего поколения. Мы активно ведем проект «Яндекс.Образование», который нацелен не только на наем сотрудников в компанию, но и в целом на весь рынок. В рамках этого проекта мы организуем разные мероприятия, например «IT-девчачки». Все это помогает популяризовать профессию среди школьниц и студенток. Считается, что работа программиста больше подходит мужчинам, из-за этого многие девочки не задумываются о карьере разработчиков. Мы помогаем им избавиться от устоявшихся стереотипов с помощью профориентации. Наша задача заключается в расширении «воронки», чтобы как можно больше девочек приходило в IT.

КРЕАТИВ ДЛЯ IT

— Почему девушки нужны в IT и в каких специальностях они могут быть представлены?

— Программирование — это не только про коддинг, но и про творческие задачи. Например, если дело касается обучения искусственного интеллекта. Здесь специалистам необходимо принимать решение, чему и как можно научить искусственный интеллект. Кроме того, эта специальность предполагает знание техноэтики, которое является масштабным и

УЗБЕКСКИЕ ШКОЛЬНИЦЫ ПОКАЗАЛИ УРОВЕНЬ

Осенью 2023 года на World Summit программы Technovation Girls в Кремниевой долине команда из Узбекистана Tecnas впервые попала в финал и вошла в топ-12 из более чем 2,5 тысячи команд со всего мира. Школьницы победили в номинации Social Impact Award, который дается за лучшую идею для решения социальной проблемы. Их проект Sinov посвящен виртуальной лаборатории.

Команда Tecnas сегодня состоит из 10 школьниц, все они познакомилась на Technovation Girls в Ташкенте, причем одна из девушек из Сырдарьинской области. У каждой из участниц своя роль: кто-то отвечает за дизайн, кто-то за бизнес-стратегию, у кого-то роль разработчика. По их словам, Technovation Girls помог спланировать и создать такой важный продукт.

фундаментальным направлением на сегодняшний день.

Некоторые профессии требуют гуманитарного образования. В прошлом году, например, появилась новая профессия — тренер искусственного интеллекта. Специально под данное направление мы создали школу AI-тренеров. Как правило, эта работа подходит людям с бэкграундом редактора или журналиста. Они должны хорошо писать, потому что их задача заключается в создании базы ответов, на которых обучается генеративный искусственный интеллект.

— Увеличилось ли число женщин в сфере IT? Если да, то с чем это связано?

— Да, безусловно. В первую очередь потому, что сама профессия становится более популярной и понятной. Многие вузы расширяют образовательные программы — они становятся более прикладными и интересными. Кроме того, у компаний возрастает потребность расширять штат, но на сегодняшний день во всех странах наблюдается острый дефицит IT-специалистов. Поэтому все заинтересованы в том, чтобы как можно больше людей, включая женщин, обучались IT.

— Что нужно для того, чтобы девушки не боялись идти вперед и покорять вершины?

— Я считаю, что очень важны ролевые модели, особенно в обществе, которое склонно к патриархальным взглядам. В этом случае важно, чтобы девушки видели, что можно совмещать и карьеру, и семью, или, чтобы быть руководителем, не обязательно быть авторитарным. Стереотипы в любом случае будут бывать — в разных городах с разным уровнем градуса, однако важно, чтобы при этом перед глазами у молодежи были правильные ролевые модели.

«В средних классах школы, когда у нас началась химия, мы очень ждали практических уроков в лабораториях, когда ты самостоятельно смешиваешь вещества, и они вступают в реакцию: все полыхает и булькает. Однако вместо этого нам нужно было делать сухие конспекты по учебникам и заучивать теорию. Это было большим разочарованием для нас. Думаю, так происходит во многих узбекских школах», — рассказала историю создания приложения о виртуальной лаборатории одна из участниц Tecnas Озодахон Икромова.

В приложении школьники могут проводить опыты по нескольким предметам, включая биологию, химию, физику. Приложение пока не опубликовано, по словам разработчиц, для этого необходимо дополнительное финансирование. Сегодня команда работает над привлечением средств для реализации идеи. Главной целью проекта девочки считают имплементацию приложения в школьную программу по всей республике.

— По вашему мнению, сложно ли реализоваться девушке в IT? Есть ли такое понятие, как стеклянный потолок?

— По моему мнению, на сегодня в бигтехе не прослеживается стеклянного потолка, но есть преграды для женщин в виде двойных стандартов. От руководителей часто ожидают требовательности, но в то же время мягкости и адаптивности, при этом от мужчин ждут однозначного поведения. Это приводит к внутренним барьерам: женщина часто начинает сомневаться в правильности своих решений или в своем управленческом стиле.

В 2022 году «Яндекс» создал фильм «Математическое неравенство». В нем сотрудницы «Яндекса» рассказывали, что, когда идут на встречу с большим числом мужчин, часто

сомневаются насчет правильности выбранного наряда или своей компетентности. Реальность абсолютно не подтверждает необходимость такого поведения или мышления, но эти стереотипы живут внутри нас. Поэтому считаю, что основная задача — нам самим бороться с нашими стереотипами, установками и двойными стандартами.

ПРОГРАММА НА УСПЕХ

— «Яндекс» реализует разные социальные инициативы и образовательные программы в разных странах. В Узбекистане представлен проект Technovation Girls Uzbekistan. Расскажите о нем.

— В Узбекистане у нас функционируют сервисы «Яндекс.Go» и «Яндекс.Еда». Одной из ключевых миссий на любом рынке, на котором мы существуем, является поддержка социальных инициатив, в особенности это касается инвестиций в образование. Мы заинтересованы в том, чтобы готовить талантливые IT-кадры как для себя, так и для всего рынка.

В Узбекистане мы определили для себя два направления, одним из которых является школа программирования на базе IT-парка. Вторым проектом является Technovation, который реализуется в партнерстве с Tech4Impact уже второй год подряд. В прошлом году в нем приняли участие около полутора тысяч девочек. Мы видим в этом проекте возможность закладывать интерес к IT и популяризировать профессию в стране.

В проекте Technovation участвуют 60 сотрудниц «Яндекса», а многие менторы — это девушки, которые родились здесь, в Узбекистане. Думаю, для них этот проект — очень личная история, потому что таким образом они могут выступать примером для других девочек из их родных городов. С помощью ролевых моделей и структуризации профессии мы можем менять сознание и способ мышления девушек.

САИДА ЮСУПОВА, КООРДИНАТОР ПРОГРАММЫ TECHNOVATION В УЗБЕКИСТАНЕ, ДИРЕКТОР ННО TECH4IMPACT

Technovation Girls является крупнейшим технологическим конкурсом для девушек, который проводится уже восемь лет. Девушки под руководством менторов учатся решать социально значимые проблемы в своих сообществах с помощью технологий.

В программе могут участвовать девочки со всего Узбекистана, но мы сейчас охватили таргетированно пять регионов: Каракалпакстан, три области Ферганской долины, Самаркандскую и Бухарскую области, а также Ташкент.

Большая часть занятий проходит онлайн, поэтому подключиться к процессу может любая, у кого есть доступ в интернет, время и желание. В дополнение к основной программе, где девочки учатся разрабатывать мобильные приложения, они также участвуют в сессиях, где задают вопросы, черпают новые знания и общаются друг с другом.

Участницы работают в командах на протяжении трех-четырех месяцев. В прошлом году у нас было рекордное количество разработанных приложений — около 100. В этом году, я думаю, будет еще больше. За все время через нашу программу прошло около четырех тысяч девушек.



СЛОВО ПРОДАВЦА

КАК ЖЕНЩИНЫ СТАНОВЯТСЯ ПРОДАВЦАМИ UZUM MARKET
И ЗАРАБАТЫВАЮТ НА НАЦИОНАЛЬНОМ МАРКЕТПЛЕЙСЕ

ДАРЬЯ БАРАКИНА

На национальном маркетплейсе Uzum Market свои товары сегодня представляют более семи тысяч предпринимателей, почти треть из них — женщины. Это больше, чем доля женщин-предпринимателей в стране.

Чтобы начать продавать на платформе, достаточно зарегистрироваться как предприниматель или юридическое лицо, закупить или произвести товар. Неудивительно, что эта возможность привлекла множество предприимчивых узбекистанцев. Kursiv Research поговорил с женщинами-предпринимателями о том, как они строят бизнес с помощью сервисов экосистемы Uzum, с какими проблемами сталкиваются и как оценивают перспективы национальной платформы.

Аревик Саркисян работает на маркетплейсе Uzum Market с апреля 2023 года. Она продает здесь косметику и товары для здоровья, и параллельно помогает вести бизнес на площадке другим селлерам.

Начала работать на площадке Аревик самостоятельно: нужно было помочь с оформлением магазина другу. После этого она решила расширить свои знания и отправилась на учебу в Uzum Academy Pro. Это специализированные курсы маркетплейса для продавцов.

«На этих курсах давали развернутую информацию. Но на тот момент не все мне было понятно, потому что курсы предназначались

для действующих селлеров. Поэтому я осталась на бесплатные занятия для новичков от Uzum Market», — рассказала Аревик.

Собеседница Kursiv Research добавила, что ценит площадку как новый способ реализации продуктов, который позволяет доставлять их не только в столицу, но и в регионы. При этом она упомянула, что с ростом числа продавцов и покупателей неизбежно появляются некоторые трудности, но площадка реально позволяет заработать. Сейчас маркетплейс Uzum Market для Аревик является основным каналом продаж.

Масштаб и сервис национального маркетплейса Uzum Market оценила и **Гузаль Алимова**.



«НА ЭТИХ КУРСАХ ДАВАЛИ РАЗВЕРНУТУЮ ИНФОРМАЦИЮ. НО НА ТОТ МОМЕНТ НЕ ВСЕ МНЕ БЫЛО ПОНЯТНО, ПОТОМУ ЧТО КУРСЫ ПРЕДНАЗНАЧАЛИСЬ ДЛЯ ДЕЙСТВУЮЩИХ СЕЛЛЕРОВ. ПОЭТОМУ Я ОСТАЛАСЬ НА БЕСПЛАТНЫЕ ЗАНЯТИЯ ДЛЯ НОВИЧКОВ ОТ UZUM MARKET»



«ПРОДАВЦАМ С НЕБОЛЬШИМ СТАРТОВЫМ БЮДЖЕТОМ UZUM MARKET ПОМОГАЕТ ПОЛУЧИТЬ ПЕРВУЮ ПРИБЫЛЬ. НАЧАТЬ СОБСТВЕННОЕ ДЕЛО СТАЛО ПРОЩЕ. В ЭТОМ БОЛЬШАЯ ЗАСЛУГА ПЛАТФОРМЫ»



Она работает селлером в магазине спортивного питания.

«Пока еще нужны технические доработки, но важнее, что Uzum Market как следует вложился в рекламу. Это предоставляет начинающим предпринимателям уникальную возможность продавать свои товары по всей стране», — сказала Гузаль.

Она также отметила важность того, что Uzum Market открыл курсы для обучения продавцов: «Это огромный шаг вперед, потому что людей, у которых есть товар, но нет знаний и навыков, в Узбекистане много».

Предпринимательница вспомнила свой опыт: когда она начинала работать на площад-

ке, необходимые знания пришлось получать самостоятельно. Из-за этого наладить работу магазина удалось не сразу, но сейчас менеджеры маркетплейса активно помогают Гузаль, и этот канал продаж уже приносит ощутимый доход.

«Опыта пока немного: нормально работать с Uzum Market мы начали пару месяцев назад, но показатели очень хорошие», — добавила Гузаль.

Помимо продавцов из Узбекистана, на торговой площадке Uzum Market представляют товары и селлеры из других стран. Например, из России. Для начала продаж на Uzum Market они должны зарегистрироваться качестве ин-

дивидуальных предпринимателей или юрлиц в Узбекистане. Эльвина Малкина начала бизнес на онлайн-площадке Uzum Market сразу после ее запуска.

Эльвина продает на узбекском маркетплейсе товары для дома, косметику и аксессуары. А еще Эльвина занялась обучением действующих и начинающих продавцов. Для них она является наставником и помогает зарабатывать на платформе.

«Продавцам с небольшим стартовым бюджетом Uzum Market помогает получить первую прибыль. Начать собственное дело стало проще. В этом большая заслуга платформы», — рассказала девушка.

Венера Ерзина, HRD Ipoteka bank-OTP Group:

«Отсутствие женщин на руководящих должностях — очень опасная тенденция»

В ТО ВРЕМЯ КАК МИР ВОВСЮ РАЗВИВАЕТСЯ, ЖЕНЩИНЫ ВСЕ ЕЩЕ ОТСТАЮТ, КОГДА РЕЧЬ ЗАХОДИТ О РУКОВОДЯЩИХ РОЛЯХ В БИЗНЕСЕ. СОГЛАСНО СТАТИСТИКЕ, 26 ЖЕНЩИН ЗАНИМАЮТ ДОЛЖНОСТИ ГЕНЕРАЛЬНЫХ ДИРЕКТОРОВ В КОМПАНИЯХ ИЗ СПИСКА FORTUNE 500. К СОЖАЛЕНИЮ, СИТУАЦИЯ НА МЕСТНОМ РЫНКЕ ВО МНОГО РАЗ ПЕЧАЛЬНЕЕ. К ЖЕНЩИНАМ ИЗНАЧАЛЬНО ПРЕДЪЯВЛЯЮТ БОЛЬШЕ ТРЕБОВАНИЙ И ВЫСТРАИВАЮТ НЕПРЕОДОЛИМЫЕ БАРЬЕРЫ, А ИХ ЧИСЛО НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ В УЗБЕКИСТАНЕ — МЕНЕЕ 30%.

МЕЖДУ КАРЬЕРОЙ И СЕМЬЕЙ

На своем пути к вершине женщины сталкиваются с целым рядом проблем, о которых многие из коллег-мужчин не имеют даже представления. Именно эти трудности мешают многим женщинам достичь своей цели — стать лидерами компаний или продвигнуться в бизнесе. Препятствия могут быть самыми разными — от неосознанных предубеждений и гендерных стереотипов до отсутствия наставничества и возможностей для продвижения по службе.

Распределение обязанностей по гендерному признаку — первый и самый главный стереотип, с которым сталкиваются практически все женщины. Считается, что женщине необходимо обладать мужским складом ума, чтобы продвигаться в преимущественно мужском коллективе.

Тем временем отсутствие женщин на руководящих должностях — очень опасная тенденция, которая может укоренить мнение о том, что они не подходят для таких позиций. И таким образом создается самоподдерживающаяся модель.

ПОСТУЧАТЬСЯ В СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК

Размышляя над сложным танцем женщин на руководящих должностях, я не могу не задаться вопросом: действительно ли мы разбиваем стеклянный потолок или просто стучим по нему?

В мире, где женщины все чаще берут бразды правления в свои руки, путь к вершине — это

не просто прогулка. Это больше похоже на марафон, где каждый шаг вперед сопряжен со своими трудностями и препятствиями.

Но не только искусственно выстроенные барьеры представляют собой проблему. Бесконечное жонглирование карьерными устремлениями, семейными обязательствами и общественными ожиданиями могут заставить даже самую решительную женщину чувствовать себя так, будто она ходит по натянутому канату. Борьба за баланс между профессиональными амбициями и личными обязанностями — это суровая реальность всех женщин, выбравших карьеру.

КТО СОЗДАЕТ ПОГОДУ В КОЛЛЕКТИВЕ

Однако, по моему наблюдению, женщины становятся более успешными руководителями, им легче удается поддерживать мотивацию сотрудников в реализации бизнес-задач. Женщины-руководителям намного чаще удается создать атмосферу открытости и вовлеченности, когда сотрудники с легкостью делятся своими идеями, чувствуя при этом важность для компании. В силу большей вовлеченности женщины лучше замечают перспективных работников и дают им возможности для реализации.

Часто женщины сами недооценивают свои способности и принимают достижения, основываясь на сформировавшихся стереотипах о невозможности конкурировать с мужчинами. Общественные рамки, а также боязнь выразиться в заведомо мужских областях либо



мужских коллективах поддерживает стереотип о низкой инициативности и способности брать на себя серьезные задачи.

На мой взгляд, женщины обладают высокими навыками коммуникации, чуткостью, ответственностью и эмпатией. Это делает их подход к ведению бизнеса и переговоров отличным от мужского, но при этом не уступающим ему ни в чем. Участие женщин в управлении способствует развитию более гибкой модели бизнеса, что, безусловно, приносит выгоду компаниям с точки зрения экономической эффективности.

КАК ЖЕНЩИНЕ ПОСТРОИТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ КАРЬЕРУ

Советы Венеры Ерзиной

Представьте себе мир, где успех в карьере так же важен, как и сам путь к нему — станьте визионером в своей области.

Определите цели, это поможет вам ориентироваться и принимать взвешенные решения. Инвестируйте в свое профессиональное обучение, следите за трендами.

Создавайте сильные профессиональные сети как внутри, так и снаружи вашей организации. В мире карьеры важно не только то, что вы знаете, но и кто вас знает. Начните общаться с людьми, влияющими на вашу отрасль.

Сфокусируйтесь на развитии лидерских навыков независимо от вашей текущей роли или уровня. Эффективное лидерство включает в себя коммуникацию, принятие решений, решение проблем, способность вдохновлять и мотивировать других.

Не бойтесь рисковать, совершать ошибки. Учитесь на них.

Ищите лидерские роли, берите на себя сложные проекты и активно запрашивайте обратную связь, чтобы совершенствовать свои навыки.

Старайтесь поддерживать здоровый баланс между работой и личной жизнью, чтобы предотвратить выгорание и обеспечить долгосрочный рост в карьере.

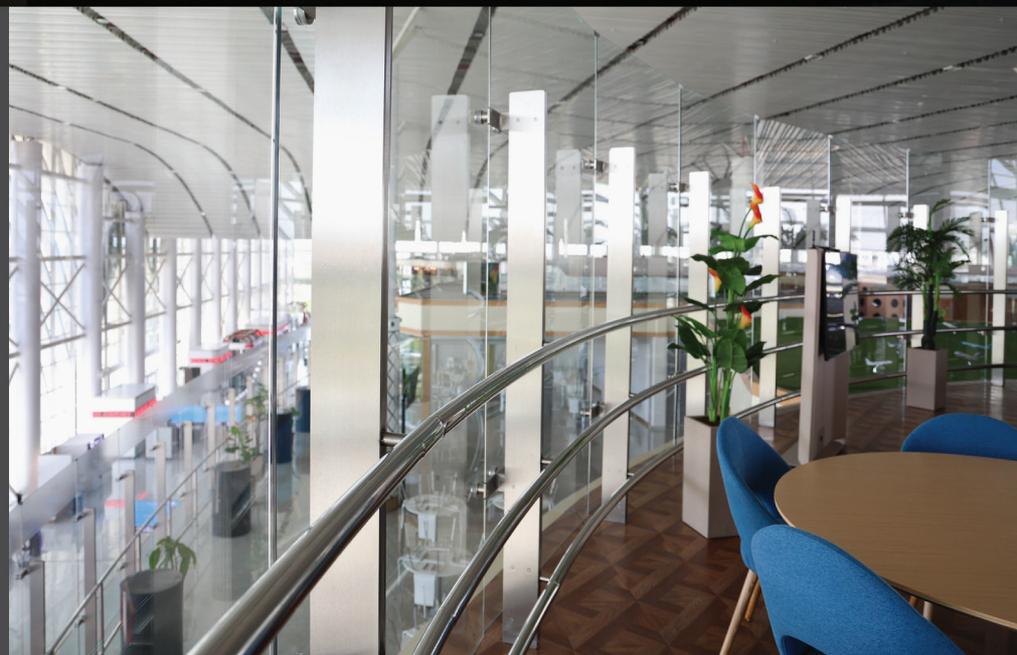
Наконец, ваша карьера — это отражение ваших ценностей и убеждений, оставайтесь устойчивыми к вызовам и неудачам. В каждой карьере есть свои взлеты и падения, но то, как вы реагируете на трудности, в конечном итоге определяет ваш успех.

СIP-зал

предоставляет всё необходимое для комфортного ожидания вылета пассажиров.

Бизнес-зал с современным open space видом на терминал.

- Комфортное размещение (современная инфраструктура, зеленые зоны)
- Зарядные станции для электронных устройств
- Шведский стол (горячие/холодные блюда, безалкогольные напитки)
- Магазины Duty Free в пешей доступности
- Бесплатный доступ к Wi-Fi



AIR MARAKANDA
SAMARKAND INTERNATIONAL AIRPORT

Залы повышенной комфортности международного аэропорта Самарканда

Предлагают идеальное решение для комфортного пребывания пассажиров международных и транзитных вылетов/прилетов.

Контакт для бронирования: +998 (93) 720 74 75

VIP-lounge

для тех кто ценит свое время, приватность и комфорт.

Двухуровневый комфортабельный зал ожидания имеет отдельный вход и собственную парковку.

Что входит в услугу:

- Персональное сопровождение
- Прохождение паспортного и таможенного контроля непосредственно в VIP зале
- Индивидуальный выход на посадку, отдельный трансфер до воздушного судна
- Бар с разнообразным ассортиментом напитков
- Бесплатный доступ к Wi-Fi





Kursiv Research

Аналитика делового издания «Курсив»

Отраслевая аналитика Узбекистана и Центральной Азии



Kursiv Research Ratings

Отраслевые, нишевые и региональные рейтинги по ключевым финансовым и операционным показателям



Kursiv Research

ЦЕНТР СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Всестороннее изучение общественного мнения



Kursiv Research Report

Комплексные обзоры рынков, регионов и направлений, бизнес-кейсы



Наведи камеру телефона на QR-код и перейди на Telegram-канал



Наведи камеру телефона на QR-код и перейди на сайт