

Nazarbayev University

Barriers in women's career progression in Kazakhstan: The experience of women in upper management.

Akbota Omirkhanova
SOC 499 Capstone Seminar in Sociology
Advisor: Doctor Snezhana Atanova
May 4, 2023

Submitted to the Department of Sociology and Anthropology in partial fulfilment of the B.A.
at Nazarbayev University

ABSTRACT

This study investigates the barriers that prevent women from progressing to upper management echelons in the workplaces in Kazakhstan. Using the qualitative method, namely semi-structured interviews, with six female top and upper managers in middle to large-sized companies, the paper examines the types of obstacles that they have faced in their career paths and ways they used to overcome them. The respondents were recruited through purposive and snowball sampling methods, while interviews lasted for 30-60 minutes. The research found that they have experienced prevention from continuing education, subtle forms of discrimination in workplaces, and biased behaviour of colleagues. The study also identified that family-friendly practices such as remote work and flexible schedule conditions were effective in assisting women balance their job responsibilities and parenting. Moreover, the study found that women have to adopt social norms of behaviour for men such as assertiveness in order to see a progress in their careers. In general, the study points to the necessity to put greater attention to the obstacles in the career paths of women, and creates a vector for studying this issue further for other scholars.

TABLE OF CONTENTS

Introduction	p. 4
Background Information	p. 5
Literature Review	p. 6
Methodology	p. 11
Findings	p. 13
Conclusion	p. 22
References	p. 23
Appendices	p. 25

INTRODUCTION

Despite the global diligence to eradicate gender inequality in all aspects, gender disparity in managerial positions is still a subject to a substantial improvement worldwide, including Kazakhstan. The Global Gender Gap Index (World Economic Forum, 2021, 237) demonstrated that Kazakhstan takes 47th place out of 156 countries by the parity of females and males in ‘economic participation and opportunity’ with a score of 0.728 out of 1, which means full parity. The first subsection ‘legislators, senior officials and managers’ shows the percentage of females and males in managerial positions, and it revealed that there are almost twice more men than women in management positions in Kazakhstan (238). This is a significant issue, since it leads to lower diversity and more one-sided decisions, which results in the violation of human rights and neglect of it. This paper will try to understand factors and give recommendations for the improvement of the involvement rate of women in upper positions in Kazakhstan.

The main purpose of the study is to explore the barriers that women face in their career that result in the underrepresentation of women in upper positions in Kazakhstan. To achieve that goal, a qualitative research method, semi-structured interviews, will be used. The target population for this study is women in upper positions, who will be selected through purposive and snowball sampling methods. Women in upper positions are targeted with an assumption that they will be able to provide the list of factors that helped them in their career progression along with the information on what types of barriers they have faced. Their work experience and knowledge will help to construct a model for an organization’s environment that is inclinable for women’s career advancement.

Barbara Risman’s “gender as a structure” theory (Risman & Davis, 2013) will be implemented to interpret the data. Since this study covers numerous issues at once, this theory helps to organize and analyse data by splitting them into individual, interactional, and organizational levels.

BACKGROUND INFORMATION

In order to explain why the particular theoretical framework was chosen to investigate the issues of the underrepresentation of women in managerial positions, it is important to have a background knowledge about other theories in this field. Generally, the concepts of sex and gender became a focus of scientific research from the beginning of the 20th century, when biologists and psychologists explained sex and gender, masculinity and femininity in terms of the allegedly existing differences in hormones and brain activities and capabilities of two legally recognized genders at those times, females and males (Risman & Davis, 2013, 734-735). It was mid-20th century, when social scientists started investigating this matter, and there have been various explanations for sex and gender, as well as for related issues such as gender inequality. Almost in one time two major theories were developed that explained these concepts from two different sides. Notable sociologists, Kanter (1977, as cited in Risman & Davis, 2013) and Epstein (1988, as cited in Risman & Davis, 2013) argued for the favour of the gender structuralism theory, which reads that gender is constructed through social institutions and structures. By stating that there would be gender equality, if both genders were given similar opportunities, this theory conceals the importance of the gender itself. However, this theory has met criticism, when empirical studies showed that white men get privileged with glass escalator in a pink-collar segment, because of their belonging to that gender. This case showed that labour market and workplaces cannot be studied purely in the scope of gender structuralism theory (740).

Meanwhile, other researchers have drawn attention to how “gender is done” by actively reinforcing, confining, and regulating behaviours of people. On this part, Acker (1990, 1992, as cited in Risman & Davis, 2013) has advanced this theoretical framework by exploring that gender is deeply ingrained in the structures of workplaces and organizations. She argued that the very structure of organizations is built in favour of men, while the fact of hiring women into these organizations does not mean that these organizations eradicate all barriers that keep women from entering higher job positions through career progression (741). However, “doing gender” theory has its limitations in a sense, that it is difficult to classify cues on the strength of the absence of a systematically gendered behaviour.

In addition to these theories, integrative theory (Risman & Davis 2013, 742) has arisen that urges to take intersectionality into consideration, since not only gender, but a set of other social background characteristics in toto, creates the ways how gender is constructed, displayed, reinforced, and what consequences it has on an individual’s life path.

These are theoretical frameworks that serve as a basis for the “gender as a structure” theory that will be defined and elaborated below.

LITERATURE REVIEW

Including the latter theory and incorporating the previous two, Barbara Risman came up with a theory that views gender as a social structure that acts and “has consequences at the individual, interactional, and institutional levels of analysis” (Risman & Davis, 2013, 743). One notable moment is that this theory does not only rely on structuralism theory, which reads that systems and structures act on people, police and confine them, but it also incorporates voluntarist theory, which states that humans are agents with total freedom, and they act on structures by constructing things (743). This nuance of the theory allows researchers consider individuals not only as subjects that these institutionalized structures are acting upon, but also as the agents that change and construct these very systems.

Because this specific theoretical framework was not applied in studying gender inequality in Kazakhstan, this section will review related literature by classifying previous papers into three levels depending on their focus. On the figure below the three levels of analysis are shown in a systematised way. This table carries a purpose of only illustratively showing the dimensions of the gender as a structure theory, thus the list under each section can be complemented by other social processes.

	<i>Dimensions of the Gender Structure</i>		
	<i>Individual Level</i>	<i>Interactional Cultural Expectations</i>	<i>Institutional Domain</i>
Social Processes ^a	Socialization Internalization Identity work Construction of selves	Status expectations Cognitive bias Othering Trading power for patronage Altercasting	Organizational practices Legal regulations Distribution of resources Ideology

Figure 1. Dimensions of the *gender as a structure* theory (Risman & Davis, 2013, 746).

Individual level of analysis

According to the table, the individual level of analysis includes socialization, internalization and the construction of selves within the society. In other words, this level of analysis should be investigated by exploring social norms in this society that continuously manifests gender inequality. Social norms are values, beliefs, consequently practices that allocate power dynamics between gender groups. It is because the process of the socialization of gender proceeds in the environment where these norms are embedded. Therefore, they should be studied to find *what* gender norms were socialized to people and how the power allocation by genders through gender norms impact the career progression of women. This part will also assist in understanding how gender norms are internalized and creates gender equality in labour.

In contextualising gender norms in Kazakhstan, it is important to include their historical and cultural dimensions. Recognized historian, Kundakbayeva (Sattarov, 2021), has focused on the study of the gender relations and norms in Kazakh society, especially by investigating the matter of how an identity of a “a new Soviet Woman” was constructed. She

considers gender norms of Kazakh people before the 20th, as “a mechanism of a balance maintenance in the system of social relations under the conditions of nomadic life”, but not as a form of exercising power by one group to the other (Sattarov, 2021, para. 2). She further states that a Kazakh woman used to be socialized into an accepted line of behaviour, duties and rights within the society. Kazakh woman projected her life in accordance with the social norms, where she had not had an authority in decision-making and freedom in actions in return for the prosperity of her family that is on a man’s shoulders. She took a decision-making authority in the absence of the “head” of the family – her husband, - but maintained the authority of the father in front of their children by stating phrases as “the final decision is after your father; your father will decide” (para. 5). It is important to note that women were given more responsibility in household activities starting from the activities regarding the livestock, housekeeping, preparing meals, caregiving and etc. However, she could only get a relatively more authority and recognition in accordance with the number and biological sex of children she gave birth to and raised.

Kundakbayeva refers to the works of a sociologist Tartakovskaya I. in saying that one of the main focuses of policies created by the Soviet Union was to undermine these gender relations to make both men and women direct subordinates of the state (Sattarov, 2021). Therefore, they were actively engaged in increasing the significance of the work and education institution on the Kazakh steppe, while also advocating for high fertility rates. The Soviet Union achieved universal literacy in targeted regions by 1980, while its result was that Kazakhstan saw 54% of enrolled students to higher education were women (Gunduz 2015, as cited in Durrani et.al., 2022, 3). However, with such active participation in education and workforce, women in Kazakh society were still bound to fully executing their roles as mothers and their traditional household duties. They were imposed with ideas about motherhood as a social duty in the society and were seen as mere workers in the labour market, thus they were not empowered enough to take decision-making roles in labour (3).

These were the gender relations and norms half a century ago, which are still being socialized and continued as Durrani et.al. (2022) showed in their findings. In their massive work on the imagery of men and women in school textbooks in Kazakhstan, they found explicit examples of how power, roles, and abilities are attributed to a certain gender. Along with normalizing gender binary, they attribute hegemonic masculinity to males, assigning roles as “the protector, the leader, the STEM expert, and the knowledgeable” to men (9-10). Meanwhile, females are displayed with emphasized femininity and are ascribed roles such as the mother and carer, the reproducer of national identity and tradition, the delightful beauty, and the vulnerable (10-12). This study reveals that despite the long time period, traditional social norms attributed to genders are still being socialized and imposed on younger generations.

There might be a dispute that every individual in a society is raised differently and might not be generally biased towards people because of their gender. The gender norms and power distribution in Kazakh society were thus analysed above to show that gender inequality has been persistent and was shaped differently in accordance with the political conditions. The analysis of the general portraits of men and women in school textbooks were given to show that even though there might be different gender socialization, children are taught what are the gender and social roles of men and women on the national level. The

patriarchal environment and marginalization of women in Kazakhstan is also shown on the Gender Social Norms Index from 2010 to 2014 (UNDP, 2020, 20) that showed that the share of people with at least 1 bias and 2 biases about the abilities of people assigned as men or women were about 96% and 79% respectively, while biases on their abilities in terms of the political, economic, educational and physical integrity composed 75%, 67%, 22% and 58%. Adding to the studies of gender relations in the USSR, the educational part shows the least amount of biased people towards men and women's abilities in studying. But in other spheres women are believed to have less potential than men, which could still be a product of social norms that have been in Kazakhstani context for centuries.

When discussing the matter of gender norms in Kazakh society, it is significant to consider the institution of honour-and-shame, because it is the framework within which these norms have been and can be enacted. Harris (2004, as cited in Levitanus, 2020) has succinctly summarized the essence of this institution: "What is crucial ... is to understand how men and, by extension, the family, can be shamed by even a hint of female non-compliance. Masculine gender identities and with them men's honor are highly dependent on the visible demonstration of their ability to control their womenfolk" (47). As was discussed above, Kazakh women were taught to be conforming to gender norms, and exchange their rights and freedom for the prosperity of their family. On this part Kundakbayeva (Sattarov 2021) notes that disobedience of a woman to her husband (and any other men, in general) was considered a sin. In general shame-and-honour context, where the highest form of punishment was a contempt from the society, women were raised to be docile.

Applying Goffman's (1963, as cited in Levitanus, 2020) conceptualization of stigma "the phenomenon whereby an individual with an attribute deeply discredited by his/her society is rejected as a result of the attribute" (69), the conclusion would be that women might deeply held to socialized gender norms and roles in Kazakh culture, because of the fact that they will be stigmatized a moment they show any attribute that is not accepted by the society. This stigmatization does not only result in internalization of constraining stereotypes about women, but also leads to misogyny as a form of policing women with deviant behaviour.

Interactional level of analysis

It should be noted that all three levels of analysis are deeply intertwined with each other. For example, developing the topic of gender biases, the interactional level of analysis offers a room for investigating how these biases are expressed and how it impacts women's progression at work. In this regard, a prime example of the oppressing women's social role in Kazakh culture takes the form of the *kelin* institution. Even though the word is simply translated as a daughter-in-law, this role concludes the essence of what is expected from women: obedience, giving birth to male children, caregiving to her family and parents of a husband's parents, housekeeping, and other domestic duties (Kudaibergenova, 2018). Kelin is supposed to be "invisible", while providing all the necessary unpaid work (382). She cites the statements of an anthropologist Ismailbekova (2016, as cited in Kudaibergenova, 2018), and argues that kelin is a marginalized and unprivileged group in Kazakh society, who are supposed to advance in their own *kelin career*. If girl's mother teaches her how to be a "good kelin" before the marriage, mother-in-law serves as an authority for a young kelin after the

marriage. Both of them, especially the latter serves as an agent for creating patriarchy and policing a young woman in case she does not behave as a subordinate and obediently. Even though the severity of this institution might vary from case to case, this institution enhances patriarchy in Kazakhstan in general. This status ascribed to women after marriage with its following roles is a solid expression of what is expected from young women in Kazakh culture: continuing the paternity line from husband's side, caregiving to his parents, doing household activities, and childcare. However, there is not enough study on how kelin status might distract women from building a career. Therefore, this paper will try to understand the intensity of this institution in current times, and its role as a barrier in women's careers.

It is highly possible that women in higher positions might not follow kelin statuses or are unmarried and/or have no children. In this case, a notion of "gender penalty" will be discussed. This concept is used by Kuzhabekova et.al. (2017) to describe a pattern, where unmarried or divorced women see progress in their careers, while married women, especially with children, are burdened by the "unpaid work" at home, thus experiencing "gender penalty". Sometimes child-care and house-care make women to choose part time-jobs, lower their career aspirations, leave their jobs for months, and shorten the working hours. These might not be because of direct discrimination, rather a result of social expectations from women. Moreover, they argue that social attributions of "soft" qualities to women create an association of women with caring spheres, usually low-paid (4). All of these show that the primary expectations from women as mothers and wives can interfere them from building a career towards higher positions. If there are married women with children, the paper will discuss how they responded to "the gender penalty" as mothers and partners.

Organizational level of analysis

The institutional level of analysis considers legal policies and organizational practices that might either favourably or negatively affect women's career progression. The basic component of a professional career for women is the attainment of a higher education. Kazakhstan's government is succeeding in providing access to school and university education for women. It is verified by the enrolment rate of women to higher education, which was 58% in 2013, and 54% in 2018 (Kireyeva, 2021, 203). Moreover, a new law was added to Labor Code of Kazakhstan, that allows parents to choose any member of their immediate family, including themselves, to take up to 3 years of childbirth leave from their workplaces. Article 14 of the Constitution of the Republic of Kazakhstan clearly states that "No one shall be subject to any discrimination for reasons of origin, social, property status, occupation, sex, race, nationality, language, attitude towards religion, convictions, place of residence or any other circumstances" with legal penalties for the violation of the law (Berikkhan, 2021). However, according to the winner of the International Women of Courage Award 2018, lawyer Aiman Umarova: "There are many cases of discrimination against women, but no one maintains official statistics. Women rarely report such cases" (Berikkhan, 2021).

Therefore, even though rights of women are protected by the general law, the policies of organizations should be closely studied, since discrimination in workplaces might be normalized or simply not considered an important aspect by the management. Such policies not only include trainings, mentorship and programs for women, but includes systems of

reporting, hiring, and rewarding. These policies can be done under the administration of the diversity management group in companies.

Schoen and Rost (2021) have found that the more policies and practices companies use for diversity management, the more the representation of women is observed in managerial positions. The diversity management includes networking and mentoring programs for women, as well as having committees or officials, who would be responsible for transparency and accountability of the company (97). They came to this conclusion after examining almost 700 small and mid-size companies in the U.S. However, they also found that such practices are not implemented in 86% of all the investigated companies, which was explained by the high cost of such programs for small and mid-size companies. These authors also found that family-friendly practices such as offering flexible working hours and remote working conditions for the period of maternal leave and for working mothers help mitigate the negative effects of maternity on their careers, and support their upward mobility to the top positions (104). The topic of working mothers is important, since motherhood as we discussed is viewed as an essential norm for women in the society. Moreover, Rhode (2016) argues that even though taking time from the career to commit for their families may not have a major negative effect on the careers of women, but it decreases the chances of reaching the top positions for women (66). Rhode (2016) also notes that by choosing flexible schedule or part-time work, women would have lower chances for proving their leadership abilities (68). However, in contrast to this notion, by examining 72 organizations in the U.S. Dreher (2003, as cited in Rhode, 2016) found that such family-friendly practices as flexible working hours and provisions for childcare facilitate women's career progression. This paper will examine whether companies, where they work have such practices to understand whether there is an auspicious environment for women's career created on the organizational level. The paper will also examine how the absence or existence of such policies affect the progression of women.

Analyzing these literatures, the paper will attempt to systematize the the barriers that women face in their career advancement. Moreover, the main difference of the paper from the existing literature will be the study of how women in managerial positions have overcome the obstacles. Even though some literature of this kind exists, they are conducted in the context of other distinct locations, and the paper fills the gap in the study of labour inequality in the context of Kazakhstan.

METHODOLOGY

The most suitable methodology for the purposes of this study is the qualitative research approach, namely semi-structured interviews with managers in the upper management in companies in Kazakhstan. Inclusion criteria are composed of three components: women over 18 years old, currently working or previously working in an upper management sector of a company, and having a minimum of two years of experience working full-time as a manager. Exclusion criteria include those, who do not meet the inclusion criteria and those, who will not be willing to participate in the study. On the light of the low representation of women in senior positions, I acknowledged that the finding people that meet the requirements and the recruitment process itself would take time and effort. Because of that, the projected time spent on each interview was 30-60 minutes, or approximately 2000-6000 words for the transcriptions of these interviews. For confidentiality and convenience purposes an online media, zoom, was selected. They were asked to turn off their videos, but were allowed to turn it on, on their request. The interview questions were prepared in English, Russian, and Kazakh languages, thus the choice of language was on the interviewees.

The required number of participants was 8-10, and they were selected through non-probability sampling methods, such as purposive and snowball sampling methods. Therefore, the researcher has reached out to people in her social environment, and asked them whether they would be able to tell their acquaintances about this research and give them the researcher's contacts. After conducting first interviews, respondents were asked whether they could ask their acquaintances, women in upper management, if they could participate in this research. There were people, who postponed the interview several times, and were those, who rejected the offer because of the time shortage.

Before starting the interviews, participants were sent an informed consent form to their emails or WhatsApp accounts, and were asked to get familiarized with the content. They were asked if a researcher can record the interview before its start, and every interview was recorded with their consent. They were asked if they give their consent to conduct the interview before and after the recording started. The questions were divided into three sections, where the first section included questions about their background information and their opinions on the positions of women in their environment. The second part was composed of questions on types of barriers they have faced in their careers, including their maternity leave experiences or their plans for the future in terms of maternity. They were asked about barriers they face within the family, within the workplace, and within the society in general. The third part was directed at finding the methods they used to overcome these barriers, and their recommendations for organizations and creating more supportive environment for women.

For now, six interviews were conducted with the representatives of the target population. However, there was one respondent, who could not finish the interview, because of the distractions in her workplace. All of the interviews were manually transcribed, and they were read several times to get familiarized with the subject. Narratives that seemed interesting and valuable; points that were emphasized by the interviewees; aspects that were purposefully asked in the interview were then highlighted. After this process, a file was created in Microsoft Excel, where the first column was filled with pseudo names for

respondents, and in the first row of further columns were filled as follows: “Obstacles”, “Counter methods”, “Recommendations”, “Additional Insights”. Then, the coded information from transcriptions were put in the cells accordingly including important quotes from the interviews. This is how the interview transcriptions were systematized. For the analysis of barriers, all the points that were gathered under the column “Obstacles” were grouped together depending on what topics bring them together. Using both inductive and deductive coding and analysis, five categories of themes were found: Cultural patterns, barriers on education, invisible discrimination, prioritizing men, and others.

The first limitation of this methodology is that even though it gives a deep understanding of cases and respondents, it does not allow to cover a greater pool of respondents because of the high time-consumption of the method. Moreover, the analysis of interviews cannot be fully objective, since there are points that could be missed or interpreted differently. Another limitation of the methodology is in the target audience. Even though the target audience was chosen with a purpose of identifying how people were able to overcome the barriers, the interviewees came to be mostly single and holders of a higher education diploma mostly from recognized universities. Therefore, the study might show only the surface of barriers, while a study with a target on women with or without higher education and/or in a married status and/or with children should be studied to reveal the real picture of obstacles that women face that hold them back from obtaining higher positions in their careers. Lastly, the study did not cover LGBTQIA+ people, which leaves a wide gap for further studies in the Kazakhstani context.

FINDINGS

Name substitution	Age	Marital Status	Children	Education Bachelor's degree	Education Master's degree	Education PhD	Position	# of years on that position
Aikorkem	26	Single	-	+	+(diploma program)	-	Director of the Marketing Department	2+
Akbota	21	Single	-	+	+	-	Director of the Development Department	2
Shugyla	42	Single	-	+	+	+	Adjunct Banker	11+
Zhuldyz	46	Married	3	+	+	-	Chief Financial Officer	10+
Malika	24	Single	-	+	-	-	Chief Director	3+
Dariya	28	Single	-	+	-	-	HR Education Manager	3+

Figure 2. Background information of respondents.

The table above is given for demonstration purposes. It shows that the age range of respondents has varied from 21 to 46, and it is evident that the majority of the respondents were single, and all of them have completed their Bachelor's degree, while most of them hold Master's degree. During the interview they have shared valuable information on the positions of women in Kazakh society, in families and in the labor market. After the coding and systematization of the interview transcriptions, the barriers were grouped into three levels of analysis, and findings are discussed below in corresponding sub-sections.

Individual level of analysis

The thematic analysis of their answers shows that according to their observation, women in Kazakh society are primarily seen as mothers and matriarchs, whose responsibilities are to expand the family and perform socially expected roles from women. This observation was succinctly expressed by Akbota, who told that:

“It is more of a refined, but still about a traditional opinion, where a girl still has t... not has to, but she is perceived through the lens of femininity in its classical and traditional gender notions, and essentially a

girl will be considered self-sufficient not only when she succeeded in her career, but when everything is good... good at home, right, when she is in happy relations with children”.

This observation creates a ground for further explaining and discussing other discriminatory barriers in education and career that are imposed on women. This observation is persistent throughout the interviews, and finds its real case scenario in the answer of Malika:

“...if I tell about my family, [women’s] main duty is to sit at home, give birth to children and bring [them] up.”

Complementing this context, most of the unmarried respondents, when asked about their plans for the future, told that they are either looking forward or expect to have children in the future. Even though building a family and the pregnancy might require a pause from the career, they told that they try to adapt their work obligations in a way that they either do not interfere with or rather support their roles as mothers and wives. Dariya has expressed her reflection on motherhood and her personal opinion on it:

“But in general, it is understandable, that it is nature... That is [women] need to balance in some places. But I think, that [one] can build a career and at 40, and at 50. In case of that child-bearing age, and in a family there is a question that perhaps everything more or less should be done. That is why I think, that it is no big deal to commit two years, for example, only to a family continuously”.

Such adoption of a social norm within the limit of a social status as a woman might be a demonstration of the internalized social norms and expectations by women in Kazakhstani society. Because the individual level of analysis examines the context, where individuals were socialized into accepted lines of behaviour, these quotes are given to show the general representation of the society and a women’s place in that society according to the words of these individuals. It was discussed above that women in Kazakh society are primarily seen as future mothers, wives, *kelins*, and as a result of the USSR policies, as an important member of the labour force. Even though these social expectations have been being constructed over centuries with some features being added or falling off, Durrani et.al. (2022) showed that school textbooks all over Kazakhstan contain a strong gender socialization factor. On this regard, the analysis of interviews show that feminine features and traditional women’s roles are prioritized in Kazakhstani context. The persistence of this perception might be explained by the existence of strong social institutions as schools that socialize children into gender norms. However, the focus of the study should be on what biases are translated to and internalized by individuals, and how it affects the career progression of women.

Shugyla shared another information that coincides with the existing literature on the gender norms for men.

“...in traditional Kazakh family, man takes the main position. He is like a breadwinner, he is a defender of the society”.

Positions of men and women in the social context of Kazakhstan that were described by respondents corresponds closely with the existing literature, specifically with the findings of Durrani (2020) in the scope of this paper. This position of men, and corresponding obedient position of women in the traditional sense can be expanded to the workplace realm in Kazakhstan. Kundakbayeva (Sattarov, 2021) notes that disobedience of a woman to her husband was considered a sin. However, it should be highlighted that the authoritative position is not given only to a husband, but a woman is also taught to be obedient to any other men in her family. Such upbringing might result in the socialization of a position and stereotypes that keep women from having high confidence and other factors that affect their careers. According to Shugyla:

“But I had such an upbringing, that “men are always right”, “one must not argue back to older person”, yes.[he was] a foreman banker. That was a person, master strategist, he could talk in a way, that all of his merit, well that all of his projects are his merit. It seemed to the administration, that he was the one solving all the problems, but actually no one took him seriously [among colleagues]. But he could present to the administration in a way that it was him solving all the problems. But only because I have this internal honouring to a person as to an older person, yes, he was older than me for 8 years. And that he was a man, that interfered me from telling that it was not so”.

She then continued that because of this retarding stereotype, she was not paid enough since he received more bonuses than her for a job that was done by her. This is the case when an internalized stereotype has affected her career. However, she then told two cases, where she was able to behave outside of social norms expected from a woman, and because of such a deviant behaviour she was able to close the project successfully. One case was related to the invisible expression of power over women in formal meetings, when Shugyla was constantly disrupted by men colleagues while giving a speech. Instead of being docile and ignoring it, she spoke up asking others to let her communicate her message first. She concludes that:

“That is, in other Kazakh societies a woman never says so, right”.

Moreover, she then tells about one more case, where she could realize those biased thinking and go against the biases, names against the stereotype “not losing a face”, which means “avoiding situations, where you may be ashamed”. Back then she again spoke up among the board that mainly consisted of men, when everyone was silent, which led to a success in their project. One could argue that this is only one case, but this pattern, when a woman sets her boundaries, and steps out of the boundaries set by the society, was inherent to all respondents, although in different ways. Women in managerial positions could negotiate their work schedules, work volume, and other work-related questions with confidence. As an example, Aikorkem and Akbota told that they work either remotely, or with a flexible schedule. A working mother, Zhuldyz, shared that she leaves the workplace exactly at six o'clock in the evening and does not do any work-related activities until nine in the morning. According to their answers, they set such rules before starting to work in a company.

These findings align with the discussions of Eagly & Jøhennessen-Schmidt (2001, as cited in Kuzhabekova et.al., 2017), on the acceptance of women into the upper management echelon, when they adopt and display the norms that are usually expected from men. Even though women have to be authoritative in workplaces, they are still expected to be feminine and obedient in the cultural realm. This misalignment might be the barrier in the career path of women, while it also might become the source of stigmatization of women in the society. If some respondents showed that they display authority in the workplace, Akbota told that in times, when she worked as an auditor in the upper management, she was the only woman in the board of directors. She shared that she felt light mistrust in her abilities due to her age and gender. However, in contrast to showing social norms for men, she tried to take light feminine features, and she tells that:

“...because she did not try to be on a par with them, they perceived her as a professional”.

She then added that she felt more comfortable when working in female-dominated collective, which was the reason why she changed her position to the position of the director of the development department. This case might be related to ageism and to the stereotypical context in the workplace, where “older people and men are always right” and a woman is accepted as long as they conform to this invisible pressure. Nevertheless, these cases show that in order to acquire leadership and key decision-making positions, women have to adopt social norms for men.

In this section, the stereotypes and socially institutionalized gender norms in Kazakhstan were contextualized. The misalignment between the expectations from upper management bodies and social expectations from women were discussed as one of the key barriers in career progression of women. The main finding of on this level of analysis was that women in upper management confidently negotiated their schedules and working conditions, while also adopting values that are usually ascribed to men in the society. One more finding was that respondents were willing to create families and have children in the future, while acknowledging that they will commit a significant portion of their time to childcare at a sacrifice of their career.

Interactional level of analysis

Applying Goffman’s (1963, as cited in Levitanus, 2020) conceptualization of stigma “the phenomenon whereby an individual with an attribute deeply discredited by his/her society is rejected as a result of the attribute”, the conclusion would be that women might deeply held to socialized gender norms and roles in Kazakh culture, because of the fact that they will be stigmatized a moment they show any attribute that is not accepted by the society (69). This stigmatization does not only result in internalization of constraining stereotypes about women, but also leads to misogyny as a form of policing women with deviant behaviour. If the last quote from the interview with Akbota can be explained as her method of avoiding misogyny, Malika shared that she was policed by her female colleagues for behaving on a par with their male colleagues.

“...but there is a thing as passive aggression, right... woman... it came from women’s side, who worked with me. It is like they are, for example, married or their principles are... These were women, who held principles like “a woman should not compete with a man”. Then I felt something like passive aggression [and] envy from their side”.

These cases show that there is a policing from both men’s and women’s sides that might be an obstacle in the career path of women, especially when taking into consideration that those women might not be empowered or confident enough to constantly overcome this social pressure. Malika shared her dialogue with her male colleague, where she found that there is a stigmatization of women in workplaces according to their educational background.

“and he says: “she should have gotten married, why would she need to progress?” like that. When I asked “why?”, “what about me?”, [he responded] “your path is different, you got an education” ... that is, the society divides women according to their received education”

According to Malika, the society stigmatizes women, who did not graduate from higher education as lacking for further developing their educational background and advancing in their careers. On the other hand, graduates of universities, especially of those recognized or from abroad, are considered eligible for progressing in their careers. Adding to this deduction, she emphasized that once colleagues get to know her educational background, they immediately start referring to her with respect and in accordance with her expertise. As was discussed by Kireyeva (2021), enrolment rate of women to higher education institutions is higher than of men in Kazakhstan. However, such statistics might not show the real picture, since these numbers do not show the purpose and social backgrounds of enrolled women. Aikorkem, Shugyla and Malika discussed the topic of education. Aikorkem shared that in her family, education for women is valued, but its purpose lies not in the career success of a girl, but rather on finding a merited partner:

“Yes, a woman should be given an education, but not for building a career. But for she could stand for herself, was educated, and found a matching partner”

However, other two respondents shared a more negative perception of education for women in their families and surroundings. Shugyla shares that despite the resistance of surrounding people, her father saw a quality education as a good start for her career, thus he allowed her to study in another city going against their relatives. She explains that her father valued education, because he succeeded in his career due to receiving a high education.

“I remember there was a family counselling meeting when I was entering [a university] ... And those relatives gave an advice to father to not send a girl further than [a city name where they resided] at all...

...among all my [girl] classmates, I am the only one, who received a higher education; only one, who worked in an international company; only one, who studied abroad; only one, who makes a doctoral dissertation. That is, I am more of an exception than a rule”.

By the last quote she emphasizes that there are other women, who could not receive a proper education because of the retarding mindset of the society in relation to women and education. Malika, who is from the same region as Shugyla, now holds a higher education

diploma, but she says that she and her younger sister constantly encounter retarding opinions further studies from the surrounding people, such as:

“...all people from here say like “that’s enough, are you going to further study? About what kind of studying you are talking about? Remove your brain”. [If I] say abroad, [they] say “abroad [?], get married” ...”

One observation from the interviews was that every respondent received a higher education, while almost all of them worked in areas that were corresponding with either their bachelor’s or master’s degree education. It means that one should be competent and expert in their spheres, which can be attained by foundational knowledge that they get from higher education institutions. However, it was found that information on the social background of women in upper echelon, especially on their education and work experience, is lacking. This points to the substantial gap in the literature regarding the importance of these two variables in the career positions of women. Nevertheless, there are many scholars such as Diehl and Dzubinski (2016), who tried to investigate the reason behind the underrepresentation of women in upper management positions despite the abundance of educated and qualified women in the labour market. There is no one explanation for the subject, but rather they argue that even though women are well educated, they may face gender-based barriers that are invisible. In their analysis of 38 interviews with 26 women working in the executive board of colleges and universities and 12 women working in the executive board of mission organizations, they found 27 barriers, and distributed them across three levels of analysis on micro-, meso-, and macro-levels (185). They argue that even though blatant expression of sexism is not displayed in workplaces due to the law for human rights protection, sexism and discrimination in workplaces “have just gone underground” (Meyerson & Fletcher 2003, 231, as cited in Diehl and Dzubinski, 2016). Therefore, they accentuate the demonstrations of sexism towards women in the social interactions of women in executive positions with their surroundings. Some of their findings show that women are excluded from unofficial social events, male gatekeeping, discrimination, and workplace harassment. Such cases were repeatedly told by interviewees in this study as well. Developing the topic of education, Malika shared that she is noticing a stigmatization of women by their education status i.e. the more prestigious one’s educational background, more she deserves to continue her career. Meanwhile, women without higher education “should better get married” instead of building her own career.

Other than this, Aikorkem told about a biased attitude of a male executive director, when she worked as a staff in that company. She shared:

“He used to tell that, that why he would like to [hire] male managers to the company is because they were, they do not... they do not react to emotions, they are not as emotional as women, they would not make decisions [based] on emotions. That is they are more stress resistant and objective. That is, he said, “you, women, you are emotional, you make very like emotional decisions, you [show] emotions too much, when [you] should be calmer...”

This shows that a biased behaviour and decision making of male executives may lead to the proportion of women and men in a company in favour of men. Moreover, Aikorkem then added that he was very emotional, aggressive, and allowed himself to say inappropriate words, when she expressed her willingness to leave the service. The main reason for that was the sexism and discrimination of the director, who also used to devalue women by repeating the narrative above frequently in the workplace. A clear discrimination of women was in the

case of Akbota, who worked in a consulting department, and used to analyse the market and propose effective ways for solving business related issues. However, she told that they worked with one of the leading oil and gas companies, because of which her projects were conducted by her, but the projects were given to a man to present in front of the clients, because of the assumption that a woman would not inspire confidence and trust. She shared that she would get some rewards for her project, but she was not the one actually presenting it. These cases might give an answer to the question of why women with quality education still cannot progress to upper or top positions in their careers. The main reason is that sexism, indeed, has gone underground as was stated before, it is expressed not only in the attitudes, but also in the actions of main decision-making bodies in the company, whose decisions play a substantial role in the career progression of women. Other than that, there can be cases of subtle discrimination and negative attitude from co-workers.

One of the main findings of the paper is that in contrast to the existing literature that highlight the strength of the role of women as caregivers, childcaring and housekeeping figures in the family, almost all respondents shared that they either already delegate housekeeping and childcaring tasks or expect to do so in the future. According to Dariya:

“If we talk not in the context of the country, but of my surroundings, then I see a tendency, that nowadays there is going on more of an equal relationship in a family... On this regard it is great that by creating a family they like delegate obligations in a team, right, for that, a woman have an opportunity to, I don't know, to have a maternal leave during the year by leaving the workplace. If she wants she can hire a babysitter, right, and quite continue building a career and somehow self-realize or generally just get a satisfaction from what she does even if she is not a career person, but just a social [incomprehensible]. That is why I think that there may be a balance”

This tendency is observed in answers of Akbota and Aikorkem, who told that even though they create a family and have children, they will be able to continue their careers since they do not have much pressure to only focus on one aspect of their lives. Zhuldyz told that the society has now been reconstructed in a way, that she can choose between her roles as a professional, a mother, a wife, and a housekeeper.

“I hire helpers, right, one helps with housekeeping, I had a babysitter when I had to... That is, on this regard it is easier in the society these days, there is an opportunity to hire workers”

She told that because she realizes that she cannot carry four roles at the same time, she decided to delegate housekeeping tasks to other women. Analysing the answers of all respondents on this regard, one common tendency is noticed. That is the diminishing importance of the *kelin* status, namely on the part of housekeeping and childcare. However, the issue here is that these particular women respondents were able to get to higher positions because of the lack of social constraints regarding the *kelin* status. Perhaps, these people are more of exceptions since this study does not show the positions of women, who were or still are confined by being married and mothers. Therefore, despite the majority of the respondents experience changing norms for women in marriage in Kazakhstan, this common tendency along interviews is not sufficient for making clear conclusions.

Organizational level of analysis

Even though the respondents told that they were not obliged to fulfil household activities, they still believe that they can continue their careers during the pregnancy and maternity leave periods mainly due to the flexible time and remote working conditions. For example, to the question about the maternity leave, Aikorkem answers:

“Yes, I understand that this is going to impact my life quite strongly, but because I work remotely, I do not visit the office and I have a very flexible schedule. I think this will not have a strong impact on me personally, because I can continue working remotely just for several hours per day”

It should be highlighted that Aikorkem and Akbota have an opportunity to choose their schedule and their working hours depend on their results. They are planning to spend as much time for working as they do currently. Regarding the effectiveness of family-friendly systems, the findings support the conclusions of Dreher (2003, as cited in Rhode, 2016), which read that they impact women’s career progression positively. It is supposed that Rhode’s (2016) statement might be more related to women in workplaces in general, than women in upper echelons, who already have progressed into the higher positions. Nevertheless, according to Zhuldyz, flexible working hours would be beneficial for mothers, who also work.

“It would be good, if women were offered flexible schedule, right. It would be good, if women were let to work out the same 8 hours, for example, but for women were able to choose, for example, from 8 to 5, from 10 to 7. That is, some flexible schedule for working mothers, especially with little children under the school age. When they are school age, it is not that critical”

Generally, these viewpoints were somehow supported by three above discussed respondents. Schoen and Rost (2021) who have investigated about 700 companies also confirmed that family-friendly practices are favourable for women in building their careers and maintaining their positions. These researchers have also found that diversity management practices lead to more representation of women in higher positions. On this regard, Shugyla shared that her company offered a mentoring program six or seven years ago, that had a crucial favourable impact on her career advancement, since they were taught by senior workers how to effectively communicate with colleagues, clients and partners. Even though she does not have mentors officially, Aikorkem mentioned that she works directly with the female founders of her company, which might serve as a networking or mentoring program for her. In contrast to her case, Akbota left her position because of the fact that she was the only woman in the executive board of directors, who also displayed subtle discrimination. She shared that she felt more comfortable working in the environment of women. Dariya’s main responsibility in her company is the creation of different courses, programs and trainings based on the needs of their employees. Even though the extent to which those trainings were effective on Dariya’s progression was not identified, she told that they are free of charge and are always modified based on the analysis of issues that employees face. It is believed that such programs might be helpful for people in advancing in careers. Even though only three companies out of six had diversity management policies and practices to some extent, their effect cannot be evaluated either because of the lack of clear descriptions of their effect or the lack of descriptions. Nevertheless, as Schoen and Rost (2021) have argued, such practices might be costly for middle to small sized companies despite their effectiveness in promoting women in their careers. One notable moment is that along with flexible working

hours, trainings on the physiological and psychological differences between men and women for men, and trainings on the effective communication methods between people in general were proposed by respondents as methods that could have helped them in their career advancements.

The interviews show that family-friendly conditions can indeed help women mitigate the negative effects of maternity leave and help them maintain their positions in the company. However, the study could not detect the extent to which diversity management practices were effective in promoting women in workplaces in Kazakhstan. Therefore, there should be massive study on the effectiveness of certain organizational practices on the proportion of women in upper management positions.

CONCLUSION

After analysing the interviews with six women in upper and top management positions in Kazakhstan, and integrating the findings with the existing body of literature, several findings can be listed as the main barriers in the career path of women. It was found that in Kazakhstan women are seen through the lens of femininity, and mainly as mothers and wives. However, social expectations from women as housekeeping, caregiving, and childcaring figures are diminishing, which allow women to better integrate their personal and professional spheres. Nevertheless, because women are raised to be obedient, they meet dual expectations because of the necessity to be assertive to advance in careers and maintain positions. Moreover, it was identified that women experience subtle forms of discrimination at work either because of their internalized biases or biases of the surrounding people. Such biased behaviour generates stigmatization of women, male gatekeeping, control of women's voices and choices, and other forms of obstacles that might seem invisible until examined closely. Regarding the control of choices, despite Kazakhstan's achievements in the enrolment rate of women into higher education institutions, it was found that some female school students experience control over their education choices. The last finding of the paper was that family-friendly practices were chosen as conditions that create an environment for women to better combine working and personal life aspects. These are the results of interviews with women from different companies, and can add on to the existing body of literature about the position of women in the labour market in Kazakhstan. Even though some findings might confirm the arguments in the literature, others show that there should be done more detailed research in some areas such as the access to education for women, discrimination in the workplace, and the decreasing importance of women's involvement in household activities. The potential implications of the research for policymakers and the scientific community would be that these findings can be used to further develop the research scope in this sphere. However, this research is based on the interviews with only six people, which might not give a full understanding of the issue. Therefore, further research should cover a greater pool of respondents from different backgrounds.

REFERENCES

- Berikkhan, N. (2021). *Kazakhstan: How gender stereotypes prevent women from building a career*. Central Asian Bureau for Analytical Reporting.
https://longreads.cabar.asia/gender_stereotypes
- Diehl, A. B., & Dzubinski, L. M. (2016). Making the invisible visible: A cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly* 27(2), 169-307. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21248>
- Durrani, N., CohenMiller, A., Kataeva, Z., Bekzhanova, Z., Seitkhadyrova, A., & Badanova, A. (2022). ‘The fearful khan and the delightful beauties’: The construction of gender in secondary school textbooks in Kazakhstan. *International Journal of Educational Development*, 88(102508). <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102508>
- Kireyeva, A. A., Kenzhegulova, G. K., & Osama R. (2021). Gender equality and women participation in government: the case of Kazakhstan. *Journal of the Institute of Economics*, 2(16), 197-205. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-2-197-205>
- Kudaibergenova, D. T. (2018). Project Kelin: marriage, women, and re-traditionalization in post-soviet Kazakhstan. In M. Najafizadeh & L. Lindsey, *Women of Asia* (pp. 379-390). Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315458458-28>
- Kuzhabekova, A., Janenova, S., & Almukhambetova, A. (2018). Analyzing the experiences of female leaders in civil service in Kazakhstan: Trapped between economic pressure to earn and traditional family role expectations. *International Journal of Public Administration*, 41(15), 1290-1301. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1387142>
- Levitanus, M. (2020). *Regulation and Negotiation of Queer Subjectivities in post-Soviet Kazakhstan*. [Postgraduate degree thesis, The University of Edinburgh].
<https://era.ed.ac.uk/handle/1842/37065>
- Rhode, D. L. (2016). *Women and Leadership*. Oxford University Press.
- Risman, B., & Davis, G. (2013). From sex roles to gender structure. *Current Sociology Review* 61(5-6), 733-755. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0011392113479315>
- Sattarov, D. (2021, July 14). Modernization of the early Soviet era in the destinies of women in Kazakhstan, 1920-1930. Interview with the author of the monograph. *Central Asian Analytical Network*. <https://www.caa-network.org/archives/22003/modernizacziya-rannej-sovetskoj-epohi-v-sudbah-zhenshhin-kazahstana-1920-1930-gody-intervyu-s-avtorom-monografii>

Schoen, C., & Rost, K. (2021). What really works?! Evaluating the effectiveness of practices to increase the managerial diversity of women and minorities. *European Management Journal* 39, 95-108. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.06.005>

UNDP. (2020). *Tackling social norms. A game changer for gender inequalities.* https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdperspectivesgsnipdf_1.pdf

World Economic Forum. (2021). *The Global Gender Gap Report.* <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

APPENDICES

Appendix A:

Oral Informed Consent Form

Introduction. Hello, my name is Akbota Omirkhanova. I am conducting a research entitled “**Barriers in women's career progression in Kazakhstan: Experience of female managers**”. The research is a mandatory part of my Bachelor degree completion in Nazarbayev University.

Procedures. This research is aimed at revealing the barriers that women face in their career path that make them quit and be underrepresented in upper managerial and leadership positions. The issue of the underrepresentation of women in upper positions shows that this is the result of many entangled and systematic obstacles that women meet in their careers. To study the issue, these obstacles will be investigated from three dimensions, which are individual obstacles (such as confidence level, qualifications), interactional obstacles (such as childcare, housekeeping, relationships with colleagues, social pressure), and obstacles put by law (such as maternity/paternity leave, social security, employment security). In this interview, respondents will be asked questions about their career path, the influence of stereotypes and beliefs about gender and labour on their careers, as well as the impact of dual expectations (as a mother/wife and an employee). Moreover, this interview will ask questions about their maternity leave experience (if such is true for the respondent) and its effect on respondents' career perspectives. This interview will be recorded and will take approximately 30-90 minutes to complete.

Risks. The potential risks of participating in this study are: The questions are structured in a way that will exclude any potential harm to psychological and social aspects of respondents. However, there might be some harm resulting from the changes in respondent's emotions while talking about their family status and maternity leave experiences if these are pre-connected with some traumatic cases in their lives. However, to prevent such harms, they will be asked before moving to other sections if it is fine for them to talk about these matters. In regard to the confidentiality policy, names and any other cues will be replaced with identifiers after the data collection, and details will be known only to the researcher and her advisor to the extent permitted by the law.

Benefits. Anticipated benefits from this study are their contribution to the development of gender studies in Kazakhstan that potentially may lead to the improvement of gender equality in workplaces. The project is expected to be useful for policy makers as well as other researchers, who could draw their further policies and studies using the valuable insights that this research project will offer.

Compensation. No tangible compensation will be given. A copy of the research paper will be available by the end of the study and be sent by email to the respondents.

Confidentiality & Privacy. Any information that is obtained during this study will be kept confidential to the extent permitted by the law. All efforts, within reason, will be made to

keep your personal information in your research record confidential but total confidentiality cannot be guaranteed.

Voluntary Nature of the Study. Participation in this study is strictly voluntary, and if agreement to participation is given, it can be withdrawn at any time without prejudice. You can also skip answering to questions that you do not feel comfortable with, and still continue the interview. Please, be free to ask any questions, if you need clarifications or explanations.

Points of Contact. It is understood that should any questions or comments arise regarding this project, or a research related injury is received, the researcher, Akbota Omirkhanova, +8 778 215 4641, akbota.omirkhanova@nu.edu.kz should be contacted. Any other questions or concerns after the interview may be addressed to the Nazarbayev University Institutional Research Ethics Committee, resethics@nu.edu.kz.

I need to audio record your agreement to conduct this interview with you. Could you please say whether you agree? If you have any questions before we start, please be free to ask.

Appendix B:

Preliminary questions:

Pt.1

1. How old are you?
2. Your family status? (single, married, children, divorced etc.)
3. Can you tell me about your childhood and family background?
4. Where did you grow up and did that have any impact on your career choices?
5. What were your family's expectations for your career?
6. What was your educational background before entering the workforce?
7. What was your first job after completing your education?
8. How does your current or most recent job relate to your educational background?
9. What is the role of women in the context of our society?

Pt.2

1. What is your position in this company?
2. How many years have you been working here?
3. Your career path within this company?
4. Can you describe the obstacles you faced while trying to advance in your career?
5. Have you ever experienced gender-based biases being imposed on you personally?
6. Have you ever faced discrimination or bias in your career?
7. Have you ever felt that you had to work harder than your male colleagues to be recognized for your abilities?
8. Have you ever felt that you were not given the same opportunities or support as your male colleagues?

9. How do you balance your work and personal life?
10. How is house labour divided in your family? (if applicable)
11. If you already have children, how having children affected your career? (if applicable)
12. Are you planning to have children? Do you think it can somehow affect your career? (if applicable)
13. Have you ever experienced gender-based pay discrimination?

Pt.3

1. Can you describe some methods you have used to overcome these barriers?
2. Have you ever taken a course or training to improve your skills or confidence?
3. Have you ever taken a leave of absence or lower workload to achieve a work-life balance? What were the consequences of it?
4. Have you ever participated in trainings or programs aimed at promoting women in your organization? How did that help you?
5. What would you recommend for other women facing similar obstacles in their careers?
6. How do you think organizations can better support women in overcoming career obstacles?

Appendix C:

Transcriptions of interviews:

Interview N1:

The duration is 30 minutes 5 seconds. The interviewee was asked if I can record the meeting before starting the recording, and then received the copy of the oral consent form to her gmail, and then got familiarized with it. The question below contains her consent to give an interview.

Interviewer: Все, супер, сейчас.

Speaker: Хорошо.

Interviewer: Я вам на почту отправила информированное согласие. Я могу Вам прочитать вслух, либо можете сами прочитать. Как вам удобнее будет?

Speaker: Так хорошо. Давай я сама прочитаю.

Interviewer: Аха, хорошо.

Speaker: Все, хорошо, прочитала.

Interviewer: Мне нужно озвучить вот эту часть. Мне нужно записать ваше согласие на проведение интервью с вами. Не могли бы вы сказать согласны ли вы? Если у вас есть какие либо вопросы, пожалуйста, не стесняйтесь задавать их. Вы можете задавать их в любое время, а также вы можете прекратить весь интервью без объяснения причин.

Speaker: Хорошо, да, я согласна пройти интервью.

Interviewer: Хорошо, отлично. Вас плохо слышно.

Speaker: Меня плохо слышно? Сейчас. Але? А сейчас слышно?

Interviewer: Сейчас. Але?

Speaker: Плохо слышно?

Interviewer: Да.

Speaker: [непонятно]. Сейчас тоже?

Interviewer: Да.

Speaker: Давай я выйду и с другого зайду сейчас. Пусть это так стоит сейчас.

Interviewer: Так. Але?

Speaker: Але? Слышно сейчас?

Interviewer: Да, вот, супер, теперь слышно.

Speaker: Отлично.

Interviewer: Отлично. Наше интервью будет состоять из четырех частей. Получается, первая часть будет про вас, про то, сколько вам лет, про ваше семейное положение. Вторая часть будет касаться вашей должности в компании и собственно про препятствия, с которыми вы сталкивались как женщина-менеджер. И третья часть будет про ваш опыт работы в качестве менеджера в этой компании, а четвертая часть будет про то, как вы достигли, как вы заняли эту должность. Получается, как вы преодолели эти трудности. Мой первый вопрос: сколько вам лет и про ваше семейное положение будет.

Speaker: Окей, мхм. Мне 26 лет, я не замужем.

Interviewer: Не замужем, хорошо. Можете рассказать про то, где вы выросли и оказало ли это какое-либо влияние на ваш выбор карьеры?

Speaker: Где я выросла? Где я родилась?

Interviewer: Да, и каковы были ожидания вашей семьи относительно вашей карьеры. Ну про ваш background скажем.

Speaker: Окей, хорошо. Я родилась в Атырау, это западная часть Казахстана. И в Атырау конечно же очень много гендерных стереотипов о том, что женщина... для женщины самое главное создать семью и родить. И конечно же в моей семье присутствовали такие стереотипы. То есть, да, женщине нужно дать образование, но не потому, чтобы она там строила себе карьеру. А чтобы она как бы никогда не давала себе в обиду, была образованной и нашла себе подходящего мужа. Все.

Interviewer: Хорошо, каково было ваше образование до прихода на рынок труда? Может быть вы получили степень магистра, либо степень бакалавра?

Speaker: Мхм, хорошо. Я закончила бакалавриат [confidential information]. Училась там с 2014 до 2019 года. Затем в 2019 году я уехала в [information is only known to the researcher], в город [confidential information] на дипломную программу по digital marketing-у. И отучилась там год и так же смогла стажироваться. Вот потом вернулась в Казахстан в 2021 и начала работать официально.

Interviewer: Стажировка была часть программы да?

Speaker: Да, часть программы. Мхм.

Interviewer: Как ваша текущая или самая последняя работа связана с вашим образованием? То есть Вы по специальности работаете или немножко так отошли?

Speaker: Мхм. Да, поняла вопрос. Ну если смотреть на мою специальность основную, на мой бакалавриат, я отошла действительно в другую сторону. Маркетинг, социология, может быть это какая-то корреляция, но это разные сферы. Но мое второе образование, то есть короткое... второе образование годичная программа соответствует тому, чему... чем я сейчас занимаюсь. Это пиар и маркетинг в компании по образованию зарубежом [confidential information].

Interviewer: Хорошо, у меня такой немножко хрупкий вопрос. Сталкивались ли Вы когданибудь с финансовыми трудностями, которые повлияли на вашу карьеру.

Speaker: Ну не совсем. С финансовыми трудностями это как... ну окей... ммм... ну нет, моя семья всегда поддерживала меня финансово в образовании, моем образовании никогда не было ограничений, я могла учиться тому, что я хочу и где я хочу. Но... да, все, думаю можно так сказать.

Interviewer: Отлично, хорошо... ааа... минутку... А что вы думаете... Это такой general вопрос будет... Что вы думаете о роли женщин в нашем обществе и в жизни в целом, именно в рамках культуры да нашего в Казахстане.

Speaker: Какой сложный вопрос. Ну, роль, конечно, женщины большая... в том что... как ответить... очень сложно, даже не знаю как ответить.

Interviewer: Можете рассказать про то, что ожидают по вашему мнению в нашей культуре от женщин.

Speaker: Что ожидают от женщин?

Interviewer: Да.

Speaker: Мне кажется, в нашей культуре, именно в Казахстане, как мы знаем, очень мало руководящих позиций именно женщин... ну как бы женщин очень мало на руководящих позициях. То есть так какая-то, какая-то была статистика, что прям очень мало... и наверное это говорит о том, что наши стереотипы, нашей страны, нашего народа влияют на то, как женщины поднимаются по карьерной лестнице. Я немало слышала... ну от своих подруг там знакомых то, что на интервью всегда спрашивают там такие вопросы там замужем ли вы, есть ли дети. То есть это очень важно. Конечно я понимаю, что, да я конечно понимаю почему такие вопросы спрашивают, но это создает сложнее, более тяжелее для женщин именно найти работу. В особенности если она замужем, в особенности если она там собирается там. То есть вот эти вопросы в принципе всегда отвечаются. Но по мне женщины они вносят очень большую... как бы большой вклад в рынок труда в Казахстане. Я очень надеюсь, что больше станет женщин на руководящих позициях. Как сложно отвечать на вопросы, okay.

Interviewer: Да, я просто хотела узнать про вашу позицию, что вы думаете о роли женщин, чтобы понять какие у вас стереотипы о женщинах, если есть да, или вот видение этого мира.

Speaker: А okay я поняла. Ну я лично... я лично не придерживаюсь никаких стереотипов. Да, может быть, у меня какое то видение какая должна быть женщина. То есть я считаю, что... ну, okay, я считаю, что женщина свободна делать все, что хочет. Если она хочет строить карьеру, то она должна идти и строить карьеру и не думать... Ну если она не хочет создавать семью, то там тоже ничего страшного. То есть я считаю, что каждой... что женщина должна иметь такие же возможности как и мужчина в Казахстане. В особенности когда сейчас у нас много амбициозных таких женщин, которые... то есть у нас очень много стереотипов в Казахстане, что женщины они должны занимать такие позиции... ну как... в таких сферах гуманитарных больше..

Interviewer: Да, да.

Speaker: То есть у есть стереотип, что science, IT да то есть, женщины, там, там не место. И я считаю, что это неправильно. То есть женщина может быть любым... по профессии любой да, если ей это хочется, то есть да. Вот.

Interviewer: Спасибо, что так ответили, раскрывая все карты да. Можете рассказать какую должность вы занимаете в этой компании? Сколько лет вы здесь работаете?

Speaker: Ну сколько... сколько лет. Я приехала в 2021-ом в марте и в марте сразу же начала работать. Примерно почти уже 2 года работаю на позиции именно пиар менеджер. Я как бы занимаю руководящую позицию именно в маркетинг департаменте в данном агентстве. И ну да, вот примерно вот 2 года.

Interviewer: Можете рассказать про ваш карьерный путь именно в этой компании? Какую должность вы занимали когда только пришли и... да, мы знаем какую сейчас вы занимаете.

Speaker: Изначально я пришла на позицию вообще менеджера по образованию зарубежом. Я поработала месяц и поняла, что не хочу сидеть... это не мое, то что я не хочу сидеть в четырех стенах, я ушла из компании, но компания попросила меня

остаться, работать дистанционно. Вначале я работала очень мало, всего там пару часов занималась только инстаграммом. Сейчас у меня увеличились мои как сказать... responsibilities. Сейчас я занимаюсь и пиаром, и организацией мероприятий как оффлайн так онлайн. Вот.

Interviewer: Отлично, хорошо. Можно ли узнать сталкивались ли вы, пытаетесь продвинуться по карьерной лестнице и какие это были препятствия?

Speaker: Именно в этой компании?

Interviewer: Именно в этой компании можете рассказать, либо же в своем карьерном пути.

Speaker: [Непонятно], надо подумать. Надо прямо найти какой-нибудь кейс. Ну я могу только так рассказать. Когда я только пришла в компанию, там поставили управляющего директора одного мужчину, то есть он как бы... его позвали, пригласили быть управляющим директором данной компании. Учредители женщины, но из-за того, что в компании были проблемы они решили позвать мужчину с России, который... ну он.. да он... вот его позвали. Ну он был как риск менеджер сперва, а потом его поставили управляющим директором, на год у него контракт был. И не то, что у меня были барьеры, но одна из причин почему я не продолжила свою карьеру как менеджер, ну этот мужчина был таким назойливым, надоедливым, ну он очень был такой pressuring. Ну он был таким стереотипным таким, ну как по отношению ко мне, но по отношению к другим. И в целом как бы его компания вот из-за того, что он там был, создавал для меня дискомфорт, потому что он был таким... мог переступать какие то границы, которые работники не должны давать.

Interviewer: Да, да я поняла. Можете сказать как это проявлялось? Может приведете один пример да.

Speaker: Пример, пример, надо найти пример. Ну он часто говорил, что мужчины вот умеют вот быстрее там...

Interviewer: справляться с задачей? Быстрее справляются с заданиями?

Speaker: Да, быстрее справляются... нет они более стрессоустойчивые. А, вот я вспомнила. Он рассказывал то, что вот типа почему он хотел бы именно менеджера мужчину в агентство, потому что они такие, они не... они не реагируют на эмоции, они не эмоциональные как женщины, они не будут принимать решения на эмоциях. То есть они более стрессоустойчивые и более объективные. То есть женщины, он говорил, что вот вы женщины, вот вы эмоциональные, вот типа ну вы слишком принимаете такие субъективные решения, вы там слишком эмоционируете, когда нужно там быть более спокойным, то есть более таким да, то есть. И он всегда вот из-за того, что в основном себя [непонятно] составлял, была из женщин, почти наверное 90% это женщины, даже 95% наверно, то есть он был одним, там было буквально мужчин три четверо, ну три или четыре, он был всегда... говорил, что вот его раздражает, что слишком мало мужчин, женщин много, женщины эмоциональные, ну типа они... ну это в работе мешает эта эмоционально женщин да. Вот. Вот рассказала тебе кейс. Больше не могу вспомнить.

Interviewer: Все, что вы говорите совпадает с...

Speaker: Да, да, да, он всегда говорил. Да? Да? Он прямо вот говорил, что вы слишком эмоциональные. Женщины не умеют, нужно типо уметь, ну всегда нам давал короче какие-то тренинги, любил болтать о себе, и говорить, что вот вы женщины слишком эмоциональные, вы должны более то, то-се. Вот так короче. Давай, еще вопрос?

Interviewer: Вы получается прямо чувствовали проявление сексизма да?

Speaker: А?

Interviewer: Это проявление сексизма говорю.

Speaker: Да, да, да. Это да, это да.

Interviewer: Кроме этого, когда управляющую должность занимала женщина, вы чувствовали такой же pressure? Или такого не было?

Speaker: Ну вот, я пришла когда уже он был. А сейчас он уже давно ушел. Сейчас женщина занимается. Да, намного лучше атмосфера, вообще намного лучше.

Interviewer: Намного лучше, хорошо.

Speaker: Намного лучше стало, когда женщина возглавляет компанией. Я так считаю.

Interviewer: Можно узнать внимательно ли она как бы наблюдает прежде вам чем дать повышение, либо другим сотрудникам, именно женщинам?

Speaker: Внимательно ли она как бы наблюдает?

Interviewer: Да, вот например, когда мужчина обычно когда приходит и просит дать, сделать повышение ему, скорее всего его не будут наблюдать. Например, многим же говорят через 6 месяцев, если будешь хорошо работать, то получишь да повышение. Было ли у вас такое, когда управляющую должность занимала женщина? Занимает точнее.

Speaker: Занимала женщина?

Interviewer: Да, вы говорите, что тот мужчина с пренебрежением относился к женщинам. Вот.

Speaker: Мхм. Я даже не знаю, что ответить. Ну она сама такая, она сама очень часто поощряет своих сотрудников. Повышая каждый месяц там какими-то бонусами. Когда был он, ну такого не было. Он обещает, но все равно там все сокращает какую-то сумму. А у нее такого нет, как обещает так и делает.

Interviewer: А, интересно. Теперь переходим к другой части. Как вы уравниваете свою работу и личную жизнь? Work-life balance. Есть ли у вас work-life balance?

Speaker: Да, я считаю, что я достаточно хорошо держу в балансе. У меня есть одно правило, я никогда не перерабатываю бесплатно. Я если работаю больше, чем я должна, я expect that I will have more at the end. Я всегда заканчиваю работу, ну если в 6, то в 6. Я не сижу дальше. То есть я оставляю работу на следующий день. Потому что я считаю, что очень важно иметь баланс в жизни и не работать постоянно.

Interviewer: Отлично, хорошо. Такой гипотетический теперь вопрос. По вашему мнению как в случае беременности как это может повлиять на вашу карьеру? Будете ли вы удовлетворены пособиями да например от правительства.

Speaker: Буду ли я этот? Как еще раз? Я честно говоря не совсем знаю как работает эта система. Я знаю то, что декретные выплачиваются, но я не знаю в каком размере.

Interviewer: Если так теоретически взять, как беременность, даже вот то, что вы... если вы планируете да, как беременность может повлиять на вашу карьеру. Вы сейчас вот менеджер по маркетингу да...

Speaker: Да, все, поняла, поняла.

Interviewer: Вам же придется оставить работу на некоторое время.

Speaker: Окей, да, я согласна, то что это влияет. У нас в Казахстане в декрет обычно всегда выходит женщина, хотя как бы за границей давно уже практикуется, что и мужчина уходит в декрет. Но я очень часто вижу вокруг себя, что мои подруги, которые вышли в декрет сидят около года да дома. Я понимаю то, что, да, это довольно сильно будет влиять на мою жизнь, но так как я работаю дистанционно, я не хожу в офис и у меня очень flexible график, я считаю, что на меня лично это может повлиять не сильно, потому что я могу продолжить работать дистанционно всего лишь пару часов в день.

Interviewer: Аха. Ваша remote работа получается дает вам такую поддержку.

Speaker: Да.

Interviewer: Возможности да. Тогда, минутку.

Speaker: Аха, сколько вопросов осталось?

Interviewer: Теперь остались вопросы про [?] то как вы преодолели эти трудности, когда вы работали под управлением того мужчины да скажем. Что помогло вам принять решение остаться именно в той компании и дальше работать? Или вы ушли и они позвали, так да было?

Speaker: Да, у нас с ним был конфликт, то есть он очень сильно разозлился, когда я сказала, что хочу уйти. Ну вот это тоже можешь запечатлеть. Когда я это ему сказала, он очень так как будто агрессивно мне ответил, хотя жто право любого да сказать. А он агрессивно мне ответил, я не помню как он мне ответил, но это было агрессивно, что я аж прям такая все [***]. Ну я как будто испугалась даже знаешь, это была такая агрессивная от него такая секундная это. И когда я уже такая все я точно уйду, один из учредителей компании, женщина, ко мне подошла и сказала [имя] не обижайся, типо он просто очень хотел, он просто очень многие на тебя возлагал надежду, что ты очень нравилась как сотрудник. И он сэмоционировал. Агрессивно типо. Когда я сказала, что я не хочу с ним работать, что он меня раздражает и что мне не комфортно, потому что да, он личные границы какие-то переходит, мне учредитель компании, женщина, сказала, что ну тогда тип оты работай со мной, с ним работать не будешь. И на таких условиях я согласилась, и я с тех пор с ним вообще не связывалась, только работала с ней. То есть в такой момент что я сделала, я просто сказала, что не хочу с ним работать. И мне дали эту возможность. Но хотя он был управляющим директором, он много что там контролировал да, но я работала напрямую с учредителями компании.

Interviewer: Таких женщин, которые работают с такими менеджерами много да в Казахстане.

Speaker: Мхм.

Interviewer: Как, по вашему мнению, организации могут лучше поддерживать женщин в преодолении таких барьеров, либо... подниматься по карьерной лестнице дальше, работая в таком environment-е?

Speaker: Мхм. Ну например если бы в нашей компании, я бы скорее всего, во первых, должен был быть постоянные тренинги, постоянные тренинги именно для сотрудников, где им бы напоминали бы о том, что очень важно, что если они face something during work, не знаю к ним как то относятся не так или как то те же самые менеджера мужчины, которые сидят сверху да, чтобы они это репортили. Чтобы была возможность репортировать это анонимно. То есть я считаю, что такое очень должно быть в больших компаниях, потому что ты не можешь репортировать, ну как бы всегда есть страх, что это будет против тебя. То есть я считаю, что компании, да, должны проводить такие, то есть, может быть анкетирования да у сотрудников. То есть, по их именно... ну по ме... ну насколько типо там были ли какие-то кейсы, то есть расскажите, то есть чтобы всегда это мониторили, чтобы женщины не боялись этим делиться, и чтобы это было нормой. Да, вот.

Interviewer: Об этом кстати не думала. Классная идея.

Speaker: Да.

Interviewer: И, все думаю это мой последний вопрос. Это было ожно удовольствие с Вами поговорить на эту тему. Спасибо большое. Вы дали очень ценнуб информацию. И рахмет сізге.

Speaker: Все? Это последний вопрос твой?

Interviewer: Да, да.

Speaker: Отлично, я почему то думала будет час.

Interviewer: У меня тут много вопросов. Но вы сразу на все ответили. Толық жауап берген соң.

Speaker: Да?

Interviewer: Иә.

Speaker: Отлично. Я же просто понимаю, что нужно как можно такую информацию дать, из которой можно что-то вытащить.

Interviewer: Да, солай. Рахмет.

Speaker: Ну ладно, давай, рахмет тебе за вопрос. Дашь почитать свой папер.

Interviewer: Да, конечно.

Interview N2:

The duration is 21 minutes 50 seconds. The interviewee received the copy of the oral consent form to her WhatsApp, got familiarized and was asked if I can record the meeting before starting the recording. The first question contains her consent to give an interview.

Interviewer: Мне нужно записать ваше согласие на проведение интервью с вами. Не могли бы вы сказать согласны ли вы?

Speaker: Да, согласна.

Interviewer: Отлично. Если у вас есть какие либо вопросы, пожалуйста, не стесняйтесь задавать их. А также вы можете не отвечать на вопросы без объяснения причин. А также можете пре... прекратить весь интервью без объяснения причин. Наш интервью будет состоять из трех частей. Первая это про ваш background. Вторая часть будет состоять из вопросов про вашу должность в нынешней компании. А третья часть будет про то, как вы смогли преодолеть барьеры, которые могут встречать женщин в их карьерном пути. И про ваши, наверное, советы. Начнем с первой части, это... Первый вопрос это сколько вам лет, и можете ли вы рассказать про свою профессию.

Speaker: Мне 21 год и я, на данный момент, являюсь директором департамента по развитию в консалтинговой компании. Вот. Но это моя самая такая недавняя должность, с которой я, буквально, на прошлой неделе ушла, сошла. И сейчас возглавляю отдел маркетинга, получается, в маркетинговом агентстве.

Interviewer: Классно, хорошо. Вы говорили, что вы работаете в upper-менеджмента уже два года да? Или два с половиной года?

Speaker: Два с половиной года.

Interviewer: Аа.. хорошо. Могу я узнать где вы выросли и оказало ли это какое либо влияние на ваш выбор карьеры... почему вы выбрали именно эту профессию?

Speaker: Где вы что?

Interviewer: Где вы выросли наверное.

Speaker: Аха, получается до девяти лет я росла в Казахстане, в городе Алматы, после чего мы переехали с родителями в [confidential information] на 4 года, потом 2 года я отучилась в [confidential information], потом вернулись в Казахстан заканчивать школу, мне тогда было 15. И в 16 лет я пошла на первый курс в [confidential information]. Там отучилась 4 года, и год отучилась на магистратуре в [confidential information] также.

Interviewer: В [confidential information]. Могу я узнать на какую профессию в каком университете?

Speaker: В [confidential information] я отучилась на [inf confidential information], а в [confidential information] я училась на профессию, как раз таки, бизнес и маркетинг.

Interviewer: Бизнес и маркетинг. Хорошо. Получается, в вас текущая работа связана с вашим образованием.

Speaker: Да.

Interviewer: Могу я узнать какой была ваша первая работа после завершения образования?

Speaker: Моей первой работой, как раз таки после завершения всего образования, можно сказать управляющая должность директором отдела по бизнес развитию. Вот самая недавняя. В консалтинге. Потому что параллельно работала.

Interviewer: Хорошо. Эм... такой общий вопрос будет. Что вы думаете о роли женщин в нашем обществе, с вашей точки зрения. И что вы думаете о роли женщин в жизни. то нужно чтобы узнать как ваше видение мира связано с вашей должностью.

Speaker: Мне кажется, с более такой социологической точки зрения, именно в нашем мире, в рамках Казахстана да подразумевают. Буду говорить, верно таки в рамках Алматы и Астаны, потому что как в городах где я жила. Это более такое реформированное, но все равно около традиционное мнение, где девушка все равно до... не то чтобы должна, но она воспринимается через призму женственности, в классическом и традиционном да гендерном понимании, и естественно девушка будет считаться самореализованной не только когда она преуспела в карьере, но и когда у нее все хоро... хорошо должно быть дома да, когда она в счастливых отношениях с детьми. И мне кажется это довольно такая большая часть женской природы именно в понимании нашего общества, важно подметить. Вот и даже на работе, можно также замечать успешными зачастую да становятся девушки, которые проявляют свою более традиционную женственность да, нежели таких гендерно нейтральных [непонятно].

Interviewer: Аа.. да, да. Хорошо, спасибо. Теперь переходим ко второй части.

Speaker: Мое да?.

Interviewer: Да, да.

Speaker: [непонятно].

Interviewer: Сколько вы работаете в текущей компании?

Speaker: В текущей компании я вот работаю буквально вот недельку.

Interviewer: Сколько?

Speaker: Потому что я ушла с предыдущей. В нынешней я работаю недельку.

Interviewer: А недельку. А до этого получается вы сколько работали?

Speaker: Пол года.

Interviewer: Аа... полгода. Все хорошо. Можете рассказать про свой карьерный путь в этой компании?

Speaker: В предыдущей?

Interviewer: В предыдущей, да, да.

Speaker: Там получается все было довольно просто и гладко. Я пришла туда через ген директора, главного акционера. Меня позвали на неформальное интервью. Мне кажется в принципа когда дело доходит до таких позиции, все происходит на более таком неформальном уровне, где вы с HR-ом даже не соприкасаетесь. Меня просто позвали, мы попили кофе, поговорили, обсудили пару проектов. Мне подготовили не тех задание, а просто задачу дали. Опять же устную, неформальную, негласную. Гласную точнее. Сделав ее, я пришла на следующий день в офис, мы пожали руки, мне дали ключи, контракт мы подписали недели через две три, хотя я работала все это время.

Interviewer: Вау, получается вы хотите сказать, что [непонятно].

Speaker: Да.

Interviewer: Отлично. А... А можете описать какиенибудь препятствия, наверное, с которыми вы столкнулись, пытаясь продвинуться по карьерной лестнице либо же внутри компании. Чувствовали ли вы какуюнибудь дискриминацию из-за вашей принадлежности к женскому полу?

Speaker: Получается именно внутри компании да. Именно как таковых препятствий не было, по той причине, что у меня была довольно уникальная ситуация. Я работала в консалтинге по направлению ESG, это Environmental Social Governance. И очень

сильный упор делался таки на гендерный аспект и на включение девушек, скажем так, в коллектив.

Interviewer: Понятно.

Speaker: Да, единственное, что, естественно у меня весь коллектив, абсолютно весь, управляющий board был мужчин.. состав... из мужчин. Я была единственная девушка в целом в управлении. Я была единственной молодой сотрудник в управлении. Наверное благодаря определенному, это и благодаря тому, как я себя позиционировала, все всегда относились ко мне с уважением, там дверь открывали, чай наливали. Но мы работали в первую очередь с крупными компаниями, естественно. Потому что, это же да учет аудит. Это были крупные банки Казахстана. Это был лидирующий нефтегаз. То есть тоже чисто мужские направления. И там, когда заходит молодая профессионалка в комнату, и пытается что-то доказать, конечно будут смотреть скептически. Окей, вы нам отправили консультанта, сколько ей лет? Девочка, что она будет знать об этом направлении?

Interviewer: Вы получается Вы такое отношение к себе чувствовали да?

Speaker: Конечно.

Interviewer: Могу я узнать как это, возможно, проявлялось? Можете рассказать про одну ситуацию, чтобы визуализировать это?

Speaker: Да. Мне кажется в большей степени это какая-то невербальная мимика, невербальный язык. Но в чем это проявляется, мне кажется, это слишком очевидно, это в количестве задаваемых вопросов. Когда выступает мужчина, в принципе вопросы бывают по теме актуальной, один, два максимум. Когда выступаю я, это вопросы абсолютно на каждом слайде. И вопросы не связанные с информацией, а с тем как ты пришла к этим выводам, или с тем как я нашла эту информацию. Вот это знаете легкое недоверие. Докажи ему что все это правильно.

Interviewer: Получается вы столкнулись с предвзятостью?

Speaker: Да.

Interviewer: Вы просто одним своим ответом ответили на пять вопросов сразу.

Поэтому я тут ищу вопросы.

Speaker: Мхм.

Interviewer: А вот. По сравнению с вашими коллегами-мужчинами, были ли какие-либо случаи, когда они были выбраны на руководящие должности, даже несмотря на то, что у вас была аналогичная классификация или когда у вас была лучше классификация? Ой, квалификация. Извините.

Speaker: Именно на позиции, нет такого не было. Но очень часто, мои проекты на презентации отдавали мужчинам, чтобы как раз таки не было вот этой предвзятости к компании.

Interviewer: А... вау. Ваши проекты отдавали другим да?

Speaker: Не то чтобы проекты. Вот я подготавливаю проект, подготавливаю презентацию. Но выступает с ним мужчина. Я получаю за это гонорары, получается это все плюшки, но он проводит презентацию.

Interviewer: М... все понятно. Хорошо. Так... вот теперь давайте перейдем на вопросы про вашу работу как... скажем так work-life balance. Как вы уравниваете свою работу и личную жизнь? Сколько там времени тратите на эту работу и...?

Speaker: Для меня этот вопрос был всегда... наверное самым важным. И даже начиная работу я всегда заранее выстраиваю границы в этом плане. То есть я никогда не работала по графику. Для меня это был опять же вопрос, который стал ребром. Я всегда договаривалась, что я буду всегда работать позадачно. Есть задачи – я их выполняю, и я свободна. Благодаря этой системе да, и наверное благодаря минусам нашей какой то корпоративной системы, задач было не так много да на ежедневной

основе. И помимо встреч, которые могли занимать несколько часов, какие-то оперативные, операционные задачи у меня уходило от силы час-два в день. И в те дни, когда задач не было, я была практически полностью свободна. И даже на позиции, я сейчас прихожу в офис три четыре раза в неделю по два с половиной часа.

Interviewer: Круто!

Speaker: Вот, я говорю, ну ребят я же все выполняю. Они такие говорят, да. Я говорю, претензии есть? Они такие, нет. Отлично, пока.

Interviewer: Вы планируете в будущем завести детей? Выйти замуж?

Speaker: Да.

Interviewer: Как думаете, срок декрета, срок беременности может повлиять на вашу карьеру?

Speaker: Я практически уверена, что балансировать балансировать семью и балансировать работу в идеальном сценарии не получается. То есть все равно будет, вот сколько дополнительного уйдет силы и энергии на семью, столько дополнительного энергии и сил отнимутся от работы. Естественно, если не поставить не на паузу, очень сильно замедлит весь процесс. Мне повезло с тем, что я в более таком креативном индустрии сейчас. Как раз по причине того, что она более, скажем так, наполнена да женским коллективом и мы в принципе все немножко на одной волне.

Interviewer: Да, да, Вас услышала.

Speaker: По любому да, по любому семья и дети поставят на паузу и я это понимаю. Честно скажу, то что я сейчас говорю про график. Мне кажется это очень важно сказать. Я всегда выбираю работу, которую могу вписать в свой график, вписать в свой день и обыграть, потому что я понимаю что есть вероятность того, что у меня в ближайшие пять лет точно появится семья, и мне нужна будет работа, которую я смогу так же вписывать в свой график. Потому что жертвовать, и там работать с девяти до шести и потом резко уйти будет большим стрессом для меня.

Interviewer: Вы так уже готовите почву да для семейной жизни, скажем. Отлично. А у вас в компании есть возможно тренинги или же мастер классы для женщин для их квалификации?

Speaker: Нет, нету.

Interviewer: Нету говорите? Аа, хорошо. Тогда... Вот, у меня такой вопрос. Вы же говорили что к вам относились с предвзятостью во время презентации. Как вы все таки смогли продолжать работать в такой сфере, в таком environment-е. Как вы преодолевали такие моменты, с таким отношением к себе?

Speaker: Честно, я к этому отношусь с максимальным пониманием. Несмотря на то, что я не считаю такое отношение к себе позволительным, я прекрасно понимаю, что мне очень важно, как профессионалу, манипулировать ситуацией в свою пользу. Вместо того, чтобы отстаивать мне там свои права, и там разрывать конфликт, я просто приму тот факт, что они выросли, допустим да, в других условиях у них свое мировоззрение на жизнь. И одной презентацией, одной встречей я особо то и не поменяю. Они могут ко мне лучше относиться, но не к женщинам всем по инерции. Я просто, наоборот, как-то, знаете, вписывалась в их видение мира, нанимала на себя более такую женственную позицию, где-то могла похихикать, где-то могла дать волю ошибочке, да быть чуть более непрофессиональной. Благодаря этому, благодаря тому, что я не пыталась быть с ними наравне они меня воспринимали как профессионала. И если там в первой презентации были предьявы, то если я буду больше одного раза приходит в одну и ту же компанию на презентации, далее они уже воспринимают как только увидели результаты моей работы.

Interviewer: Хорошо, а вы когданибудь посещали курсы, чтобы улучшить свои навыки, либо же стать более уверенной в себе, чтобы работать в таком environment-е так скажем.

Speaker: На самом деле, нет. Но мне кажется опыт – решающий фактор. Вот и то, что у меня был плавный переход, потому что у меня до этого был гендерный микс такой равноцельный, переходить чисто в мужскую сферу было не так то и сложно. Потому что, я уже заработалась с мужчинами, и прекрасно понимала что это примерно будет из себя представлять. Но обратно перейдя работать, сейчас у меня коллектив на 90% состоит из девушек, работать гораздо приятнее.

Interviewer: С этим согласна, да. Вы когданибудь чувствовали, что политика, либо процедуры компании не способствуют вашему карьерному росту.

Speaker: А можете дать пример пожалуйста.

Interviewer: Политика компании. Под процедурами тут имеется ввиду то, что процесс продвижения по карьерной лестнице, скажем. Например, во многих компаниях именно мужчин продвигают с легкостью. А женщины, они иногда сами не просят, потому что не уверены в себе. А когда даже если просят им скорее всего отказывают, либо же наблюдают очень долгое время за их работой, чтобы сделать повышение. Такое было в вашей компании?

Speaker: Я поняла о чем вы говорите. На самом деле именно такогоо отношения я не видела наверное по отношению к себе. Но даже если читаем любой контракт, когда тебя принимают на любую должность. Допустим нанимают ген директора компании, там где требуется 10 лет опыта работы. И там мужчина 40 лет с компетенциями и девушка 40 лет с компетенциями. Все одинаково, все замечательно. Но у девушки было 2 года в декретном да. И естественно она не подходит, несмотря на то, что она такой же компетентный сотрудник. Или даже рабочие дни. Я смогла обойтись с этим, потому что я сказала, что буду работать в своем графике. Но если бы от меня требовали работать от девяти... с девяти до шести каждый день, это просто не вписывалось бы допустим в мой гармональный цикл, и в [непонятно] я буду на износе с девяти до шести это по сути мой иммунитет, я потом буду недовольная, продуктивность будет падать, я буду казаться менее компетентным сотрудником, несмотря на то, что это моя физиологическая какая-то особенность. Такие нюансы есть.

Interviewer: Как, по вашему мнению, организации могут лучше поддерживать женщин в преодолении препятствий в карьере? Именно организация как компания.

Speaker: Мне кажется очень важно проводить тренинги для мужчин.

Interviewer: Для мужчин? Интересно.

Speaker: Как раз таки просто информируя их может быть о физиологических да отличиях да каких-то. То, что им воспринимается легче. Потому что, если им просто рассказывают им о теории феминизма, они просто уйдут.

Interviewer: Да, да. Это очень классная идея кстати, очень интересная идея. До этого предлагали тренинги с женщинами, чтобы проводили. А тут вы единственная, кто предлагает с мужчинами проводить. Это очень интересно

Speaker: [непонятно]. [смех].

Interviewer: Да, очень классно. [смех].

Speaker: Мы сами себе не мешаем да такие [смех].

Interviewer: Это был мой последний вопрос. Спасибо Вам за интервью. Это было одно удовольствие поговорить с вами на эту тему.

Speaker: Спасибо, была рада поболтать.

Interviewer: Да, и когда я напишу работу, я постараюсь отправить Вам копию рарег-а.

Speaker: Удачи! Надеюсь это будет интересный рарег, и будет интересно его писать.

Interviewer: Рахмет, и вам удачи!

Interview N3:

The duration is 1 hour 2 minutes 34 seconds. The interviewee received the copy of the oral consent form to her gmail, got familiarized and was asked if I can record the meeting before starting the recording. The first question contains her consent to give an interview.

Part 1:

Interviewer: Минуточку. Здравствуйте, спасибо, что согласились дать интервью. Мне нужно это озвучить. Вы же ознакомились с устной формой... формой устного информирования... информированного согласия?

Speaker: Да, мхм.

Interviewer: Мне нужно записать ваше согласие на проведение этого интервью с вами. Не могли бы вы сказать, пожалуйста, сказать согласны ли вы?

Speaker: Я согласна.

Interviewer: Хорошо, если у вас есть какие либо вопросы, пожалуйста не стесняйтесь задавать их. И плюс вы можете прекратить это интервью в любое время без объяснения причин. Так же не отвечать на вопросы без объяснения причин. И так, интервью будет состоять из трех частей. В самой первой части мы будем говорить о вас, о вашем, скажем так, background-е. Вторая часть будет состоять из вопросов о вашей должности и о барьерах, с которыми вы могли столкнуться в своем карьерном пути. Третья часть будет состоять из вопросов, касающихся того, как вы преодолели эти барьеры; какие советы вы могли бы дать женщинам, которые только начинают свою карьеру возможно. Начнем с первой части, это такой общий general question. Сколько вам лет и какое у вас семейное положение сейчас?

Speaker: Мне 42, я не замужем, не была замужем.

Interviewer: Хорошо, а можете рассказать про свою профессию, кем вы работаете или возможно работали.

Speaker: Я на данный момент безработная. В июне [confidential information] года я защитила диссертацию, на данный момент по своему желанию прохожу отпуск. До этого я вообще начала работать в 21 лет когда мне было. 2 года... 3 года работала в японской компании телекоммуникационной, которая работала установкой оптоволоконной связи, в нефтяной компании одной, по всему Казахстану. Потом я работала год в нац компании, институт развития, назывался в тот момент центр инжиниринга трансфера технологии. Он занимался тем, что создавал [confidential information] близь Алматы, чтобы дать условия для развития [confidential information] в Казахстане. После этого я обучилась в магистерскую программу в Штатах в Университете Duke после окончания которого в течение 11 лет работала банкиром в [confidential information] со штаб квартирой в Великобритании, Лондон. В основном работала в Алматинских и в Астанинских офисах.

Interviewer: Отлично, а можете рассказать какую вы должность занимали в вашем последнем рабочем месте?

Speaker: Если брать самую продолжительную работу у меня была позиция адьюнкт банкир, это вторая позиция после самой такой... первой позиции это первая позиция идет аналитик, вторая позиция идет адьюнкт банкир, третья идет потом principal, четвертая старший банкир. Ушла на позицию адьюнкт банкира и у меня была возможность уйти в ведущий банкир, principal, но я отказалась. Связано это было с тем, что некоторые люди они растут внутри организации вертикально. То есть первая

позиция, вторая, третья, четвертая. В моем случае, я работала в этой организации горизонтально. То есть в организации работали около 1500 человек в 35 странах мира и было около шести основных департаментов секторальных экономических. Вот я почти во всех работала кроме агробизнеса. Вот поэтому у меня была вот позиция – адьюнкт банкир. Но если брать уровень банка развития международного вот [confidential information] и уровень менеджеров банков в Казахстане второго уровня мои должностные обязанности были сопоставимы с должностными обязанностями начальника филиала, например, Народного Банка, там HSBC.

Interviewer: Вы управляли целым банком... интересно [смех].

Speaker: Филиалом [смех].

Interviewer: Где вы выросли и оказало ли это какое-либо влияние на ваш выбор карьеры?

Speaker: Мхм. Ну начнем с того, что у меня, никто из моих родственников в моем роду не работал в банковской сфере. У меня мама библиотекарь, папа ветеринарный врач. Я выросла в [confidential information], закончила школу в самой традиционной, консервативной, консервативном районе нашей страны – [confidential information]. Причем никто из моих одноклассниц не уехал из [confidential information], то есть самая дальняя из девушек, и из парней особенно, то есть я наверное единственная, кто поступила в Алматы.

Interviewer: и в Duke.

Speaker: Да, Duke это даже не обсуждается. Здесь даже из... То есть я помню когда я поступала у нас был семейный совет. Родители пригласили по какому то семейному мероприятию всех родственников. Я помню, я как раз заканчивала и думали куда мы будем сдавать документы. И вот эти родственники советовали отцу вообще не отправлять девочку дальше [confidential information]. То есть это было очень такой институционально, системно были ограничения вообще даже для получения образования.

Interviewer: Как вы выбрали все таки этот путь карьерный? Как к этому пришли?

Speaker: Мхм. То есть я никогда не мечтала стать банкиром да. То есть... я всегда мечтала работать за границей, всегда мечтала работать то, что как то ухудшает... ухудшает говорю... улучшает качество жизни людей. То есть я помню как в 11 классе бабушка сидит и спрашивает, где ты хочешь работать? Я говорю ну я не знаю где я хочу работать, но точно хочу помогать людям. Так я ответила. Бабушка ответила следующее: Как ты смеешь так отвечать, когда твой отец отправляет всем наперекор в Алматы, если ты так далеко едешь, ты должна быть как минимум бастық. Вот это восприятие да старшего поколения. Ей на тот момент было 70 лет. Вот у меня как такового расти именно в банковской сфере никогда не было. Вот, но так как в этой сфере у меня никого не было, вообще я поступила в [confidential information] в международные отношения. И когда я поступала это был мой собственный выбор, потому что я люблю белую историю Казахстана; потому что я любила английский язык. И на тот момент технических специальностей в Казахстане не было. И я была наверное второй или третий поток, окончивший этот факультет. Он только открывался.

Interviewer: Какой? А, хорошо, международные отношения да?

Speaker: Да, и тогда я помню, что мне папа сказал “у меня нет никого”. На тот момент в Казахстане все было через родственников. Вообще как бы не было системы... как бы... справедливости и прозрачности. И он мне четко сказал “дочка, у меня нету никого из родственников и связей в министерстве иностранных дел. Ты захотела туда поступить, это твой выбор, это твоя ответственность. Как ты найдешь завтра работу? Вот я с третьего курса начала искать работу и через объявление нашла вот вакансию в японской компании. На тот момент интернета ничего не было, были только газеты и

караваны из рук в руки. И я вот так нашла, то есть нет такого, чтобы было было планирования, такого не было. Просто я нашла ту работу, которую я могла использовать свой английский язык. Причем до этого я ходила по всем местам, начиная от магазинов заканчивая там я не знаю кафе и бар. Потому что мне хотелось реализоваться, ну как бы помочь родителям, ну потому что было легк... не легко моим родителям тогда обеспечивать меня полностью. После японской компании я очень хорошо зарабатывала. Я заработала, я помню, в три раза больше чем мои родители. И в какой то момент я поняла, что я вот пять лет проучилась за счет государства и я должна вернуть все свои знания государству, потому что это моя страна, независимость, на тот момент дух патриотизма во вне был очень сильный.

Interviewer: Какой год?

Speaker: Это был 2004... нет 2003 год что ли. И в общем мне предложили пойти в Казахстанскую вот компанию нац... нац... как вот квази нац компанию соц развития. Я проигрывала по зарплате в два раза. Но я пошла туда, потому что как я говорила у меня был такой честный патриотичный дух. Но проработав там полтора года и увидев всю ужасную систему управления, какие есть ограничения, какие есть недоработки в системе там кадров потенциала или даже я ужаснулась и уехала по болашаку поступила в университет. Когда я тут завершила эту программу, я уже понимала, что я в национальной компании не хочу работать. Но у меня не было финансового образования, я искала такую организацию, где было бы интересно мой background. У меня были знания английского языка, знания базовых финансовой аналитики и знания как бы государственного управления. И когда я как раз заканчивала, Астанинский офис [confidential information] нанимал людей. В Астане в основном находились тогда министерства, нац компании еще не переехали. Нац компании переехали в 2012 году. Им нужен был человек с западным образованием, с опытом работы как в казахстанских так и в западных компаниях с усилением на GR да Government Relations и такие базовые финансы. Вот так я пришла в [confidential information]. Причем тоже, это тоже интересная история. Я к тому, что выбор профессии у меня не был никогда, что я буду заниматься именно в международной финансовой системе. У меня выбор профессии было связано с тем, что были возможности, если прозрачная, правильная система регулирования работы, особенно для девушки, у которой нет никакой связи там. Вот, так.

Interviewer: Хорошо, спасибо. Можно узнать по какой специальности вы получили образование в университете в Америке.

Speaker: Значит в Штатах я получила образование государственного управления, называлась [confidential information]. Программа международного развития да так скажем, управления. Сейчас я насколько знаю, эту программу по другому именуют.

Interviewer: Хорошо, давайте тогда я задам тогда general question опять про ваше видение скажем так роли женщин в жизни, в нашем обществе. Это нужно для того, чтобы узнать есть ли корреляция между вашим видением и вашей должностью. Например, некоторые люди могут, например, думать, что главное для женщины это семья, и не прилагают никаких усилий, чтобы продвигаться по службе.

Speaker: Так, у тебя вопрос связан с ценностями или вопрос связан с барьерами, с которыми сталкиваются женщины?

Interviewer: Прямо сейчас я хочу узнать ваше мнение о роли женщин в целом.

Speaker: Роли в целом не с.. без привязки к профессиональной деятельности или с...

Interviewer: без, без привязки.

Speaker: Ну смотри, я прочитала твой опросник да, oral consent, согласие. И ты рассматриваешь на трех уровнях. Первый уровень это личностные навыки, есть ли у человека какие-то проблемы там или наоборот сильные стороны, которые помогают ей

продвигаться по карьере, то есть низкая или высокая самооценка, наличие тех или иных квалификационных навыков. Второй фактор это институциональные ограничения, это, допустим, культура, это традиции, или это, допустим, стеклянный потолок, то есть организационные какие-то ограничения да? Третье я не помню.

Interviewer: Это вот третье. Первое было про уверенность, скажем так, про то, что internally да, например женщине могут навязать стереотипы...

Speaker: Установки.

Interviewer: Да вот, установки, и эта женщина живет по этим стереотипам да скажем. Вот, первый уровень касается того, как себя чувствует женщина в карьере, в профессиональной деятельности. И вот для этого мне нужно знать, что вы думаете о роли женщин в нашем обществе, чтобы определить есть ли корреляция между вашей должностью и вашей [непонятно].

Speaker: Начнем с установок да. Как я говорила я выросла в очень традиционной семье. Но главной ценностью для моих родителей было образование, особенно для моего отца. То есть он, будучи сиротой, добился очень многого, и всегда верил, что образование это главный социальный рычаг. Поэтому всем своим детям дал высшее образование, и для меня пример отца был пример во всем. В образовании, на работе, то есть не был просто рядовым сотрудником, а возглавлял на уровне области, самая пиковая позиция была. Он первый в своем роду защитил свою [непонятно] степень научную. Для меня это вот внутреннее вот ценности как образование, это наверное было как опорой и отправной точкой во всех моих выборах жизненных, во первых. Если брать общество как... в целом... насколько... я это воспринимаю, если есть определенные проблемы в обществе, что, допустим, опять таки, как я сказала, среди всех моих одноклассниц, я единственная, которая получила высшее образование, единственная, которая работала в иностранной компании, единственная, которая училась зарубежом, единственная, которая делает диссертацию докторскую. То есть я больше исключение, чем правило. Это один момент. В целом, если брать оценку уровня самооценки среди женщин, она у нас в целом в обществе очень низкая. Это обусловлено тем, что традиционно в казахской семье основную позицию занимает мужчина. Он как бы кормилец, он защитник общества. Но в то же время женщины исторически в Казахстане занимали такие серьезные позиции всегда. Если берем, допустим, бабушку Шокана Валиханова, Айғаным, она вела переписку дипломатическую с царями Российской Империи. Если бы берем дальше там Томирис, или мы берем супругу Шынгысхана, мать Шынгысхана, они занимали такие сильные позиции в руководстве, даже преемника, если брать итальянские источники, преемника Шынгысхана, кого именно выбрать, предложила жена самого Шынгысхана. То есть у меня в семье вот эти концепции, исторические концепции, всегда воспитывались, и для меня это было такое вот, нормально. Но это не было нормально для всего общества, потому что в то время казахскую историю не так учили, и не так воспринимали. Это первый момент. Второй момент... до наличия и продажи противозачаточных средств в Казахстане очень была большая рождаемость. И женщины, чтобы просто занимались... Але? Женщине, чтобы просто заниматься карьерой... заниматься карьерой, должны иметь... ну... им нужно было большая инфраструктура, да, там бабушки, дедушки. Советская экономика, реально, она была чуть чуть другая. Пока открылись садики, школы-интернаты... то есть, у женщины социально-экономически не было возможности успевать везде. И поэтому у людей как бы сложилось такое мнение, что только мужчины могут достичь, потому что у женщины есть какие-то физические ограничения. Это вот в обществе, но не в моей семье и не в моей системе убеждений. Но третье, которое сыграло роль в моей жизни это вообще культурное восприятие взаимоотношений между женщинами и

мужчинами. Дело в том, что у казахов очень много пословиц “Қызға қырық үйден тыйым”, “Қыздың жолы жіңішке” да? И у нас мужчин и женщин воспитывают отдельно, допустим когда я закончила 10-11 класс, мы переехали в южный регион. Меня папа никогда никуда не отпускал. То есть, если у кого то у одноклассников было день рождения, приглашали... приглашение должны были отправить моему отцу, причем не мальчик или девочка, а должны были прийти родители моего одноклассника или моей одноклассницы и попросить разрешения. Если папа лично знает и доверяет, папа меня вез в дом именинника или именинницы, и сколько бы я там ни сидела, час или два он сидел на машине и ждал на машине пока я не выйду.

Interviewer: Вау.

Speaker: Потому что уровень, вот статистика замужества путем вот кражи невесты был высокий.

Interviewer: Ааа... из-за этого...

Speaker: И у меня всегда был вот этот страх... что.. как-то... в общении с мужчиной как-то вот с опаской. Вообще проводили исследования зарубежные, это уже не здесь, с детства, нас девочек, нам девочкам обычно дарят куклы. Куклы это индивидуальная игра, то есть у каждой девочки своя кукла, она нянчится, как бы ей прививают материнскую роль. Обычно это всегда опека и забота, то бишь мы друг другу иногда эти чувства могут вызвать... чувство зависти. Вместо того, чтобы кооперироваться, помогать друг другу ухаживать за ребенком, мы каждый со своей куклой обнимаемся и отходим в сторонку. Мы [непонятно] там, не трогай, у меня красивая кукла, у тебя красивая кукла. У мальчиков, у мальчиков, с детства развивают... ну вообще у них очень популярны игры групповые. То есть никто из девочек не играет ни в футбол, ни в баскетбол, ни в волейбол. Мальчики в основном в такие игры играют, и у них есть система и чувство иерархии с детства, и это очень естественно. Они кому... кто сильный в команде, кому нужно подать пасс, кому гол. У девочек система иерархии она не развивается в детстве. Как и в моем детстве, как и, уверена, в твоём детстве. Если только там в городских школах девочки не ходят там на футбол или баскетбол. У нас же еще есть же такое “Доптың артынан неменеге жүгіріп жүрсің көйлегінді көтеріп?”. И вот... получается... Привет вашей руммейтке [смех]. Вот... получается... вот эта психология потом мешает многим женщинам развиваться в организации. Потому что любая организация это система иерархии. Допустим когда мальчик вступает в иерархию, он же четко знает кто главный, кто как с кем разговаривает. У девочек система иерархии развивается намного позже. То есть, кроме вот этих вот социальных ограничений как замужество, [непонятное предложение], у женщин есть недостаток soft skills. Навыки взаимодействия не только с противоположным полом, но и внутри системы. Очень редко когда женщина поддерживает женщин. Это потому что есть система вот ревности, зависти. И она вот на подсознательном уровне формируется когда девочка в детстве играет в куклу, когда она самая красивая, самая там нарядная одежда. У мальчика, чтобы получить удовольствие да от гола да, они должны чувствовать друг другу плечо и у них дух единения развивается с детства, и он легче развивается. У женщины, пока она к этому придет, если не до системы тренинга, который работает на подсознательном уровне там психологи, тренинги, это трудно. И вот поэтому я думаю, что в Казахстанских системах очень мало увидишь женщин. Я например по долгу службы я постоянно встречалась на уровне руководителей акимов областей и акимов городов. И я помню все эти кабинеты, там сидит аким области, я, мой коллега и против моего стола должны сидеть все подразделения да, ну с кем мы взаимодействуем под нашим проектом. И там редко можно было увидеть женщин. То есть я в основном за всю свою карьеру я сидела за мужским столом. И когда я видела женщин я к ним подбегала, восхищалась, спрашивала, хотела общаться да. Вот, это

очень редкость. В основном, женщины в Казахстанских, по крайней мере государственных предприятиях, занимают в основном позиции финансовые. Потому что женщина очень аккуратная, очень усердная, а финансы это всегда такие мелкие [непонятно], а вот такие стратегические вещи, которые... требуют взаимодействия с другими людьми, это в основном мужчина.

Interviewer: Да, да, да, есть такая закономерность. Я тоже разговаривала с финансистами, и они тоже говорят, что в их сфере они не чувствуют дискриминацию, такое предвзятое отношение к себе, потому что априори считается, что женщины хороши в таких делах, где нужно заниматься с такими деталями. И вот, особенно в нашем обществе, мне кажется, где девушки, женщины, в основном, хорошо учатся... Возможно из-за этого.

Speaker: Нет, это не из-за этого. Это просто... как вам сказать. Это не из-за того, что они хорошо учатся, и да у нас биологически есть больше предрасположенности к заботе и к вниманию. Потому что, мы за ребенком должны следить у него ест температура или нет, иначе он выживет... не выживет далеко [непонятно]. У парней, у мужчин для них главное принести добычу, каким путем бесполезно... без разницы. Он может подружиться с одним, с другим аборигеном, чтобы поймать этого мамонта. Может он его ненавидит, но ради мамонта, они вместе этого мамонта убьют и принесут да? У женщины другой подход. Если она ненавидит другую женщину, она ради мамонта не пойдет [смех]. И это... это как бы психологически момент. Второй момент еще есть... многие вещи, особенно в Казахстане, обсуждаются кулуарно. То есть у нас есть... Кулуарно. У нас есть такая система... мужчине социальных навыков... вот какой бы бизнес я не брала бы, в какой сфере я не работала бы, обычно люди на камеру или на официальных встречах говорят одно, а потом ты приглашаешь в ресторан или там вне кабинета, люди говорят другое. И в этом плане, допустим, мужчины, у них есть нейтральная зона социальная, то есть они вместе любят ходить в бары, они вместе любят ходить в баню, где нету камер, где нету чего, и они там обсуждают... Они могут весь день поругаться, во время встречи все подумают, что они клятые враги да, заклятые враги, но вечером они обсудят, на следующий день этот вопрос решен. Никто не поймет как он решился. У девушек, если они попадают в эту среду, во первых у них есть ограничения, которые с детства как у меня да, например я всегда осторожно отношусь к мужчинам да. Я в баню точно не пойду, я... ну... в [непонятно] там тоже не пойду да. И есть вот этот момент, который как бы играет роль. У меня очень много друзей-подруг, которые добились огромной позиции, высокой позиции в Казахстане. Для публики для широкой массы в телевидении это очень успешные женщины, но я когда я... я то знаю их сама лично, это те женщины, которые не могут работать без того, чтобы если они не выпьют раз в неделю там очень крепкие напитки, которые сидят на антидепрессантах. Но об этом никто не знает и не узнают никогда.

Interviewer: А из-за чего это? Почему они употребляют такие вещи как крепкие напитки как вы говорите? Почему они употребляют например крепкие напитки?

Speaker: Ну, это связано с тем, уровень стресса, с которым сталкиваются женщины и мужчины. Ну вообще мне кажется с гос службой. В частном секторе, конечно, легче, ну как, не то чтобы легче, там есть культ спорта, культ здорового образа жизни. Ну особенно вот выше среднего и в регионах как Алматы и Астана, да. А во всех... Было бы конечно исследование об образе жизни вот руководителей, но вот в Астане это не только женщины, но и мужчины здесь очень большой стресс, то есть здесь люди работают на износ. Только недавно же внесли поправки, ограничения по пребыванию офисного помещения сотрудниками министерства, до этого они ночевали. У меня очень много друзей, которые всю жизнь живут в офисе, то есть они домой приходят в

10-11 часов вечера, особенно во время отчетности. Уровень ответственности, уровень стресса очень высокий сейчас.

Interviewer: Я вижу, хорошо. Рахмет, что ответили... қалай айтады.. толығымен сұраққа. У нас сейчас время заканчивается. Мы можем завершить эту сессию и я вам отправлю другой... другую ссылку.

Speaker: Хорошо.

Part 2:

Interviewer: Давайте теперь перейдем ко второй части нашего интервью. Это связано с барьерами, о которых... это фокус нашего интервью рарег-а скажем. Можете ли вы сказать сталкивались ли вы с тем, что эти стереотипы, стереотипы, о которых мы говорили, навязывались вам лично?

Speaker: Лично?

Interviewer: Да, то, что “ты – женщина, ты не можешь...” или еще что-то. Такого рода.

Speaker: Может мне и говорили, видимо я не понимала. [смех]. Я опять говорю, я по характеру называю себя Жанна Д’арк да. Если все молчат, мне нужно обязательно сказать. Если все говорят, я лучше промолчу. Если, допустим, у меня была такая ситуация. Я меня был проект, который мне нужно было защищать в Павлодаре. И приехал значит министр, аким области, значит, напротив стола сидят все департаменты, которые отвечают за этот проект. С нашей стороны сижу я, моя коллега и два моих руководителя. Причем, одна женщина, другой мужчина. И такой момент, когда ты... в бизнесе есть такой момент “не потерять лицо” да. И когда ты... тебе нужно сказать правду, многие боятся потерять лицо. Но в моем случае например, я свою сделку очень хорошо знала, и когда вот оппоненты начали аргументировать и говорить очень неадекватные вещи, мое руководство испугалось, потому что они боялись потерять лицо. И самое интересное, когда пришла очередь говорить нам, все молчат. И когда все молчат, я беру ответственность на себя. У меня есть вот это вот качество хорошее, я считаю да. Я начала говорить контр-аргументы, причем меня начали перебивать мужчины, и я им сказала следующее: “Минуточку, когда вы говорили свою позицию, я вас не перебивала. Можно проявить уважение ко мне, и к нашим гостям и не перебивать?”. То есть, в других казахских обществах женщина никогда не скажет так да.

Interviewer: Да, да, да.

Speaker: То есть она должна послушать.. Я его поставила на место. У меня достаточно была самооценка, достаточно была... скорее не самооценка, а скорее всего чувство справедливости очень жесткая.

Interviewer: Уверенность в себе?

Speaker: А?

Interviewer: Уверенность в себе?

Speaker: Ну может быть даже. Профессионально когда ты уверена. В общем я перебила, и в итоге мы эту сделку подписали.

Interviewer: Круто!

Speaker: Да, то есть это такой маленький, это маленькая такая [непонятно] но это показывает барьеры, то есть они считают, что если женщина говорит, то это априори не серьезно да. Я так не считала, потому что как я говорила, я работала в японской компании. В [confidential information] очень жесткие были требования по гендерному равноправию, и вот все эти вещи, которые я вам рассказываю про отличие психологии мужчин и женщин, это вообще было международное исследование. У нас в [confidential information] проводили курсы по ендерному равноправию. И [confidential

information] на тот момент, я не помню, это было 6 или 7 лет назад, внедрили программу engagement plan, где женщинам предоставляли курсы менторства, чтобы обучать младших по должности сотрудниц как правильно взаимодействовать со своими партнерами, коллегами, клиентами, чтобы расти в карьере. И я прошла этот курс, и я скажу это очень мне помогло. Во первых преодолеть эту психологию, что женщина женщине враг. Стигма. На самом деле женщины могут быть очень сильными игроками, team, teamplayers да. Потому что, мы не только аккуратные, но мы еще и эмпатичные. Мы можем друг-друга поддерживать и знать в какой момент нужно поддержать или наоборот училить позиции в той или иной ситуации. Вот. В общем, я бы... в третий вопрос перейду сразу да? [смех]. Какие меры предложить да.

Interviewer: О, отлично.

Speaker: Первая мера это понимание психологии... вообще в любой организации нужно понимать различие в психологии между женщинами и мужчинами. То есть это начинается с детства. Было исследование, что самые лучшие успешные женщины это те, кто играли в детстве в командные игры. Допустим, Lagard, MVF да, или Меркель, канцлер Германии. Та играла в поло водное, а другая играла в футболе женском. То есть у них система иерархии они знали с детства. То есть нужно с детства девочек записывать, не бояться записывать на бокс, не бояться записывать на командные игры. Потому что бизнес это... вообще сама система бизнеса, вот все школы MBA в штатах были организованы для тем.. для того, чтобы... после 50-х, чтобы взять на работу, переобучить бывших офицеров американских войск. Им нужно было вот этот огромный потенциал где-то использовать. И они переобучили этих офицеров, и те начали работать в бизнесе да. И.. то есть любой бизнес это искусство войны. Это искусство нападения, это искусство координации. И у нас в обществе все таки, как я говорила “қырық үйден тыйым”, “қыздың жолы жіңішке”. У женщин должны быть не то, что дух соперничества, но они должны знать вот этот дух конкуренции, как справляться с этим, какие навыки им нужны. Это не только технические навыки, но это в первую очередь социальные навыки. Умение выстраивать отношения в иерархической структуре. Потому что любой бизнес, любая государственная система это в первую очередь иерархическая система. Первое. Второе. У нас нужно, чтобы женщин больше поддерживали и было больше ролевых моделей в обществе лидеров женщин, потому что к сожалению сейчас очень много сериалов, очень много мыльных опер и очень много передач, которые в основном обсуждают или как украли женщину, или как она стала золушкой, или закона там, допустим, продала там тело или еще что-то, или благодаря отцу. Таких истории, где женщина лидер, успешная мама, успешный профессионал, успешная супруга, таких ролевых моделей очень мало. В основном это вот институт тоқал очень часто продвигают да, или это очень образцовая мама, или это профессионал и старая дева. Вот у нас посерединке очень мало ролевых моделей. То же самое [непонятно] да, лидеры общественного мнения, те же самые Сатжан да вот эти. У них же тоже вот второй или третий [непонятно], и вот эти истории интересные да.

Interviewer: Динара Сатжан?

Speaker: Да, вы знаете ее?

Interviewer: Да, да, знаем.

Speaker: Да, ну в общем, там нет вот этих, когда женщина реализуется во всех сферах. Очень редко.

Interviewer: Да.

Speaker: И третье, очень важное, это проводить тренингу... тренинги по гендерному равенству. Но не в плане “мы хотим голосовать” или “нам нужно 10% в совете директоров”, нет. У каждой организации должна быть тренинговая программа по

взаимодействию не только между женщинами и мужчинами, но между женщинами самими. Мужчинами и женщинами. И между мужчинами. Потому что, у нас очень сейчас такая стрессовая ситуация в мире да. То, что происходит в геополитической сфере, то, что происходит, допустим, после... после ковида, мне кажется, после карантина очень возрасли проблемы психологического характера, бытовое насилие да.

Interviewer: Да.

Speaker: И у нас, к сожалению, нет этой работы... в советское время был институт социальной критики да. Social pressure. Социального прессинга да.

Interviewer: Мхм.

Speaker: Если люди так развелся или [непонятно], писали этот плакат, выводили спортивное собрание. Сейчас таких организации нет. У нас от одной крайности к другой крайности. Одна крайность у нас все там удаляются в религию, все вот это наматываются. Читают этот пять раз намаз и потом какие-то уағыз говорят да по телевидению и инстаграм. Вот как взаимодействовать, чтобы было win-win situation в твоей части, и в части твоего оппонента, вот таких программ у нас нет. Это одно дело, второе дело надо проводить такие курсы, которые объясняют это не с точки зрения “так правильно, а так не правильно”, а которые объясняют вот с корневых проблем вот как нас воспитывают, как мы сейчас, сегодня обсуждали да. Есть отличие, есть организационная структура, начиная с этого и потом вот навыки, как, например, говорить feedback своему подчиненному. Не все же руководители в Казахстане знают. У нас например раньше любили да, или до сих пор смотрят, например заседание правительства, и там при всех людях отчитывают министра. Это же потом будет пример. Министр придет и потом он орет на кого? На своего подчиненного. Вопрос первый: Почему ты ставишь на эту должность человека, на которого ты можешь при всех орать публично. Это говорит не только о его квалификации, это говорит о твоей квалификации. То есть вопрос профессиональный, уважение к профессии, уважение к достоинству человека у нас вот... вот эти вещи... у нас есть подготовка кадров в плане профессии технических навыков, но у нас нету программ подготовки по навыками социальным в общении. Вот это мне кажется вещи, которые нужно прорабатывать.

Interviewer: Хорошо, вау, классно. Спасибо за такой insightful скажем так speech, ответ. А что вы думаете о тренингах для мужчин в плане гендерного равенства?

Speaker: Мхм, например, понять мужчине, что [не слышно].

Interviewer: Минутку, минутку, сейчас. Меня слышно? Что-то вас стало не слышно. Сейчас. Але? Але?

Speaker: Я слышу вас. А вот теперь слышно?

Interviewer: Теперь слышно да.

Speaker: [не слышно]. для мужчин. допустим, например, такая ситуация да. Мужчины могут, как я говорила, очень сильно поспорить да. Очень сильно на высоких тонах разговаривать. Но на следующий же день они могут нормально поздороваться и дальше обсуждать свою совместную работу. С женщинами такое не может произойти. Женщины запомнят это и никогда не простят. И вот эту специфику нужно проводить и это связано с этой вот большой картиной, который я описывала при встречах или опуб... во время публичных осуждений в кабинетах министров да. Мужчину отчитывают при всех сми да, международное сообщество, их, его коллег. Это нездоровая обстановка для государственных управленцев. То есть вот эти вещи, взаимодействие, социальные навыки, это важно не только для мужчин... ой... для... во время взаимодействия между мужчинами и женщинами, это очень важно... для... и для мужчин. То есть это должна... гендерная часть это только малая часть где вот существуют проблемы в целом сейчас в обществе. Знаешь Акбота, я написала диссертацию на эту тему целую, если тебе интересно...

Interviewer: Подождите, какая тема?

Speaker: У меня вообще тема цифровизация цифр... цифровизация сельского хозяйства. Но это только так, ширма. На самом деле я писала о системе иерархии, и как вот эта иерархическая система мешает реализовывать... проб... этот... государственные программы. Ты можешь взять там материал, там очень много, ты можешь просто почитать заключение да. Зайди в этот [confidential information] репозитари, по моему там доступ уже открыт, и вытащи эту диссертацию. Можешь сослаться, я буду очень признательна.

Interviewer: Хорошо, как я могу получить доступ еще раз?

Speaker: В библиотеку напиши, в репозитари хочешь получить доступ к диссертации.

Interviewer: Запишу себе это где-то, минутку.

Speaker: Я там описывала про tunnel thinking. Ты знаешь да про туннельное мышление?

Interviewer: Туннельное? Нет.

Speaker: Есть понятие туннельное мышление, это когда в одной организации работают люди с одним и тем же background-ом. То есть все они закончили КТЛ, потом они все пошли в один и тот же университет примерно. Потом они одни и те же люди работают в министерстве цифровизации допустим да. В КТЛ-е, я не знаю наверное ты в КТЛ-е училась или нет, там есть четкое разделение между мужч... мужскими школами и женскими школами. Например, мальчики окончившиеся КТЛ они очень боятся общаться с девушками.

Interviewer: Да.

Speaker: Ты наверное заметила, да? И у них очень сильно развит вот институт arrangement да. Институт сватовства там. Их преподаватели или там друзья знакомят. То есть они женятся вот от одного и того же круга. Потом у них... получается у них у всех одно мировоззрение. Чтобы организация работала... Почему соединенные штаты самая успешная страна в мире? Потому что у них самая главная ценность в любой организации это разнообразие. Потому что все люди разные, и за счет этой разности приходят разные идеи, которые улучшают жизнь человека. У нас же в гос структурах, в бизнес сообществах сейчас очень сильно развивается вот это tunnel thinking. То есть это риск который приводит к тому, что у нас нету репрезентативности женщин среди вот на высоких должностях да. И это вот связано с этим вот tunnel thinking. То есть эту идею тоже можешь использовать.

Interviewer: Хорошо, запишу. Tunnel thinking. Вау. Столько новой информации.

Давайте перейду к другим вопросам. Это опять таки будут про препятствия, про дискриминацию, которую вы наверное могли почувствовать в своем карьерном пути либо в своей компании. Были ли такие случаи?

Speaker: Дискриминации да?

Interviewer: Да. Это может быть в оплате труда, это может быть, не знаю, такой verbal abuse деп айтады.

Speaker: Мхм. Ну я расскажу 3 кейса, и расскажу чем они отличаются эти три кейса. Первый кейс был sexual harassment. Мне на тот момент было 25 лет.

Interviewer: Так. Але?

Speaker: Да слышно?

Interviewer: Да слышно.

Speaker: Первый кейс было когда мне было 25 лет. Я работала в японской компании. Я обычно не опаздывала, но в тот день я опоздала. И я всегда ну во время моей работы... я всегда... ну это мое приверженность, всегда быть аккуратной, красивой. Но именно в тот день я была чуть-чуть неряшлива. И мой коллега, даже руководитель, японец

причем, он сидел возле двери и когда я проходила он мне сказал “you are late, you look sexy”.

Interviewer: Ох...

Speaker: Для меня, для человека, который вырос на юге это было очень очень... как сказать, неудобно. Это очень мягкое слово “неудобно”. Потому что, ну как бы он имел скорее всего очень... ну можно двояко да воспринимать. Первое это было как бы насилие, второе это был прикол. То есть юмор. Но даже в обоих случаях not acceptable behaviour. Но так как он был моим руководителем, я ему ничего не сказала. Я не смогла пожаловаться. Но так как я была молодым сотрудником, я не могла никому пожаловаться, так как на тот момент он был моим руководителем этого офиса. Но в течение одного месяца из-за его других косяков его уволили. То есть женщины даже в иностранных компаниях могут сталкиваться с такой ситуацией. И в любой организации должна быть система, где женщины могут безопасно – амбудсмен – обратиться к таким поведением. Я уверена, что в казахстанских компаниях это прямо сплошь и рядом, да. Второй кейс. Это по financial reward system да, финансовое вознаграждение. У нас вот в организации когда мы в [confidential information] работали, я была руководителем проекта в двух трех организации. Но у меня было вот такое вот воспитание, что “мужчина всегда прав”, “взрослым человек нельзя перечить” да. И вот мой руководитель, старший меня банкир... он даже мой не руководитель, а старший меня банкир. Это был человек такой искусный стратег, который умел разговаривать так, как будто вся его заслуга, ну вот все его проекты это его заслуги. Ну это...

Interviewer: Это был ваш руководитель или коллега?

Speaker: Коллега, который был на ступень... давай руководитель скажем, у нас нет такого понятия “руководитель” но.... Для руководства казалось, что он все вопросы решает, но на самом деле всерьез его никто не воспринимал. Но он так мог преподнести руководству, что как бы это он решает все вопросы. Но только из-за того, что у меня есть вот это внутреннее почитание человека как к старшему да, он на 8 лет был меня старше. И то, что он мужчина, это мне мешало сказать там, что это не так.

Interviewer: И? Насчет financial rewards.

Speaker: Ну это отражается же. Он получает премию, и ты получаешь премию, хотя у него contribution да, его вклад в эту сделку, он минимальный.

Interviewer: Это получается культурные паттерны ваши, наши влияют на financial rewards. Хорошо, понятно. А про третий случай?

Speaker: Третий случай был такой... ну третий случай это вот то, что я рассказывала про вот это собрание да, когда все боялись поетрять лицо... ты тоже в принципе могла потерять лицо, и оты не потеряла, ты сказала “это не так”. Это вот эти риски, это вот эти барьеры, которые в обществе всегда царят, особенно в гос структурах. Но это уже связано не с личностными вещами, культурными ценностями, а это связано именно с иерархической системой управления в гос аппарате да.

Interviewer: Хорошо, насчет этого я почитаю... прочитаю вашу диссертацию. Вау, мне кажется, это был мой последний вопрос. Спасибо вам большое, это было одно удовольствие поговорить с вами на эту тему, я столько всего узнала, это был как мини тренинг для меня. Вот, и, спасибо.

Speaker: Ну этот Акбота, ты же знаешь что я этой тематикой всегда увлекалась, вот почему мы с тобой познакомились, потому что я проводила этот форум, чтобы девушкам донести, что нужно поддерживать друг-друга. Все с этими проблемами все мы сталкиваемся, и кроме этих тренингов нужно проводить вот такие форумы, где приглашаешь не только вот этих [непонятно], не только вот этих звезд да, а профессионалов, которые реально работают в секторах, причем разных профессии,

заканчивая этот. Потом у меня такой вопрос, сколько человек ты уже опросила, и когда у тебя будет первый драфт, чтобы я почтала, возможно.

Interviewer: Первый драфт? В середине марта. Пока что я опросила 4 человек и мне предстоит еще 10 человек...

Speaker: Как ты их находишь?

Interviewer: Я нахожу с помощью... как сказать, я своим знакомым говорю “есть ли у вас знакомые менеджера” и могут ли они дать мне их контакты. Я с ними связываюсь. И среди тех, кого я знаю, например вы. Вам написала, и устроили интервью. Пока что я попросила своих подруг написать менеджерам в ЕУ, в таких крупных компаниях и жду ответа от них.

Speaker: Если хочешь я могу посоветовать двоих троих, чтобы дали тебе интервью.

Interviewer: Вау, рахмет. Это было бы огромным плюсом, огромной помощью. И вот это же snowballing method, когда я пишу вам и вы мне предлагаете других. Да, спасибо большое, тогда вы мне их контакты отправите или как?

Speaker: Нет ты мне напиши, вот “Дорогая _____”, напиши на английском, потому что они англоязычные. А потом я, кто согласится дам контакты связаться.

Interviewer: Хорошо, отлично. Спасибо. Отправлю сегодня письмо.

Speaker: Спасибо, давайте.

Interviewer: Жақсы, сау болыңыз.

Interview N4:

The duration is 40 minutes 15 seconds. The interviewee received the copy of the oral consent form to her WhatsApp, got familiarized and was asked if I can record the meeting before starting the recording. The first question contains her consent to give an interview. The internet connection was very slow everywhere in the university campus that day.

Interviewer: Хорошо. Мне нужно озвучить вот эту часть. Мне нужно записать ваше согласие на проведение этого интервью с вами. Не могли бы вы пожалуйста сказать согласны ли вы?

Speaker: Да, согласна.

Interviewer: Если у вас есть какие либо вопросы пожалуйста не стесняйтесь их задавать. Также вы можете не отвечать на вопросы и прекратить интервью в целом без объяснения причин.

Speaker: Хорошо.

Interviewer: Наш интервью будет состоять из 3 частей. Первая часть будет о вашем, скажем так, о вас. Сколько вам лет, где вы работаете, про ваше образование. А вторая часть будет из вашего... про ваш опыт как менеджера в компании, где вы работаете. А третья часть будет про то, как вы смогли достичь такой должности и как вы смогли преодолеть вот эти барьеры, которые могли встретиться на вашем пути. Тогда начинаем с первой части. Могу я узнать сколько вам лет и кем вы работаете в какой отрасли.

Speaker: Мне 46 лет, я работаю в крупной компании, которая занимается реализацией спец техники... специализированной техники, горной техники, [непонятно] техники. Должность моя CFO, Chief Financial Officer, управляющий директор по финансам. Компания достаточно крупная, 900 сотрудников, и состоит не только из Казахской компании, но и есть дочерние, материнские компании в других странах.

Interviewer: Аа, понятно, но главная компания это казахстанская да получается? или иностранная?

Speaker: Да, да. Нет Казахстанская. Я CFO по группе, то есть курирую всю группу по финансовой части.

Interviewer: По финансовой части... Можно узнать, ваши сотрудники в основном иностранцы или казахстанцы? Але?

Speaker: В основном казахстанцы. У нас есть в целом в компании, потому что это японско-турецкая компания можно сказать. Есть японцы, большая часть это казахстанцы.

Interviewer: Мой вопрос начинается... Первая часть начинается с того, где вы выросли и оказало ли это какое либо влияние на ваш выбор карьеры?

Speaker: Я родилась и выросла в городе [confidential information], это небольшой городок, [confidential information] километров с Алматы, закончила обычную среднюю школу у 16 лет. Ну тогда мы учились 10 лет, я в 6 пошла в школу и вот мне исполнилось 16, я закончила школу. То что я закончила школу с периферией, не в крупном городе это конечно же отложило свой отпечаток, потому что вот ребята, которые выросли близь Алматы, [не слышно] в неспециализированных школах, в гимназиях им пришлось больше трудиться, чтобы проложить себе путь к успеху. Конечно же это отложило свой отпечаток... Я поступила в Университет [confidential information], это был тогда ведущий экономический университет страны. [не слышно] маркетинг, потому что это тогда было престижным направлением, а маркетинг это тогда было новым направлением. Поступить на эту специальность достаточно сложно да, я закончила школу с медалью. Медалисты могли там если они получают пятерки по первому экзамену, то сразу... школа у меня не была такая конкурентная... набрала проходной балл сдав все экзамены поступила в... набрав минимальный балл зацепилась да в этот престижный... Тогда не было частных университетов как сейчас да там КИМЭП, Назарбаев Университет, ведущим университетом. [не понятно] что я не могу, которые закончили там гимназии, РФМШ, и так далее. Поэтому я очень много прилагала усилий, но уже после первой сессии я убедилась, что я могу спокойно учиться на пятерки и это придало мне уверенности. И вот благодаря усилиям и труду я закончила университет с красным дипломом. И сразу не теряя много времени через пару месяцев [не слышно] буквально по объявлению да подавала резюме. Первые пять лет я проработала вот по специальности маркетинг, затем я для себя поняла, что эта специальность имеет свои ограничения, свой потолок. И мне всегда нравились такие количественные да области, и в финансовой части, и даже работая в маркетинге я старалась где-то там просчитать да все это, высчитать эффективность там рекламных мероприятий. Поэтому я решила переквалифицироваться на финансы. Вшла по "болашаку",шла в Англии и получила MS in Finance.

Interviewer: Можете сказать в каком университете вы получили свой... степень бакалавра свою.

Speaker: Университет [confidential information].

Interviewer: Ой, магистратура имеется ввиду.

Speaker: A masters?

Interviewer: Да?

Speaker: У меня была совместная программа [confidential information] and [confidential information]. Кампус в Лондоне. Программа французского университета. Моя программа...

Interviewer: Какой была.. а ой.

Speaker: Входит в топ-10... Я хотела сказать, что моя специальность, которую я закончила в магистратуре, входила в топ-10 финансовых специальностей по рейтингу Financial Times. И до сих пор тоже входит. То есть она была очень интенсивная

программа и она мне очень помогла, очень много знаний дала программа моя магистрская, Master of Finance.

Interviewer: Отлично. Вас просто иногда не слышно полностью, поэтому...

Speaker: Аха.

Interviewer: Я сейчас через свой мобильный интернет захожу. Могу я сейчас подключиться через вайфай? Минутку.

Speaker: Да, конечно, конечно.

Interviewer: Але? Але? Как меня слышно?

Speaker: Да, да, слышно.

Interviewer: А, все хорошо. Какой была ваша первая работа после завершения образования? Магистратуры. Але?

Speaker: Ну, до магистратуры у меня уже был трудовой путь, поэтому я с него начну. Тогда был не бакалавриат, а это называлось ну специалисты да заканчивали 4 года учились. Ну ладно можно сказать бакалавриат. То есть первая моя специальность была маркетинг, экономист-маркетолог. Поэтому после окончания я закончила университет в 20, сразу после окончания, буквально через 2-3 месяца меня приняли на работу, тогда был [confidential information], сейчас бизнесмен, и я ему непосредственно подчинялась он сам когда я подавала свое резюме буквально после первого интервью [не слышно]. После этого поступила в аспирантуру в [confidential information] и ушла из этой компании...

Interviewer: Вы говорили про аспирантуру.

Speaker: Да, я отучилась в аспирантуре. То есть получается у меня трудовой путь был таким разноплановым, то есть университет бакалавриат, потом около года проработала по специальности маркетологом, потом поступила в аспирантуру, отучилась в аспирантуре, защитила диссертацию кандидатскую, потом вышла в другую компанию уже [непонятно] отдел и была там начальником отдела маркетинга 5 лет. И вот когда я хотела переквалифицироваться на финансы, и поступила по болашаку в магистратуру. После окончания магистратуры уже я уже в финансовом секторе работала в [confidential information] банке начальником управления долгового финансирования, затем 10 лет я работала в рейтинговых компаниях финансовым директором. В двух [непонятно рейтинговых или визинговых] компаниях: в одной 7 лет, в другой 3 года. И вот в 19ом меня пригласили в эту компанию CFO ну это крупный 4ый год.

Interviewer: Хорошо, а получается вы всегда все время работали в upper management-е да?

Speaker: Ну начало пути, это я там была маркетологом, сама там планировала, сама делала, сама исполняла. Затем после аспирантуры я была начальником отдела маркетинга, это middle management. У меня было там 4 человек в подчинении. Потом после магистратуры, то, что я там около года в [непонятно] перешла, и вот последние вот 15 лет, то есть это был постепенный рост да. Сразу невозможно до это дорасти.

Interviewer: У меня тут хрупкий скажем вопрос. Сталкивались ли вы когда-нибудь с финансовыми трудностями, которые повлияли на вашу карьеру или на ваше образование?

Speaker: С чем сталкивались? Повторите пожалуйста.

Interviewer: С финансовыми проблемами возможно.

Speaker: Ну да конечно, в начале трудового пути всегда... с финансовыми трудностями да вы сказали?

Interviewer: Да, да, мхм.

Speaker: В начале работы да, когда я училась в аспирантуре, там он доходит в виде стипендии да, которое небольшого размера. Но одновременно с обучением в аспирантуре, я была тогда уже замужем и я была на декретном отпуске и как то вот

финансовое положение было нестабильное, слабое да. И уже первому ребенку было год и три месяца, я вышла на работу, не хватало денег в семье. После того как уже... после выхода на работу финансовое положение конечно же начало улучшаться. Ну постепенно это все конечно. И ипотеку брали, и в декретную я уходила. И балгосостояние в семье оно постепенно строилось. И поэтому, конечно, на начальном этапе всегда финансовое положение оно вот такое слабое.

Interviewer: Да, да.

Speaker: И приходилось раньше выходить из декретного отпуска да. Для того, чтобы в бюджет семьи вкладывать тоже, потому что на один доход сложно жить.

Interviewer: Конечно, да. Минутку. Теперь будет такой общий вопрос, чтобы ваше видение мира понять именно о роли женщин. Что вы думаете о роли женщин в нашем обществе? Либо же [непонятно].

Speaker: Я считаю, что женщины и мужчины равноправны. Говорить о том, что... совсем другая роль может быть не совсем... У женщин нагрузка выше, потому что на нее еще лежит обязанность да можно сказать, или миссия родить детей, внести больше... [не слышно]. И как то еще и балансировать work-life balance между семьей и карьерой. Конечно многие женщины выбирают только семью да, и не ставят какие-то высокие карьерные цели. Ну в нашем обществе наверно конечно сложнее чем на западе, поддерживать баланс между карьерой и семьей. Но в части вклада в развитие общества, вклада в развитие страны, я думаю женщины приносят не меньший вклад чем мужчины. И плюс конечно сложность в том, что нужно балансировать. Находить баланс, находить где-то больше ресурсов и сил да как на больше планировать, чтобы везде успевать.

Interviewer: Да, да спасибо за такой... ответ. Давайте перейдем ко второй части нашего интервью. Вы уже сказали какую должность вы занимаете и вы работаете здесь... какой год уже? В этой компании?

Speaker: Четвертый.

Interviewer: Четвертый год. Можете рассказать каким был ваш карьерный путь именно в этой компании? С чего вы начинали?

Speaker: Именно в эту компанию меня пригласили уже на эту позицию CFO. Этому предшествовал карьерный рост в других компаниях да. То есть вот сначала, как я говорила, я сначала была исполнителем, потом была в middle management-е, ну порядка 7-8 лет я была в middle management-е, потом уже в последние, потом уже я стала финансовым директором в небольшой компании, где работало 40 человек да всего. Я была финансовым директором у меня в подчинении было 7 человек да, ну небольшая компания. И постепенно, постепенно, то есть сам марш... уже вот в сфере финансов, в корпоративных финансах CFO это самая высокая позиция. То есть растет только масштаб компании, в которой работаешь. То есть вот последние 15 лет я была вот финансовым директором да CFO, просто те компании в которых я работала [непонятно] по масштабу. Сначала я работала в [непонятно] 7 лет.

Interviewer: Ну даже когда вы работали в middle management-е вы управляли более [непонятно]

Speaker: Вот, да, они были небольшими. В middle management-е нет, в подчинении было от трех до семи человек. А вот в топ менеджменте, сейчас вот в непосредственном подчинении 40 человек.

Interviewer: Все понятно, хорошо. Давайте теперь перейдем к вопросам касательно нашей темы теперь. В вашем карьерном пути вы когданибудь сталкивались с дискриминацией или какойнибудь предвзятостью в вашей карьере.

Speaker: Ну я считаю, что у нас в Казахстане дискриминация по отношению к женщинам выражено не сильно. Но это зависит от отрасли. Например в финансовом

секторе дискриминации как таковой нет на мой взгляд. Потому что если вы обратите внимание председатель правления крупнейшего банка – Халык банка – женщина, председатель правления крупного жилищно-сберегательного банка – Отбасы банка – женщина, да. То есть если бы у нас была дискриминация такого бы не было. И вот непосредственно вот очень много женщин, которые CFO, финансовые директора. Именно вот в финансовой сфере может быть даже больше женщин топ менеджеров чем мужчин. Но конечно есть отрасли, где больше мужчины добиваются да высот. Это сфера продаж, запчастей, оборудования, каких то технических изделий да. Там конечно клиенты не доверяют женщинам, и у мужчин есть гораздо больше преимуществ получить там высокую должность, чтобы там вести переговоры на высоком уровне да. Там уже больше мужчины. В этом плане есть конечно дискриминация, но она обусловлена спецификой каждой отрасли. То есть это может быть даже не дискриминация, а учетывание каких-то особенностей да. В своей карьере вот сколько вот припоминаю в самом самом начале, когда я искала свою самую первую работу я прошла ряд интервью в компании, которая занимается производством и реализацией электроники и после финального интервью там был жесткий отбор, потому что позиция была хорошая, такая перспективная, по оплате труда были хорошие условия. Это была иностранная компания. После финального интервью мне позвонили сказали, что я не прошла. Когда я спросила почему, сказали что на эту должность больше подходит парень.

Interviewer: Аа.

Speaker: То есть они это прямо прямым текстом сказали. Они сказали, что я там очень хорошо отвечала на вопросы, очень хорошо себя проявила, но на эту позицию больше подходит парень. Это был, ну можно сказать, как пример да дискриминации. После этого я ни разу не сталкивалась... ну возможно... да ни разу не сталкивалась.

Interviewer: А не бывало таких моментов, когда вы презентовали свой проект скажем когда вы работали в отделе маркетинга или как финансист да. Ну то, что вам задавали много вопросов о том, как вы пришли к таким выводам. Будто ваша экспертность ставилась под вопрос скажем. Таких случаев тоже не было?

Speaker: Нет таких случаев не было, потому что здесь наверное больше имеет значение личность человека, его компетентность, нежели пол. Я думаю, что именно в Казахстане у нас дискриминация слабо выражено. В этом плане я думаю что у нас более менее хорошо. Потому что я сравниваю на самом деле с другими странами, например с Японией да, даже в Европе да, есть дискриминация она более сильно выражена. У нас в Казахстане из-за того, что идет нехватка высококвалифицированных кадров и потому что женщины исторически вот в советский период у нас было пропагандировалось равноправие и женщины всегда имели доступ к хорошему образованию. Никто не запрещал девушкам обучаться, правильно? У нас очень много девушек, женщин, то есть дискриминация в Казахстане она очень слабо выражена. Она может иметь место именно в специализированных отраслях, которые более технической направленности. А вот в финансах вообще не вижу дискриминации. В финансовом секторе я не вижу чтобы была дискриминация, чтобы у женщин уровень оплаты был ниже, я такого не вижу. Единственное что, конечно, в любой стране, в том числе и в Казахстане, вот семейная жизнь и воспитание детей, оно выбивает женщину из карьерного роста, из карьерного пути. То есть женщина там слетает да из своего карьерного пути, на какое то время выбивает и вернуться да и не отстать вот это требует усилий. Это не только в Казахстане, это везде да. Ну конечно Казахстан в этом плане, что у нас патриархальное общество, ожидается да, что женщина будет принимать, играть главную роль в воспитании детей. Вот наверное есть какое то свое

влияние. Но именно части дискриминации женщин в карьере в Казахстане я думаю, что оно слабо выражено.

Interviewer: Отлично, вы очень классную тему, очень интересную тему затронули, когда говорили про ССР и про пропаганду, которая тогда шла. Даже если СССР поддерживал равноправие между женщинами и мужчинами, в ССР не отменялось то, что женщины тратят больше времени на, скажем так, уборку дома, готовку, на вторую работу скажем так. И вот здесь я хочу спросить у вас как вы уровню... как вы держите work–life balance. И получается ли у вас, когда вы работаете менеджером да, фин директором в этой компании?

Speaker: Да, я согласшусь, что в советское время женщины больше тратили времени на быт. Потому что приглашение наемных помощников, ну, не практиковалось. Да, то есть нанимать, например на уборку кого то или там нян да это не было принято в советском обществе. Поэтому сейчас ситуация другая, поэтому женщины, которые... у которых карьера занимает большую часть их жизни они сейчас прекрасно себя чувствуют, в том плане, что всегда можно найти помощников по хозяйству. То есть вот моя позиция такая, что есть 4 области в которой женщина реализовывается. То есть это как мама, первое да. Второе как жена. Третья как хозяйка. Четвертое как профессионал.

Interviewer: Мама, жена, хозяйка...

Speaker: и профессионал да. И все четыре области невозможно на высоком качестве на себе нести да. Чем-то все равно приходится жертвовать. Я для себя поняла, что я не могу вести хозяйство на таком уровне как там некоторые женщины да, удовольствие от этого получают. Я привлекаю помощниц да, у меня кто-то помогает с уборкой, няни да у меня были, когда что-то нужно было с детьми... То есть здесь сейчас общество в этом плане конечно легче, есть возможность привлечь наемных работников. Помогать с работой по дому. И вот это вот первое, и второе когда я иду на собеседование и меня приглашают на работу я сразу говорю, что у меня семья, у меня трое детей и для меня очень важен баланс между работой и жиз... и личной жизнью, семейной жизнью. Поэтому, во первых, я не задерживаюсь после работы. Во вторых я не работаю по выходным. То есть я сразу ставлю такое условие. И так как я позиционирую себя как высококлассный сотрудник, и работодатель заинтересован в том, чтобы принять меня на работу, чтобы я пришла, они с этим соглашаются. И в своей работе я стараюсь эффективно работать и в рабочее время все успеть. Все сделать, не растягивать да. И ровно в 6 я встаю и ухожу. То есть я не сижу как некоторые до 9, до 10 на работе. Потому что это просто, получается я не буду видеть своих детей. Поэтому я встаю и ухожу. В субботу и воскресенье я вообще не открываю компьютер, я не открываю рабочую почту, хотя придут сообщения. В понедельник в офисе в 9 я открываю и начинаю работать. То есть это вот мое правило личное. То есть из 4 областей я выбрала то, где я считаю, что внимание нужно минимальное да, там где нужно привлечь помощников. Это вот из четырех хозяйство, потому что я хочу быть хорошей мамой, хорошей женой, хорошим профессионалом.

Interviewer: А четвертую роль можно делегировать да скажем?

Speaker: Можно делегировать. Я вот для себя делегировала хозяйство.

Interviewer: Отлично. Вы сказали, что у вас трое детей. Такой вопрос у меня, как срок беременности, декретный срок да, как они повлияли на вашу карьеру? Не чувствовали ли вы, что отстаете от своих коллег мужчин по экспертизности? Или такого не было?

Speaker: Вот две первые беременности меня привели к тому, что я оставила текущую работу и после декрета я искала новую работу. То есть получилось так, что у меня были сложные беременности и я не могла так, как бы стандартно идет же, что до 7 месяцев может женщина работать, и со своего рабочего места уйти в декретный отпуск

с сохранением рабочего места. Но из-за того, что у меня были сложные беременности, мне пришлось во время беременности очень много лежать в больницах там на сохранении. Поэтому мне не оставалось выбора и я ушла и в первом и во втором случае ушла [непонятно]. Потому что для меня было важно... в тот период конечно был приоритет здоровье малыша. Поэтому я просто вот ушла, уволилась да. Вот после декретного я искала и выходила на новое место работы в первом и во втором случае.

Interviewer: А... Да слушаю вас.

Speaker: Да, да говорите.

Interviewer: Ладно, когда вы выходили на новую работу вы на ту же позицию подавались или как сказать чуть побольше должность приобретали?

Speaker: На ту же позицию.

Interviewer: На ту же позицию. Хорошо.

Speaker: Да, дальше с этой позиции шел рост. Потому что, ну это наверное не реалистично да после декретного выйти на позицию выше той позиции, которая была до декрета. Нужно хотя бы на ту же выйти, не потерять да.

Interviewer: Да, да, аха.

Speaker: На ту же позицию. И как бы с той точки, которая остановилась дальнейший рост идет. В третьем случае с третьей беременностью она у меня нормально без осложнений, поэтому я до [непонятно] месяцев проработала, ушла в декретный, но не пришлось пораньше выйти на работу, когда малышке было 8 месяцев, потому что меня пригласили, там человек ушел, который заменял, и поэтому я вышла на работу. Но я там попросила там свободный график да, там поп ол дня работала несколько месяцев. Потом я использовала... у нас государство дает перерывы на кормление по полчаса каждые три часа. Можно комбинировать и делать такой более такой скользкий график и я там работала до 4:30 да. У меня была хорошая няня. С третьей беременностью я до конца проработала до 7 месяцев и пораньше вышла получается. Но на ту же позицию. Свое же место.

Interviewer: Вы когданибудь сталкивались с тем, что... что вы чувствовали дискриминацию когданибудь в оплате труда по признаку пола.

Speaker: Я не чувствовала, возможно еще раз да, в технических сферах возможно такое есть, но в финансовом секторе я думаю, что такого нет.

Interviewer: Получается неравенство/равенство зависит от отрасли, по вашим словам да?

Speaker: От чего?

Interviewer: От отрасли.

Speaker: От отрасли да. И не пол влияет, а квалификация человека.

Interviewer: Хорошо, понятно. Спасибо. Теперь переходим к третьей части. Это уже про то, как вы преодолели вот эти барьеры. Но не кажется, что вы уже все рассказали мне. Поэтому я задам такой последний вопрос вам про политику в этих компаниях корпоративных. Как по вашему мнению организации корпоративные могут лучше поддерживать женщин в преодолении препятствий в карьере?

Speaker: Ну я думаю, что было бы хорошо, если бы женщинам предоставляли гибкий график да. То есть работодатели, у нас нет такого на законодательном уровне, некоторые работодатели в международной компании они дают какую то гибкость работающим мамам у которых маленькие дети. Но в Казахстане очень [непонятно] на это идут. Было бы хорошо, если бы давали например отрабатывать те же 8 часов, но чтобы женщина могла выбрать например с 8 до 5, с 10 до 7. То есть какой то график уже более гибкий. Потому что это большой стресс да утром, особенно когда ребенок маленький. Собрать ребенка, отвести в садик, не опоздать да вот это все, потому что ребенок где-то капризничает где-то еще что-то да. И у женщин моральное было

состояние было легче, чтобы она знала, что она может прийти к 10, окей она задерживается до 7 да, допустим да. Или если бы давали укороченный день, то это вообще было бы да конечно хорошо. То есть какой то гибкий график работы для работающих мам, особенно с маленькими детьми дошкольного возраста. Когда уже дети школьного возраста, там не так уже критично.

Interviewer: Это очень интересно, потому что я до этого же проводила... проводила интервью и многие говорили, что, именно девушки, что выбирают гибкий график, когда выбирают работу. Работу с гибким графиком. Потому что это позволяет им в балансе держать свои... как сказать... свои энергии. Да.

Speaker: Да, ну не каждый работодатель может позволить дать гибкий график.

Interviewer: К сожалению, да. Вот. Это был мой последний вопрос. Спасибо вам за интервью. Это было одно удовольствие поговорить с вами, послушать про ваш опыт и про ваше мнение. Я все вот эти моменты, эту ценную информацию скажем включу в рарег и могу отправить вам копию рарег-а как закончу.

Speaker: Хорошо, спасибо вам. Было интересно

Interviewer: Спасибо большое.

Speaker: Спасибо. Да.

Interviewer: Хорошо.

Speaker: До свидания.

Interviewer: Хорошего вам вечера.

Interview N5:

The duration is 26 minutes 11 seconds. The interviewee received the copy of the oral consent form to her WhatsApp, got familiarized and was asked if I can record the meeting before starting the recording. The first question contains her consent to give an interview.

Interviewer: Сәлеметсіз бе, ___ ханым.

Speaker: Сәлеметсіз бе.

Interviewer: Мен сізге ақпараттандырылған келісім нұқасын жіберген болатынмын. Енді осы жерін аудиоға жазу керекпін. Мен сіздің осы сұхбатты өткізуге келісіміңізді аудиоға жазуым керек. Сіз сұхбат беруге келісесіз бе және оны жазуға келісесіз бе?

Speaker: Иә, сәлеметсіз бе Ақбота, иә мен толығымен келісемін. Қарсы емеспін.

Interviewer: Керемет. Егер сізде қандайда бір сұрақтар туындаса, онда ол сұрақты интервьюдің әрбір уақытында сұрай берсеңіз болады. Сонымен қатар, ешқандай түсіндірусіз осы интервьюді және сұраққа жауап бермесеңіз де болады. Немесе осы интервьюді түгелімен тоқтатуыңызға да болады.

Speaker: Мхм.

Interviewer: Қазіргі біздің алайын деп отырған сұхбат 3 бөлімнен тұрады. Бірінші бөлім ол жалпы сіздің тәжірибеңіз туралы болады. Жалпы сіздің өскен жеріңіз, біліміңіз сияқты ақпараттан тұрады. Ал екінші бөлім ол сіздің менеджерлік позициядағы тәжірибеңіз, онда кезіккен кедергілер мен ол кедергінің түрін, сипатын сұраумен болады. Ал сұхбаттың үшінші бөлімі ол бізде жанағы менеджердік позицияда кезіккен кедергілерді сіз қалай аттап өттіңіз, қалай оған осылай қарсы тұрдыңыз деген сұрақтар және сіздің келе жатырған мысалы әйел адамдарға карьерасындағы мансап жолындағы, мансап жолын жаға бастап жатырған адамдарға сіздің, қалай айтады...

Speaker: Кеңес пе?

Interviewer: Иә, кеңестеріңіз туралы болмақ. Онда бірінші бөлімнен бастайық. Бірінші бөлім ол сіз неше жастасыз және сіздің отбасылық жағдайыңыз қандай? Қазір. Мүмкін бойдақ, бала бар деген сияқты.

Speaker: Менің атым ____ . 23 жастамын. Fresh graduate деп айтады ғой. Жаңа университет бітіргем 2022-де. Сосын отбасылық жағдайым: әлі тұрмыста емеспін, тұрмыста болған жоқпын, балаларым жоқ, жалғызбын. Жалпы осы.

Interviewer: Сіз менеджерлік позицияны 2 жылдан көбірек ұстап отырдыңыз. Менің сұрағым ол қай компанияда, қай дегенді сіз атын айтпасаңыз да болады. Мынадай саласын айтсаңыз да болады. Егер қаласаңыз.

Speaker: Мхм, мен менеджерлік позицияда үш жылға жуық жасап келе жатырмын. Бұл әлеуметтік жоба, білім саласындағы әлеуметтік жоба. Сол жобада проектный менеджер, руководитель деген сияқты, сондай позицияларда жасап келе жатырмын. Ужe 3 жылға жуық уақыт болды, тіпті 3 жылдан асты десем де болады.

Interviewer: Күшті. Осы менеджерлік позициядан басқа тек басқа жерлерде жұмыс жасап көрдіңіз ба?

Speaker: Ия, [түсініксіз] ретінде мен университет бітіргеннен кейін бірнеше жерде жасап көрдім негізі. Шыныменде куази мемлекеттік деп айтады ғой куази мемлекеттік бір ор... организацияда, одан кейін әлеуметтік жобада жасадым тағы бір басқа білім саласындағы. Одан кейін бір EdTech компанияда тоже бір жасап көрдім. Көбісінде білім саласына қатысты. Қазіргі тоже бір мектепте жұмыс жасап жатырмын, бұл жерде негізі менеджерлік емес аса то есть, бірақ та бәрібір де олар мысалы сондай талаптарды... сондай жұмыстар жасауы керек тұстар болады. Жанағы educational проектке әлі күнге дейін жасап келе жатырмын.

Interviewer: Яғни сіз сол жаңағы проектіңізді қандай жұмыс жасасаңыз да бірге ұстап келе жатырсыз иә? Яғни ол екі жұмыс сияқты болып есептеледі иә?

Speaker: Иә.

Interviewer: Керемет. Онда сіздің бұл компаниядағы, жаңағы әлеуметтік жоба дедіңіз ғой, сондағы мансаптық жолыңыз қандай сіздің? Кім боп бастадыңыз? Қалай бастадыңыз және қазіргі кездегі лауазымыңыз?

Speaker: Мхм, менде тек қана мансаптық жол деген жаңағы әлеуметтік жобамен қатысты болады да, себебі прямо бір компанияда мен бір ұзақ жасай алмадым. Жаңа айттым ғой әртүрлі салада жасап көрдім, бірақ өте қысқа уақытта жасадым, бес ай, алты ай ғана жасай алдым да. Сосын үлкен карьералық лестница болған жоқ менде, ал мына жоба бойынша бірінші ерікті ретінде содан кейін команданың негізгі мүшесі ретінде, event manager, одан кейін volunteer manager деген сияқты. Одан кейін уже вице-президент, клуб ретінде жұмыс жасадық та вице-президент, одан кейін толығымен осы жобаның жетекшісі деген сияқты соған неге дейін жеттім де, қазір сол позициядамын. Ал қалған компанияларда мен кірдім, сосын бірақ уақыт істеп көрдім, ол жақтағы атмосфера, түрлі жағдайларға байланысты ұзақ болған жоқпын. Менде ол жақта мансаптық өсім деген сияқты болған жоқ. Уақытың қысқалығынан.

Interviewer: Сізде өте қызық кейс екен. Мен бұл туралы екінші бөлімде көбірек сұрайтын боламын. Сіздің осы жұмысқа келгенге дейінгі біліміңіз қандай болды? Сіз осы [confidential information] бітірдім дедіңіз. Қай салада бітірдіңіз?

[the respondent got interrupted by other people -> pause]

Speaker: Иә?

Interviewer: Сіз қай салада, сіздің мамандығыңыз қандай?

Speaker: [confidential information] негізінен. Бірақ бұл мамандық бойынша мен жасамадым ешқандайда, то есть басқа бір сферада бірақ мамандығыммен жасаған жоқпын да мен.

Interviewer: А, аха, бірақ сіздің мамандығыңыз тікелей болсын, жанынан болсын жасаған жұмыстарыңызға бір несі бар ма?

Speaker: Көмегі ма?

Interviewer: Иә.

[the respondent got interrupted by other people -> pause]

Speaker: Так, sorry, working process.

Interviewer: А, мхм, менде сұрақ, жаңағы сіздің мамандығыңыз бакалавр дәрежесіндегі сіздің болашақ жаңағы болашақ... істеген жұмыстарыңызға қандай да бір әсері болды ма? Алған біліміңіз.

Speaker: Алған білімім дейсіз ба? Жоқ, шынымды айтайын жоқ, ондай әсері болған жоқ негізінде, себебі ол жақта алған білім көбінесе теориялық базада және көбіне саясатқа қатысты болды. Ал менің жұмыс жасағаным көбіне менеджерлік сол білім саласы. Ол жақтағы білімнің прямо анадай пайдасы тиді деген кейстар менде болған жоқ әзірге. Егер сол салада жұмыс істегенде тиюші ме еді. Бірақ та ол жақтан алған навыктер көмегі тиеді, дағдылардың.

Interviewer: Бір екі дағдыны айта аласыз ба, қандай?

Speaker: Иә, біз деген көп эссе жазамыз ғой. Хаттар, потом, сол формальный хаттарды жазу, және research skills, сол тез арада бірнәрсе зерттеп, ақпарат табу, аналитика жасау, тартымды түсінікті түрде беру деген сияқты оның бәрі жақсы. И presentation skills, мысалы бізде көбіне research жасайсы, коммуникация жасайсың, міне соның бәрінде сондай.

Interviewer: Керемет. Мен мынадай сұрақ, келесі сұрақ, бұл жалпы тек general өмірге көзқарасыңыз, осы өмірдегі әйел адамдардың рөлі туралы не ойлайсыз? Бұл не үшін, себебі кейбір әйел адамдар ойлауы мүмкін “ең бастысы ол отбасы” деп, “ең бастысы ол балалар” деп. Олар осылай приоритет қойғандықтан олар көп мансап жолынан көп не істемеуге де тырыспауы да мүмкін. Осындай болжаммен, мен сізге осындай сұрақ қойғым келіп отыр: Жалпы сіздің көзқарасыңыз сіздің мансаптық жолыңызға қалай еткенін, жаңағы корреляция бар ма жоқ па деген сияқты. Мынадай сұрақ: Сіздің ойыңызша біздің қоғамдағы әйелдердің рөлі қандай деп ойлайсыз немесе жалпы әйелдің өмірдегі рөлі қандай деп ойлайсыз?

Speaker: Өмірдегі рөлі дейсіз ба? То есть жалпы оған берілген рөл ма, қалай сонда?

Interviewer: Иә, жалпы біздің қоғамдағы әйелдердің рөлі. Қоғам туралы айтсаңыз болады. Мысалы...

Speaker: Иә, негізінде, иә, шынымен де ол көп адамдардың айтатыны... менің отбасымды айтатын болсам, негізгі міндеті ол әйелдің үйде отырып бала табуы, тәрбиелеу деген сияқты. То есть бұл не только жұмыста, не только үйде ғана емес, туысқандардан бөлек еше жұмыс жасаған жерлерде де егер ортаң сондай болса, ондай адамдар болды мен жұмыс жасаған бір компанияда әлеуметтік жоба болатын. Ол жақтағы сөйлескен кезде олардың айтатыны “негізгі әйелдің міндеті ана болу” деген сияқты моменттер болды да. То есть жұмыстың өзінде оны еше айтып жатырған ер адам болды. То есть иә, еше мынадай нәрсе бар. Әйел адамдарды былайынан бөледі. Тағы бір кейс болды, сол жаңағы “әйел адам үйісту керек, бүйту керек” деген кісі мысалы айтып жатыр да. Тағы бір қыз бар, бірақ оның білімі қатты дамымыған, ол біз сияқты жақсы білім алмаған, ол обычный колледжді бітірген. И айтады да: “оған тұрмысқа шыға салу керек қой, зачем оған дамып,” деген сияқты да. Ал мен “не үшін” деген кезде, “ал мен ше” деген кезде, “сен оқыдың, сенің жолың басқа ғой”. Типо уже солай бөледі де, что “колледж бітірген қызда уже ары қарай мансаптық неге бару қажет емес, олар колледжді бітірді, білім алмай ақ қойсын, тұрмысқа шыға салсын” деген сияқты. И типа “жүре бермеу керек қой” деген сияқты айтады да, ол жерде колледжді бітірген қыз балалар... уже солай қалыптасқан не бар сияқты қоғамда. “Қыз

балалар күшті университеттерді бітірсе, ладно оларға положено дальше оқып, мансабын құруға”. Сейчас.

[the respondent got interrupted by other people -> pause]

Speaker: Иә, мен тоже өзімнің негізі бір [түсініксіз] алғам, неге солай айтады деген сияқты ше. Уже сондай отношение бар, то есть әйел адамның алған біліміне байланысты уже қоғам бөледі де, мына адам дальше карьера жасауға лайықты, мына адам лайықты емес деген сияқты. Сол жағынан кішкене не болып қалды. Ну типо колледждегі бітіргендер жәй қарапайым [түсініксіз], әлі оқымаған, әлі түспеген әйел адамдар уже все автоматом үйде отырып, бала туу керек деген сияқты принциптер. [Түсініксіз] пайдалары қалып қойған да жалпы қоғамда. Жалпы ол бір ғана кейс, но в целом былай қараса, жалпы көрсетеді. Ол бір sample ғой енді былайша айтқанда. Ол, знаешь, көптеген адамдар солай ойлайды. То есть бұны айтап жатырған еше әйел адам емес. ер адам болды да. Сондай ер адам тарапынан болып жатыр.

Interviewer: Иә, иә, түсінікті. Жалпы дәл осындай сияқты стереотиптарды кездестірдіңіз бе жалпы, тек қана жұмыс орындарынан емес, жалпы үй ішінде, жақындарыңыздан?

Speaker: Аа, иә, иә. Тек қана жұмыста емес...

Interviewer: Мынадай тежеуіш.

Speaker: Иә, иә. Кертартпалық деп айтады ғой мысалы. Иә, тоже болады.... мен мысалы өзімнің... ну енді былай оқып қалғаннан кейін маған қатты былай не істемейді да. Бірақ та қазір көп айтылады. Мысалы қазір мен [confidential information] қаласынан болғаннан кейін, бұл жақтағылардың бәрі айтады да типо “ой болды ғой, оқи бересің ба, қайдағы оқу?... Миыңды алып таста”; шетелге десем “қайдағы ол шетел, тұрмысқа шық” деген сияқты нәрселер болады да. И мысалы менен кейінгі сіңілім бар ол деген типо оған да айтады: “жүре бермей болды ғой, сен бәрібір оқымайсың” деген сияқты. Ал ол “оқимын” десе, “қайдағы оқу?” деген сияқты сондай өте көп тежеуіштер бар. Ол ата-ананың тарапынан да бар, туысқандардың тарапынан да бар.

Interviewer: Аа, аха, түсінікті. Яғни ата-ана мен туысқандар олар тежеуіш стереотиптерді жүктейді. Түсінікті. Ал енді мына неге көшейік жаңағы менеджерлік позицияда [түсініксіз]. Мына неше түрлі компанияда, жаңағы әлеуметтік жобада, өзіңіз бір өзіңізге деген бір кемсітушілікпен, немесе бір біржақтылықпен кездестіңіз бе? Жұмыс жасау кезінде, мысалы бір ер адам, әйел адам тарапынан сіздің мысалы жыныстық неңізге байланысты.

Speaker: Шынымды айтсам, қуанышқа орай, мен жұмыс жасаған орындарымның барлығында анадай дискриминациялық менің тарапыма ондай кездестірмедім мүлдем... Керісінше, менің қабілеттеріме байланысты, менің біліміме байланысты маған деген сыйластық болады ғой, сол жағынан не істедім да. Но анадай моменттер болды бір әлеуметтеік жобада жұмыс жасаған кезде, қызғаныш деп айтады ғой. Но ол тікелей көрсетілмейді, бірақ пассивная агрессия деген болады ғой, әйел адам менімен қатар жасайтын әйел адамдардың тарапынан сондай болды. Ол типо олар мысалы тұрмыстағы немесе олардың принциптері “әйел адам деген ер адаммен жарыспау керек” деген сияқты принциптерді ұстанатын әйел адамдар болды да. Потом олардың тарапынан маған деген пассивная агрессия, зависть деген сияқты нәрселерді сездім. А в целом, жұмыста бірақ, как кадр ретінде өте жақсы отношения... мен отношенияда болды. Себебі Қазақстанның рыногында сенің білімің, жалпы сенің ойларың және креативтілігің бағаланады ғой, если жақсы көрсете білсең. Сондықтан ол тараптан менде прямо ашық дискриминация ондай орын алған жоқ. Бірде-бір жұмыста.

Interviewer: Яғни сіздің айтуыңыз бойынша, адамға кадр ретінде қарама-қатынасы біздің неде... нарықта бізде көбінесе адамның сол білімі мен дағдыларына байланысты есептеледі иә?

Speaker: Иә, иә, меніңше солай, себебі олар мысалы [confidential information] десең уже саған деген отношение бірден өзгереді. То есть егер сен шетелден бітіріп келдім десең, саған деген отношение бірден өзгереді. И осы тұста сенің background-ың, мысалы сенің қандай жұмыста жасағаның соның барлығы маңызды, және соған қарай сенің, саған деген отношение полностью өзгереді. Дискр... Көбінесе сыйластық пайда болатын сияқты.

Interviewer: Ал сізде мынадай... Сіздің жұмыс орныңызда мынадай [түсініксіз] болды ма мысалы... Мысалы, қаладағы бір университеттерді бітірген, қатты бір несі жоқ, аты жоқ сондай университеттер болады ғой. Оларға мысалы қарым-қатынас, сізге қарым-қатынас сондай айырмашылықтар болды ма деген сұрақ.

Speaker: Иә, негізі мен бір жерге жұмыс... Қазір бір минут
[the respondent got interrupted by other people -> pause]

Interviewer: Жаңағы сұраққа. Біржақтылыққа тап болдыңыз ба деген сұрақ болған.

Speaker: Менде ондай... тап болмадым.

Interviewer: Онда мынадай сұрақ бар. Жалпы сіз байқамасаңыз да сіз ондай нелерге тап болуыңыз мүмкін болды. Мысалы, менің бір... мен бір қызбен, әйелмен интервью жүргізгенмін. Ол айтады бір жұмыстан кетіп қалдым, себебі ол жердегі адамдар именно мен өзімнің проектімді қорғап жатырған кезде ер адамдар тарапынан “бұл, осындай нәтижеге қалай келдіңіз?”, “осындай вывод мысалы соған қалай келдіңіз?” деген өте көп сұрақтар болды дейді. Ер адамдармен салыстырғанда олар өздерінің проекттерін қолданған... қорғаған кезде оларға қатты ондай сұрақ боламды дейді. Ал именно ана әйел адамды сұрақпен жаудырған. Осы жағынан ол мысалы бір кемсітушілік па, біржақтылық па, сонымен тап болған. Енді менде мынадай сұрақ бар. Сіз мысалы өзіңіздің қабылетіңізді танылуы үшін, немесе белгілі бір адамға көріну үшін, белгілі бір мансаппен өту үшін сіз ер әріптестеріңізге қарағанда көбірек жұмыс жасау керек болдыңыз ба?

Speaker: Мхм, мхм. Негізінде, жоқ. Ондай случай олмады. Менде негізі деятельность более андай болды да. То есть реально компанияға да байланысты. Көбіне ондай жағдайлар квази гос немесе гос организацияларда орын алады. Себебі ол жақта мансапты өсу үшін жаңағыдай нәрселер жасау керек. Мысалы менің командада жаңағы әлеуметтік жобада командада бір мұғалім болған. Ол гос мектепте жұмыс жасаған, бірақ ол бірінші гос мектепке барған кезде оған дейінгі жұмыс жасаған тәжірибесі жоғары мұғалімдер мысалы әртүрлі жұмыстарға өзінің міндеттемелеріне кірмейтін жұмыс... [the respondent got interrupted by other people -> pause]

Speaker: И вот соған байланысты жаңағыдай... Ладно жақсы, ол көбіне гос мекемелерде болады. Ал бірақ менде ондай нәрсе орын алмайды. То есть бұл компания мен командаға байланысты. Бірақ ол мұғалімде сондай кейс. Қандай типке жатады соның барлығын не...

Interviewer: Рахмет. Онда мындай... кейс деген қалай болатын еді... осындай кейстар болды ма? Мысалы... қалай айтсам екен... квалификация бәрі бірдей, бірақ сіздің орныңызға басқа бір ер адамды қойған кездері. Немесе басқа бір әйел адамды бірақ оның квалификация азырақ болғаны.

Speaker: Менде ондай кейс болған жоқ. Бірақ командадағы бір қызда сондай ситуация болған. Ол как раз жұмыс іздеп барысында, ол шетелде оқып келген, магистратурасы бар болғанда, бірақ сондай шеттетуге байланысты... не еді... чисто из-за того, что оның гендері әйел болғаны үшін онда не болад... ол жұмысты бермеген. Жұмыс берушілер айтқан, “иә, бізге сіздің неңіз, CV-іңіз ұнайды, бірақ біз ала алмайсыз, потому что біз ер адамды іздеп жатырмыз” деген сияқты.

Interviewer: [Түсініксіз]. Бұл қандай лауазымға болған еді?

Speaker: Researcher кажется. Қазір бір минут. Бота қазір сәл біраздан кейін жалғастырсақ бола ма, қалғанын, жұмыстарым бар еді.

Interviewer: Иә, әрине.

Interview N6:

The duration is 31 minutes 41 seconds. The interviewee received the copy of the oral consent form to her WhatsApp, got familiarized and was asked if I can record the meeting before starting the recording. The first question contains her consent to give an interview. This interview was conducted via whatsapp and telegram voice calls, because the respondent could not access zoom at that time.

Interviewer: Але?

Speaker: Але?

Interviewer: Здравствуйте.

Speaker: Добрый день.

Interviewer: Добрый день. Спасибо, что согласились дать интервью. Это будет большим вкладом в развитие гендерного равенства в Казахстане. Вот... и... я хотела бы задать вам самый первый вопрос... это согласны ли вы на проведение этого интервью и ознакомились ли вы с формой устного согласия?

Speaker: Да, ознакомились, хорошо.

Interviewer: Хорошо.

Speaker: С учетом того, что все будет конфиденциально в принципе да.

Interviewer: Да, супер, отлично. Тогда наш интервью будет состоять из трех частей. Это первая часть интервью будет про вас, про то, сколько вам лет, про ваше семейное положение, про вашу профессию. Вторая часть интервью будет состоять из вопросов касательно нашей темы... это барьеры которые вы могли встретить в своем карьерном пути. И третья часть будет про то, как вы смогли переступить через эти барьеры и смогли достичь этой должности.

Speaker: У меня есть вопрос. Здесь сколько по времени примерно займет?

Interviewer: Ну где-то 20-30 минут вот.

Speaker: М, хорошо.

Interviewer: И вы можете задавать любые вопросы, также можете не отвечать на вопросы без объяснения причин. И также можете прекратить это интервью также без объяснения причин. Вот.

Speaker: Хорошо.

Interviewer: Аха, тогда мой первый вопрос это сколько вам лет и какое у вас семейное положение сейчас?

Speaker: Мне 28, я не замужем, не была замужем в принципе.

Interviewer: Хорошо, тогда можете рассказать про свою профессию? Кем работаете, в какой отрасли, в каком городе?

Speaker: Я работаю в сфере гостеприимства, я занимаюсь [непонятно] тренингами в отеле. Ну вообще я в отеле уже 9 лет, ну в сфере этой. И большую часть своей карьеры я работала, ну и в принципе до сих пор я работаю в ресторанном деле, то есть это при отеле да ресторанный сегмент.

Interviewer: Аа.. Отлично. Где вы выросли и оказало ли это какое либо влияние на ваш выбор карьеры? Почему именно отель? Как к этому пришли?

Speaker: Ну если честно у меня очень демократичные родители в этом плане. Никогда не было давления чтобы я там шла в определенную сферу. Это был полностью мой выбор. Почему так... честно, не знаю, в плане того, что, думала, я довольно

[непонятно], и думала, что по окончании да когда все шли поголовно на экономиста, финансиста или юриста да. Но [непонятно] этот, что в итоге не захотела я строить... свое... ну... свою будущую жизнь так. И так получилось, что я поступила на грант именно в hospitality в Казахстане, здесь. И вот как с того момента пошло.

Interviewer: О, интересно. А какое у вас было образование до приход ана рынок труда? В сказали в сфере гостеприимства да? Могу я узнать название университета и...

Speaker: Да, я начала... Ресторанно гостиничн...

Interviewer: И.. Мхм, извините.

Speaker: Ну о университете наверное говорить...

[СВЯЗЬ РАЗЪЕДИНИЛАСЬ]

Interviewer: Так...

Speaker: Ресторанно-гостиничный...

Interviewer: Вас не слышно...

Speaker: Але?

Interviewer: Але? Нет, вас... вас не слышно.

Speaker: Может быть перезвонить, потому что...

Interviewer: Але?

[СВЯЗЬ РАЗЪЕДИНИЛАСЬ]

Interviewer: Так, окей, ничего страшного.

Speaker: Але?

Interviewer: Аха, слышно вас.

Speaker: Аха, закончила я [непонятно]. На магистратуру я не поступала пока что. Но до сих пор есть такое... такой план возможно сделать [непонятно].

Interviewer: Мхм, могу я узнать название вашего университета или специальности... как называется.

Speaker: Название университета давайте пропустим, а название специальности ресторанно-гостиничный менеджмент.

Interviewer: А, могу я узнать тогда где этот университет находится? В какой стране?

Speaker: В Казахстане, здесь у нас.

Interviewer: А, ну все, хорошо, окей. Так, у меня сейчас, минуточку. Это будет такой немного хрупкий вопрос. Сталкивались ли вы когда-либо с финансовыми трудностями, которые повлияли на ваш выбор карьеры?

Speaker: Нет, то есть это не было... я начала работать будучи студенткой. То есть это да, я воспринимала это возможно как подработку и так как студентам всегда нужны деньги да. Но такого, что я вынужденно пошла в эту сферу, потому что там не было кушать, такое нет. То есть это было осозанно, мне это нравилось и до сих пор нравится. И то есть был прям вот осозанно.

Interviewer: Мм... Интересно. Минутку. А теперь будет общий вопрос, чтобы узнать как ваше мировоззрение влияет на ваш выбор карьеры. Это: что вы думаете о роли женщин в нашем обществе и что вы думаете о роли женщин в жизни в целом. Просто есть некоторые люди например, они дают приоритет например материнству или семье, и таким образом не ставят карьерные цели да. И... а в вашем случае?

Speaker: Ну я считаю, что в любом случае семья – это важно. То есть у меня нет такого, что я карьеристка да и я там хочу быть child-free или там [непонятно] и строить карьеру. Нет. Все таки это так, что семья важнее. Я думаю, что здесь больше, сейчас тенденция, по крайней мере в окружении, в которой я живу, большинство, ну то есть, каждый в своем мирке да все таки парится. Если говорить не в разрезе страны, а вот именно моего окружения, то я вижу тенденцию того, что сейчас идет более такое равноправное отношение в семье. Меня это очень радует. То есть такое, наверно, западный, как называется... как что-то западное да мы принимаем, сейчас перенимаем.

И в этом плане классно, что создавая семью все равно как бы в группе они делегируют полномочия да, на то, что у женщины есть возможность там, не знаю, в течение года оставить работу и выйти в декрет, если хочет нанять няню да и продолжать в принципе там строить карьеру и как то самореализовываться или в целом просто там получать удовольствие от того, что она делает даже если она не карьеристка, а просто социальное [непонятно]. Вот поэтому я думаю, что может быть баланс.

Interviewer: Так как мы затронули институт семьи я хочу вам вопрос насчет ваших планов. Планируете ли вы завести детей и как вы думаете как это может повлиять на вашу карьеру?

Speaker: Ну на данный момент... ну то есть здесь момент того, что ты можешь там не знаю планировать, но это не игра в один [непонятно]. Ну то есть в любом случае тоже зависит от партнера. То есть сейчас не состою в серьезных отношениях, чтобы планировать пока что судьбу. Но да, я хочу семью, хочу детей. Насчет карьеры как это повлияет... ну в любом случае на какое-то время женщина выпадает из рутинной жизни да. Где-то возможно немножко теряет время. Но в целом, понятно, что это природа... То есть где-то нужно балансировать да. Но я думаю, что карьеру можно построить и в 40 лет и в 50. В случае там детородного возраста да и в семье такой вопрос, что нужно более менее все наверное нужно делать. Поэтому я думаю, что ничего страшного там 2 года посвятить только семье например всегда. [не слышно из-за шума].

Interviewer: Все хорошо, я услышала вас. А вы говорите про балансирование да. А как у вас сейчас...

Speaker: Не слышно вас.

Interviewer: Не слышно? Вы говорили про work-life balance. Как вы сейчас балансируете свою личную жизнь и как бы свой хобби, свою работу?

Speaker: Э... вот честно это нелегкий был для меня вопрос да к решению. Потому что на протяжении сколько... больше пяти лет, когда я начала уже по карьерной лестнице расти даже до менеджерских позиции... ну позиции закрываем да и так далее. Сфера гостеприимства очень энергозатратная, очень энергоемкая и очень много сил уходит на это. И с учетом того, что я такая обязательная да карьеристка да. Ну какой-то период жизни, ну довольно долгий, вся моя жизнь это была работа. И... в итоге я поняла, что это того не стоит. То есть конечно хочется быть успешным да, там хорошо зарабатывать и привилегия иметь. Но при этом должен быть вот такой баланс все таки своего личного времени. Если там только работаешь, наступает выгорание. У меня вот фактически наступило и там на последнем да таком... на последних ступеньках я что... я была даже на грани и где-то даже хотела поменять деятельность. Вот. Но потом получилось, все удачно сложилось, и я вот пришла в обучение и поэтому в плане времени и сил стало больше свободы.

Interviewer: Больше свободы... ммм... мхм. А... больше свободы это вот 40 часов в неделю и все да? Потому что... Что вы имеете ввиду под "свободнее стало"? Потому что... есть люди, которые работают 10 часов в неделю, и есть люди, которые по 40 часов там.

Speaker: Ну чтобы вы понимали в течение там лет пяти мой рабочий график был там по 12 часов в день, 5 дней в неделю минимум, каждый день. 11-12 часов рабочих. И просто прийти к графику там знаете 5/2 и 9-10 даже часов сейчас мне кажется это мало. И когда тебя просто не беспокоят в твои выходные и ты можешь спокойно отдохнуть... вот вот это для меня более менее свободно. Потому что когда ты менеджер например какого-то отдела в плане вот именно отеля, ну я не знаю, может здесь вопрос в том, как что относится к твоим обязанностям да. Ну тогда... здесь... так

как я очень ответственная в этом плане, поэтому работала очень много. Даже в выходные я была на связи и держала [непонятно], и это [непонятно] очень выматывала.

Interviewer: Понятно, хорошо. Тогда, так, какой у вас был карьерный путь именно в этой компании?

Speaker: Какой был карьерный путь что?

Interviewer: В этой компании.

Speaker: Еще раз? Не слышно.

Interviewer: В этой компании какой у вас был карьерный путь. То есть кем вы начали работать и какую должность сейчас занимаете?

Speaker: Я начинала официантом, когда училась в университете. И сейчас вот я дошла до менеджерской позиции. Ну то есть до менеджерской позиции я дошла там 3 года назад. Просто это был... это были разные департаменты да. И разные немножко направленности.

Interviewer: А сколько у вас человек в подчинении непосредственно?

Speaker: Сейчас у меня нет в подчинении непосредственно людей. Как сказать... как объяснить... Три года назад, когда я получила свою первую менеджерскую позицию у меня в подчинении было 20 человек. Потом... я перешла в другой отдел, а там у меня в подчинении был 15 человек. И вот год назад я перешла в обучение да, и поэтому в прямом подчинении у меня людей нет.

Interviewer: Мхм

Speaker: Но, все сотрудники, которые работают в отделе напитков нашего отеля, я могу любому человеку сделать замечание да или что-то спросить и дать задание. Ну если это не management level да. Они же, ну они не репортят на мне напрямую, потому что у каждого отдельно есть свой менеджер и я как сторонний да менеджер. Но при этом если что-то нужно будет в плане там о чем-то попросить, сказать [непонятно], то я имею [непонятно] четкие.

Interviewer: М, мхм. Хорошо. А... Как думаете у вас было в своем карьерном пути такое, что вы встречались с дискриминацией, либо же с предвзя... с предвзятым отношением к себе? Со стороны ваших коллег?

Speaker: Именно в гендерном плане?

Interviewer: Да, в гендерном плане.

Speaker: Ааа... Честно, я думаю, что нет. Может быть это было где-то завуалированно да. Может быть где-то там если был какой то выбор [непонятно], потому что я девушка. Предполагаю да, в целом напрямую нет. Никогда такого не было. Компания у нас менеджмент сегмент... компания в в Астане. Я думаю отчасти поэтому... ну как вариант тоже можно говорить. Ну то есть говорю за себя да, [непонятно] нет. Естественно в плане там выносливости да где-то вот иногда сложно [непонятно], честно сколько я работаю всегда была на одной волне с коллегами, не было деления, что “ты вот девочка” [непонятно]. Нет я никогда не испытала.

Interviewer: А в отношении там оплаты труда тоже не было дискр... дискриминации?

Speaker: В отношении оплаты труда дискриминации по половому опять таки признаку - нет, то есть она всегда разнится естественно, особенно на менеджерских позициях там в зависимости от того, как ты себя продашь. Но никогда не по [непонятно] вообще, [непонятно] и так все понимают. Но в плане пола – нет.

Interviewer: А вам когда-нибудь отказывали в продвижении по службе или в возможностях из-за вашего пола.

Speaker: Нет.

Interviewer: Нет. Хорошо. Минутку. Хорошо. Так. Минуточку сейчас. Вот я хотела спросить про стереотипы. У вас в окружении много людей, которые придерживаются таких... сексистских взглядов? И было ли такое, что вам лично навязывались такие

стереотипы? В том плане, что “ты женщина, ты должна родить”, “ты женщина, ты должна выйти замуж” или “ты женщина, ты не справишься с этой работой”.

Speaker: Я думаю знаете что, в этом плане каждая девушка, которая после 25 там не замужем [непонятно] сталкивается [непонятно].

[СВЯЗЬ РАЗЪЕДИНИЛАСЬ]

Interviewer: Але?

Speaker: Але?

Interviewer: Надо было с самого начала так сделать [смех].

Speaker: А вы с этого мне сейчас звоните?

Interviewer: Да, [смех].

Speaker: Я уже запуталась [смех].

Interviewer: И вопрос не компании, а вопрос человеческого что?

Speaker: Воспитания.

Interviewer: Аа... воспитания...

Speaker: [непонятно]. Вопрос в том только как часто... [непонятно]... сказать как сильно это на меня давит нет. Конечно это чувствуется в обществе. В возрасте... [непонятно]... если ты не замужем, то такое ощущение будто что-то с тобой не так, так как тебя никто замуж не берет. Но опять же я думаю, что это никак уже не связано там... со своей карьерой.

Interviewer: Вы говорили, что, чтобы перейти в другой отдел вы проходили какое-то обучение да. И... вот это обучение предоставлялось компанией или вы сами это проходили?

Speaker: А, нет, может быть было не слышно, я говорила, что перешла в отделение, где начала обучать людей.

Interviewer: А, ой, хорошо, понятно, okay. А ваша компания предлагает какие-нибудь тренинги для повышения квалификации своих сотрудников?

Speaker: У нас много... у нас очень большая платформа онлайн тренингов, где ты можешь просто там с доступом 24/7 да тренинги проходишь там бесплатные. Есть обязательные тренинги, которые ты должен [непонятно] сдать. Есть тренинги просто с доступом, когда ты можешь там дальше по своему усмотрению. А есть платные тренинги, которые оплачиваются компанией для определенного количества людей. Можешь там зарегистрироваться. Там уже вопрос как ты успел или не успел да. Есть обучение, когда отправляют [непонятно]... просто другие отели сетки да по всему миру. Но это уже обговаривают индивидуально.

Interviewer: М.. Мхм. Интересно.

Speaker: То есть это [непонятно] напрямую от менеджмента да насколько они готовы вкладывать там тратить деньги да. Если отправляют, то да конечно [не слышно].

Interviewer: Интересно. Тренинги проходят на какие темы в основном?

Speaker: Ну я обучаю именно в сфере гостеприимства в плане ресторанного бизнеса да, то есть разные: тренинги для новых сотрудников, тренинги по программам лояльности в нашей именно сети [не слышно] по problem resolution да. [не слышно] которые я сама писала, создавала. Ну то есть все, что связано с [не слышно]. [не слышно].

Interviewer: А вам... когда вы сами проходили эти тренинги, как думаете насколько это помогло вам вырасти в карьере? Ой вырас... занять такую должность высокую.

Speaker: Все тренинги, которым я обучаю, такой момент, [не слышно] большей части как два [смех]. Ну как на основе материала, которое есть так же на платформе да, которые как я говорила внутренне. И больше знаете как [непонятно]. Я и у меня есть мой менеджер мой. Мы анализируем и видим да какие-то слабые моменты [непонятно] нашего отеля. И понимаем, что [непонятно] проседает да, теперь нам нужно

сотрудника этому обучить. И так дальше ты можешь спрашивать сотрудника. Я это времени сама не все проходила. Это больше такой опыт да. То есть опыт немаленький и он накапливается. Они готовятся [не слышно] потом [не слышно] недавно, ну то есть с сотрудниками [не слышно].

Interviewer: Вау, я вижу, что у вас очень хорошо организована система поддержания по службе, это очень круто. Но это не всегда... как бы... правило в Казахстанских компаниях. Теперь вот как вы думаете как эти казахстанские компании могут улучшить карьерное продвижение да своих... для своих сотредников? И как можно организовать так политику компании?

Speaker: [не слышно]... обуиться там за границей...

Interviewer: Але

Speaker: Але?

Interviewer: Вас где-то 30 секунд не было слышно.

Speaker: Реально?

Interviewer: Да. Я задала свой вопрос и вы пропали.

Speaker: Ну в особенности в [непонятно] компаниях, в больших компниях, я думаю, что все начинается в первую очередь с менеджмента и образования. Но не в плане хард скилов да, что там обязательно нужно [непонятно] MIT, чтобы [непонятно]. А больше о софт скилах, о понимании того, что... ну вот это вот в культурах [непонятно] в культуре вот неможно вот это вот мускулинность да вот это вот. То, что женщина должна сидеть дома да. Сейчас конечно слава богу другая, то есть общество меняется. И просто хотелось бы, чтобы это все было быстрее. И нужно начинать с понимания, что нет разницы... то есть нельзя делить только по гендерному. И поэтому делать там какие-то знаете поблажки именно наоборот где-то мы вот видим. И если будут оцениваться только профессиональные качества и качества личностные, лидерские какие-то, то это [не слышно]. Единственное можно [не слышно] когда все сотрудники девушки да, [не слышно].

Interviewer: Мхм.

Speaker: То есть конечно можно. [не слышно]. В детстве такого не происходит, ты ждешь пока [не слышно] не приоритет. Я думаю, что самое важное это оценивать именно вот профессионализм.

Interviewer: Мхм, хорошо, спасибо большое. У нас остался вот последний вопрос. Это можете ли вы назвать три самых таких важных фактора, которые помогли вам достичь эту должность.

Speaker: Целеустремленность, профессионализм, характер. Ну то есть когда ты можешь бороться “да это не так”. Не сдаваться, если что-то не получается идти дальше.

Interviewer: Дух конкурентности да?

Speaker: [непонятно]

Interviewer: Да, да, да. Очень интересно было послушать. Спасибо вам за интервью, за уделенное время.

Speaker: Спасибо вам.

Interviewer: Спасибо большое.

Speaker: [непонятно].

Interviewer: Хорошо, я постараюсь вам отправить к окончанию. Спасибо вам большое, хорошего вечера, до свидания.

Speaker: Пока.

Interviewer: Спасибо.