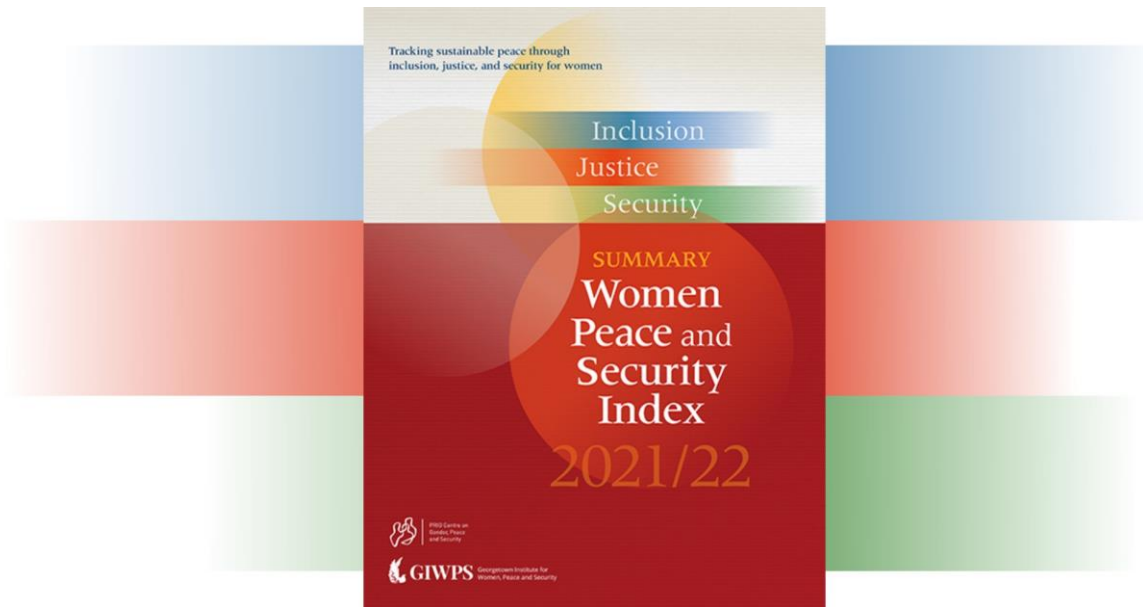


# ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ В ESG ПОВЕСТКЕ:

*Трансформация роли и влияния женщин в деловой среде*

Асель Арстанбекова  
Комитет IBC по ESG  
/Кыргызстан, 10 марта 2023/



Индекс WPS, публикуется Джорджтаунским институтом по проблемам женщин, мира и безопасности (США), собирает данные о положении женщин в 170 странах мира.

Оценивается три аспекта:

✓ инклюзивность, справедливость и безопасность

## Глобальный индекс мира и безопасности женщин (WPS Index 2021/22).

- Лидеры Индекса WPS - Норвегия, Финляндия, Исландия, Дания и Люксембург.
- ...
- Казахстан - 59,
- Туркменистан – 60,
- Узбекистан - 74,
- Таджикистан - 85
- **Кыргызстан 97-е место**
- ...
- Наибольшую озабоченность вызывает ситуация в Афганистане, Сирии, Йемене, Пакистане и Ираке.





## Глобальный индекс гендерного разрыва 2022

[The Global Gender Gap Report](#) — это ежегодный отчёт Всемирного экономического форума, в котором рассчитывается индекс гендерного неравенства в странах по различным категориям: здравоохранение, образование, экономика и политика.

## КЫРГЫЗСТАН - 86 из 146

### 4 показателя:

1. участие в экономике и положение на рынке труда,
2. возможности для образования,
3. здоровье и уровень жизни,
4. представленность в политической сфере.



[Главная](#) / [Новости](#) / Международный женский день: цифры и факты

[Архив новостей](#)

## Международный женский день: цифры и факты

Дата публикации: 07.03.2023

### Новости по дате

<<

Март 2023

Ежегодно 8 марта в республике отмечается Международный женский день.

Официальный статус этот праздник приобрёл по решению ООН в 1975 году и с тех пор он отмечается ООН как Международный день борьбы за права женщин и международный мир.

Данные на 1 января 2023 год. Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2022, <http://www.stat.kg/ru/news/mezhdunarodnyj-zhenskij-den-cifry-i-faktyy/>



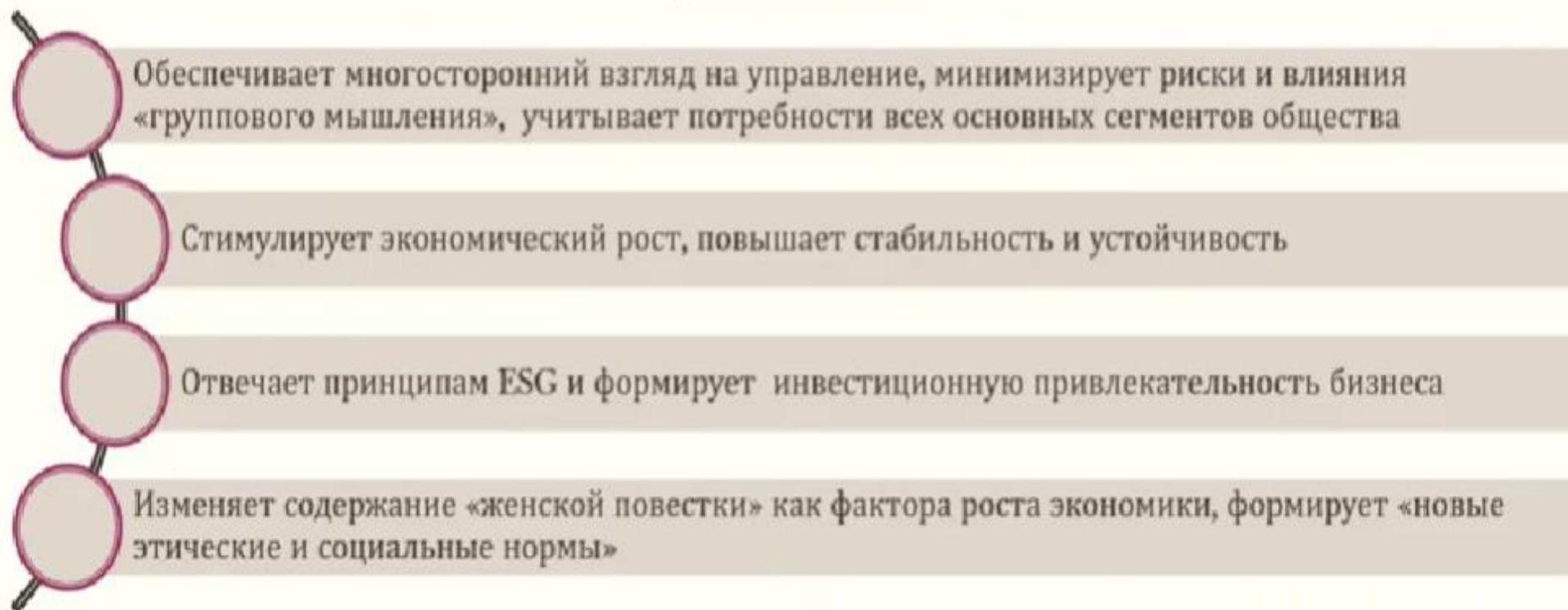
**D&I** — многообразие и инклюзия — это неотъемлемый ESG тренд в управлении

## D&I - часть расширенной ESG-повестки





**Gender Diversity на стратегическом уровне. Это не вопрос борьбы за женские права, а вопрос Экономики**



- 26 стран ввели мягкие и жесткие гендерные квоты на позиции в СД
- 97% инвесторов используют тестирование компании на соответствие принципам ESG, в том числе на GL

SDG's goals	GRI Index
ЦЕЛЬ 1: Ликвидация нищеты	GRI 203-2; GRI 207-1; GRI 207-2; GRI 207-3; GRI 207-4; GRI 202-1
ЦЕЛЬ 2: Ликвидация голода	GRI 411-1; GRI 413-2-a
ЦЕЛЬ 3: Хорошее здоровье и благополучие	GRI 203-2; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-6-a; GRI 305-7; GRI 306-1; GRI 306-2-a; GRI 306-2-b; GRI 306-2-c; GRI 306-3-a; GRI 306-3-b; GRI 306-3-c; GRI 306-4-a; GRI 306-4-b; GRI 306-4-c; GRI 306-4-d; GRI 306-5-a; GRI 306-5-b; GRI 306-5-c; GRI 306-5-d; GRI 401-2-a; GRI 403-6-a; GRI 403-6-b; GRI 403-9-a; GRI 403-9-b; GRI 403-9-c; GRI 403-10
ЦЕЛЬ 4: Качественное образование	GRI 404-1-a
ЦЕЛЬ 5: Гендерное равенство	GRI 202-1; GRI 203-1; GRI 401-1; GRI 401-2; GRI 401-3; GRI 404-3-a; GRI 405-1; GRI 405-2-a; GRI 406-1; GRI 408-1-a; GRI 409-1-a; GRI 414-1-a; GRI 414-1-b; GRI 414-1-c; GRI 2-9-c; GRI 2-10
ЦЕЛЬ 6: Чистая вода и санитария	GRI 303-1-a; 303-1-c; 303-2-a 303-3-c; 303-4; 304-1-a; 303-5-a; 303-5-b; 304-2; 304-3-a; 304-3-b; 304-4-a; 306-1; 306-1-a; 306-2-a; 306-2-b; 306-2-c; 306-5-a
ЦЕЛЬ 7: Недорогостоящая и чистая энергия	GRI 302-1; 302-2; 302-1; 302-2-a; 302-3-a; 302-4-a; 302-5-a
ЦЕЛЬ 8: Достойная работа и экономический рост	GRI 201-1; 202-1; 202-2-a; 203-2; 204-1-a; 301-1-a; 301-2-a; 301-3; 302-1; 302-2-a; 302-3-a; 302-4-a; 302-5-a; 306-2-a; 401-1; 403-1-a; 403-1-b; 403-2-b; 403-2-c; 403-2-d; 403-3-a; 403-4-a; 403-4-b; 403-5-a; 403-7-a; 403-8; 403-9; 403-10; 404-1-a; 401-2-a; 401-3; 402-1; 404-1-a; 404-2; 404-3-a; 405-1; 405-2-b; 406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 409-1-b; 414-1-a; 414-2; 2-7-a; 2-7-b; 2-8-a; 2-30
ЦЕЛЬ 10: Уменьшение неравенства	GRI 207-1; 207-2; 207-3; 207-4; 401-1; 404-1-a; 404-3-a; 405-2-a; 2-7-a; 2-7-b
ЦЕЛЬ 11: Устойчивые города и населенные пункты	GRI 203-1; 306-1; 306-2-a; 306-2-b; 306-2-c; 306-3-a; 306-4-a; 306-4-b; 306-4-c; 306-4-d; 306-5-a; 306-5-b; 306-5-c; 306-5-d
ЦЕЛЬ 16: Мир, правосудие и эффективные институты	GRI 205-1; 205-2; 205-3; 206-1; 307-1-a; 403-4-a; 403-4-b; 403-9-a; 403-9-b; 403-9-c; 403-10; 408-1; 410-1; 414-1-a; 414-2; 415-1-a; 416-2; 417-1-a; 418-1; 419-1-a; 2-9-c; 2-10; 2-11; 2-12; 2-15; 2-23-a; 2-23-b; 2-26
ЦЕЛЬ 17: Партнерство в интересах устойчивого развития	GRI 207-1; 207-2; 207-3; 207-4



## **GRI 102: ОБЩЕЕ РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ**

102-8 Информация о сотрудниках и других работников

## **GRI 201: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ**

201-3 Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом и установленными льготами

## **GRI 202: ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКЕ**

202-1 Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу в сравнении с местным минимальным размером оплаты труда

202-2 Доля высшего руководства, нанятого из местного населения

## **GRI 203: НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ**

203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги

## **GRI 401: ТРУДОУСТРОЙСТВО**

401-1 Наем новых сотрудников и текучесть кадров

401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости

401-3 Отпуск по уходу за ребенком

## **GRI 402: ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

402-1 Минимальные периоды уведомления в отношении изменений в операционной деятельности

## **GRI 403: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ**

403-1 Система управления охраной труда и промышленной безопасностью

403-2 Выявление опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов

403-3 Службы по охране труда

403-4 Участие рабочих, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и промышленной безопасности

## **GRI 404: ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ОБРАЗОВАНИЕ**

404-1 Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год

404-2 Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи в переходный период

404-3 Судьба сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категорий работников

## **GRI 405: РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

405-1 Разнообразие руководящих органов и сотрудников

405-2 Соотношение базового оклада и вознаграждения женщин и мужчин

## **GRI 406: НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ**

406-1 Случаи дискриминации и предпринятые меры

## **GRI 407: СВОБОДА АССОЦИАЦИИ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

407-1 Обнаруженные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведения коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав

## **GRI 408: ДЕТСКИЙ ТРУД**

408-1 Подразделения и поставщики, у которых, как считается, имеется существенный риск использования детского труда, а также приняты меры

## **GRI 409: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД**

409-1 Подразделения и поставщики, у которых есть существенный риск использования принудительного или обязательного труда

## **GRI 410: ПРАКТИКИ БЕЗОПАСНОСТИ**

410-1 Процентная доля сотрудников службы безопасности, прошедшие формализованное обучение политикам или конкретным процедурам организации в области прав человека

## **GRI 412: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

412-2 Обучение сотрудников политике или процедурам в области прав человека





## ФОКУС gender:

- Женщины на уровне принятия решений (СД)
- Трудовые права. Здоровье и безопасность
- Женщины – стейкхолдеры
- Женщины в цепочках поставок
- Женщины – на территориях присутствия



# CORPORATE SUSTAINABILITY & RESPONSIBILITY in CENTRAL ASIA



**ESG Central Asia**

[esg.csr.ca@gmail.com](mailto:esg.csr.ca@gmail.com)

<https://www.facebook.com/ESGCentralAsia>