



Гендерный баланс

в топливно-энергетическом комплексе
Российской Федерации: текущая
ситуация и возможные решения



январь
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
РЕЗЮМЕ	6
ГЛОССАРИЙ	8
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	10
ТЭК РОССИИ: ГЕНДЕРНАЯ СТАТИСТИКА	11
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ТЭК РОССИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА	13
Гендерный дисбаланс в руководящих органах, менеджменте среднего звена и среди специалистов ТЭК	13
Проблемы с карьерным планированием и продвижением женщин в ТЭК	15
Материальная и моральная компенсация труда: гендерный дисбаланс	22
Гендерный дисбаланс в профильных технических вузах и научных институтах	26
Нормативно-правовое регулирование гендерных вопросов в ТЭК РФ	26
ВОЗМОЖНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОБЛЕМ	29
Современные зарубежные практики решения гендерных проблем и их актуальность для ТЭК России	29
Основные направления совершенствования законодательства по гендерному вопросу	34
Частно-государственные образовательные инициативы для женщин	34
Развитие женских сообществ и ассоциаций в энергетике России	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	37
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:	39
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 АКТУАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА ПО ГЕНДЕРНОМУ БАЛАНСУ В ТЭК РОССИИ (РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА МИНЭНЕРГО 2021)	44
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕРНЕТ- ОПРОСА, ПОСВЯЩЕННОГО ГЕНДЕРНОМУ БАЛАНСУ В ТЭК РОССИИ)	47
СНОСКИ	53

ПОД РЕДАКЦИЕЙ



Ирина Гайда

Председатель Правления Ассоциации профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике»

АВТОРЫ



Инна Кирилкина

Президент Ассоциации профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике»



Минзалея Ишмуратова

Член Правления Ассоциации профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике»



Антонина Серегина

Член Ассоциации профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике»



Марина Ткаченко

Руководитель направления по работе с молодыми специалистами Московской секции Общества инженеров-нефтяников (SPE)



Луиза Сабирьянова

Эксперт Национальной Ассоциации Сжиженного Природного Газа



Виолетта Киушкина

Член Ассоциации профессионалов ТЭК
«Женщины в энергетике»

Доктор технических наук, ведущий научный сотрудник ЧНЦ СВФУ имени М.К.Аммосова

Авторы благодарят за помощь в подготовке исследования и ценные советы:

- Системообразующие организации российской экономики в части ТЭК, принявшие участие в опросе

Замечания и предложения к тексту исследования можно направлять по адресу info@womeninenergy.ru

ПРЕДИСЛОВИЕ



Это исследование является первым совместным проектом Ассоциации профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике» и ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, и мы были очень рады возможности объединить усилия в этой исключительно актуальной работе. Уровень сотрудничества и энтузиазм команд был беспрецедентным, и без них этот результат был бы недостижим.

От имени наших команд хотим лично поблагодарить первого заместителя Министра энергетики Сорокина Павла Юрьевича за неоценимую помощь в исследовании и с нетерпением ждем следующей главы исследований роли женщин в российской энергетике!

**Председатель Правления
Ассоциации профессионалов ТЭК
«Женщины в энергетике»
Ирина Гайда**

РЕЗЮМЕ

В условиях негативных демографических трендов, усугубившихся, прежде всего, на фоне пандемии COVID-19, необходимо максимальное вовлечение в рынок труда женщин, особенно специалистов и руководителей, способных добиться повышения эффективности и производительности в сложных экономических условиях. В условиях кадрового дефицита, необходимо усиливать социальную инфраструктуру поддержки семей с детьми и старшего поколения, чтобы не допустить снижения рождаемости и ухудшения благополучия уязвимых групп населения.

Данная проблема особенно актуальна для топливно-энергетического комплекса (ТЭК) – как отрасли с традиционно высокими показателями гендерного неравенства, как во всем мире, так и в РФ.

Данное исследование предназначено для руководителей отраслевых предприятий, образовательных учреждений и общественных организаций, которые заинтересованы в оптимизации своей деятельности за счет привлечения востребованных кадров и сбалансированного гендерного представительства.

Методология настоящего исследования включает в себя сбор официальных статистических данных от крупнейших компаний российского ТЭК и непосредственно опрос женщин, работающих в сфере энергетики.

Проведенное исследование позволило на основе пока еще фрагментированных данных проанализировать современную ситуацию с кадровым обеспечением в ТЭК в части гендерного представительства, и сделать предварительную оценку ее соответствия основным требованиям меж-

дународного права, национальной гендерной политике и корпоративным задачам крупнейших компаний. А также, что наиболее важно, сравнить ее с ожиданиями и оценками работающих в отраслях ТЭК женщин.

Гендерное равенство – это не только одно из основных прав человека, но и необходимая основа для достижения мира, процветания и устойчивого развития. Достижение гендерного баланса в ТЭК – одном из важнейших секторов мировой экономики – способствовало бы, по мнению многих экспертов отрасли, ускорению его развития и экономическому росту в целом. Однако, на сегодняшний день, по оценкам ЮНЕСКО, женщин в мировом ТЭК «абсолютное меньшинство»¹, среднемировой показатель по представленности женщин в общем числе сотрудников компаний ТЭК составляет около 22%², что совершенно не соответствует Целям устойчивого развития ООН³. При этом, невзирая на широкое обсуждение этой проблематики, в последние несколько лет, когда существенные коррективы внесла пандемия COVID-19, можно отметить тренд на увеличение разрыва в части гендерного представительства в ТЭК.⁴

Результаты проведенного исследования подтверждают довольно тревожную картину:

- женщины составляют примерно четверть работников ТЭК, при этом у них низкая доля в руководстве компаний (<10%), и лишь немногим выше – в руководстве среднего уровня (10–25%);
- большинство сотрудниц предприятий ТЭК (62,9%) сталкиваются с разного рода гендерной дискриминацией;
- материальное благополучие является приоритетной мотивационной установкой для женщин в ТЭК, однако они сталкиваются со значимым гендерным

разрывом в оплате труда – он один из крупнейших среди всех отраслей российской экономики – 24–29% по данным Росстата;

- отмечается недостаток механизмов привлечения и удержания женщин-сотрудниц, 50% респондентов ничего не слышали о таких механизмах, 36,5% указали, что такие механизмы в компаниях отсутствуют;
- большинство опрошенных считают ТЭК России сегодня не особенно привлекательным сектором для молодых девушек-специалистов;

Таким образом, можно констатировать, что проблема гендерного дисбаланса в ТЭК России существует, и, очевидно, требует целенаправленных мер для нормализации ситуации.

ТЭК – как крупнейшая межотраслевая система, играющая важнейшую роль в обеспечении безопасности и устойчивого развития, может и должна стать зоной справедливой конкуренции и сферы развития профессионального и творческого потенциала женщины.

ГЛОССАРИЙ

Гендерная политика – утверждение партнерства полов в определении целей, задач и методов их достижения в деятельности политических структур (государства, политических партий, общественно-политических объединений).

Гендерный баланс в ТЭК – фактическое или планируемое положение дел, по которым сравнивается социальное, экономическое, корпоративное положение мужчин и женщин в сфере энергетики.

Индекс гендерного неравенства — интегральный показатель, который отражает неравенство в возможностях достижений между мужчинами и женщинами в трех измерениях: репродуктивном здоровье, расширении прав и возможностей, а также на рынке труда.

Гендерно-нейтральный подход в ТЭК – подчеркнутое игнорирование энергетическими компаниями и ведомственными учреждениями вопроса половой принадлежности сотрудниц.

Гендерный паритет в ТЭК – принцип равной представленности женщин и мужчин, равенства и равноправия в энергетике.

Гендерные стереотипы в ТЭК – набор повсеместно распространенных в энергетической отрасли норм и суждений, касающихся текущего положения мужчин и женщин в ней, норм их поведения, мотивов и потребностей.

Гендерные стратегии в ТЭК – определение общественно значимых гендерных направлений в деятельности топливно-энергетического комплекса и его организационных структур, направленных на утверждение гендерной демократии.

Гендерная чувствительность – один из критериев оценки и планирования изменений, проектов, методов исследования и анализа.

Дискриминация женщин – любая исключительность, позитивная или негативная, а равно любое ограничение по признаку пола, направленное на ослабление или непризнание за женщинами прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой сфере жизни.

Дискриминация женщин на рынке труда в ТЭК – неравные возможности работниц, выделенных по половому признаку при равной производительности с другими работниками (групповая дискримина-

ция), либо же неравные возможности отдельных работниц по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Дискриминация женщин в доступе к определенным профессиям или должностям в ТЭК – профессиональная сегрегация, запрещающая или ограничивающая доступ к определенным связанным с энергетикой видам деятельности, профессиям и должностям, несмотря на то что женщины способны выполнять такие работы.

Дискриминация женщин при оплате труда в ТЭК – дисбаланс, который возникает в случае более низкой оплаты труда работниц энергетической сферы по сравнению с работниками за выполнение одной и той же работы.

Дискриминация женщин при продвижении по службе или в профессиональной карьере в ТЭК – дисбаланс, который возникает, когда работницы энергетических предприятий или энергетического ведомства ограничиваются в вертикальной мобильности или росте в должностной иерархии.

Дискриминация женщин при получении образования или профессиональной подготовки – ограничение доступа женщин к получению образования и профессиональной подготовки или в предоставлении женщинам образовательных услуг более низкого качества.

Сексизм в ТЭК – высокомерное, пренебрежительное отношение представителей одного пола к другому, которое основывается на стереотипном представлении о превосходстве моральных, интеллектуальных, профессиональных, физических и других качеств представителей одного пола в сравнении с представителями другого пола, а равно сексуальная объективация женщин в ТЭК.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВИЭ	возобновляемые источники энергии
ЕС	Европейский Союз
ЛЭП	линия электропередачи
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ООН	Организация Объединенных Наций
СНГ	Содружество независимых государств
ТЭК	топливно-энергетический комплекс
ЮНЕСКО	специализированное учреждение Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры.
EIGE	European Institute for Gender Equality
IRENA	International Renewable Energy Agency
STEM - образование	STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) образование — это модель, объединяющая естественные науки и инженерные предметы в единую систему
USAID	Агентство США по международному развитию

ТЭК РОССИИ: ГЕНДЕРНАЯ СТАТИСТИКА

Официальная статистика в настоящее время не раскрывает в полной мере роль женщин в развитии ТЭК России, в этой связи, в настоящем исследовании были впервые проведены комплексные опросы

ТЭК объединяет отрасли, связанные с: добычей и производством первичных энергетических ресурсов, их переработкой в другие виды топлива и другие виды энергии (электрическая, тепловая энергия и др.), а также транспортировкой и распределением по потребителям. Это крупнейшая межотраслевая система и неотъемлемая часть промышленности страны. Структура ТЭК включает в себя топливную промышленность (угольную, газовую, нефтяную, сланцевую, торфяную), электроэнергетику, а также альтернативную энергетику. В экономике России ТЭК играет важнейшую роль - на его долю традиционно приходится порядка 30-40% доходов федерального бюджета, его доля в российском ВВП составляет более 20%, а в экспорте - более 50%.

При этом, невзирая на существенный вклад в экономику страны, численность занятых работников в отраслях ТЭК невелика - менее 4% от общей численности занятого населения России (порядка 2,5 млн. человек). Но какую же долю составляют женщины? Ответить на этот вопрос не так просто, как кажется - официальная статистика Росстата не детализирует эти данные, поэтому для целей данного исследования был использован метод анкетирования.

С целью получения актуальных статистических данных по гендерному балансу в энергетике России, 106 компаниям из Перечня системообразующих организаций отечественного ТЭК было направлено письмо с опросным листом, отражающим следующие характеристики в динамике с 2018 по 2020 г.: численность работников, новые сотрудники, условия работы, специализация работников, структура рабочей силы.

Полные результаты опроса содержатся в Приложении № 1. Актуальная статистика по гендерному балансу в ТЭК РФ. Ниже представлены краткие выводы на базе статистического анализа полученных данных:

- женщины составляют примерно четверть работников ТЭК;
- в нефтегазовом секторе доля женщин на 2020 г. составляла 30%, в электроэнергетике 26%, в угольной отрасли - 23%;
- более 90% из них работают по постоянному договору;
- удельный вес женщин от общего количества работников, задействованных на производстве «в поле», на месторождении, в шахте, на карьере, на строительстве, в цеху, на вахтовой работе на производственных объектах на

Однако представленная статистика на данный момент не в полной мере раскрывает роль женщин в развитии ТЭК России, в этой связи в настоящем исследовании были впервые проведены дополнительные углубленные опросы

2020 г. составил 24% для нефтегазового сектора, 15% для электроэнергетики и 14% в угольной отрасли.

- каждая десятая сотрудница работает на вредном производстве;
- в НИОКР наиболее сбалансировано соотношение мужчин и женщин, но научными степенями обладают не более 24% сотрудниц;
- анализ структуры кадров в российском ТЭК по занимаемым должностям показал, что женщины в среднем составляют не более 7% генеральных директоров, менее трети среди руководителей среднего звена, но при этом около половины специалистов. Наибольший процент женщин во всех секторах трудится именно на позиции специалистов: 38% в нефтегазовом секторе, 53% в угольной энергетике и 49% в электроэнергетике. Должность начальника отдела занимают 18%, 37% и 27% женщин

по анализируемым отраслям соответственно, процент женщин-начальников департаментов равен 25%, 13% и 29% соответственно, на должности заместителя генерального директора числится 8%, 13% и 17% женщин соответственно и наименьший процент наблюдается на должности генерального директора – 1%, 16% и 5% в соответствующих отраслях.

Также параллельно с вышеобозначенным опросом, авторы исследования инициировали в сети «Интернет» и платформах анонимный опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации», направленный на получение субъективных оценок, мнений и суждений по широкому спектру вопросов гендерной повестки мужчин и женщин, работающих или имеющих опыт работы в предприятиях ТЭК РФ.

ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТЭК РОССИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

ГЕНДЕРНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО НА РУКОВОДЯЩИХ ПОЗИЦИЯХ, МЕНЕДЖМЕНТЕ СРЕДНЕГО ЗВЕНА И СРЕДИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТЭК

Россия занимает одно из ведущих мест в мире по доле женщин-руководителей, но в ТЭК их доля является одной из наиболее низких среди всех секторов экономики

По данным Росстата⁵, в 2019 г. женщины занимали 45% руководящих позиций в российской экономике – в этом смысле страна является одним из мировых лидеров. Эти данные подтверждают и оценки PWC 2019 г.⁶, демонстрирующие, что Россия входит в тройку стран-лидеров по количеству женщин на высоких руководящих должностях (47%), и как минимум одна женщина является членом совета директоров в 57% наиболее крупных российских компаний. Более того, по оценкам Spencer Stuart⁷, в данном вопросе наблюдается заметный прогресс: 2020 г. стал годом ощутимого роста участия женщин в советах директоров (СД) российских компаний, новые директора-женщины составили 16% от всех новых назначений в СД, что в 1,5 раза больше уровня 2019 г. (11%); доля женщин среди неисполнительных директоров увеличилась в 1,2 раза и составила 11%; в 1,6 раза уменьшился процент компаний, которые не имеют женщин в своих СД (с 37% до 23%). Для сравнения, по данным MSCI ACWI Index, кроме того, по данным

Deloitte⁸, доля женщин-СЕО в России составляет 20%, что выше медианных значений по миру.

Однако, если сфокусироваться только на российском топливно-энергетическом комплексе, ситуация выглядит менее оптимистичной.

Так в секторе добыче полезных ископаемых и в энергетике доля женщин-управленцев составляет лишь 6% и 7% соответственно, что является одним из самых низких показателей среди всех секторов экономики.

Рисунок 1– Процент женщин в СД, 2017-2020

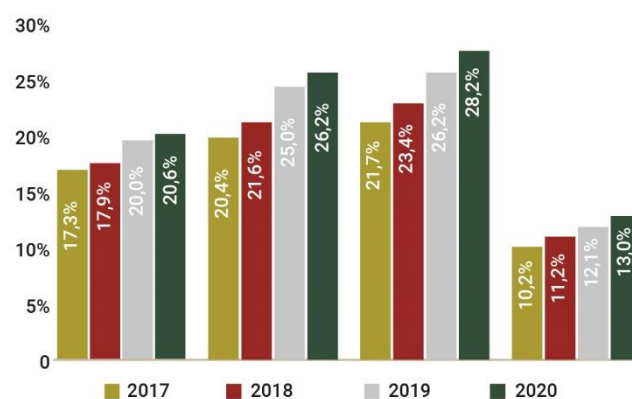


Рисунок 2 – Доля женщин в СД

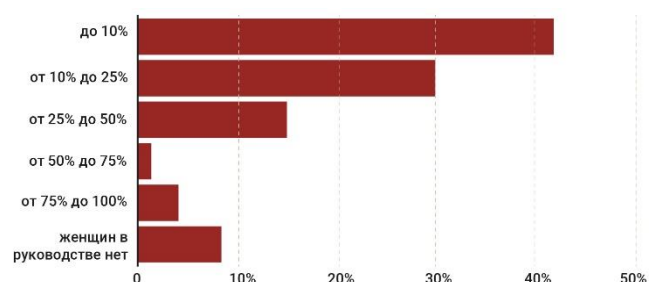


Источник: MSCI Gender Balance 2020 Progress Report

По данным проведенного интернет-опроса, гендерный баланс в руководстве

российских компаний отсутствует. Большинство опрошенных (41,9%) указали, что женщины составляют менее 10% руководства. 29,7% респондентов отметили, что женщины занимают от 10 до 25% руководящих должностей (Рисунок 3).

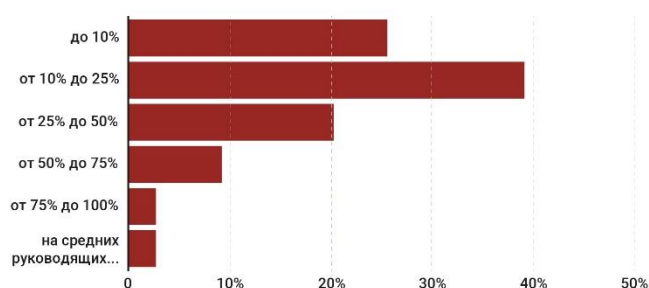
Рисунок 3 - Какова доля женщин в руководстве компании?



Источник: интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

При этом, согласно результатам проведенного опроса, представленность женщин на средних руководящих должностях выше. Большая часть респондентов (39,2%) указали, что женщины занимают 10-25% средних руководящих должностей (Рисунок 4).

Рисунок 4 - Какова примерная доля женщин на средних руководящих должностях



Источник: Интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

Расширение участия женщин широко обсуждается на форумах, конференциях, семинарах и становится предметом экономико-социологических исследований. Важно понимать, что в ближайшее время до 47% занимаемых женщинами рабочих

мест в российских отраслях промышленности могут быть автоматизированы – и как следствие – значительная доля женщин будет вынуждена пересмотреть свою модель карьерного роста, что в свою очередь неминуемо усилит конкуренцию в сфере руководства компаний.

Интересные выводы следуют из исследования роли женщин в советах директоров, которое проводилось обществом «Женщины в Совете директоров» в 2020 г. Данная организация является первым и единственным профессиональным сообществом топ-менеджеров и директоров, поддерживающих идею устойчивого развития через повсеместное внедрение принципов многообразия управленческих команд.

На протяжении последних 5 лет подтвердилась положительная взаимосвязь между гендерным представительством в СД и динамикой капитализации компаний. Рост капитализации компаний с участием женщин в СД из первой сотни превысил среднерыночный на 30% (по медиане), а разница в динамике стоимости компаний со смешанными и только мужским представительством в СД составила 130% в пользу смешанных.

Впервые в сотне крупнейших публичных российских компаний доля руководящих мест, занимаемых женщинами, превысила 10%, а их количество составило ровно 100. Однако распределяются они по-прежнему неравномерно: только в 64 компаниях из 100 в совете директоров есть хотя бы одна женщина, и только в 6 советах директоров женщин 30% и более.

В разрезе отраслевых кластеров, компании со смешанными СД выросли более значимо, чем с мужским представительством в СД, за исключением, пожалуй, добывающего кластера. Там продемонстрировать позитивную динамику помешала

большая доля металлургических компаний, которые, за исключением ЕВРАЗа, по итогам года подешевели.

Опыт предыдущих кризисов показал, что компании с женщинами в СД медленнее входили в кризис и быстрее выходили из него. Ответ на нетипичные вызовы кризиса 2020 г., явившегося следствием COVID-19, требует нестандартного подхода и применение гибких навыков в таких вопросах как адаптация к изменению потребительского поведения, социальной политики компании, ведения переговоров и т.д. То есть компетенции, которые применяют смешанный стиль руководства, становятся все более востребованными для принятия стратегических антикризисных решений. И это серьезный стимул для акционеров привлекать в Советы директоров больше женщин.

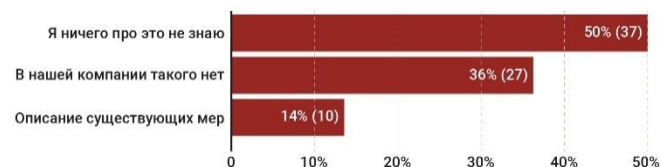
ПРОБЛЕМЫ С КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ И ПЛАНИРОВАНИЕМ

В энергетических компаниях в России отмечается недостаток механизмов привлечения и удержания женщин.

Данные опроса показали неоднозначную картину оценки женщинами своего карьерного потенциала в ТЭК России.

В целом по результатам опроса можно отметить, что в энергетических компаниях в России отмечается недостаток механизмов привлечения и удержания женщин в компании: так, 50% респондентов ничего не слышали о таких механизмах, 36,5% указали, что такие механизмы в компаниях отсутствуют (Рисунок 5).

Рисунок 5 - Наличие механизмов привлечения и удержания женщин в компаниях

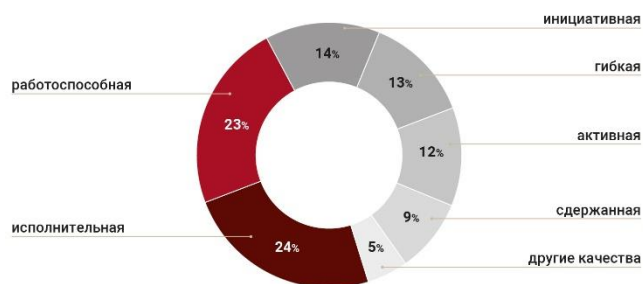


Источник: Интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

В рамках проведенного опроса респондентов также попросили охарактеризовать активность женщин-сотрудниц, а также их вовлеченность в различные проекты. Большая доля опрошенных дали характеристику «умеренная» как для активности сотрудниц (28,4%), так и для их вовлеченности в проекты (36,5%).

Крайне интересны оценки опрошенных относительно личных качеств женщин, работающих в компаниях ТЭК: в-первую очередь выделяются такие качества как работоспособность (24%) и исполнительность (23%). Заметно меньшая доля отмечает гибкость (13%), инициативность (14%) и активность женщин на работе (12%) – см. Рисунок 6.

Рисунок 6- Основные черты женщин в компаниях ТЭК



Источник: Интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

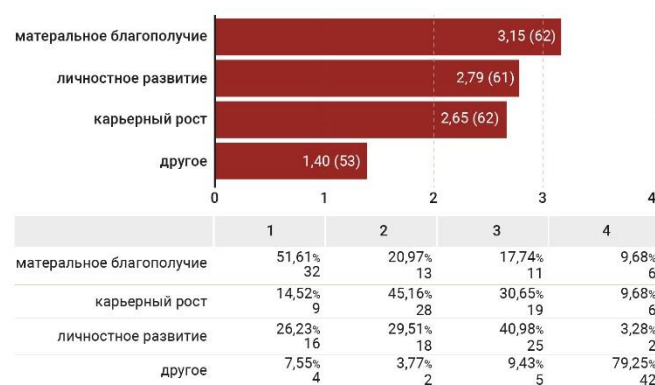
Этому образу соответствуют и выделенные опрошенными гибкие навыки (soft skills), характеризующие женщин в ТЭК:

- Внимание к деталям;
- Организованность и дисциплинированность;

- Высокий уровень ответственности;
- Гибкость и умение находить компромиссные решения;
- Терпение и лояльность;
- Многозадачность и быстрота обучения новым навыкам и знаниям;
- Самостоятельность и готовность помогать коллегам;
- Эмпатия и поддержание положительного настроения коллектива.
- В аспекте мотивационных установок женщин-сотрудниц в ТЭК приоритетной является материальное благополучие, однако личностное развитие и карьерный рост также имеют для женщин высокую значимость (Рисунок 7).

Вопреки устоявшемуся мнению, материальное благополучие является приоритетной мотивационной установкой женщин, работающих в ТЭК.

Рисунок 7 Мотивационные установки у сотрудниц компаний ТЭК

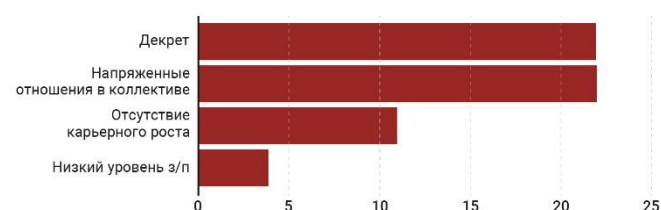


Источник: Интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

Несмотря на распространенный среди руководителей стереотип, что для женщин материальная сторона вопроса менее важна, опрос показывает, что гендерный разрыв в оплате труда, недостаточная ма-

териальная компенсация наряду с отсутствием перспектив карьерного роста (с соответствующим ростом доходов) становятся основной причиной ухода женщин из компаний ТЭК. Уход в декрет и наличие напряженных отношений в коллективе, а также дискриминация по половому признаку со стороны мужской части сотрудников – лишь следующие по значимости факторы.

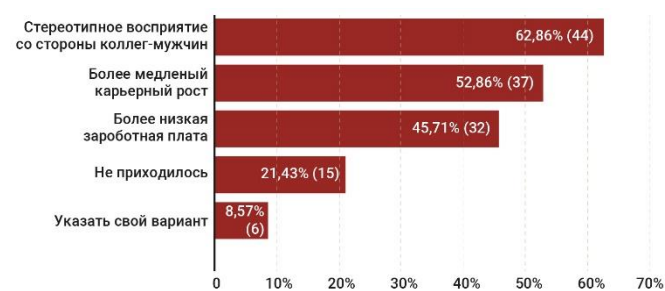
Рисунок 8- Мотивационные установки у сотрудниц компаний ТЭК



Источник: интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

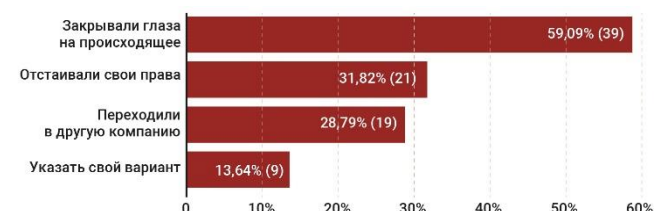
Гендерная дискриминация является фактором, напрямую влияющим на карьерный потенциал женщин в ТЭК РФ – и, к сожалению, ее наличие отметило большинство респондентов. см. Рисунок 9.

Рисунок 9- Наличие гендерной дискриминации на рабочем месте



Источник: Интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

В аспекте гендерной дискриминации респондентам также задавали вопросы касательно их реакции на подобные ситуации (Рисунок 10). Оказалось, что большинство (59%) закрывают глаза на происходящее. Около 30% предпочитают отстаивать свои права или сменить место работы.

Рисунок 10. Реакция на ситуации гендерной дискриминации

Источник: Интернет-опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации»

Как следствие, 23% респондентов не планирует продолжать работать в отраслях ТЭК, а еще 38% колеблются.

Участвовавшие в опросе сотрудники компаний ТЭК выделили следующие первоочередные меры, необходимые для того, чтобы изменить положение женщин:

- пересмотр заработной платы сотрудниц и уравнивание ее с мужской;
- установление целевых ориентиров по равному количеству мужчин и женщин на руководящих должностях;
- все методы избавления от стереотипного отношения к женщинам, как к менее работоспособным;
- создание для женщин программ для повышения самооценки и уверенности в себе, мотивирования и поддержки саморазвития, стимулирования роста личностных качеств.

Здесь, возможно, имеет смысл обратиться к наиболее эффективным зарубежным практикам привлечения и удержания женщин в сфере ТЭК. Мировой опыт в данной сфере весьма разнообразен. Зарубежные энергокомпании предлагают инклюзивные программы для развития карьеры женщин, которые помогают определить карьерные стратегии в компании еще на стадии найма персонала. Прозрачные закономерности и правила функционирования служебных лифтов создают для жен-

щин четкую картину из последовательностей шагов, мер и временных затрат, которые могут им потребоваться для вертикального перехода в карьере на следующий уровень.

В части набора персонала компании ТЭК все чаще предусматривают **методические новации, направленные на обеспечение добросовестной конкуренции**, а именно учитывающие психологические и социальные различия полов в той или иной стране.

Сегодня от компаний ТЭК ожидается более осознанный в гендерном смысле подход к **мотивации женщин работать в сфере STEM**. Нефтяные компании периодически направляют своих инженеров и технических специалистов в школы, для участия в конференциях и ярмарках в качестве рекрутеров для потенциальных сотрудников-женщин.

Исследования показывают, что слабая вовлеченность женщин в STEM-образование происходит в результате сочетания нескольких социальных, культурных и гендерных факторов, заложенных в процессах социализации. Они формируют личностные и поведенческие установки, включающие идею о том, что STEM – в большей степени «мужские» дисциплины, и что женские способности в них априорно уступают способностям мужчин.⁹

Факторы, которые лишают энергетические компании большого количества потенциально талантливых сотрудниц, условно разделяют на три группы¹⁰:

- Устремления молодых девушек заниматься гуманитарными науками, предпочитая их STEM-дисциплинам, сформированные социальными нормами и родительскими ожиданиями;

- Информационный фон, который влияет на решение девушек развиваться в областях STEM;
- Различные институциональные факторы, которые сдерживают девушек от поступления на работу в те сферы, где

STEM наиболее востребованы, в т.ч. в энергетику.

- Компании ТЭК все чаще выступают с инициативами, стимулирующими женщин и девушек задуматься о карьере в сфере STEM.

В данном ключе очень интересен опыт реализации принципа Разнообразия и вовлеченности (Diversity & Inclusion, D&I) нефтедобывающей компанией «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» (СПД), акционерами которой на паритетных началах являются концерн «Шелл» и ПАО «Газпром нефть». Многообразие сотрудников компании, культур, которые они представляют, их опыта, талантов, знаний, творческих способностей и признание их индивидуальных отличий являются основой конкурентного преимущества компании. Под **Многообразием** понимается необходимость увидеть эти различия во всем их многообразии и претворять их в потенциал для обновления. **Вовлеченность** – это гарантия равных возможностей для всех сотрудников на основе создания в компании безопасной, позитивной среды. Такая инклюзивная среда создает основу для раскрытия талантов и потенциальных возможностей каждого сотрудника и умножает общие возможности.

Для успешной реализации данного принципа департамент внешних связей СПД регулярно проводит D&I Talk, которые охватывают такие важные вопросы как предубеждения, как их выявить в себе, что такое гендерный баланс и многое другое. Данные встречи стали регулярной практикой в начале 2018 года и проводятся как сотрудниками СПД, так и приглашенными спикерами (из концерна «Шелл», AT Kearney Russia др.).

СПД сняла фильм о женщинах в нефтяной компании в регионе присутствия компании «Путь к новой энергии». С началом пандемии и изменением продолжительности вахт компания регулярно проводит опросы сотрудников по вопросам благополучия с фокусом на потребности женщин-сотрудниц, работающих вахтами, работающих в комбинированном режиме (частично с присутствием в офисе), работающих в формате домашнего офиса. В интранете компании создан раздел D&I, где можно по-

знакомиться с позицией компании, а также представлена библиотека материалов в т.ч. по гендерным вопросам из внешних источников.

СПД совместно с Women Influence Community ежегодно проводит STEM форумы для девушек-студенток и молодых специалистов, выбравших для себя технические специальности и планирующих работать в традиционно мужских профессиях.

СПД регулярно участвует в мероприятиях, иницируемых женскими сообществами в ТЭК (Женщины в атомной энергетике, сообщество в компании Halliburton), а также мероприятиях губернатора ХМАО-Югры, поддерживает женщин-предпринимателей Югры, проводит обучающие курсы для студентов Губкинского и ЮГУ по развитию soft skills.

Также интересна позиция деятельности компании Энел Россия. В основе своих фундаментальных ценностей Энел Россия провозглашает уважение к разнообразию культур, а также развитие персонала вне зависимости от гендерной принадлежности, возраста и физических и ментальных ограничений. В компании существует стратегия кадрового планирования, один из принципов которой – включение женщин в список преемников на ключевые управленческие должности. В рамках этой стратегии все преемники и мужчины и женщины получают специальную программу обучения и развития. На протяжении последних нескольких лет уделяется отдельное внимание анализу соотношения вознаграждения женщин и мужчин. Ввиду индустриальной специфики электроэнергетической отрасли, которая зачастую требует физического труда и работы в ночные смены, большинство сотрудников – мужчины. Тем не менее в компании жестко пресекаются любые формы дискриминации в отношении найма, определения вознаграждения, оценки деятельности и карьерного развития женщин.

В рамках поддержания гендерного баланса в энергетической отрасли реализуется профориентационная программа по работе с молодежью.

Твердо соблюдается принцип гендерного равенства при определении размера заработной платы

В компании разработаны специальные KPI по количеству женщин в списке для найма, по количеству женщин в плане преемственности на ключевых управленческих должностях.

Регулярно проводятся лекции, семинары, встречи с участием топ-менеджмента по вопросам гендерного баланса

Ключевые результаты компании в позициях гендерного баланса:

- показатели найма женщин в 2020 году на 20% превышают соответствующие показатели 2019 года;

- количество женщин на управляющих должностях увеличилось до 30% по сравнению с 20% 2018 года и 25% 2019 года соответственно;

- в различных программах стажировок было вовлечено 36% женщин в 2020 году.

Рекомендации компании Энель:

- На уровне управленческой команды определять ключевые показатели для развития гендерного равноправия в компании.
- Делиться историями успехов среди женщин.
- Активно приглашать мужчин к разработке инициатив и программ по улучшению
- Развивать корпоративную культуру на основе принятия, толерантности и уважению к разнообразию не только по гендерному признаку, но и по возрастному, культурному и т.д.

Еще одним направлением гендерно-ориентированной просветительской политики в ТЭК является диверсификация образования, которое служит своего рода «пропуском» в энергетику для женщин. Сегодня ключевое значение для занятия женщинами руководящих постов в энергокомпаниях имеют компетенции в стратегическом планировании и деловом администрировании, юриспруденции, финансах и инвестиционном праве, бухгалтерии, маркетинге и IT¹¹.

Современная практика показывает, что часто женщины становятся «заложницами» приобретенной узкой специализации. Прежде всего это обусловлено наблюдаемым в некоторых странах развитием образовательных процессов в отрыве от реальных потребностей экономики. Возникает феномен переквалификации женщин-энергетиков, когда некоторая часть из них работают не по специальности. Профессионально-квалификационный дисбаланс усиливается тем, что наиболее современные отрасли энергетики не создают достаточного количества

рабочих мест, требующих высокого образовательного уровня. В таком случае женщины-энергетики, которые ранее получили весьма высокую образовательную STEM-подготовку, вынуждены трудоустраиваться на позициях, требующих гораздо более низкой квалификации

Важным аспектом гендерной политики в ТЭК являются усилия **по визуальному созданию образа доступности работы в энергетическом секторе для женщин**. Компании зачастую сами разделяют стереотипы о том, что энергетика – сфера доминирования мужчин, и многие женщины сами воспринимают угледобывающую или нефтегазовую промышленности как естественные индустрии для мужчин, связанные с дискомфортом, превышающими доступные женщинам физическими нагрузками, ненормированным рабочим временем и работой в антисанитарных условиях.

Однако исследования в сфере добычи угля¹² показывают интересную положительную корреляцию между количеством

женщин в совете директоров и визуализацией успешного труда женщин на производстве с тем, насколько привлекательной находят энергетическую отрасль сами женщины. Если же на руководящих должностях, в советах директоров, печатной и аудиовизуальной продукции, а также в роли официальных спикеров энергокомпаний преобладают мужчины, то складывается образ сугубо мужского карьерного успеха. В итоге, неочевидность будущего карьерного маршрута останавливает потенциальных кандидатов женского пола от трудоустройства в угольном секторе.

Поэтому компании ТЭК, формирующие прогрессивный имидж в публичном пространстве и информационном поле, отмечают достижения женщин вне зависимости от того, идет ли речь об их росте по вертикали или же о доступности им любых автоматизированных операций. Пресс-службы компаний ТЭК занимаются продвижением историй успеха конкретных женщин-энергетиков, превращению их в образцы для подражания за счет PR в социальных сетях, стремясь привлечь к работе в отрасли потенциальных соискательниц и укрепить ими кадровый резерв.¹³

При этом, продвигая женские ролевые модели, компании ТЭК также зачастую разрабатывают руководства для женщин по развитию их личного бренда и подключению к профессиональным сетям и возможностям.

Формой **карьерного удержания женщин в компаниях ТЭК** является также анализ проектных заданий. Выявлено, что в среднем по индустрии женщины-специалисты в области энергетической инженерии получают востребованные проекты значительно реже по сравнению с коллегами-мужчинами – диапазон разрыва колеблется в районе 20%–35%¹⁴.

Некоторые компании вводят **практику замены наставничества для женщин спонсорством, предполагающим большую ответственность за успех профессионального развития женщины со стороны «старшего по званию»**. И в первом, и во втором случае речь идет о взаимодействии коллег, находящихся на разных ступенях карьерной лестницы, однако имеются существенные отличия. Наставник в первую очередь помогает советами и рекомендациями, оставляя за подопечными решение об их применении на практике, в то время как спонсор способен оказать реальное влияние на продвижение своих подопечных по карьерной лестнице, в том числе помогая сделать их профессиональные достижения более заметными для остальных коллег.

Действующие в энергетическом секторе профсоюзы также играют позитивную роль в продвижении гендерной повестки. Однако, в контексте социальной защиты работниц энергетического сектора следует обратить внимание на то, что во многих странах уровень охвата занятого населения профессиональными объединениями постепенно снижается.

Важно отметить, что международные корпорации-гиганты вынуждены конкурировать за рабочую силу и этим обстоятельством отчасти объясняется, почему энергокомпании выступают заинтересованными инициаторами реформ в энергетическом праве, направленных на устранение барьеров, которые мешают женщинам продвигаться в их карьере.

Так или иначе гендерные политики компаний ТЭК должны противодействовать стереотипному восприятию женщин в ТЭК и формированию нового образа экономически эффективного гендерного баланса.

Базовые стереотипы, с которыми сталкиваются женщины в ТЭК сводятся к иррациональным суждениям о том, что:

- мужчины более компетентны, доминантны, независимы, агрессивны, самоуверенны, склонны к логическим размышлениям, способны руководствоваться интеллектом, а не чувствами.
- мужчины значительно превосходят женщин в умении руководить коллективом.
- мужчины должны обеспечивать семью в то время, как для женщин этот вопрос факультативен;
- женщины более пассивные, зависимые, эмоциональные, заботливые и добрые;
- женщинам труднее конкурировать с мужчинами, поскольку они менее квалифицированы и имеют более низкий уровень профессионального технического образования.
- женщины в большей степени ориентированы на семью и детей, чем на профессиональную реализацию.
- женщины не могут выполнять физически тяжелую и стрессовую работу.
- женщина на руководящей должности – явление исключительное и ненормальное.
- женщины не должны управлять мужчинами в области энергетики, потому что это традиционно мужская сфера труда.
- у женщин ниже самооценка, отсутствует брутальный взгляд на вещи.
- женщины могут заниматься только административной и исполнительской работой.

Также необходимо отметить существование «бессознательной гендерной предвзятости», с которой женщины сталкиваются

повсеместно, но которую сложнее распознать и предотвратить. МОТ определяет бессознательную гендерную предвзятость как непреднамеренные и автоматические психические ассоциации, основанные на гендерных характеристиках, вытекающие из традиций, норм, ценностей, культуры или опыта¹⁵. Такое расширение понятия «стереотип» МОТ ввела после того, как обнаружилось, что одним из наиболее распространенных препятствий на пути женщин к лидерству в бизнесе являются установленные социальные гендерные роли.

МАТЕРИАЛЬНАЯ И МОРАЛЬНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ ТРУДА: ГЕНДЕРНЫЙ ДИСБАЛАНС

Согласно проведенному опросу, материальная компенсация труда занимает первое место среди мотивационных установок работающих в ТЭК женщин. Поэтому феномен гендерного разрыва в оплате труда (разница между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин), который наблюдается в подавляющем большинстве секторов экономики и во всех регионах мира, является одной из краеугольных проблем в современном российском ТЭК.

Показатели гендерного разрыва в оплате труда зависят от методологии подсчета. Для межстранового сравнения используют подход ОЭСР и методологию МОТ.

По данным ООН, женщины во всем мире зарабатывают 77 центов от каждого доллара, зарабатываемого мужчинами за труд равной ценности, при этом разрыв в заработной плате для женщин с детьми еще больше. При нынешних темпах требуется 70 лет, чтобы ликвидировать глобальный гендерный разрыв в оплате труда.

Чтобы способствовать решению проблемы, еще в 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции Международной Организации Труда (МОТ) была принята **Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности No 100**. Конвенция вступила в силу в 1953 г. и была ратифицирована 173 странами, включая Россию.

По данным доклада «Женщины, бизнес и закон – 2021»¹⁶, опубликованного Всемирным банком в марте 2021 г., 90 экономик мира приняли законы о равной оплате мужчин и женщин за труд равной ценности.

Причины сохранения гендерного разрыва

В исследовании, проведенном компанией KPMG (Австралия), оценен удельный вес факторов, формирующих гендерный разрыв в оплате труда:

- дискриминация, гендерные стереотипы и предубеждения при найме персонала и принятии решения об оплате (удельный вес составляет 39% гендерного разрыва);
- перерывы в профессиональной карьере женщин (25%);
- занятость мужчин и женщин преимущественно в разных секторах экономики: есть сферы, в которых доминирует женский труд с преимущественно более низкой оплатой (профессиональная и производственная сегрегация) (17%);
- частичная (неполная) занятость (7%);
- неоплачиваемый труд, в том числе домашняя работа по уходу за членами семьи (7%);
- возраст женщины (3%);
- работа у текущего работодателя (1%);

- работа в правительственных и неправительственных организациях (1%).

В целом, удельный вес факторов, относящихся к семье и детям, занимает 39% гендерного разрыва в оплате.

Между тем на уровне международной экспертизы признано, что равная оплата труда – не только вопрос справедливости, но и стимул для развития экономики. По оценкам Евростата, сокращение разрыва в оплате труда между женщинами и мужчинами на один процентный пункт приведет к увеличению валового внутреннего продукта на 0,1%.¹⁷

МОТ отмечает проблему так называемого «штрафа за материнство» («the motherhood penalty»), когда работающим матерям платят в среднем меньше, чем женщинам, не имеющим детей, и неравенство в оплате возрастает по мере увеличения числа детей у женщины.

Отметим, что Россия относится к странам с длинным декретным отпуском (до трех лет против нескольких месяцев в США и ЕС) и на российском рынке труда практически отсутствует так называемый штраф за материнство (сокращение зарплаты после рождения ребенка в РФ в среднем равно 4%, в развивающихся странах — 42%). Можно предположить, что разрыв является результатом того, что работодатели заранее закладывают возможность длительного декрета при установлении зарплаты женщинам детородного возраста.

Неравномерное влияние кризиса, связанного с пандемией COVID-10, на мужчин и женщин, по данным МОТ, может увеличить гендерный разрыв в оплате труда и угрожает свести на нет прогресс в его сокращении, достигнутый за последние несколько лет.

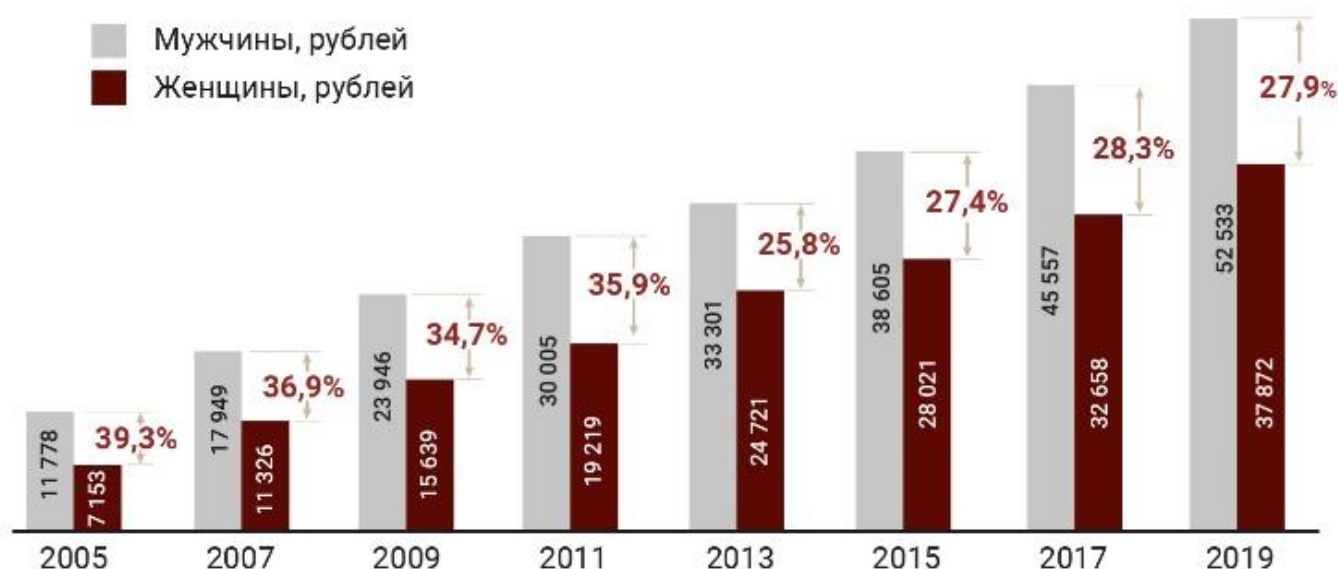
Дискриминация по признаку пола в Российской Федерации запрещена Конституцией и Трудовым кодексом (статья 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда»). Тем не менее, на практике женщины с ней сталкиваются, хоть и в скрытом виде: разрыв в оплате труда в России в 2019 г. составил 27,9% (расчет по данным Росстата), что существенно превышает среднемировой показатель.

Эти данные приведены также в Добровольном национальном обзоре достижения Целей устойчивого развития, представленном Россией на Политическом форуме высокого уровня при ООН в июле 2020 г.: российские мужчины в 2019 г. зарабатывали на 27,9% больше, чем жен-

щины - отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило 72,1% (Рисунок 10).

Что касается гендерного разрыва в оплате труда по видам экономической деятельности, то, к сожалению, по данным Росстата, в секторе добычи полезных ископаемых, а также транспортировки и хранения (куда входят все системы трубопроводов) этот разрыв один из наиболее существенных - 24,1% и 25,9% соответственно. Лучше ситуация в электроэнергетике и коммунально-бытовом хозяйстве (13,8%), а вот в научной и технической деятельности разрыв в оплате труда просто вопиющий - 29%! (Таблица 1).

Рисунок 10 – Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин в России по годам и гендерный разрыв в средней заработной плате (по данным Росстата)



Источник: Росстат (2019)

Таблица 1 Средняя заработная плата мужчин и женщин и гендерный разрыв по видам экономической деятельности за октябрь 2019 г.

ВИДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ, %
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	17,5
добыча полезных ископаемых	24,1
обрабатывающие производства	22,5
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	13,8
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	13,7
Строительство	13
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	21
транспортировка и хранение	25,9
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	21,7
деятельность в области информации и связи	31,8
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	14,9
деятельность профессиональная, научная и техническая	29
деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	18,7
Образование	4,8
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	11,7
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	25,8

Источник: Росстат (2019)

Стоит отметить корреляцию разрыва в оплате труда по гендерному признаку с возрастом работников. Так, в возрасте от 16 до 29 лет разница в оплате труда мужчин и женщин разрыв составляет 18–20%, а с 30 лет она увеличивается до 27–30%. Такая динамика связана с тем, что, как правило, именно после 30 лет у большинства женщин наступает период материнства, когда появляется возможность перейти на неполную занятость или сокращенную рабочую неделю с закономерно более низким окладом.

Особый интерес представляет гендерный разрыв в оплате труда в зависимости от семейного положения. Самая большая разница в оплате труда – 30–32% – у состоящих в зарегистрированном браке женщин, а самый маленький – ниже 10% – у женщин, никогда в браке не состоявших. Такая закономерность характерна для всех периодов обследования с 2015 по

2017 гг. В то же время в 2017 г. наблюдается сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин для всех категорий семейного положения. по сравнению с 2016 г.

В то же время при таком существенном гендерном разрыве в оплате труда, структура женской и мужской рабочей силы по уровню образования неодинакова: удельный вес женщин с высшим и средним профессиональным образованием выше, чем мужчин, и, кроме того, имеет тенденцию к умеренному росту.

Эффективным средством для борьбы с гендерным разрывом в оплате труда может стать популяризация и внедрение компаниями международной практики публичной отчетности по достижению гендерного равенства¹⁸

ГЕНДЕРНЫЙ ДИСБАЛАНС В ПРОФИЛЬНЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗАХ И НАУЧНЫХ ИНСТИТУТАХ

По данным ЮНЕСКО, доля женщин в мировой науке составляет около 30%. Эксперты организации отмечают, что, хотя количество женщин на руководящих должностях технического профиля растет, этого по-прежнему недостаточно для достижения гендерного баланса.

Так, отмечается малый интерес девушек к естественным наукам, инженерии и математике в школах и вузах. Кроме того, выбравшие технические специальности девушки с дополнительными сложностями: различными гендерными стереотипами, предвзятостью, а также эффектом стеклянного потолка.

Женщины, работающие в российских вузах и исследовательских учреждениях, менее успешны, чем мужчины. У них меньше публикаций в отечественных и зарубежных изданиях, ниже зарплаты, и они намного реже занимают ключевые руководящие должности.

Женщины, работающие в российских вузах и исследовательских учреждениях, оказываются менее успешными, чем мужчины. Согласно результатам исследования, у женщин меньше публикаций в зарубежных изданиях, ниже зарплаты, а также намного реже занимают ключевые руководящие должности.

Неравенство в оплате труда по гендерному признаку в образовательной и научной среде подтвердило и исследование Виктора Рудакова, который проанализировал данные Мониторинга экономики образования (информационные бюлле-

тени серии «Мониторинг экономики образования»/ Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2006–2016гг.), за 2006–2016 гг. Итоговая выборка включала 10 000 респондентов, работающих в российской системе высшего образования (40% мужчин и 60% женщин).

В среднем за указанный период мужчины зарабатывали на 16,3% больше, чем женщины. При равных должностных статусах, научных степенях и опыте работы разница в доходах составила 8% в пользу мужчин.

Согласно проведенному анализу, 14% мужчин, работающих в вузах, имеют степень доктора наук и 51% – кандидата наук. Среди женщин данные показатели составляют – 6 и 45% соответственно. Они также реже занимают в вузовской иерархии позиции профессора, доцента или старшего научного сотрудника (40% среди опрошенных мужчин и 27% среди женщин). Деканами, заместителями деканов и руководителями, заместителями руководителей департаментов также чаще становятся мужчины. Женщины обычно выступают в качестве доцентов, преподавателей или ассистентов преподавателей.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В ТЭК РФ

Ретроспективный анализ российской законодательной базы показал, что нормы гендерного регулирования в РФ содержатся в следующих нормативно-правовых актах:

- ч. 3 ст. 19 Конституции РФ, гарантирующая равноправие для представителей обоих полов и провозглашающая равные возможности для реализации конституционных свобод для мужчин и женщин;¹⁹

- п. 2 ст. 7, п. 3. ст. 37 и п. 1. ст. 38 Конституции РФ, закрепляющая государственная поддержка материнства и отцовства, отсутствие дискриминации по полу в оплате труда²⁰
- Указах Президента РФ: «О Национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года» № 932²¹, «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» № 337²², «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти» № 1005;²³
- Законе № 1929-П «О концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 1997 г.;
- Постановлении Правительства РФ «Об одобрении и внесении на рассмотрение в Государственную Думу Федерального Собрания РФ Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» № 1014²⁴ и «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» № 6²⁵.

В то же время, Российская Федерация не приняла на себя обязательств осуществлять разработку и внедрение механизмов продвижения женщин на управленческие позиции, усиления их экономического статуса, борьбы со стереотипами в отношении них и проч. закрепленных в Пекинской декларации и Пекинской платформе действий²⁶.

На протяжении длительного периода в РФ отсутствовал действующий национальный механизм гендерной политики, который способствовал бы комплексному сокращению гендерного дисбаланса. Этому в определенной мере способствовала низкая представительность женщин в составе

органов законодательной и исполнительной власти федерального уровня и уровня субъектов РФ. Остается невысокой численность женщин, принимающих решения, в ведомственных институтах власти. На сегодняшний день наблюдается недостаточная представленность женщин в профсоюзах и иных профессиональных объединениях, в том числе в тех, которые объединяют работников ТЭК.

Согласно статистике Нефтегазстройпрофсоюза РФ, в 90х годах женщины составляли 33% всех членов профсоюзного движения в ТЭК РФ. Среди руководителей цеховых организаций их было 44,8%, среди руководителей первичных организаций – 38,7%, среди председателей региональных профсоюзных ячеек – 26,9%, среди представителей межрегиональных организаций – ни одной женщины.

В 2017 г. было принято распоряжение Правительства РФ №410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы»²⁷. Национальная стратегия принималась параллельно пересмотру законопроекта № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации».

Национальная стратегия выдержана в традиционном для России берегающем женщин подходе, что не позволяет придать ей статус инструмента окончательного гендерного выравнивания. В документе также делается акцент на охране здоровья женщин, в том числе репродуктивного, снижении числа аборт и борьбе с материнской смертностью. Такие положения нашли продолжение в общегосударственной политики улучшения демографического положения в России, стабилизации здравоохранительной системы, стимулировании роста рождаемости

и охране материнства. В связи с этим в энергетической отрасли Российской Федерации до сих пор применяется охранительный подход, и, соответственно, действует большое количество профессиональных запретов на женский труд. Таким образом, в ТЭК РФ можно наблюдать так называемый феномен «барьерного» законодательства. Российские законодательные практики в целом исходят из представления о том, что женщин необходимо защищать от доступа к тем профессиям, которые могут или с наибольшей вероятностью окажут негативное воздействие на женское репродуктивное здоровье.

Следует отметить, что сложившаяся ситуация постепенно меняется: так, приказом Минтруда РФ № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» от 18 июля 2019 г.²⁸ были утверждены новые параметры «барьерного» законодательства применительно к женщинам. Этот список по сравнению с действующим сокращен более чем в 4 раза: с 456 позиций до 100.

С января 2021 г. энергокомпании могут допускать использование женского труда на тех видах работ, производств и должностях, которые, хотя и попали в перечень, но могут быть открыты работницам, при наличии безопасных условий труда. Обязательство по удостоверению безопасности возлагается на специальные оценочные комиссии.

Важно отметить, что в ТЭК России по-прежнему сохраняется традиционная для данной отрасли низкая доля женщин даже на государственном уровне: к примеру, по критериям гендерного равноправия Министерства энергетики РФ занимает третью позицию с конца, уступая лишь «силовому блоку» (МЧС РФ) и Министерству промышленности и торговли. В противовес этому, примерный гендерный паритет – около 40% от участия женщин – соблюден в Министерствах образования и науки, Министерстве культуры и Министерстве спорта. Не в последнюю очередь это происходит благодаря тому, что в регулируемых ими сферах отменено барьерное законодательство.

Значимым проявлением гендерной дискриминации в РФ является высокая разница в оплате труда женщинами и мужчинами. В отличие от стран, где эта проблема во многом решена, в РФ нет законодательного требования публиковать сведения о гендерных отличиях в оплате труда. Также не закреплено законодательно право сотрудников получать сведения в агрегированном виде об уровнях оплаты на схожих позициях в сравнении мужчин и женщин. Нет национальной методики расчета гендерного отрыва в оплате труда. Как следствие, отсутствует внешнее давление на организации работать с данной проблемой.

В сложившейся ситуации целесообразным может быть использование лучших зарубежных регуляторных и корпоративных практик в данной сфере.

ВОЗМОЖНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОБЛЕМ

СОВРЕМЕННЫЕ ЗАРУБЕЖНЫЕ ПРАКТИКИ РЕШЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ПРОБЛЕМ И ИХ АКТУАЛЬНОСТЬ ДЛЯ ТЭК РОССИИ

Международная организация труда (МОТ) и ООН

На ранних этапах МОТ было принято две первых конвенции, запрещающих женщинам заниматься определенными видами трудовой деятельности:

«Конвенция о применении труда женщин на подземных работах» № 45 от 1935 г. вводила запрет для женщин участвовать при осуществлении подземных работ в любой угольной шахте²⁹. Но национальное законодательство могло исключить из упомянутого запрещения тех женщин, которые занимают руководящие посты, не выполняя физической работы в шахтах; заняты в санитарных и социальных службах; проходят курс обучения и допущены к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера.

Конвенция МОТ № 89 «О ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)» запрещала женщинам работать в ночное время на промышленных предприятиях, что, в частности, включает «шахты, карьеры и другие работы по добыче полезных ископаемых из земли».³⁰

В 2005 г. Европейский суд определил³¹, что запрет на участие женщин в горнодобывающей деятельности, а также требования,

изложенные в рассмотренной выше Конвенции, МОТ №45, нарушают запрет «Европейской директивы на дискриминацию по признаку пола при доступе к работе». Тридцать стран-участниц также денонсировали Конвенцию МОТ №89 и большинство из них пояснило свой выход тем, что она закрепляет недопустимую дискриминацию в отношении работающих в добывающей энергетике женщин, а представления об их защите, которой изначально вдохновлялась конвенция, потеряли актуальность.

Важнейшей вехой для защиты экономических прав женщин в тех отраслях, которые традиционно рассматривались как преимущественно «мужские», стали документы:

- Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности №100³² от 1951 г., которая позволила профсоюзным ассоциациям добиваться от правительств ещё более гибкого и разнообразного подхода к обеспечению участия женщин в деятельности энергетических компаний, чем меры, которые уже были приняты во исполнение формальных предписаний МОТ.
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий №111 от 1958 г., которая определяла «дискриминацию» женщин как любое различие, недопущение или предпочтение, которое проводится по половому признаку, если таковое приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. В то же самое время законом оговаривается,

что будь какое иное различие, недопущение или предпочтение, распространяющееся на некоторые работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

Все страны, ратифицировавшие конвенцию, обязались проводить комплексные, в том числе затрагивающие энергетическое право, меры, которые включают:

- взаимодействия органов власти, организаций предпринимателей и профсоюзов, в деле принятия и исполнения не-дискриминационной гендерной политики;
- законотворческую деятельность и поощрение образовательных программ, отвечающих целям такой политики;
- упразднение каких-либо юридических конструкций в национальном законодательстве и изменение административных регламентов и практик, коль скоро они не совместимы с такой политикой;
- государственный мониторинг соблюдения политики преодоления гендерной дискриминации в трудовой сфере;
- государственные гарантии исполнения данной политики учреждениями профессионального ориентирования, высшего и средне-специального обучения и трудоустройству.

Конвенция МОТ №156 от 1981 года «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»³³ обращала внимание правительств на сочетание производственных и семейных обязательств женщин, что также должно учитываться при выработке политик гендерного равенства в сфере занятости.

Конвенция создавала условия, при которых крупнейшие мировые энергокомпа-

нии типа Shell начали сокращать продолжительность рабочего времени ввиду тех диспропорций, что возникают, когда женщина вынуждена совмещать уход за детьми и работу. Все больше компаний ТЭК начали создавать удобную инфраструктуру для своих сотрудниц (детские учреждения, семейные кампусы поблизости от места работы, ориентированные на женщин медицинские учреждения).

Принятая МОТ конвенция №183 об охране материнства от 2000 г.³⁴ предписывает правительствам вводить дополнительные пособия и выплаты для задействованных в промышленности матерей. Документ фокусировался на том, чтобы женщинам было обеспечено права сочетать их репродуктивные функции и производственные задачи, исключалась негативная дискриминация на этапе трудоустройства, сохранялись за ушедшими в декретный отпуск сотрудницами рабочие места.

Последние по хронологии юридические позиции МОТ, датированные 2019 г., связывают сохраняющийся во многих странах запрет женщинам иметь некоторые рабочие специальности также с проблемой сегрегации на рынке трудовых ресурсов.³⁵

Устав ООН от 1945 г., Всеобщая декларация прав человека от 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 1966 г.³⁶ и Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 1979 г.³⁷ включают меры по недопущению дискриминации женщин.

В 1995 г. в связи с принятием «Пекинской платформы действий» на IV Всемирной конференции по положению женщин была сформирована концепция доступности для женщин социальных лифтов, приводящих их к управленческим позициям

в гражданском секторе. Пекинский документ становился шагом в развитии принятых ранее, в 1985 г., «Найробийских перспективных стратегий в области улучшения положения женщин»³⁸, которые обязывали правительства стран-участниц ООН, равно как структуры гражданского сектора принимать соответствующие меры.

На текущий момент ООН, оставаясь ведущей площадкой по выработке глобальных нормотворческих решений, руководствуется Декларацией тысячелетия³⁹ и резолюцией Генассамблеи «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 2015 г.

Региональный уровень: Европейский Союз

Гендерная проблематика воспринимается европейскими парламентариями в качестве одной из главных стратегий развития, имеющей непосредственное отношение к вопросам энергетической безопасности. Так, Директива № 2006/54/ЕС от 2006 г.⁴⁰ провозглашает принцип равенства возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости и профессиональной деятельности.

Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) приняла «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства» №14/04 от 2004 г.⁴¹ Гендерное равенство отнесено разработчиками документа к ключевым гарантиям стабильности, экономического развития и безопасности в регионе ОБСЕ. В текущий момент план №14/04 – наиболее проработанный рамочный документ, формулирующий методические рекомендации по политике учета гендерного равноправия как для стран-участниц, так и для органов собственно ОБСЕ⁴² и государств-получателей экономической помощи.

Национальное правовое регулирование гендерного разнообразия и равноправия в сфере энергетики

В большей мере гендерная проблематика в области энергетики рассматривается в фарватере общих действий правительств по предоставлению женщинам расширенных возможностей в части трудоустройства, безотносительно того, о какой из отраслей хозяйства идет речь. Но есть и исключения. В данной связи наиболее интересным является рекомендованный ОБСЕ комплексный гендерный подход, который дает возможность⁴³:

- гарантировать на законодательном уровне признание и исполнение политики равноправия и равных возможностей женщин в ТЭК.
- осуществлять отраслевое законодотворчество в сфере энергетического права с учетом того, дает ли принимаемый нормативно-правовой акт профессиональные или социальные преимущества женщинам и содействует ли он увеличению объема их прав.
- принимать во внимание гендерные факторы в бюджетировании энергетической политики государства.
- проводить мониторинг ведомственного нормотворчества Министерств энергетики и этики профессионального поведения должностных лиц на предмет соответствия требований международных регуляторов (ООН, МОТ, ОБСЕ, МАГАТЭ) и национальной юрисдикции к реализации гендерного равенства в сфере ТЭК и ядерной энергетики.
- проводить панельные совещания в рамках парламентских комитетов по законодотворчеству и энергетической политике, где происходит учет гендер-

ной повестки в сферах энергетики, общественных и трудовых отношений, экономики.

Делимитация работы женщин в ТЭК становится одной из самых важных современных задач.

В исследованиях Всемирного банка⁴⁴ за 2018 г. раскрывается, что более 2,7 миллиарда женщин во всем мире сталкиваются с юридическими ограничениями в различных отраслях промышленности, в первую очередь в области энергетики и тяжелой промышленности. В отношении них применяется т.н. «защитное законодательство», которое формально призвано оградить женщин от опасной или вредной работы.

Также необходимо отметить, что для целой группы государств – преимущественно азиатских и африканских, в которых имеет место юридизация патриархальных обычаев и при этом сконцентрированы значительные энергетические ресурсы – подобная трансформация аксиологии права (ценностных представлений) чревата политическими и социальными волнениями.

В Камеруне действуют жесткие дискриминационные законы и постановления в области трудового, гражданского и энергетического права. Например, ст. 223 камерунского Гражданского кодекса и ст. 74 Постановления № 81/02 от 1981 г. разрешает супругу женщины возражать против того, чтобы его жена занималась какой-либо отдельно взятой работой или приобретала какую-либо профессию. Ст. 7 Торгового кодекса Камеруна разрешает мужу прекратить экономическую деятельность своей жены, просто уведомив Арбитражный суд о своем несогласии с местом или направлением ее работы⁴⁵.

Еще более яркий пример рестрикций прав женщин в ТЭК являет собой законодательство Ирана. Иран никак не осуществляет пересмотр многочисленных дискриминационных законов и постановлений, которые ограничивают участие женщин на рынке труда в ТЭК. Гражданский кодекс Ирана⁴⁶, кроме того, гласит, что муж является главой семьи и дает мужьям контроль над экономическим выбором своих жен, включая ее выбор, работать или не работать и то, какие виды работы следует выполнять. Мужчина может воспретить жене работать, если посчитает, что работа несовместима с интересами семьи. Иранский «Закон о паспортизации»⁴⁷ дает мужьям также право контролировать способность своих жен получить паспорт, что на практике мешает женщинам получать доступ к работе, требующей выезда за границу. Это особенно ограничивает карьерные возможности женщин в нефтегазовой отрасли, где для поездок в другие страны региона или на морские нефтяные вышки часто требуется наличие действительного заграничного паспорта.

По состоянию на 2019 г. среди стран-участниц ООН насчитывалось примерно поровну государств, в которых сняты любые ограничения на работу женщин в отраслях ТЭК, и в которых подобный ограниченный доступ по-прежнему сохраняется. Из стран, где сравнительно недавно действовал режим транзитной юстиции, однако произошло окончательное уравнивание мужчин и женщин по всей номенклатуре профессий в ТЭК, можно привести примеры Армении, Хорватии, Польши, Болгарии, КНР⁴⁸.

Промежуточное положение занимают те юрисдикции, где упразднены основные барьеры на участие женщин в тяжелых или вредных работах, но сохраняются некоторые ограничения, продиктованные

сохраняющимися консервативными представлениями про заботу о здоровье женщин. В таком транзитном состоянии сегодня находятся страны бывшей социалистической ориентации: Босния и Герцеговина, Венгрия, Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Ливия, Вьетнам. В части добычи угля ограничения для женщин значительно сокращены в Чехии, ДРК, Монголии. По большей части остающиеся ограничения связаны с воспрещением женщинам заниматься тяжелым физическим трудом или доказанным вредом для их репродуктивных функций.

Согласно данным Всемирного банка из 193 членов ООН в 104 не пересмотрено запретительное законодательство, в силу которого женщинам нельзя профессионально участвовать в деятельности горнодобывающего профиля (таковых 65 государств) и ТЭК (таковых 29 государств).

Очень интересен факт того, что в тех государствах, которые отказались от дискриминационной практики запретам женщинам иметь рабочие профессии в ТЭК, власти пошли на внедрение норм по совершенствованию техник безопасности на производствах; повышению уровня охраны труда; роботизацию опасных для человека технологических процессов.

Также, по данным Международного валютного фонда за 2015 г., устранение препятствий для гендерного равноправия может обеспечить рост внутреннего валового продукта до 34%. Более того, проведенный Всемирным банком в 2018 г. анализ показателей общемирового рынка трудовых ресурсов и занятости за период с 2007 по 2017 гг. позволил прогнозировать рост производительности труда на четверть, если только будет принято про-

грессивное законодательство, снимающее барьеры для участия женщин в рабочих процессах ТЭК (и в экономике в целом), гарантирующее их неприкосновенности от сексуальных посягательств и обеспечивающее им паритетные заработной возможности наравне с сотрудниками-мужчинами.

Страны, в которых отсутствуют юридические барьеры для работы женщин в ТЭК, например, Канада, периодически публикуют аналитические отчеты, сообщающие о том, что увеличение числа женщин на рабочих специальностях в области угольной энергетики влечет повышение техники безопасности, снижает травматизм и увеличивает срок эксплуатации горнодобывающего, электроэнергетического, газового оборудования⁴⁹. Напротив, сохранение запретительных практик рассматривается как искусственный повод для сокращения возможностей для работы женщин в ТЭК, причина усугубления сегрегации рабочей силы по половому признаку, потворство имеющимся стереотипам об областях трудовой пригодности женщин и, как следствие, стереотипическому пониманию ТЭК как сферы исключительно мужской профессиональной реализации. Существование коллективных представлений такого типа является фактором, который «отваживает» женщин от получения специального инженерно-технического образования в сфере энергетике и попыток трудоустройства в ней. Таким образом, под угрозой оказывается более широкий круг проблем, чем непосредственно выравнивание гендерных неравномерностей в ТЭК: урон наносится мероприятиям государства в области образовательной, социальной политики.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО ГЕНДЕРНОМУ ВОПРОСУ

Решение задачи достижения оптимального гендерного баланса путем реформирования законодательства, предполагает следующее:

- определение проблем формирования гендерно-сбалансированного состава ТЭК страны и принятие пакета конкретных мер по достижению гендерного разнообразия в энергетическом секторе;
- внедрение политики равных возможностей при осуществлении кадровой мобильности, в которой учитывается гендерная проблематика.
- ввод гендерных индикаторов в информационные системы менеджмента энергетических проектов.
- создание корпоративной культуры и гендерно-нейтрального публичного образа ТЭК, побуждение компаний ТЭК к большей социальной ответственности.
- максимальное уменьшение угроз и отрицательных явлений, проистекающих из гендерных дисбалансов и дискриминации по признаку пола в проектах ТЭК и энергетической инфраструктуре.
- формирование ведомственного инструментария по соблюдению гендерного равенства и равных возможностей для представителей обоих полов, как это определено национальным законодательством.
- включение наиболее эффективных достижений зарубежной правоприменительной практики в сфере гендерно-нейтральных решений в энергетическом секторе при разработке программ

повышения квалификации задействованного в ТЭК персонала.

ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ДЛЯ ЖЕНЩИН

Важным направлением продвижения гендерного баланса являются частно-государственные образовательные инициативы для женщин. Энергетические компании предпринимают шаги по сокращению гендерных разрывов в составе абитуриентов и студентов на программах среднего специального или высшего образования в учебных заведениях нефтегазового, технологического или инженерного, профиля.⁵⁰

Регуляторные усилия при этом сосредоточены на следующих мерах:

- повышение доли квотируемого зачисления в профессионально-технические учебные заведения энергетической отрасли.
- содействие поступлению женщин в учебные заведения энергетического профиля. Совместно с министерствами образования и науки компании ТЭК выступают спонсорами дополнительного контингента обучающихся на энергетических и смежных специальностях женщин. Сами учебные заведения, осуществляя государственную гендерную политику, пересматривают требования к поступающим или порядок набора студентов.
- гендерно-ориентированные гранты и стипендиальные программы, другие виды материальной поддержки, зарубежные стажировки, программы международной мобильности для студентов, аспиранток и женщин-докторантов, обучающихся на энергетических специальностях.

- увеличение доли женщин, заканчивающих академический курс по энергетическим специальностям, которые трудоустраиваются в компании ТЭК по специальности.
- увеличение числа женщин, которые подпадают под действие программ стажировок и долгосрочных практик-умов на предприятиях ТЭК или программ обучения с гарантированным последующим распределением выпускников в рамках энергетической отрасли.
- программы наставничества, которые ориентированы на увеличение вовлеченности женщин в энергетику, как в гендерном смысле нетрадиционную, однако быстроразвивающуюся и прибыльную отрасль экономики.
- программы последиplomного образования для женщин по тем дисциплинам, которые представляют интерес для перспективного развития энергетики (к примеру, ВИЭ, информатизация энергетики, эко-сберегающие технологии и «зеленая» энергетика и т.д.).
- программы повышения квалификации или переквалификации для занятия управленческих позиций в ТЭК (к примеру, энергетическое право, менеджмент энергоресурсов и т.д.).

РАЗВИТИЕ ЖЕНСКИХ СООБЩЕСТВ И АССОЦИАЦИЙ В ЭНЕРГЕТИКЕ РОССИИ

Развитие гендерной тематике во всем мире привело к созданию большого числа профессиональных сообществ, в том числе – целого ряда инициатив женщин в энергетике. При этом, интересно, что формирование сообществ отражает актуальные тенденции в энергетической отрасли: например, в 2013 г. создано сообщество Women in

Geothermal, в 2017 г. – Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET), в 2020 г. – Women in Green Hydrogen.

Рост вовлеченности женщин в активную общественную деятельность в последние годы косвенно подтверждает увеличение количества инициатив и объединений в рамках подобных организаций, в том числе в России, например:

- дискуссионный клуб «Женщины в энергетике» Российского национального комитета Международного совета по большому электрическим системам высокого напряжения (РНК СИГРЭ),
- Фонд поддержки и развития женских инициатив «Объединение женщин атомной отрасли».
- «Женщины в Советах Директоров»

Необходимо отметить, что в корпоративной среде также активно формируются объединения женщин; примерами из нефтегазовой отрасли могут служить Women's Network в компании Shell, Women's Interest Network в компании ExxonMobil, Connect Women – внутреннее сетевое сообщество Schlumberger, насчитывающее около 7000 членов, в котором мужчины и женщины обмениваются идеями, продвигают гендерное равенство и поддерживают карьерный рост. Другая внутренняя сетевая группа Schlumberger, «Мужчины за перемены», стремится привлечь мужчин к тому, чтобы они стали сторонниками гендерного разнообразия и инклюзивности.

Каждое объединение (как упомянутые выше, так и другие) ставят свои собственные цели, однако среди основных направлений деятельности можно выделить содействие образованию и карьерному развитию женщин, продвижение женщин в профессиональном сообществе, обеспе-

чение равных возможностей, а также создание платформ для установления и развития деловых связей.

К примеру, в 2017 году несколько женщин, работающих в различных сферах ТЭК, запустили неформальную инициативу Women in Energy, которая со временем вышла на новый уровень и трансформировалась в Ассоциацию профессионалов топливно-энергетического комплекса «Женщины в энергетике» (<https://women-inenergy.ru>). Основная миссия Ассоциации: объединить женщин, работающих в ТЭК,

создав площадку для продвижения принципов гендерного баланса в российской энергетической отрасли, развития международного сотрудничества, образовательных и менторских инициатив с целью увеличения числа женщин-лидеров в энергетике. В настоящий момент сообщество уже объединяет несколько сотен специалистов в области ТЭК – как женщин, так и мужчин, поскольку диверсификация и гендерный баланс – это общая задача

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Новые тенденции в ТЭК способствуют определению новой профессиональной роли женщины и обеспечению естественного эффективного гендерного баланса. Тренд на устойчивое развитие существенно меняет структуру энергетического рынка и ставит новые задачи, которые повышают важность вовлечения женщин к развитию ТЭК и все теснее связывают гендерный профиль с показателями эффективности компаний ТЭК.

Глобальной задачей к 2030 г. является появление около 20 млн новых рабочих мест в «зеленой энергетике» (безуглеродной и низкоуглеродной), половина из которых должна быть занята женщинами⁵¹. В связи с этим, только за несколько прошедших лет немногим менее 2,3 млн женщин по всему миру приступили к работе в секторе ВИЭ и зеленой энергетике.

Для России вовлечение женщин в ТЭК (да и в экономику в целом) особенно актуально на фоне отрицательных демографических тенденций, усугубившихся в связи с эпидемией COVID-19. Для того, чтобы отрасль сегодня развивалась, необходимо привлекать и удерживать наиболее образованные, мотивированные и вовлеченные таланты. Это невозможно, если академические учреждения, отраслевые органы государственной власти и компании не создадут необходимые условия для творческого и профессионального развития женщин.

Комплекс таких мер может включать:

совершенствование нормативно-правового регулирования в гендерных вопросах; формирование эффективного механизма государственной гендерной поли-

тики в соответствии с реальными характеристиками индекса гендерного неравенства; в особенности, развитие методик и законодательства, направленного на выявление и ликвидацию гендерного отрыва в оплате труда и поддержку семей с детьми

расширение практик реализации отраслевых, инициативных и государственных программ по участию женщин в развитии энергетической отрасли и осуществлении ее деятельности; например, создание государственных стипендиальных и грантовых программ, а также других форм поощрения для женщин-исследователей в ТЭК, наставниц/менторов, лидеров отрасли и т. д.

ведение мониторинга гендерного баланса и поддержки семей с детьми в ТЭК и оценки значений гендерных индикативных показателей в энергетических проектах;

поощрение работодателей, демонстрирующих хорошие или улучшающиеся показатели гендерного баланса, а также поддержки семей с детьми, через преференции в системе государственных закупок, при выделении грантов и льготного финансирования

снижения гендерного разрыва в оплате труда при помощи мер мониторинга, информирования, целевой работы с компаниями, которые не показывают улучшающуюся динамику данного показателя;

популяризация ролевых моделей женщин в ТЭК, раскрытие их потенциала и способностей, вовлеченности и уверенности в карьерной реализации, что в целом снизит стереотипное восприятие и повысит личную активность женщин.

Очевидно, что эффективное решение гендерного вопроса критически важно для того, чтобы ТЭК смог реализовать свой социально-экономический потенциал и стать

привлекательным для миллионов профессиональных опытных и молодых специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. A review of women on boards in the mining industry, PWC, 2015.
<http://pdf.pwc.co.uk/mining-for-talent.pdf>
2. BP named as a top employer for women in the UK, 2019.
https://www.bp.com/en_gb/united-kingdom/home/news/press-releases/bp-named-as-a-top-employer-for-women-in-the-uk.html
3. Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace, ILO UN, 2017.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf
4. Board Evaluation: Overview of International Practices, OECD, 2018.
<https://www.oecd.org/daf/ca/Evaluating-Boards-of-Directors-2018.pdf>
5. Cracking the code: girls' education in science, technology, engineering and mathematics (STEM); report of the UNESCO International Symposium and Policy Forum, UNESCO, 2017.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260079>
6. Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>
7. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979, UN. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
8. «Equal treatment for men and women — Prohibition of the employment of women in underground work in mining or in a high-pressure atmosphere or in diving work», Commission of the European Communities
<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5bf972585d1294cd5ad54c740a1080efe.e34Kax-iLc3qMb40Rch0SaxuNbNb0?docid=64212&pageIn-dex=0&doclang=EN&mode=&dir=&occ=first&part=1&cid=24443>
9. Eni, 2021. <https://www.eni.com/en-IT/careers/enhancing-diversity.html>
10. Gender pay gap report, Deloitte, 2019.
<https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/gender-pay-gap-announcement.html>
11. Gender and Mining library, 2021.
<https://internationalwim.org/iwim-reports/>

12. Iranian Laws on Woman <https://iranpri-mer.usip.org/blog/2020/dec/08/part-3-iranian-laws-women>
13. Labour laws in 104 countries reserve some jobs for men only, The Economist, 2018. <https://www.economist.com/finance-and-economics/2018/05/26/labour-laws-in-104-countries-reserve-some-jobs-for-men-only>
14. No silver bullet but great progress on gender balance, BHP, 2017. <https://www.bhp.com/media-and-insights/prospects/2017/09/no-silver-bullet-but-great-progress-on-gender-balance>
15. Part 3: Iranian Laws on Women, United States Institute of Peace, 2020.
16. Report: Women in Mining: A guide to integrating women into the workforce. <https://internationalwim.org/iwim-reports/women-in-mining-a-guide-to-integrating-women-into-the-workforce/>
17. STEM fields still have a gender imbalance. Here's what we can do about it, WEF, 2017. <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/women-are-still-under-represented-in-science-maths-and-engineering-heres-what-we-can-do>
18. Submission on the Rights of Women in the Republic of Cameroon Prepared by The Advocates for Human Rights a non-governmental organization in special consultative status, 2014. https://www.ecoi.net/en/file/local/1334218/1930_1393427539_int-cedaw-ngo-cmr-16208-e.pdf.
19. The Pathway Forward: Creating Gender Inclusive Leadership in Mining and Resources, CENTRE FOR WOMEN IN POLITICS AND PUBLIC LEADERSHIP, 2012. <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/06/A-pathway-report-for-Creating-Gender-Inclusive-leadership-in-the-Mining-industry-presented-in-partnership-with-Women-in-Mining-Canada-Carleton-University-and-Xstrata-Nickel-2012.pdf>
20. THE CIVIL CODE OF THE ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN, WIPO UN. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/ir/ir009en.pdf>
21. Total Supports the Outstanding Achievements of Women in Sheltered Workshops, 2020. <https://www.totalenergies.com/news/total-supports-the-outstanding-achievements-of-women-in-sheltered-workshops>
22. UNESCO science report: towards 2030, 2015. https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_is_the_gender_gap_narrowing_in_science_and_engineering_ru.pdf
23. Untapped Reserves Women in Oil and Gas, BSG, 2017. https://www.world-petroleum.org/docs/docs/Gender/WPC_BCG-Untapped-Reserves-July-2017.pdf
24. Women's economic opportunity, Exxon Mobil, 2021. <https://corporate.exxonmobil.com/Sustainability/Community-engagement/Womens-economic-opportunity>

25. 25 женщин-CEO рейтинга РБК 500, РБК, 2019.
<https://www.rbc.ru/economics/26/09/2019/5d8b28eb9a7947c3b8a00e44>
26. Глобальный тренд на вовлечение женщин в ядерную энергетику как фактор устойчивого развития, 2020. <https://eawf.ru/news/novosti-soveta-ezhf/globalnyy-trend-na-vovlechenie-zhenshchin-v-yadernuyu-energetiku-kak-faktor-ustoychivogo-razvitiya>.
27. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций, ООН, 2000 г.
https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml
28. Женщины в энергетике: по результатам исследования в России женщин-CEO больше всего в продажах, меньше всего в IT, 2021.
https://mobile.ruscable.ru/news/2021/3/16/_ZHenschiny_v_energetike__p_o_rezulytatam_issledova
29. «Женщины, бизнес и закон», Группа всемирного банка, 2019.
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019RU.pdf?sequence=10&isAllowed=y>
30. Законы, работающие на благо мужчин и женщин: Пособие по учёту гендерной проблематики в законодательстве, ОБСЕ, 2017 г.
<https://www.osce.org/ru/odihr/342566>
31. Кадровое обеспечение технологического развития топливно-энергетического комплекса Российской Федерации в условиях энергоперехода: монография/ О.В. Жданеев, А.А. Серегина. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 296 с.
32. Конституция Российской Федерации.
<http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>
33. Конвенция 100, Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, МОТ ООН, 1953 г.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ru.htm
34. Конвенция 156, Конвенция о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, МОТ ООН, 1983 г. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm
35. Конвенция 183, КОНВЕНЦИЯ О ПЕРЕСМОТРЕ КОНВЕНЦИИ(ПЕРЕСМОТРЕННОЙ) 1952 ГОДА ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm
36. Конвенция 45, Конвенция о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода, МОТ ООН, 1935 г.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c045_ru.htm

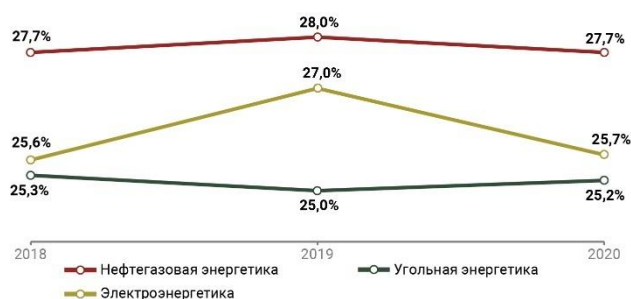
37. Конвенция 89, Конвенция о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году), МОТ ООН, 1951 г.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c089_ru.htm
38. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ООН, 1966 г.
https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml
39. Мнения Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (шестьдесят третья сессия), 2013 г.
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsqJ5r9k%2bGtmWwpfPY20wmXVgJ%2bKtP%2fjGWPdm%2ficwEvCUvCDifZtRRL3XoaymGksio0%2fqFuWWyu8LvwwlMn5Q6%2baZDmIE Mh5HZ7JAm99LkOm%2bO%2bdlWo%2bOF7joaChzeSMOQ%3d%3d>
40. О Национальной стратегии действий в интересах женщин России на 2017–2022 гг. <http://government.ru/docs/26698>
41. О самом важном ресурсе для человечества, 2020 г.
<http://eawfpress.ru/press-tsentr/news/ex/ecolo/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya>
42. Осуществление Найробийских перспективных стратегий в области улучшения положения женщин, ООН, 1987 г.
<https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/RES/42/62>
43. Пекинская декларация, ООН, 1995 г.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>
44. Постановление Правительства Российской Федерации от 08 января 1996 г. «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации».
<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102088090&backlink=1&nd=102039018>
45. Приказ Минтруда России № 512н от 18 июля 2019 г. «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин». <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/1366>
46. Разумова Т.О. Гендерный баланс в руководстве компаний: эффект на финансовые показатели, 2020.
<https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-balans-v-rukovodstve-kompaniy-effekt-na-finansovye-pokazateli/viewer>
47. Решение No. 14/04 План действий ОБСЕ 2004 г. по поддержке гендерного равенства, ОБСЕ, 2014 г.
<https://www.osce.org/files/f/documents/5/8/23298.pdf>

48. Россия – страна гендерного равноправия или неравенства, PWC, 2019.
<https://www.pwc.ru/ru/press-releases/2019/third-intellectual-club-presentation.pdf>
49. Указ президента Российской Федерации «О Национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года». <https://docs.cntd.ru/document/9018950>
50. Указ Президента Российской Федерации от 04.03.1993 № 337 «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин». http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&vkart=showdocstructure&nd=102022054&page=1&fulltext=1&rdk=1
51. Указ президента Российской Федерации «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации». <https://docs.cntd.ru/document/9025618>
52. Устойчивая энергетика для всех: расширение прав и возможностей женщин, ООН, 2015. <https://www.un.org/ru/chronicle/article/22079>.
53. Формирование движения за гендерное равенство в добывающих отраслях, 2019 г. <https://eiti.org/ru/blog/building-movement-for-gender-equality-in-extractives>
54. Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы, Н.Н. Коростылева, 2017. <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-gendernoy-ekosistemy-sovremennoy-organizatsii-tendentsii-i-perspektivy/viewer>
55. ФНС России подсчитала, сколько женщин занято в малом бизнесе, 2021. https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10662978/
56. Цели в области устойчивого развития, ООН. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АКТУАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА ПО ГЕНДЕРНОМУ БАЛАНСУ В ТЭК РОССИИ¹

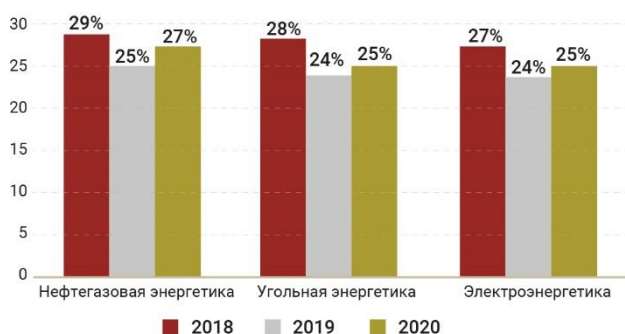
Рисунок 11 – Анализ динамики удельного веса женщин в численности работников компаний ТЭК России 2018-2020 гг.



На графике представлена динамика удельного веса женщин в численности работников рассматриваемых компаний трёх отраслей ТЭК в период с 2018 по 2020 гг.

Динамика соотношения сотрудниц и сотрудников каждой отрасли стабильна последние 3 года

Рисунок 12 – Динамика удельного веса женщин, работающих по постоянному договору в компаниях ТЭК России за 2018-2020 гг.



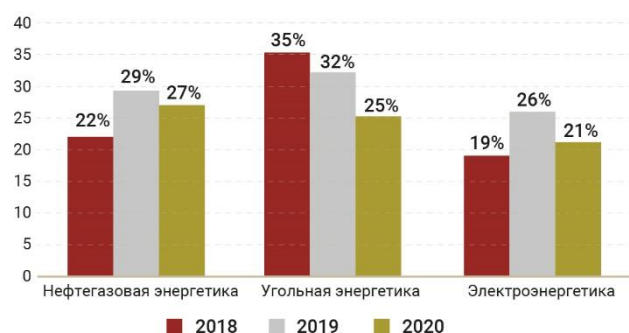
В анализируемых отраслях ТЭК наблюдается примерно одинаковая ситуация: на протяжении последних 3 лет больше 90% сотрудниц работают по постоянному трудовому договору.

Рисунок 13 – Удельный вес женщин в численности работников, принятых на работу с опытом менее 3 лет в 2018-2020 гг., по отраслям ТЭК



Согласно приведённым диаграммам, в 2018-2020 гг. в трёх рассматриваемых отраслях наблюдалось примерно одинаковое соотношение женщин и мужчин, начинающих свою карьеру в топливно-энергетическом комплексе. В нефтегазовых компаниях, представивших данные для анализа, каждый пятый молодой специалист – женщина; в компаниях угольной энергетики – каждый третий, в электроэнергетических компаниях – каждый четвёртый

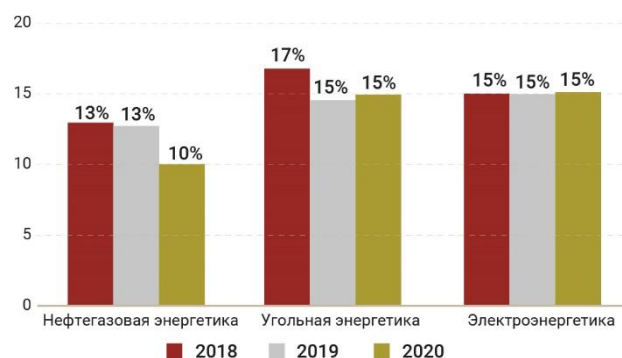
¹ Кадровое обеспечение технологического развития топливно-энергетического комплекса Российской Федерации в условиях энергоперехода: монография/ О.В. Жданеев, А.А. Серегина. – Москва: ИНФРА-М, 2022.- 296 с.

Рисунок 14 - Динамика удельного веса женщин в численности работников, принятых на работу «в поле» (2018-2020 гг.)

Особенностью деятельности компаний в ТЭК является работа «в поле» – на месторождении, в шахте, на карьере, на строительстве, в цеху, вахтовая работа на производственном объекте

Рисунок 15 - Удельный вес женщин, работающих на производстве

За период с 2018 по 2020 в нефтегазовом секторе на производстве было задействовано от 20% до 24% женщин, что, в целом, больше других секторов. В угольной энергетике удельный вес работниц от общего числа работников на производственных объектах колеблется от 10% до 13% в электроэнергетике – от 14% до 19%

Рисунок 16 - Удельный вес женщин, задействованных на вредных производствах

В нефтегазовом секторе в 2018-2019 гг. около 13% работников, задействованных на вредных производствах, составляли женщины. В 2020 году этот показатель снизился до 10%.

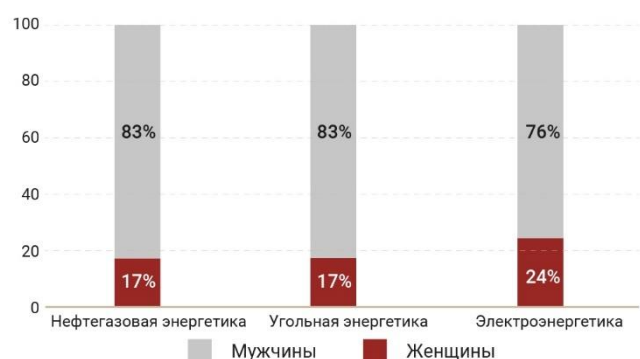
В угольной энергетике в 2018 году анализируемый удельный вес был выше, чем в нефтегазовых компаниях на 4%. В 2019-2020 гг. показатель снизился до 15%.

Электроэнергетические компании отличаются стабильным удельным весом последние 3 года на уровне 15%.

Рисунок 17 - Соотношение мужчин и женщин, задействованных в НИОКР, разработке новых продуктов и направлений, по отраслям ТЭК

Процентное соотношение в нефтегазовом секторе составляет 48% мужчин/52% женщин, в угольном секторе - 58%/42%; в электроэнергетическом - 66%/34%.

Рисунок 18 - Соотношение сотрудников и сотрудниц, имеющих ученую степень/научное звание (среднее значение за период 2018-2020 гг. по отраслям ТЭК)



В нефтегазовом секторе на 83% мужчин приходится 17% женщин, в угольном секторе показатели аналогичны нефтегазовому сектору в электроэнергетическом секторе отношение равно 76% к 24% соответственно.

Наибольший процент женщин во всех секторах составляют специалисты: 38%

в нефтегазовом секторе. 43% в угольной энергетике и 49% в электроэнергетике. Далее данные разнятся в зависимости от отрасли: должность начальника отдела занимают 18%. 24% и 28% женщин по анализируемым отраслям соответственно. Процент женщин начальников департамента равен 25%, 24% и 29% соответственно. На должности заместителя генерального директора числится 9%, 27% и 17% женщин соответственно. Наконец наименьший процент наблюдается на должности генерального директора - 1%, 7% и 5% в соответствующих отраслях

Рисунок 19 - Удельный вес женщин в каждом руководящем звене (2018-2020 гг.)



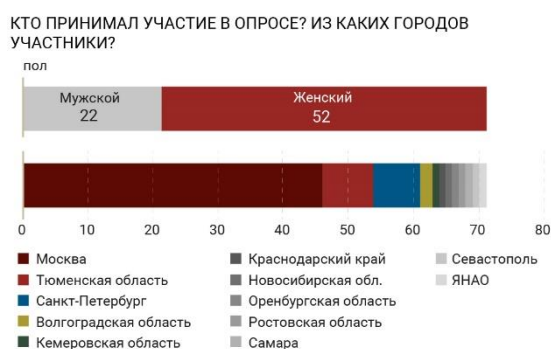
ПРИЛОЖЕНИЕ 2

(РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕРНЕТ-ОПРОСА, ПОСВЯЩЕННОГО ГЕНДЕРНОМУ БАЛАНСУ В ТЭК РОССИИ)

Авторы исследования инициировали в сети «Интернет» и других публичных источниках анонимный опрос «Исследование гендерного баланса в ТЭК Российской Федерации», направленный на получение субъективных оценок, мнений и суждений по широкому спектру вопросов гендерной повестки мужчин и женщин, работающих или имеющих опыт работы в предприятиях ТЭК РФ или сопутствующих бизнесов и организаций. В опросе принимали участие специалисты, работающие в сфере энергетики. В качестве респондентов выступали как женщины (70,3%), так и мужчины (29,7%). Большинство опрошенных трудятся в отрасли добычи и переработки нефти и газа (58,3%), а также в профильных ВУЗах, НИИ и консалтинговых агентствах (18%).

Наибольшая часть опрошенных – женщины, основная доля всех участников исследования – жители Москвы, Тюменской области и Санкт-Петербурга (рисунок 20).

Рисунок 20 - Гендерное распределение респондентов



В опросе преимущественно участвовали люди из сектора добычи и переработки

нефти, профильных ВУЗов, НИИ и консалтинговых агентств, а также других отраслей (рисунок 21).

Рисунок 21 - Географическое распределение респондентов



По словам 67% опрошенных подавляющая часть персонала – представители мужского пола, и около трети заявляют о равном соотношении обоих полов в кадровом составе (рисунок 22).

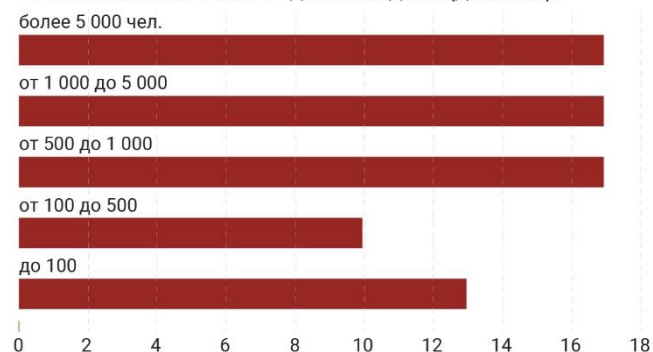
Рисунок 22 - Отраслевое распределение респондентов



Опрос в равной степени затронул людей из малых, средних и крупных организаций, что позволяет сделать предположение об универсальности и актуальности предоставленных сведений (рисунок 23).

Рисунок 23 - Актуальность состояния гендерного баланса в компании

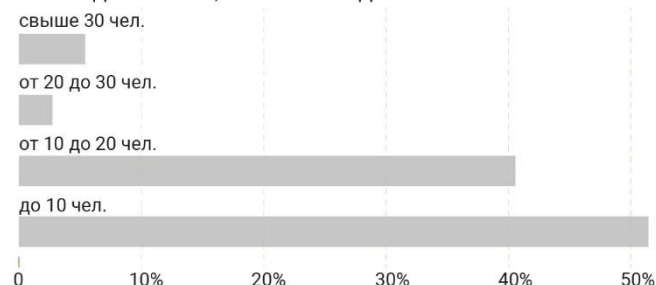
НАСКОЛЬКО ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ТЭК, КАК ПОТЕНЦИАЛЬНО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ СЕКТОР ДЛЯ МОЛОДЕЖИ (ДЕВУШКИ)?



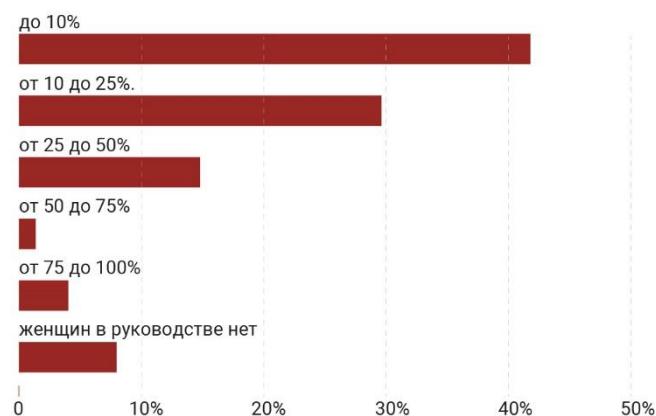
Более чем в двух третях компаний руководящий состав не превышает 10-20 человек. При этом доля женщин в составе руководства превышает половину только менее чем в 5 % компаний (рисунок 24).

Рисунок 24 - Размер компаний респондентов

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК НАХОДЯТСЯ В РУКОВОДСТВЕ КОМПАНИИ - СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ, ПРАВЛЕНИИ И ДР.?



КАКОВА ДОЛЯ ЖЕНЩИН В РУКОВОДСТВЕ КОМПАНИИ?

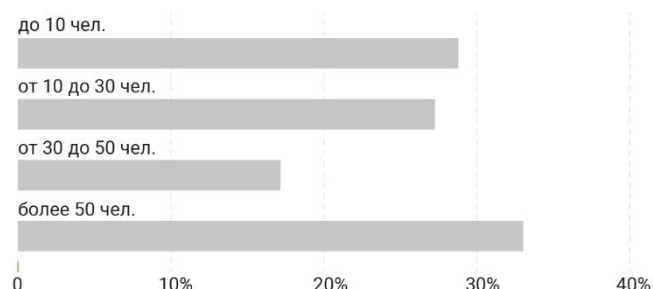


В большей части случаев количество людей на средних руководящих должностях превышает 50 человек и зачастую около

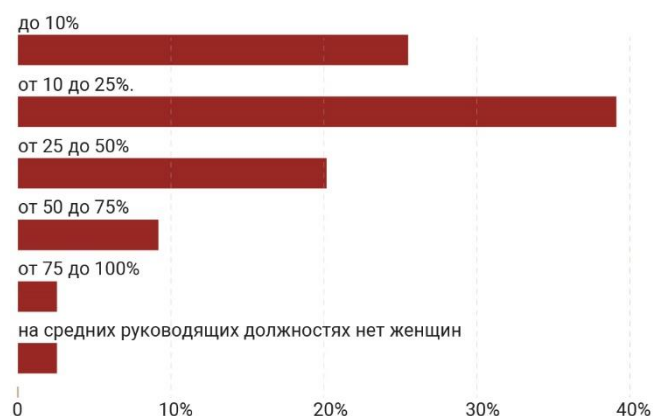
25% сотрудников составляют представительницы женского пола (рисунок 25).

Рисунок 25 - Доля женщин в руководстве высшего звена компании

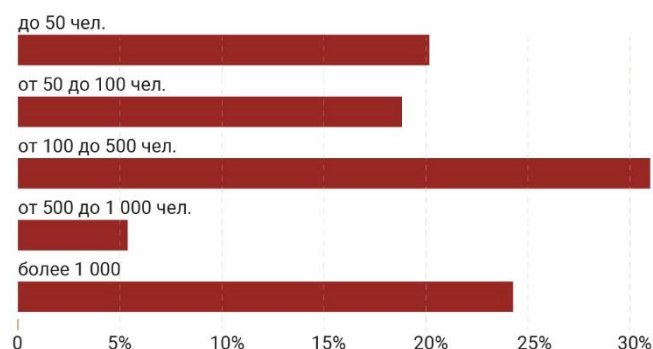
СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ НА СРЕДНИХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ?



КАКОВА ПРИМЕРНАЯ ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА СРЕДНИХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ?

**Рисунок 26 - Доля женщин в руководстве среднего звена компании**

СКОЛЬКО ЖЕНЩИН-СОТРУДНИКОВ РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ?



Основную долю сотрудниц компаний составляют женщины в возрасте от 31 до 40 лет.

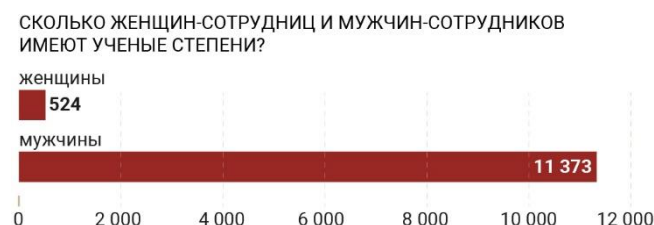
Стаж работы 50% сотрудниц превышает 5 лет, что говорит об их опыте и хорошей подготовке (рисунок 27).

Рисунок 27 - Количественная характеристика численности женщин в компании



По результатам ответов количество мужчин, получивших ученые степени почти в 22 раза, превышает количество женщин с учеными степенями что может сигнализировать о возможной недоступности качественного образования для женского пола (рисунок 28).

Рисунок 28 - Характеристики возраста и стажа работы женщин в компании



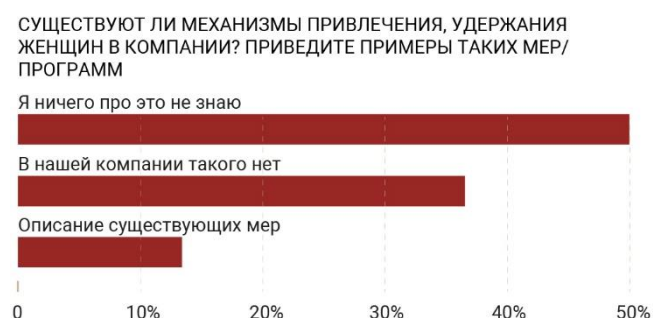
Половина опрошенных не осведомлена о наличии каких-либо механизмов удержания женского коллектива в компании и в 36% компаний нет подобных мер.

13% опрошенных перечисляют следующие механизмы, использующиеся в их предприятиях:

- Политика равенства и индивидуальная переоценка предложения компании работнику.
- Создание условий для работы в декрете, такие как
- Перенос рабочего дня на час вперед либо его сокращение;
- Выплаты по беременности, родам,
- Пособия в декрете, путевки, компенсации за секции.

Один из опрошенных отмечает, что в Российском отделе компании слабо внедряются подобные меры, в отличие от зарубежных департаментов (рисунок 29).

Рисунок 29 - Количество оспетевенных сотрудников в числе женщин и мужчин компании



Активность женской доли сотрудников выше средней в большинстве компаний, при этом в 17% предприятий они проявляют максимальную активность (рисунок 30).

Рисунок 30 - Механизмы привлечения\удержания женщин в компании

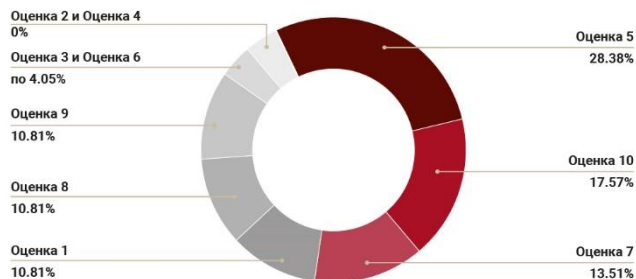
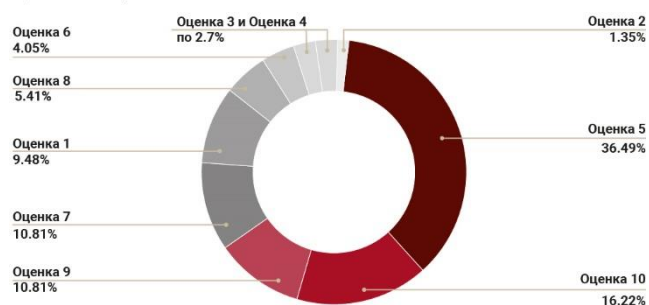


Рисунок 31 - Уровень активности сотрудниц в компании

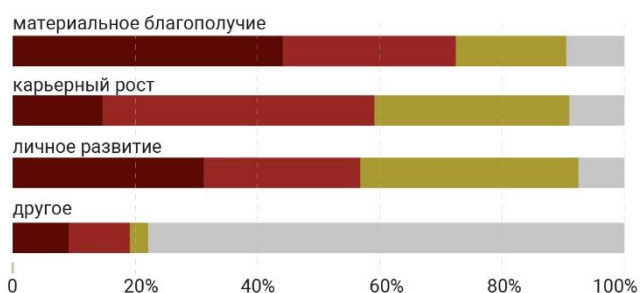
НАСКОЛЬКО ВЫСОКА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИЦ В ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТОВ, ИНИЦИАТИВНЫХ РАБОТАХ И ИНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВНЕ ПРЯМЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ? (ОТ 1 ДО 10)



Участники опроса в большинстве своем выделяют материальное благополучие и личное развитие основными мотивационными показателями для женщин, нанимающихся на работу в компании, на втором месте по важности стоит карьерный рост и иные личные причины (рисунок 32).

Рисунок 32 - Уровень вовлеченности сотрудниц в компании

НА ВАШ ВЗГЛЯД, КАКАЯ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК ПРОСЛЕЖИВАЕТСЯ В КОМПАНИИ У СОТРУДНИЦ? ПРОРАНЖИРУЙТЕ ПО СТЕПЕНИ ВАЖНОСТИ



По результатам ответов большинство людей выделяют в женском составе коллектива такие качества как: работоспособность и исполнительность. Примерно равная доля людей отмечает гибкость, инициативность и активность женщин на работе (рисунок 33).

Рисунок 33 - Мотивационные установки сотрудника

ОПИШИТЕ НЕКОЛЬКИМИ СЛОВАМИ ЖЕНЩИНУ В ОТРАСЛИ ВАШЕЙ КОМПАНИИ?

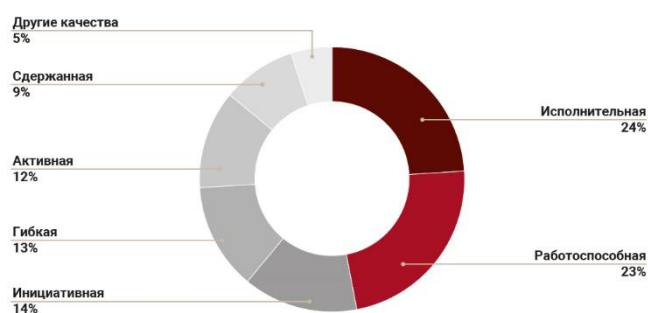


Рисунок 34 - Портрет женщины в компании

НАЗОВИТЕ СУЩЕСТВУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ВОЗМОЖНОСТЬ КАРЬЕРНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ (МЕНТОРСКИЕ ПРОГРАММЫ, ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ, ОСОБЫЕ МЕРЫ И Т.Д.). ЕСЛИ ТАКИХ УСЛОВИЙ НЕТ, ПОСТАВЬТЕ ПРОЧЕРК.

- В подавляющем большинстве компаний нет каких-либо специальных условий для женщин, мужчины и женщины находятся в равных условиях.
- Тем не менее, в некоторых организациях применяются программы развития, дополнительного обучения и менторские программы.
- В одной из фирм женщинам разрешено работать удаленно.

Рисунок 35 - Социальные условия для женщины при продвижении по карьерной лестнице

ЕСЛИ БЫ У ВАС БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ИЗМЕНИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В ВАШЕЙ КОМПАНИИ, ТО ЧТО БЫ ВЫ СДЕЛАЛИ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ?

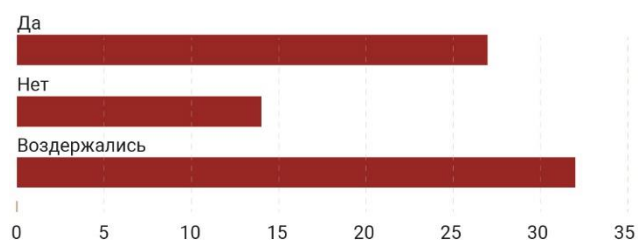
- Среди ответов часто встречается предложение пересмотра заработной платы сотрудниц и уравнивание ее с мужской;
- Помимо предложения о равных зарплатах также предлагают установить официально равное количество мужчин и женщин среди руководящих должностей;
- В некоторых компаниях прослеживается стереотипное отношение к женщинам, как к менее работоспособным, и сотрудники считают необходимым избавиться от таких стереотипов в их рабочем коллективе. Данная ситуация приводит к недооценке своих способностей и возможностей;
- Среди ответов есть предложения о создании для женщин программ для повышения их самооценки и уверенности в себе, мотивации и поддержки саморазвития, роста личностных качеств.

В 36% компаний существуют подобные возможности и в 19% нет, остальная часть

опрашиваемых пропустила вопрос (рисунок 36).

Рисунок 36 - Предложения к изменению положения женщин в компании

СУЩЕСТВУЮТ ЛИ ВОЗМОЖНОСТИ ГИБКИХ ГРАФИКОВ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫХОДНЫХ И ДРУГИХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ПОМОГАЮЩИХ ЖЕНЩИНАМ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ?



31% опрошенных пропустили вопрос, но из оставшихся более 25% отмечают высокий вклад сотрудниц в рабочий процесс, 13% считают, что женщины вносят умеренный вклад в рабочие процессы (рисунок 37).

Рисунок 37 - Условия для женщин с несовершеннолетними детьми

КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ УЧАСТИЕ (ЗАСЛУГУ) ЖЕНЩИН ВАШЕЙ КОМПАНИИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ КОМПАНИИ И ДОСТИЖЕНИИ ДРУГИХ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ?

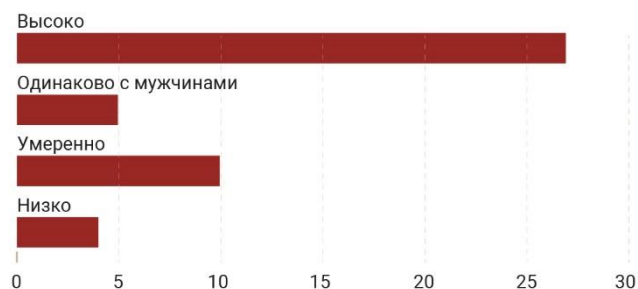


Рисунок 38 - Уровень вклада женщины в развитие компании

КАКИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ПОМОГАЮТ В РАБОТЕ ВАМ ИЛИ ВАШИМ КОЛЛЕГАМ-ЖЕНЩИНАМ?

Среди ответов участников были перечислены следующие качества:

- Внимание к деталям;
- Организованность и дисциплинированность;
- Высокий уровень ответственности;
- Гибкость и умение находить компромиссные решения;
- Терпение и лояльность;
- Мультизадачность и быстрота обучения новым навыкам и знаниям;
- Самостоятельность и готовность помогать коллегам;
- Эмпатия и поддержание положительного настроения коллектива.

Среди основных причин ухода женщин из компаний называют низкий уровень зарплат, уход в декрет и отсутствие перспектив для карьерного роста и саморазвития.

Также отмечается наличие напряженных отношений в коллективе и дискриминация по половому признаку со стороны мужской части сотрудников.

Одной из причин также является добровольный уход из-за переосмысления личностных ценностей или выбора семьи вместо карьеры. (рисунок 39)

Рисунок 39 - Качественные характеристики женщины для возможности улучшения процесса работы

НАЗОВИТЕ ТРИ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ/УХОДА ЖЕНЩИН ИЗ КОМПАНИИ С УРОВНЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И Т.Д.?

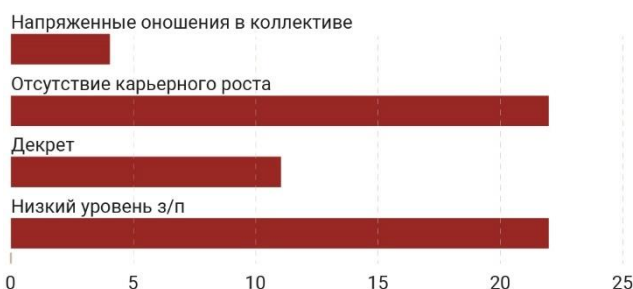
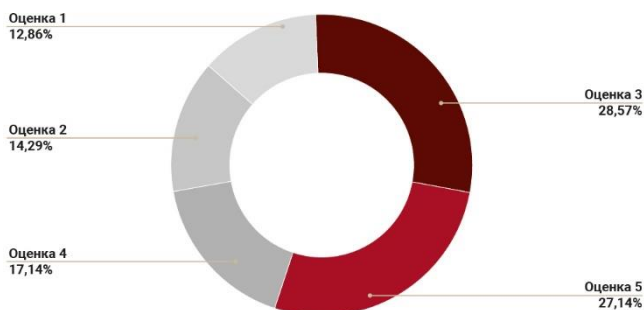


Рисунок 40 - Основные причины ухода женщин из компании

НАСКОЛЬКО ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ТЭК, КАК ПОТЕНЦИАЛЬНО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ СЕКТОР ДЛЯ МОЛОДЕЖИ (ДЕВУШКИ)?



Среди иных видов дискриминации были выявлены случаи, когда при равном соотношении навыков и опыта, выбор нанимателя был в пользу мужчины, а понятие «равноправие» использовалось для повы-

шения рабочей нагрузки женщины без сопутствующего повышения в должности (рисунок 41).

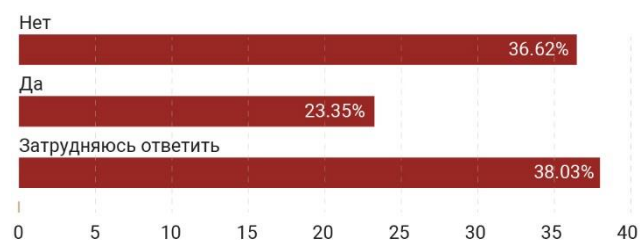
Рисунок 41 - Уровень потенциальной привлекательности ТЭК для девушек

ПРИХОДИЛОСЬ ЛИ ВАМ ИЛИ ВАШИМ КОЛЛЕГАМ-ЖЕНЩИНАМ СТАЛКИВАТЬСЯ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В КАКОМ-ЛИБО ВИДЕ?



Рисунок 42 - Вероятность существования дискриминации на рабочем месте

ПЛАНИРУЕТЕ ЛИ ВЫ В БУДУЩЕМ ИЗМЕНИТЬ СФЕРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ)?



Основная часть делает основной акцент на оценку заработной платы и наличия перспектив карьерного роста при рассмотрении возможности долгосрочной работы в компании (рисунок 43).

Рисунок 43 - Нацеленность женщин на изменение сферы деятельности

ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ ВЫ РАССМАТРИВАЕТЕ ДОЛГОСРОЧНУЮ РАБОТУ В КОМПАНИИ? ЕСЛИ НЕ ПЛАНИРУЕТЕ, ТО УКАЖИТЕ ЭТО В ПОЛЕ ДЛЯ КОММЕНТАРИЕВ.



Чаще всего женщины, столкнувшиеся с явной дискриминацией по половому признаку, решали проигнорировать происходящее, реже - отстаивали свои права. (рисунок 44)

Рисунок 44 - Условия для долгосрочного планирования работы в компании

КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ УЧАСТИЕ (ЗАСЛУГУ) ЖЕНЩИН ВАШЕЙ КОМПАНИИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ КОМПАНИИ И ДОСТИЖЕНИИ ДРУГИХ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ?



СНОСКИ

- 1 https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_is_the_gender_gap_narrowing_in_science_and_engineering_ru.pdf
- 2 согласно исследованию Мирового нефтяного совета совместно с Boston Consulting Group, https://www.world-petroleum.org/docs/docs/Gender/WPC_BCG-Untapped-Reserves-July-2017.pdf
- 3 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> Цель устойчивого развития ООН № 5 заключается в «обеспечении гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек», она непосредственно связана с остальными целями: цель №4 «Качественное образование», цель №1 «Ликвидация нищеты», цель №7 «Недорогостоящая и чистая энергия», цель №13 «Борьба с изменениями климата» и другими.
- 4 <https://news.un.org/ru/story/2021/07/1406742>
- 5 <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf>
- 6 <https://www.pwc.ru/ru/press-releases/2019/third-intellectual-club-presentation.pdf>
- 7 https://www.spencerstuart.com/-/media/2021/june/russiabi2020/russiabi_2020.pdf
- 8 https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/research-center/women_ceo_2020_05_03.pdf
- 9 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260079>
- 10 <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/women-are-still-under-represented-in-science-maths-and-engineering-heres-what-we-can-do>
- 11 https://mobile.ruscable.ru/news/2021/3/16/_ZHenschiny_v_energetike_po_rezulytatam_issledova/
- 12 <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/06/A-pathway-report-for-Creating-Gender-Inclusive-leadership-in-the-Mining-industry-presented-in-partnership-with-Women-in-Mining-Canada-Carleton-University-and-Xstrata-Nickel-2012.pdf>
- 13 <http://pdf.pwc.co.uk/mining-for-talent.pdf>
- 14 <https://internationalwim.org/iwim-reports/women-in-mining-a-guide-to-integrating-women-into-the-workforce/>

- 15 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf
- 16 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf>
- 17 <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf>
- 18 <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/gender-pay-gap-announcement.html>
- 19 <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>
- 20 <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm>
- 21 <https://docs.cntd.ru/document/9018950>
- 22 http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&vkart=show-docstructure&nd=102022054&page=1&fulltext=1&rdk=1
- 23 <https://docs.cntd.ru/document/9025618>
- 24 <http://www.szrf.ru/szrf/doc.phtml?nb=100&issid=1001996037000&docid=659>
- 25 <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102088090&backlink=1&nd=102039018>
- 26 <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>
- 27 <http://government.ru/docs/26698/>
- 28 <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/1366>
- 29 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c045_ru.htm
- 30 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c089_ru.htm
- 31 <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5bf972585d1294cd5ad54c740a1080efe.e34Kax-iLc3qMb40Rch0SaxuNbNb0?docid=64212&pageIndex=0&doclang=EN&mode=&dir=&occ=first&part=1&cid=24443>
- 32 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ru.htm
- 33 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm
- 34 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm
- 35 <http://eawfpress.ru/press-tsentr/news/ex/ecolo/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/>

- 36 https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pact-econ.shtml
- 37 <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- 38 <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/RES/42/62>
- 39 https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml
- 40 <https://www.legislation.gov.uk/eudr/2006/54/contents>
- 41 <https://www.osce.org/files/f/documents/5/8/23298.pdf>
- 42 <https://eiti.org/ru/blog/building-movement-for-gender-equality-in-extractives>
- 43 <https://www.osce.org/ru/odihr/342566>
- 44 Women, business and the law 2018. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank: Washington, 2018, 187p. URL: <http://openknowledge.worldbank.org>
- 45 https://www.ecoi.net/en/file/local/1334218/1930_1393427539_int-cedaw-ngo-cmr-16208-e.pdf
- 46 <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/ir/ir009en.pdf>
- 47 <https://iranprimer.usip.org/blog/2020/dec/08/part-3-iranian-laws-women>
- 48 <https://www.economist.com/finance-and-economics/2018/05/26/labour-laws-in-104-countries-reserve-some-jobs-for-men-only>
- 49 <https://wimcanada.org/wp-content/uploads/2017/01/WIM-NAP-book-full.pdf>
- 50 <https://www.un.org/ru/chronicle/article/22079>
- 51 Согласно прогнозам экспертов Международной организации труда, к 2030 году, благодаря экологически грамотной политике, развивая «зеленые технологии» может быть создано 24 млн. рабочих мест. (из Доклада МОТ в Женеве) <https://taas.ru/obschestvo/5201239>