

The logo of the Asian Development Bank (ADB), consisting of the letters 'ADB' in white serif font on a dark blue square background.The logo for Networked Intelligence for Development (nid), featuring the lowercase letters 'nid' in a stylized font where the 'i' is green and 'n' and 'd' are blue.

Networked Intelligence
for Development

**Программа «Женщины в энергетике» для
Центральной и Западной Азии
Концепция и Рабочая Программа до 2030 года**

Март 2022 года

Содержание

1	Программа «Женщины в энергетике» - Видение и масштаб.....	- 3 -
2	Вызовы и возможности для женщин в энергетическом секторе Центральной и Западной Азии	- 6 -
2.1	Количество женщин, работающих в энергетическом секторе и о чем говорят цифры	- 7 -
2.2	В чем причины недостаточной представленности женщин в энергетическом секторе.....	- 10 -
2.3	Как региональные специалисты в области энергетики видят перспективы на будущее?.....	- 13 -
3	Рабочая программа «Женщины в энергетике» до 2030 года	- 15 -
3.1	Приоритетное направление 1: Повышение возможностей трудоустройства женщин в энергетическом секторе	- 17 -
3.2	Приоритетное направление 2: Усиление образовательной подготовки женщин в ключевых направлениях энергетического сектора.....	- 18 -
3.3	Приоритетное направление 3: Поддержка популярности женщин на региональном и международном уровнях	- 19 -
3.4	Приоритетное направление 4: Повышение организационного потенциала в разработке гендерно-дружественной политики и рабочих мест.....	- 20 -
4	Характеристики стран по опросам респондентов	- 23 -
4.1	Афганистан.....	- 23 -
4.2	Азербайджан	- 24 -
4.3	Грузия	- 25 -
4.4	Казахстан.....	- 26 -
4.5	Кыргызская Республика	- 26 -
4.6	Пакистан.....	- 28 -
4.7	Таджикистан	- 28 -
4.8	Туркменистан	- 29 -
4.9	Узбекистан	- 29 -
5	Приложения	- 31 -
5.1	Приложение 1: Принципы «Equal by 30»	- 31 -
5.2	Приложение 2: Инструментарий по обязательствам стран-подписантов Equal by 30.....	- 32 -
5.3	Приложение 3: Опрос «Женщины в энергетике»	- 34 -

1 Программа «Женщины в энергетике» - Видение и масштаб

Энергетический сектор региона Центральной и Западной Азии характеризуется относительно однородной рабочей силой с точки зрения гендерных стереотипов, возраста и образования. Женщины особенно недостаточно представлены в энергетическом секторе; это отражает глобальную тенденцию, согласно которой на долю женщин приходится около 20% глобальной рабочей силы в энергетике и всего 11% руководителей мирового нефтегазового сектора. Возникающие приоритеты в области энергоэффективности и возобновляемых источников энергии открывают в отрасли новые возможности для диверсификации кадрового состава сектора и достижения целей и соблюдения принципов, изложенных в глобальном документе “Equal by 30” (Гендерное равенство к 2030 году).¹ [Equal by 30](#) является одной из немногих международных инициатив, которые указывают на необходимость расширения участия женщин в энергетическом секторе на всех уровнях.

Цели Программы «Женщины в энергетике» Центральной Азии заключаются в разработке комплекса конкретных действий, способствующих расширению участия женщин в энергетическом секторе. Программа ориентирована на занятость женщин и потенциал для трудоустройства и лидерства в этом секторе в широком смысле. В это определение входит (i) возможности качественного трудоустройства от начального уровня до исполнительного руководства; (ii) всестороннее участие женщин в разработке политики, надзоре и принятии решений при создании функционирующих энергетических систем; и (iii) расширение возможностей получения образования для девочек и женщин в области STEM и других соответствующих областях для карьеры в энергетическом секторе. Общее предполагаемое воздействие заключается в разрушении гендерных стереотипов в сфере образования, профессиональной подготовки и занятости в секторе, устранении гендерного разрыва в оплате труда и поощрении лидерства женщин во всем секторе. Поскольку женщины часто определяются на рабочие места с низкой оплатой, низким уровнем защиты и ограниченной социальной мобильностью, появление новых рабочих мест в рамках экологизации экономики дает своевременную возможность коренным образом изменить это предубеждение.

Обязательство по улучшению гендерного равенства в энергетическом секторе Центральной и Западной Азии четко сформулировано в Энергетической стратегии ЦАРЭС до 2030 года, (в которой страны Центральной и Западной Азии являются частью) которая содержит межотраслевое приоритетное направление по расширению прав и возможностей женщин. Министры энергетики многих стран Центральной и Западной Азии твердо поддержали это

¹ Кампания **Equal by 30** («Гендерное равенство к 2030 году»), запущенная в мае на 9-й Министерской конференции по чистой энергии под знаменем **Международной конференции министров по чистой энергетике (СЕМ)**, представляет собой международную основу, которая обращается к компаниям и правительствам одобрить принципы, а затем действовать во имя общей цели: Сделать гендерное равенство центральным элементом перехода к экологически чистой энергии в будущем, продвигая равную оплату труда, возможности и лидерство для женщин. (См. Приложение 1, посвященное принципам Equal by 30).

видение и взяли на себя обязательство по достижению гендерного равенства в энергетическом секторе к 2030 году посредством министерской декларации, принятой на первом диалоге министров энергетики стран ЦАРЭС в Ташкенте в 2019 году:

“Мы отмечаем, что женщины по-прежнему недостаточно представлены в энергетической отрасли региона ЦАРЭС. Признавая преимущества разнообразного, инклюзивного и сбалансированного пула талантов в энергетическом секторе, мы стремимся достичь гендерного равенства к 2030 году. В этой связи мы также поддерживаем принципы EQUAL by 2030 – кампании министров чистой энергии за равные возможности, равную оплату труда и равное лидерство.”²

В конечном итоге успех программы «Женщины в энергетике» зависит от политической воли и приверженности всего региона продвижению вклада женщин в сектор и получения выгод от него. Успех зависит от централизованного укрепления роли женщин в будущей энергетической экономике региона. Намерение состоит в том, чтобы к 2030 году сделать принципы EQUAL (РАВЕНСТВО) методом работы в энергетической региональной отрасли, приняв решение сделать равные возможности, равную оплату труда и равную представленность на руководящих должностях новым стандартом. Программа также стремится внести свой вклад в достижение цели 5 в области устойчивого развития (ЦУР), которая является основополагающей в области гендерного равенства. Исследование 2018 года о том, почему гендерное равенство имеет значение для достижения всех ЦУР ([Why Gender Equality Matters for all SDGs](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=949)), подтверждает, что устранение гендерных ограничений и других форм дискриминации, с которыми они пересекаются, имеет решающее значение для достижения ЦУР.³ Гендерное равенство и устойчивое развитие взаимосвязаны и подкрепляют друг друга, и женщины должны играть жизненно важную роль в достижении устойчивого развития.

Женщины должны выйти из тени в энергетическом секторе. По сравнению с мужчинами женщины чаще всего определяются на рабочие места с более низкой оплатой труда, более низким уровнем защиты, ограниченной мобильностью и потенциалом продвижения по службе. Появление широкого спектра новых рабочих мест в ответ на экологизацию энергетики предлагает своевременную возможность коренным образом изменить это предубеждение.⁴

² Диалог министров энергетики Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества в Ташкенте, Узбекистан, Декларация от 20 сентября 2019 года <https://www.adb.org/sites/default/files/related/155221/CAREC%20Energy%20Ministers%20Dialogue%20Declaration%20002.pdf>

³ См. Например *Отчет ООН-Женщины: Гендерное равенство в повестке дня устойчивого развития на период до 2030 года, в котором дается контекст этой основы* <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=949>

⁴ Ежегодный обзор возобновляемых источников энергии и рабочих мест за 2019 год оценивает, что в 2018 году в мире было около 11 000 000 прямых и косвенных рабочих мест в секторе возобновляемых источников энергии. Это увеличение по сравнению с 10,3 млн рабочих мест в этом секторе в 2017 году. В Отчете одиннадцать первичных секторов возобновляемой энергетики охватывают твердую биомассу, жидкое биотопливо, биогаз, геотермальную энергию, гидроэнергетику, солнечные фотоэлектрические (PV) элементы, концентрированную солнечную энергию (КСЭ), солнечное отопление / охлаждение, ветровую энергию, бытовые и промышленные

В настоящем отчете представлена комплексная концепция первой для региона Центральной и Западной Азии программы «Женщины в энергетике». Документ состоит из регионального гендерного анализа с информацией о текущем положении дел в сфере занятости женщин в энергетическом секторе, и выявляет основные причины недостаточной представленности женщин в профессиях, связанных с энергетикой. На основе полученных сведений была составлена рабочая программа на период до 2030 года с действиями и разумной перспективой финансирования со стороны программы в будущем. Эти действия согласуются с принципами Equal-by-30, целями в области устойчивого развития и соответствующими нормативными базами по продвижению гендерного равенства.

Программа «Женщины в энергетике» должна стать для женщин средством повышения их возможностей трудоустройства, повышения квалификации и заметности в этом секторе. Она также стремится стать символом надежды для организаций, властей и других учреждений, ищущих поддержки в разработке гендерно дружественных структур.

Программа «Женщины в энергетике» будет официально запущена на 1-м Саммите для Центральной и Западной Азии «Женщины в энергетике» в марте 2022 года.

отходы, а также приливы, волны и энергию океана. Новые данные о занятости в секторе автономной солнечной энергетики в развивающихся странах позволили впервые включить эти рабочие места в отчет за 2019 год в разделе, посвященном солнечным фотоэлектрическим элементам. Китай по-прежнему является лидером в области занятости в сфере возобновляемых источников энергии с примерно 4 078 000 прямых и косвенных рабочих мест, а страны Азии обеспечили в общей сложности 60 % рабочих мест в этом секторе. Источник: <https://www.eesi.org/papers/view/fact-sheet-jobs-in-renewable-energy-energy-efficiency-and-resilience-2019#4>

2 Вызовы и возможности для женщин в энергетическом секторе Центральной и Западной Азии

Несмотря на нынешнюю недостаточную представленность женщин в энергетическом секторе, регион Центральной и Западной Азии имеет хорошие возможности для прогресса в достижении гендерного равенства в этом секторе. Отчасти это связано с тем, что многие страны-члены разработали политику и законодательство в области гендерного равенства, а также потому, что в этом секторе уже работает относительно большее количество женщин по сравнению со средним мировым показателем. Сочетание этих двух факторов обеспечивает региону прочную основу для устранения гендерного дисбаланса.

Энергетический сектор содержит огромные возможности по использованию недостаточно загруженной рабочей силы, которая имеет огромный потенциал для внесения вклада в энергетический сектор и его глобальный переход за счет прямой занятости во всех отправных точках. Женщины уже продемонстрировали свою способность помогать в формировании будущего энергетики в Центральной Азии путем создания надлежащим образом оформленных кооперативов энергетического сектора, предназначенных для ведения операций по возобновляемым источникам энергии в местном масштабе (например, в Грузии).⁵ Такие кооперативы демонстрируют, что при наличии продуманной политики и систем поддержки разумные инвестиции быстро приносят пользу местным сообществам, сводя к минимуму выбросы углерода и способствуя устойчивой зеленой экономике. Тем не менее, существующая политика и законодательство нуждаются в более сильных механизмах правоприменения во всем регионе, и необходимо устранить другие сохраняющиеся препятствия, с которыми сталкиваются женщины на пути к достижению высоких результатов в энергетическом секторе.

Чтобы определить основные препятствия, с которыми женщины сталкиваются сегодня при поступлении на работу и продолжении карьеры в региональном энергетическом секторе, в середине 2021 года проведено собственное отраслевое исследование, в котором участвовали респонденты из 20 энергетических организаций девяти стран.⁶ Это исследование предоставило дополнительные доказательства того, что гендерный разрыв сохраняется на всех уровнях. Общие препятствия при приеме женщин на работу в секторе и продвижения по службе в нем как в государственной (правительство), так и в частной (поставщики услуг и коммунальные предприятия, корпорации, лаборатории, инвесторы и инновации в области возобновляемых источников энергии) сфере включают системные гендерные стереотипы при привлечении женщин, их найме, удержании и продвижении по службе. Также наблюдались негибкие условия занятости, которые демотивируют женщин, совмещающих домашние обязанности с профессиональной карьерой. Их решение во многом способствовало бы достижению большего гендерного равенства в регионе.

⁵ WECF (Женщины участвуют в общем будущем) <https://www.climate-chance.org/en/best-practices/gender-responsive-energy-cooperatives-rural-georgia/>

⁶ Девять стран: Афганистан, Азербайджан, Грузия, Казахстан, Кыргызская Республика, Пакистан, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан. См. в Приложении вопросы опроса

2.1 Количество женщин, работающих в энергетическом секторе и о чем говорят цифры

Средний процент женщин, работающих в энергетическом секторе, составляет чуть более 21%. В то время как организации государственного сектора сообщили в среднем о 19% женщин, работающих в этом секторе, предприятия частного сектора и государственно-частные партнерства сообщили о более высоком среднем уровне занятости – 27%.

Из респондентов опроса только 2 респондента сообщили о равном количестве женщин и мужчин на более высоких ступенях профессиональной карьерной лестницы, и только в 4 организациях в целом было более 35% сотрудников-женщин. В нижней части диапазона общее количество занятых женщин составляет всего 2-5% от общей численности рабочей силы.

Таким образом, средняя доля женщин в энергетическом секторе 21% основана на относительно разнящихся данных между предприятиями государственного и частного секторов, и наблюдаются резкие различия между отдельными компаниями / органами власти, среди которых есть несколько чемпионов в плане гендерного равенства с одной стороны, и предприятиями, в которых количество сотрудников-женщин близко нулю с другой.

Что касается профилей работы женщин, то из 20 учреждений только 7 сообщили, что женщины занимают руководящие должности и должности директоров в советах директоров. Небольшая горстка женщин назначается на должности заместителей министров, советников министров и руководителей отделов или департаментов. Это обнадеживающие признаки, однако женщины на руководящих должностях в энергетическом секторе по-прежнему редки.

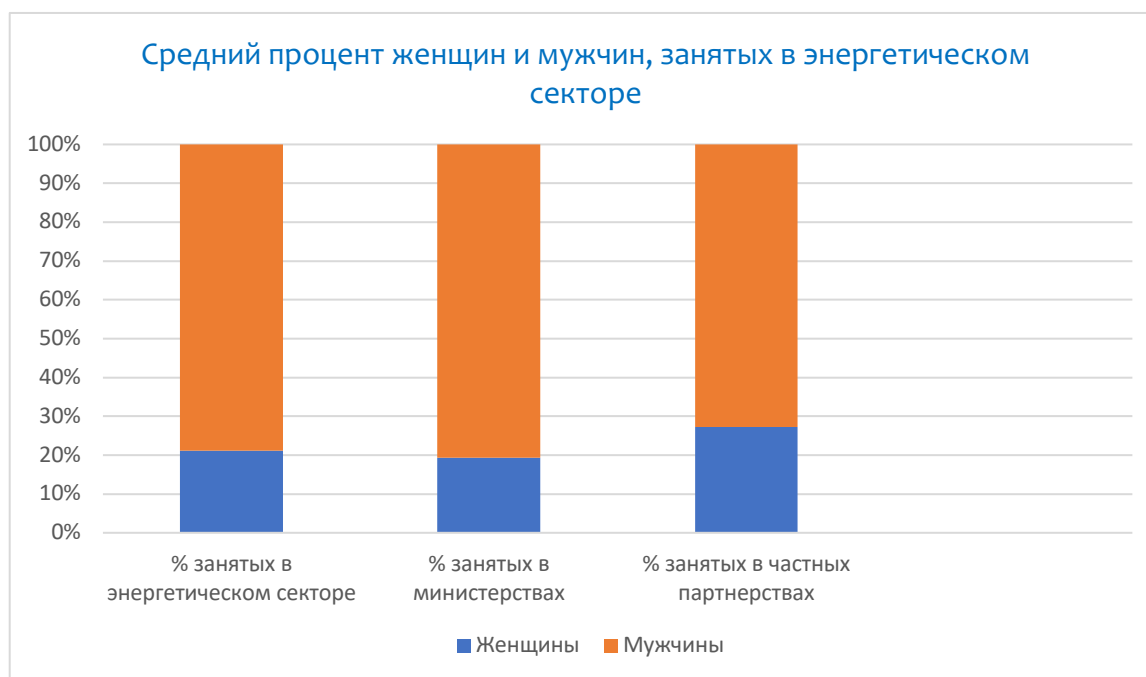


Рисунок 1: Процент женщин и мужчин, занятых в энергетическом секторе по результатам исследования 9 стран.

Цифры говорят нам о том, что для изменения сохраняющихся гендерных стереотипов и социальных норм, негативно влияющих на структуру занятости в этом секторе, а также на решения, принимаемые женщинами в области образования и карьеры, требуется больше усилий. Системные изменения необходимы как на институциональном, так и на общественном уровнях для расширения возможностей и потенциала женщин.

На политическом и институциональном уровне около 50% респондентов подтвердили наличие политики гендерного равенства, в то время как около 75% опрошенных организаций не имеют установленных квот для найма женщин. Квоты в государственном секторе обычно составляют от 5% до 35% минимально необходимой доли занятости женщин. По сравнению с общим средним показателем занятости женщин в государственном секторе 17%, кажется, что законодательство и политика, которые номинально предписывают недискриминационную практику на рабочем месте, должны быть более строгими, а постоянные стимулы для достижения гендерного паритета и благоприятных для женщин условий труда имеют критически важное значение.

Кроме того, необходима комплексная институциональная политика, лежащая в основе управления, кодексов поведения и кадровой политики на корпоративном уровне. План действий по обеспечению гендерного равенства, предусматривающий выделение ресурсов для повышения квалификации и лидерства сотрудников, направленный на укрепление и повышение способностей сотрудников, будет способствовать выполнению стандарта «Equal by 30».

Однако с точки зрения общественного восприятия ответы довольно неоднозначны. На вопрос о том, есть ли роли в энергетическом секторе, которые лучше всего выполняются мужчинами или женщинами и почему, диапазон ответов свидетельствует о равномерном разделении между теми, кто считает, что все должности могут быть заполнены мужчинами и женщинами в равной степени, и теми, кто обозначил роли, для которых женщины подходят лучше всего. По мере перехода энергетического сектора к возобновляемым и интеллектуальным энергетическим системам и разнообразию источников производства энергии новые виды профессиональной деятельности будут привлекательны как для женщин, так и для мужчин.

Ниже приводится краткое изложение полученных ответов о гендерных ролях в энергетическом секторе:

- 11 респондентов считают, что нет никакой разницы между полами в навыках или ролях, особенно если оба пола получают поддержку при выполнении разных ролей;
- Половина респондентов отметили, что женщины более ответственны, чем мужчины, и поэтому имеют больше возможностей для работы над проблемами безопасности, управления проектами и их реализации; обслуживания клиентов и других областей для повышения общей производительности компании;

управление спросом на энергию требует широкого вовлечения потребителей для достижения достаточного и желаемого реагирования на спрос и изменения поведения в целях повышения энергоэффективности и энергосбережения. Таким образом, Национальное агентство по энергоэффективности и энергосбережению (NEECA) считает, что осведомленность и пропаганда ЭЭ и ЭС (энергоэффективность и энергосбережение) – это та область, в которой женщины могут играть очень продуктивную роль, поскольку большинство решений, связанных с потреблением энергии, в пакистанских домашних хозяйствах принимаются женщинами. В энергетическом секторе, как и в других отраслях, женщины лучше подготовлены для офисной работы, включая многозадачность и офисное управление, бухгалтерский учет, экономическое планирование, экспертную аналитику и обработку данных, связь, администрирование и человеческие ресурсы. Один респондент ответил, что из женщин получают надежные инженеры и диспетчеры, а другой полагал, что, поскольку сектор переживает процесс трансформации; переход на чистую энергию потребует новаторских решений, а женщины считаются компетентными для заполнения этих должностей.

- Трое из респондентов предложили, чтобы тяжелая физическая работа или работа, связанная с вредной и / или опасной рабочей средой, была сохранена за мужчинами, и что «Мужчины более решительны и ориентированы на цели, они полностью посвящены работе и остаются в нерабочее время, в то время как женщины не могут работать долгие часы, так как им приходится заботиться о членах семьи и вести хозяйство.»
- Чтобы изменить преобладающее мышление, энергетический переход к более чистым и возобновляемым источникам энергии представляет собой уникальную возможность для увеличения занятости женщин в этом секторе. По оценкам IRENA, количество рабочих мест в сфере возобновляемых источников энергии может увеличиться с 10,3 миллиона в 2017 году до почти 29 миллионов в 2050 году во всем мире. Ожидается, что значительная часть этого будет генерироваться в регионе Центральной и Западной Азии, который обладает огромным потенциалом для внедрения возобновляемых источников энергии, который еще предстоит задействовать.

Таким образом, ломка стереотипов, касающихся работы, будет включать стратегии начального уровня, чтобы побудить девушек-студенток увидеть возможности, которые предлагает энергетический сектор; организационные обязательства по продвижению женщин, которые демонстрируют потенциал (в отличие от одних только результатов), на руководящие должности; и расширение прав и возможностей женщин через информированность, образование и поддержку.

2.2 В чем причины недостаточной представленности женщин в энергетическом секторе

В таком разнообразном регионе, как регион Центральной и Западной Азии, состоящем из стран с разным уровнем развития и географического расположения, причины недостаточной представленности женщин в энергетическом секторе могут различаться на местном уровне, при этом отдельные барьеры в одних странах более заметны, чем в других, в зависимости от странового контекста. Тем не менее, ответы на опрос указывают на общие проблемы, с которыми сталкиваются все женщины, начиная с низшей должности до уровня принятия решений и управления. Хотя выборочное обследование ограничено, есть явные признаки того, что необходимо сделать больше, чтобы женщины могли в полной мере участвовать в текущем развитии сектора.

Были выявлены четыре взаимосвязанные причины недостаточной представленности женщин в этом секторе:

- a) **Барьеры начального уровня:** исходные препятствия уже существуют на начальном уровне (низших должностях), где сочетание индивидуальных неправильных представлений об энергетическом секторе (например, только инженеры могут работать в этом секторе), неосведомленность о возможностях, представленных в этом растущем и меняющемся секторе, приводит к малому количеству девушек-студенток, проходящих через кадровый резерв. На уровне академических и технических навыков представление женщин о том, что влечет за собой энергетический сектор, и / или круг интересных профессиональных возможностей, возникающих в этом секторе, также ограничен. Это, в свою очередь, усугубляет негативную среду для новых участников и, в конечном итоге, восприятие того, что женщины в равной степени способны продвигаться на руководящие и управленческие должности в этом секторе. Отрасль нуждается в гораздо более эффективной работе по привлечению талантливых студантов, объясняя им, что сектор нуждается в разнообразном наборе навыков, охватывающих многие дисциплины (экономика, право, инженерия, бизнес, финансы, социальные науки и т. д.), и наставляя их в поисках ключевых рабочих мест в энергетическом секторе будущего. Сочетание наставничества, постановки целей и гендерных квот может помочь устранить эти первоначальные барьеры.
- b) **Социальные ожидания:** социальные нормы и ожидания того, что женщины могут и что не могут делать, продолжают оставаться значительным фактором в некоторых странах. На уровне общества выбор работы и трудоустройства женщин часто подкрепляется преобладающими социальными стереотипами, которые пронизывают как государственный, так и частный секторы. Это привело к тому, что энергетический сектор стал восприниматься как высокотехнологичная сфера, в которой преобладают мужчины, что мало стимулирует присоединение женщин. Несмотря на положительные сдвиги в социальных гендерных стереотипах, есть место для амбициозных целей и проактивных стратегий прорыва – все это требует сочетания дальновидной политики, маркетинга, адвокации и квот, а также социальных и профессиональных сетей среди женщин для признания и известности

женщин-чемпионов в энергетическом секторе. Специализированные программы и кампании, призванные дать женщинам больше голоса и популярности, в свою очередь, просвещают ожидания общества. Стипендии для академического или технического образования, предназначенные для женщин и девочек, могут иметь большое значение, способствуя изменению социальных норм и мировоззрений, а также открывая возможности для студентов из семей, не имеющих средств для поддержки дальнейшего образования.

- c) **Институциональные структуры:** Что касается женщин, уже работающих в этом секторе, большое количество респондентов сталкивались с той или иной формой гендерной дискриминации в сфере труда, поскольку «стеклянные потолки» препятствовали их продвижению по карьерной лестнице и продвижению по службе. С институциональной точки зрения роль человеческих ресурсов в поддержке качественного найма и удержания женщин имеет решающее значение для формирования общей организационной культуры, которая соответствует принципам Equal by 30. Хотя на более низком уровне занятости много женщин, их количество тем меньше, чем выше вы поднимаетесь в организации. Сектор должен выделить ресурсы для непрерывного обучения и наставничества женщин в этом секторе, установления процедур и обязательств по восстановлению вернувшихся матерей, повышения вертикальной мобильности женщин между департаментами, удержания специалистов с потенциалом для продвижения на высшие руководящие должности, включая устранение гендерного разрыва в оплате во всех организациях. Кроме того, возможно, понадобится повышение информированности самих менторов о проблемах гендерного равенства. Однако Управление по персоналу не занимается этим делом в одиночку, а является неотъемлемой частью политики организации в области гендерного равенства, кодекса поведения и соответствующих социальных стандартов, направленных на достижение целей и задач, а также на передачу знаний женщинам в различных профессиональных областях.
- d) **Условия работы:** Большое количество респондентов также считают, что активные гибкие рабочие механизмы, выходящие за рамки правил предоставления отпусков по уходу за ребенком и отпусков по болезни, позволят большему количеству женщин уделять больше времени своему профессиональному росту в долгосрочной перспективе. Это включает в себя разрешение на работу удаленно, гибкий график и качественные услуги по уходу за детьми, чтобы лучше сбалансировать семейные обязанности с рабочими обязательствами. На личном уровне ряд женщин, работающих в этом секторе, указывают на необходимость улучшения условий труда, чтобы они могли лучше совмещать свои обязанности по дому и уходу с профессиональным карьерным ростом. Это требует, чтобы сектор разработал значимую политику, структуры и методы обеспечения гендерного равенства, направленные на устранение сохраняющихся гендерных разрывов. Хотя политика и протоколы важны, прогрессивный баланс работы и личной жизни, позволяющий мужчинам и женщинам разделять многочисленные обязанности, требует перемен в организационной культуре и ожиданиях.

Рисунок 2: Обзор причин недостаточной представленности женщин



Подводя итог, можно сказать, что процветающей энергетической отрасли необходимо будет активно адаптироваться к меняющимся структурным и культурным препятствиям и опережать их, преодолевать стереотипы в отношении того, что считается «типичным» видом деятельности, ожиданиями и обязательствами мужчин и женщин. Вопросы занятости с гендерной точки зрения потребуют разработки всеобъемлющей программы «талантов и навыков», чтобы больше женщин могли совершенствоваться и реализовывать «мягкие» и «жесткие» навыки и компетенции, необходимые в энергетической отрасли. Также нужна «конвейерная» программа по подготовке следующего поколения женщин-лидеров для продвижения необходимых инноваций в сфере предпринимательства, а также политики справедливого управления. Чтобы женщины стали неотъемлемой частью квалифицированной рабочей силы, обладающей компетенциями для поддержки своей мобильности и повышения квалификации с течением времени, основное образование должно будет гарантировать, что студентки получают прочную основу и дополнительные навыки, которые будут стимулировать дальнейшее обучение во благо растущей экологизации экономики.

2.3 Как региональные специалисты в области энергетики видят перспективы на будущее?

По общему мнению почти всех респондентов, гендерное равенство со временем улучшается и что социальные изменения в этом направлении, вероятно, будут продолжаться, поскольку изменения законодательства и поведения идут рука об руку с целью устранения сохраняющегося гендерного разрыва. Однако, для достижения цели «Equal by 30» важно обеспечить, чтобы изменение восприятия в пользу работы женщин в энергетическом секторе стало новой нормой, а законодательство – прогрессивным.

Респонденты считают, что улучшение доступа к техническому и профессиональному образованию, улучшение организационной культуры, повышение осведомленности о правах женщин, эффективное государственное законодательство в целом и особенно на рабочем месте по вопросам учета гендерной проблематики и эмансипации женщин, увеличение числа женщин, занимающих руководящие должности одинаково в государственных и частных организациях и программах, больше мужчин информированных и просвещенных о правах женщин и учете гендерной проблематики как важнейшем звене коллективного национального развития, являются одними из основных движущих сил этого позитивного развития.

Комментарии, которые объясняют это развитие, включают следующее:

- “Сегодня возможности для женщин более открыты, и на примере нашего министерства мы можем сказать, что роль женщин значительна. Женщины больше представлены на руководящих, стратегически важных, ключевых должностях в Министерстве и принимают активное участие в реализации целей и задач. На примере Министерства мы можем обсудить текущую ситуацию в сфере гендерного равенства, текущую ситуацию вокруг этого вопроса и особенно в государственном секторе”.
- “Женщины стали более независимыми, уверенными в своих силах и образованными. Изменение человеческого мышления имеет важное значение, поскольку роль женщины и ее вклад в общество, сообщество и семью были решительно пересмотрены. СМИ и социальные сети – это инструменты, которые женщины используют для защиты своих прав, а также для сотрудничества и поддержки друг друга.”
- “Увеличивается участие женщин в экономической и социальной деятельности; у нас появляется все больше и больше женщин в политике и экономике, что является хорошим началом и шансом для более пристального внимания и решения женских проблем. Если 30 лет назад женщины в основном были домохозяйками или предпочитали работу, требующую меньшего участия с их стороны, то теперь вы часто видите их на более ответственных должностях: в качестве директоров, руководителей и так далее. Это означает, что они более независимы

как в финансовом, так и в моральном плане. Чем сильнее женщины, тем здоровее и образованнее новое поколение.”

- “Раньше большинство женщин оставались дома, воспитывая детей. Сегодня женщины стараются иметь меньше детей и делать карьеру. Изменение заметно. Я думаю, что в нашей стране тенденция изменилась, и девочки и женщины получают поддержку со стороны своих семей в плане учебы и профессиональной карьеры.”

3 Рабочая программа «Женщины в энергетике» до 2030 года

Для устранения гендерного разрыва, описанного выше, будет создана программа «Женщины в энергетике» для региона Центральной и Западной Азии. Она будет направлена на снижение некоторых из выявленных препятствий, с которыми женщины сталкиваются в региональном энергетическом секторе, посредством практических и конкретных действий, которые имеют разумные перспективы получения ресурсов. Программа также станет символом надежды для организаций, органов власти и других учреждений, ищущих поддержки в разработке гендерно дружественных структур. Кроме того, программа станет региональным флагманом для проведения публичных мероприятий, направленных на повышение популярности темы и осведомленности о ней.

Программа будет включать мероприятия в четырех приоритетных направлениях, основанных на гендерном анализе и ответах из отраслевого опроса:

- Приоритетное направление 1: Повышение возможностей трудоустройства женщин в энергетическом секторе
- Приоритетное направление 2: Усиление образовательной подготовки женщин в ключевых направлениях энергетического сектора
- Приоритетное направление 3: Поддержка популярности женщин на региональном и международном уровне
- Приоритетное направление 4: Повышение организационного потенциала в разработке гендерно-дружественной политики и рабочих мест

Четыре основных направления тесно взаимосвязаны и поэтому должны быть синергетическими и взаимоусиливающими. У каждой страны могут быть разные устремления, ресурсы и возможности для реализации повестки дня по обеспечению гендерного равенства и, следовательно, их необходимо согласовывать с национальными заинтересованными сторонами. Наборы инструментов «Equal by 30», воспроизведенные в Приложении, служат в качестве инструкций и шаблонов для всех практиков.

Более того, Программа «Женщины в энергетике» будет тесно сотрудничать со следующими ключевыми стимулирующими учреждениями в реализации 4 приоритетных направлений:

- **КОРПОРАТИВНЫЕ ПАРТНЕРЫ:** лидеры отрасли, приверженные практике найма и установлению квот и целей по увеличению занятости женщин в ближайшем будущем, с долгосрочной целью увеличения поддержки участия и лидерства женщин в этом секторе.
- **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ:** образовательные и профессиональные учебные заведения стремятся оптимизировать экономический рост / производительность рабочей силы путем разрушения гендерных стереотипов и увеличения использования STEM и сопутствующего профессионального обучения девочками и

женщинами, заинтересованными в выходе на энергетический рынок в качестве предпринимателей, сотрудников и лиц, принимающих решения.

- **СЕТЕВЫЕ ПАРТНЕРЫ:** женщины и мужчины, профессионально работающие в секторе или стремящиеся работать в этом секторе, которые обязуются поддерживать коалиции / альянсы и профессиональные сети, стремящиеся повысить инклюзивность сектора и продвижение женщин в этом секторе.
- **ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРЫ:** лица, определяющие политику государства, управления персоналом организаций, профессиональные союзы и другие соответствующие организации, которые могут принять обязательную политику, обеспечивающую равенство в оплате труда и условиях труда для женщин и мужчин.

Следующая рабочая программа ляжет в основу Программы региона Центральной и Западной Азии «Женщины в энергетике» до 2030 года:

Приоритетное направление	Целевые мероприятия	Примерный срок реализации
Приоритетное направление 1: Повышение возможностей трудоустройства женщин в энергетическом секторе	Обеспечение наращивания потенциала в написании резюме и подготовки к собеседованию для выпускниц женского пола, желающих работать в этом секторе	с 2024
	Организация прикомандирования и / или краткосрочных назначений для женщин в международные энергетические компании или другие организации.	с 2025
Приоритетное направление 2: Усиление образовательной подготовки женщин в ключевых направлениях энергетического сектора	Предоставление стипендии для обучения и сертификации в региональных и / или международных центрах передового опыта.	с 2025
	Содействие партнерству между промышленностью и академическими учреждениями для продвижения девочек и женщин в областях обучения, связанных с энергетикой.	с 2024
	Создание школьных секций на уровне старших классов средней школы, чтобы стимулировать следующее поколение школьников к переходу в сектор чистой энергии.	с 2024
Приоритетное направление 3: Поддержка популярности женщин на региональном и	Организация регулярных региональных саммитов «Женщины в энергетике» для содействия дискурсу и нетворкингу (налаживанию связей и контактов).	с 2022
	Поддержка популярности женщин в этом секторе через индивидуальное и корпоративное членство в существующих международных	с 2022

международном уровне	сетях женщин в энергетике и сетях выпускников.	
	Ведение базы данных Центрально и Западно Азиатских женщин-докладчиц, заинтересованных в участии в региональных и международных энергетических форумах.	с 2022
Приоритетное направление 4: Повышение организационного потенциала в разработке гендерно-дружественной политики и рабочих мест	Предоставление руководства по принципам «Equal by 30» и примеры передовой практики в кадровой политике для государственных предприятий, министерств и частных энергетических компаний с целью найма, удержания и продвижения женщин в их профессиональной карьере.	с 2024
	Предоставление примеров гибких условий работы, которые позволяют женщинам и мужчинам сбалансировать трудовые и семейные обязанности в энергетическом секторе.	с 2024
	Ознакомление компаний с Принципами расширения прав и возможностей женщин (РПВЖ) и выражение признания тем учреждениям, которые обеспечивают сертификацию РПВЖ в энергетическом секторе.	с 2024

3.1 Приоритетное направление 1: Повышение возможностей трудоустройства женщин в энергетическом секторе

Это приоритетная область направлена на повышение профессионального уровня женщин в энергетическом секторе (или стремящихся присоединиться к этому сектору) с целью повышения их общих возможностей трудоустройства.

В рамках программы «Женщины в энергетике» будут реализованы следующие практические действия:

- **Обеспечение наращивания потенциала в написании резюме и подготовки к собеседованию для выпускниц женского пола, желающих работать в этом секторе:** Профессиональная поддержка и советы, такие как написание резюме-101 для энергетического сектора, могут помочь потенциальным кандидатам узнать о диапазоне вакансий, доступных в развивающемся секторе, а также подготовить кандидатов к лучшему общению и рекламированию своих навыков с учетом специфики сектора. Этот начальный шаг предоставляет кандидатам важные возможности для улучшения своих навыков собеседования и уверенности в том, что они могут внести в развитие сектора.
- **Организация прикомандирования и / или краткосрочных назначений для женщин в международные энергетические компании или другие организации:** Возможности прикомандирования могут познакомить студентов с междисциплинарными подходами в новых рабочих условиях и организациях и, таким образом, расширить их профессиональный опыт в этом секторе.

Приобретенные знания и опыт могут привести к лучшим возможностям и продвижению по службе. Возможности прикомандирования могут также позволить женщинам изучить междисциплинарные аспекты управленческой, технической, административной и полевой работы в подсекторах энергетики, тем самым приобретая более специализированный опыт. Краткосрочные назначения также могут способствовать повышению профессиональной уверенности женщин, расширяя их связи и открывая новые горизонты их интересов.

Эти два шага облегчают и нацеливают на переход от обучения к работе на уровне выхода на рынок, поддерживая тех, кто проявляет любопытство к работе в этом секторе и которые приобрели профессиональные способности и / или квалификацию для дальнейшего работы. Главная цель – укрепить уверенность, навыки и компетенции женщин на всех уровнях, выходящие за рамки стереотипных представлений о том, где женщины могут и должны работать.

3.2 Приоритетное направление 2: Усиление образовательной подготовки женщин в ключевых направлениях энергетического сектора

Предложения по образованию и обучению часто трудно получить по разным причинам, как личным, так и профессиональным. Эти трудности особенно остро ощущаются в традиционных обществах, где семьи могут быть менее склонны вкладывать средства в образование женщин из-за сложившейся практики ранних браков, домашних обязанностей, низкого вознаграждения за женский труд и оговорок в отношении женщин, работающих вне дома. Эти многочисленные препятствия мешают многим девушкам получить доступ к высшему образованию, не говоря уже о техническом, STEM и профессиональном обучении. По данным МЭА о процентной доле женщин-изобретателей в области технологий энергетики (и контроля) (1978–2016 годы) на долю женщин приходится менее 11% патентных заявок, связанных с энергетическим сектором.

Таким образом, следующие практические действия должны быть реализованы в рамках программы «Женщины в энергетике»:

- **Предоставление стипендий для обучения и сертификации в региональных и / или международных центрах передового опыта:** Выделенные средства на высшее образование или переподготовку для получения новых навыков позволят большему количеству женщин углубить и расширить свои навыки в новых и развивающихся отраслях энергетики. Это также гарантирует, что женщины и мужчины будут иметь равные возможности для технической и оперативной подготовки. Эти фонды могут управляться государственно-частными партнерствами с целью оказания конкретной поддержки женщинам и мужчинам, чтобы они оставили позади стереотипные наборы навыков и перешли в новую и зарождающуюся зеленую промышленность, тем самым также своевременно отвечая на потребности частного сектора в талантах.
- **Содействие партнерству между промышленностью и академическими учреждениями для продвижения девочек и женщин в областях обучения, связанных с энергетикой:** Практическое партнерство между академическими учреждениями и промышленностью внесет свой вклад в согласование навыков и

компетенций с потребностями отрасли и может помочь учреждениям предложить более доброжелательную и инклюзивную среду для сотрудников-женщин.

- **Создание школьных секций на уровне старших классов средней школы, чтобы стимулировать следующее поколение школьников к переходу в сектор чистой энергии:** На начальном уровне школы можно сделать больше, чтобы стимулировать учащихся лучше понимать этот сектор. Этого можно достичь с помощью ярмарок вакансий, школьных секций и социальных сетей, указания на факты биографий женщин-специалистов, работающих в энергетическом секторе, и приглашения выпускников выступить в классах начальной и средней школы. Признание и празднование Дня «Девушки в энергетике» также может помочь пробиться через представления и стереотипы; аналогичная инициатива Международного союза электросвязи (МСЭ) – Международный день «Девушки в ИКТ»,⁷ отмечается 28 апреля в более чем 150 странах мира, поощряя девушек и женщин к продолжению учебы и карьере в технологическом секторе посредством изучения программирования, разработки мобильных приложений и ИТ.

Эти три шага помогают разрушить социальные стереотипы о возможностях трудоустройства в энергетике и подготовить кадровый резерв из девушек и женщин, которые начинают работать в сфере после окончания учебы.

3.3 Приоритетное направление 3: Поддержка популярности женщин на региональном и международном уровнях

Приоритетное направление 3 будет поддерживать женщин в энергетическом секторе Центральной и Западной Азии в создании и присоединении к местным, региональным и / или международным сетям и предлагать платформы с международным охватом, выводя женщин на передовую в энергетическом секторе.

В рамках программы «Женщины в энергетике» будут реализованы следующие практические действия:

- **Организация регулярных региональных саммитов «Женщины в энергетике» для содействия дискурсу и нетворкингу:** Ожидается, что первый региональный саммит «Женщины в энергетике» состоится в 2022 году и соберет вместе ключевых представителей государственных и частных заинтересованных сторон в этом секторе. Перспективная повестка дня предоставит участникам как многопрофильные, так и междисциплинарные взгляды на будущее энергетики и вклад, который могут сделать женщины. Регулярные региональные встречи на высшем уровне еще больше обогатят эти обсуждения и последующие действия с течением времени, сделав предмет основной темой обсуждения.
- **Поддержка популярности женщин в этом секторе через индивидуальное и корпоративное членство в существующих международных сетях женщин в энергетике и сетях выпускников:** Выделение ресурсов для активного членства женщин в профессиональных сетях и дальнейшая поддержка сообществ практиков, которым служат эти сети, поможет членам не только продвигать принципы и повестку дня «Equal by 30», но и обогатить эти сети знаниями и ноу-хау из региона.

⁷ См.: <https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/>

Примеры женщин в энергетических сетях, которые предлагают услуги по адвокации (защите интересов) и ряд наставнической поддержки, включают:

Глобальная женская сеть по энергетическому переходу (GWNET) расширяет возможности женщин в сфере энергетики посредством междисциплинарного нетворкинга, адвокации, обучения и наставничества. <https://www.globalwomennet.org>

Женщины в возобновляемой энергии (WiRE). Мандат и миссия WiRE заключается в повышении роли и признании женщин, работающих в энергетическом секторе, и включает в себя все возобновляемые источники энергии и чистые технологии. Программная деятельность этой инициативы включает, среди прочего, выездные мероприятия по наращиванию потенциала, сетевые встречи, программы признания наград, стипендии для студентов, ускоренное наставничество. Запущенная в 2013 году, инициатива WiRE налаживает партнерские отношения с государственными учреждениями и рядом ассоциаций отрасли возобновляемой энергии, другими связанными сетевыми группами женщин-профессионалов из энергетического сектора и поставщиками академических услуг. <https://www.womeninrenewableenergy.ca>

Женщины в энергетике Пакистана (WiE). Официально запущена в 2018 году для создания сильной сети женщин в энергетическом секторе Пакистана и развития культуры карьеры и развития лидерских качеств. <http://womeninenergy.pk/>

- **Ведение базы данных центрально и западно азиатских женщин-докладчиков, заинтересованных в участии в региональных и международных энергетических форумах:** Несмотря на то, что среди женщин, работающих в сфере энергетики, существуют неформальные социальные сети, специальная база данных по женщинам-профессионалам станет ценным ориентиром для будущих форумов как на региональном, так и на международном уровнях. Создание этой базы данных может быть инициировано в рамках первого саммита «Женщины в энергетике», она может размещаться в Азиатском банке развития для доступа заинтересованных сторон энергетического сектора.

3.4 Приоритетное направление 4: Повышение организационного потенциала в разработке гендерно-дружественной политики и рабочих мест

Для того, чтобы три указанные выше приоритетные направления имели устойчивое и долгосрочное воздействие, необходимо создать поддерживающие законы, политику, регламенты, а также институциональные структуры и практики. Предоставление институтам руководящих принципов передовой практики по соблюдению этих структур и достижению обязательных и осуществимых целей поможет продвигать повестку дня с измеримыми результатами.

Таким образом, задача этого целевого направления заключается в оказании технической поддержки на институциональном уровне для удовлетворения этих требований и развития организационной культуры, которая способствует продвижению работы и статуса женщин в этом секторе.

Следующие практические действия будут реализованы в рамках программы «Женщины в энергетике»:

- **Предоставление руководства по принципам «Equal by 30» и примеров передовой практики в кадровой политике для государственных предприятий, министерств и частных энергетических компаний с целью найма, удержания и продвижения женщин в их профессиональной карьере:** Это должно включать предоставление руководящих принципов и образцов передовой практики в области управления человеческими ресурсами, от приобретения талантов до удержания женщин на уровне высшего руководства и устранения гендерного разрыва в оплате труда. Гендерные различия в профессии и секторе занятости составляют 10–50% наблюдаемого разрыва в заработной плате в 33 развивающихся странах и странах с переходной экономикой.⁸ Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда возможна только путем предоставления женщинам возможности занимать должности на более высоких уровнях иерархии, что является одним из признанных символов прогресса на пути к гендерному равенству и является ожиданием большинства частных предприятий, стремящихся достичь цели социальной справедливости. Гендерный разрыв в оплате труда измеряет разницу между средней заработной платой женщин и мужчин, независимо от должности или стажа.⁹ Поскольку женщины часто распределяются на рабочие места с низкой оплатой, низким уровнем безопасности и ограниченной социальной мобильностью, применение политики и протоколов для устранения гендерного разрыва в оплате труда внесет свой вклад в изменение и преодоление этого предубеждения.
- **Предоставление примеров гибких условий работы, которые позволяют женщинам и мужчинам сбалансировать трудовые и семейные обязанности в энергетическом секторе:** Это должно включить сбор доказательств, для демонстрации примеров гибких условий работы, которые позволяют женщинам и мужчинам находить баланс между работой и личной жизнью в энергетическом секторе.
- **Ознакомление компаний с Принципами расширения прав и возможностей женщин (РПВЖ) и выражение признания тем учреждениям, которые обеспечивают сертификацию РПВЖ в энергетическом секторе:** Энергетическим компаниям предлагается пройти международную сертификацию в соответствии с Принципами расширения прав и возможностей женщин (РПВЖ). Структура «ООН-Женщины» недавно разработала карточку действий, в которой демонстрируются шаги, которые компании могут предпринять для достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в секторе возобновляемых источников энергии. Компании энергетического сектора могут использовать Принципы расширения прав и возможностей женщин (РПВЖ) в качестве руководства для обеспечения гендерного равенства на рабочих местах, на рынках и в сообществах. Включение женщин в возобновляемые источники энергии объединяет цель 5 в

⁸ Гендерное равенство и развитие. Отчет о мировом развитии 2012. No.64665. Всемирный банк 2011b: 115 <http://documents1.worldbank.org/curated/en/492221468136792185/pdf/646650WDR0201200Box364543B00PUBLIC0.pdf>

⁹ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/country-detail/?code=PER>

области устойчивого развития, касающуюся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, цель 7, касающуюся доступной и чистой энергии, и ЦУР 13, касающуюся действий по борьбе с изменением климата.¹⁰ Энергетические инвестиционные проекты также могут иметь гарантированное воздействие на ЦУР, включая сертификацию гендерного равенства, например, в рамках инициативы Gold Standard.¹¹

¹⁰ <https://www.weps.org/resource/call-action-gender-equality-renewable-energy-industry>

¹¹ См. <https://www.goldstandard.org/impact-quantification/certified-sdg-impacts>

4 Характеристики стран по опросам респондентов

4.1 Афганистан¹²

Данные за 2019 год показывают, что женщины недостаточно представлены на афганском рынке труда: 27% женщин трудоспособного возраста экономически активны по сравнению с 81% мужчин (Исследование энергетики Афганистана: интеграция гендерных и социальных аспектов в энергетические мероприятия в Афганистане, 2019).

Согласно оценке Международной организации труда (МОТ), большинство женщин в Афганистане не могут выйти на рынок труда из-за низкого уровня образования и опыта, культурных и социальных препятствий, домашних обязанностей, нехватки возможностей для работы, отсутствия безопасности, ограниченного доступа к информации о рынке труда и отсутствии правовой защиты (AHRIC, 2012).

Небезопасные условия труда – еще одна проблема, с которой сталкиваются женщины, и даже женщины, работающие в государственных учреждениях, не имеют психологической безопасности в своей рабочей среде (AHRIC, 2012). На рынке оплачиваемого труда афганские женщины преимущественно заняты в обрабатывающей промышленности – в основном в производстве ковров и ремесленных изделий (64,4%). Помимо обрабатывающей промышленности, женщины заняты в сельском хозяйстве (33 %) и сфере услуг (9,6 %).¹³ Участие афганских женщин в сфере услуг пропорционально распределено между образованием (33%) и здравоохранением (20,6%) (Asia Foundation, 2017). Немногие женщины работают в сфере строительства, машиностроения, ИКТ и энергетики, что не имеет статистической значимости. В 2016 году доля афганских женщин на руководящих должностях составляла 4,3%, и только 10,7% работы афганских женщин связаны с принятием решений. (AHRIC, 2012).¹⁴

Несмотря на многочисленные препятствия, конфликты и кризис в области здравоохранения, афганские женщины-предприниматели постепенно увеличивают свою долю на местном рынке, а сельские женщины объединяются, чтобы создать кооперативы и получить больше выгод от совместной работы. Хотя участие женщин в экономической жизни все еще находится на начальном этапе, потенциал для роста и зрелости огромен, особенно если конкретные меры в области развития нацелены на них. Доступ к энергии – одна из таких интервенций, которая, как было доказано в других странах, способствует расширению экономических прав и возможностей женщин.¹⁵

В настоящее время менее половины населения имеет доступ к современной и чистой энергии, а большинство населенных пунктов в сельской местности не подключены к электросети. Доля энергии в общих расходах сельских домашних хозяйств составляет до 30%

¹² АБР приостановил оказание помощи Афганистану с 15 августа 2021 года. (Заявление АБР по Афганистану, опубликованное 10 ноября 2021 года: <https://www.adb.org/news/adb-statement-afghanistan>)

¹³ Источник: Роль женщин в экономическом развитии Афганистана, 2019

¹⁴ Источник: Роль женщин в экономическом развитии Афганистана, 2019

¹⁵ Источник: Гендерная оценка энергетического сектора Афганистана, 2020

дохода (там же). Кроме того, 95% сельских домашних хозяйств используют традиционные виды топлива из биомассы (навоз, растительные остатки, древесина, древесный уголь) для приготовления пищи, поэтому воздействие загрязнителей воздуха в помещениях, особенно женщин и детей, очень велико (там же).

По данным Всемирного банка (2017 г.), национальная энергетическая компания Афганистана «Da Afghanistan Breshna Sherkat» (DABS) начала переходить к гендерно-инклюзивной рабочей силе. Из 7000 сотрудников, работающих в DABS, только 218 – женщины, большинство из которых на низких вспомогательных ролях. До прихода к власти талибов в августе 2021 года руководство DABS взяло на себя обязательства по продвижению гендерного равенства и облегчению доступа женщин к новым возможностям трудоустройства. Были приняты меры по обеспечению участия женщин во всех деловых операциях внутри организации. В 2018 году Международная ассоциация развития Группы Всемирного банка профинансировала грант в размере 60 миллионов долларов в поддержку Проекта электрификации Герата для продвижения усилий DABS по инвестированию в тренинги, обучение и найм женщин на всех уровнях принятия решений в энергетическом секторе. Несмотря на эти позитивные изменения, будущее женщин в энергетическом секторе остается весьма неопределенным из-за нынешней нестабильности и новой системы управления.

4.2 Азербайджан

Как самый крупный сегмент экономики, энергетический сектор (нефть и газ) играет решающую роль в социально-экономическом росте Азербайджана, обеспечивая 50% ВВП страны. Несмотря на то, что женщины являются значительным источником занятости, они недостаточно представлены на рабочих местах, связанных с энергетикой. Женщины составляют 11,3% занятых в производстве электроэнергии, газа и пара, и лишь 13,8% занятых в горнодобывающей промышленности. Из всех женщин в составе оплачиваемой рабочей силы в Азербайджане 0,7% заняты в горнодобывающем секторе; 0,5% в коммунальных услугах; и 1,2% в строительстве.¹⁶ Для сравнения, 40% женщин в составе оплачиваемой рабочей силы заняты в сельскохозяйственном секторе. Паттерны образования показывают, что это вряд ли скоро изменится. Женщины составляют 13% учащихся в области энергетики и энергетического машиностроения в системе профессионального образования и 10% учащихся, изучающих разведку и добычу полезных ископаемых. На уровне университетов женщины составляют чуть более четверти тех, кто учится в технических и технологических областях, которые потенциально могут привести к профессиям, связанным с энергетикой.

Учитывая значение энергетического сектора в экономике Азербайджана, женщины выиграют, если будут заняты в этом высокооплачиваемом секторе, особенно те, кто живет в районах, где предприятия, связанные с энергетикой, являются основными работодателями. В сообществах, зависящих от рабочих мест в энергетическом секторе, женщины рискуют стать все более зависимыми от членов их семей мужского пола с еще более ограниченными возможностями для трудоустройства. Исследования гендерных аспектов участия женщин в нефтегазовом секторе показали, что занятость является эмоциональной проблемой с ярко выраженными гендерными аспектами. Сами женщины,

¹⁶ Источник: Государственный статистический комитет Республики Азербайджан, 2020.

по-видимому, разделились между желанием обрести большую автономию за счет занятости и их приверженностью к сохранению «женского» поведения, ожидаемого в азербайджанском обществе.

В ответ на воздействие изменения климата Азербайджан выпустил Национальную стратегию использования альтернативных и возобновляемых источников энергии на период 2012–2020 годов. Стратегия нацелена на (i) сокращение выбросов парниковых газов на 20% по сравнению с уровнями 1990 года, (ii) увеличение доли возобновляемых источников энергии в потреблении энергии до 20% и (iii) повышение энергоэффективности на 20% к 2020 году. Для достижения этих целей Азербайджан начинает смещать приоритеты, инвестиции и человеческий капитал с нефти и газа на возобновляемые источники энергии и инфраструктуру. Политическое решение отдать приоритет инвестициям в сектор возобновляемых источников энергии дает возможность реализовать гендерно-инклюзивную стратегию занятости в энергетическом секторе как за счет прямых, так и косвенных рабочих мест. Образование и профессиональная подготовка также потребуют политических и бюджетных приоритетов и откроют еще одну отправную точку для стимулирования гендерной инклюзивности.

4.3 Грузия

В 2017 году 58% женщин считались экономически активными по сравнению с 75% мужчин. Работающие женщины обычно занимают вспомогательные должности более низкого уровня. Секторы с самым высоким уровнем занятости женщин находятся в сфере образования, социальных услуг и здравоохранения, в то время как мужчины преобладают на руководящих должностях в правительстве и частном секторе, особенно в секторах энергетики, информационных технологий и строительства.

Пока общенациональные статистические данные об участии женщин в энергетическом секторе Грузии отсутствуют, в недавнем отчете (ЮСАИД, 2019) представлены данные с разбивкой по полу среди рабочей силы, занятой в Energo-Pro, крупнейшей компании по распределению электроэнергии в Республике Грузия. Компания Energo-Pro обслуживает более миллиона клиентов и является крупнейшим работодателем в стране. В штате компании работают 6000 сотрудников, из которых женщины составляют менее 13%. Большинство женщин, работающих в Энерго-Про, работают на руководящих должностях среднего звена (почти 19% от общего числа руководителей среднего звена). Менее 3% должностей линейного персонала занимают женщины, и только около 8% инженеров – женщины (Профиль партнера в ЖКХ – «Energo-Pro», Грузия, ЮСАИД, 2019).

Подписывая Соглашение об ассоциации с ЕС, Грузия приводит свое законодательство в соответствие с директивами ЕС, включая соблюдение требований защиты окружающей среды и устойчивого развития. Поскольку Грузия инициирует планы по включению ЦУР в экономическое планирование, это может стать отправной точкой для вовлечения женщин на нижнем уровне в процесс принятия решений, планирования, логистики и т. д. в секторе традиционной энергетики и секторе возобновляемых источников энергии. Кроме того, экологизация энергетической отрасли Грузии представляет собой область, в которой государство может реализовать эффективные стратегии взаимодействия с целью поощрения продолжения учебы девочек в школе и расширения их участия в предметах STEM

в дополнение к предоставлению возможностей трудоустройства на управленческом и руководящем уровнях после выхода на рынок труда.

4.4 Казахстан

Женщины составляют примерно 25% от общей численности рабочей силы в энергетическом секторе, при этом практически отсутствуют какие-либо существенные положительные изменения в последние годы.

Более глубокая оценка гендерного разрыва в энергетическом секторе показывает, что доля женщин на руководящих должностях составляет 12%, а женщины составляют 17% членов Совета директоров. Доля женщин в занятости постепенно снижается с неуправляющих должностей (26%) до руководящих должностей среднего уровня (20%) и заканчивая высшим руководством (12%), что указывает на постоянное недостаточное использование потенциала женщин в плане их профессионального роста. В 35 компаниях с независимыми командами высшего руководства женщины занимали 50 из 414 (12%) высоких должностей. В 14 из 35 компаний женщины не входят в число руководителей высшего звена.¹⁷

Женщины зарабатывают в среднем 77% от общей заработной платы мужчин на неуправляющих деловых и административных должностях и только 59% от общей заработной платы мужчин на технических / операционных должностях.¹⁸

В 2020 году Европейский банк реконструкции и развития опубликовал подробное обследование рабочей силы за период 2016-2019 гг. о роли женщин в энергетическом секторе Казахстана. В отчете ЕБРР отмечается, что определенные нормативные акты запрещают занятость женщин по 212 профессиям и / или видам работы, включая значительное количество профессий, имеющих отношение к энергетическому сектору, текучесть кадров среди женщин постоянно выше, чем среди мужчин, что свидетельствует о том, что усилия по увеличению числа женщин на руководящих должностях должны быть сосредоточены на удержании и поощрении опытных женщин на среднем и позднем этапе карьеры.

4.5 Кыргызская Республика

В Кыргызской Республике в высокооплачиваемых технических секторах преобладают мужчины. Мужчины составляют 84,4% занятых в горнодобывающей промышленности; 90,5% в производстве газа, электроэнергии и воды; 89,3% в сфере транспорта и связи; и 96,5% в строительной индустрии. Напротив, женщины преобладают в секторе здравоохранения и социальных услуг (составляя 83,6% рабочей силы); образования (80,6%); гостиниц и ресторанов (58,4%). Преобладание женщин в низкооплачиваемых секторах

¹⁷ Источник: Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана; Европейский банк реконструкции и развития, 2020

¹⁸ Источник: Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана; Европейский банк реконструкции и развития, 2020

отражается в значительной разнице в оплате труда мужчин и женщин: женщины получали в среднем всего 74,3% заработка мужчин в 2012 году и 75,3% в 2016 году.¹⁹

Глобальные отчеты о гендерном равенстве за 2017–2018 годы указывают на резкую тенденцию к снижению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Кыргызской Республике. В рейтинге глобального гендерного разрыва (GGGI) Всемирного экономического форума за 2017 год страна заняла 85-е место из 144 стран, упав с 52-го места в общем рейтинге GGGI в 2006 году (Страновая гендерная оценка Кыргызской Республики, 2019).

Тем не менее, есть положительные примеры прогресса, достигнутого в инициативах в области энергоэффективности и возобновляемых источников энергии. Один из них – Устойчивые энергетические решения для сельских сообществ в рамках проекта ПРООН «Джашыл айыл» (2015-2018). Другой пример – проекты UNISON Group, направленные на повышение энергоэффективности с уделением особого внимания гендерным потребностям. Однако в обоих случаях, как представляется, цель состоит в том, чтобы уменьшить бремя домашней работы на женщин, а не в создании возможностей для получения женщинами оплачиваемой работы в энергетическом секторе. Сбор топлива (сухой навоз) для обогрева дома и приготовления пищи – это в основном обязанности женщин и девочек. Особенно зимой женщины и девочки тратят много времени на обогрев дома, приготовление пищи и стирку, и мало времени остается на другие занятия, такие как учеба или оплачиваемая работа вне дома. Энергосберегающие технологии позволяют сократить время, затрачиваемое на выполнение этих задач.

Гендерные различия существуют в секторе формального образования в сферах энергетики и инфраструктуры. В секторе неформального образования международные организации и организации гражданского общества в настоящее время играют важную роль в профессиональном развитии женщин, включая инициативы по обучению женщин технологиям энергосбережения и управления ресурсами.

Работа с независимыми / некоммерческими организациями может стать отправной точкой для подготовки женщин к карьерным возможностям в энергетическом секторе, особенно в секторе возобновляемых источников энергии, в соответствии как с ЦУР, так и с Национальным планом действий Кыргызстана по зеленой экономике на 2019-2023 годы. Еще одним многообещающим направлением является предложение поддержки в реализации рекомендаций экспертов по гендерным вопросам о путях достижения гендерного равенства в секторах энергетики, сельского хозяйства, туризма, управления отходами и снижения химических рисков в рамках Программы развития зеленой экономики. Кроме того, Кыргызстан открыл ИТ-академию при поддержке Фонда Сорос-Кыргызстан и Азиатского банка развития с целью расширения экономических возможностей для девочек и женщин посредством обучения практическим навыкам в области ИТ. Такая подготовка потенциально может помочь женщинам в открытии карьеры в энергетическом секторе и смежных областях.

¹⁹ Источник: Страновая гендерная оценка Кыргызской Республики, 2019

4.6 Пакистан

Женщины играют небольшую роль в оплачиваемой рабочей силе по сравнению с мужчинами, составляя примерно 51% населения, но только 22,7% (оплачиваемой) рабочей силы. Только 4% специалистов в энергетическом секторе Пакистана – женщины. Из 61 672 человек, занятых в девяти энергетических компаниях страны, только 2494 – женщины (Agab News, 2019). Было подсчитано, что общее количество инженеров составляет 10635 человек, из которых 437 – женщины-инженеры, что составляет около 4% во всех девяти коммунальных предприятиях (Пакистанские женщины в энергетике – радостный вызов рабочим местам, где доминируют мужчины, 2019).

Процент участия женщин самый низкий на уровнях высшего руководства (в среднем 2,5%) и самый высокий на уровнях младшего руководителя (в среднем 5,6%). Для сравнения, 14% выпускников инженерного факультета Инженерно-технологического университета (UET-Лахор) составляют женщины. (Женщины в авангарде будущего чистой энергии, ЮСАИД, 2014 г.)

Количество женщин, имеющих профессиональное образование и образование в области ИКТ, значительно меньше, чем мужчин. Только 11% женщин получают техническое образование по сравнению с 32% мужчин. В ответ правительство Пакистана в сотрудничестве с Microsoft запустило специализированные программы для девочек в области ИКТ, такие как «ИКТ для девочек». Правительство также приняло постановления, направленные на обеспечение равной оплаты труда, удержания и карьерного роста женщин в сфере СМИ и ИКТ.

4.7 Таджикистан

Республика Таджикистан определила четыре национальные стратегические цели развития до 2030 года, одна из которых – обеспечение энергетической безопасности и эффективное использование электроэнергии. Самые последние данные показывают, что в горнодобывающей промышленности занято 9800 мужчин по сравнению с 1600 женщинами. В секторах электроэнергетики, газо- и водоснабжения занято 14 500 мужчин и 2300 женщин. (Отчет о реализации Пекинской декларации и Платформы действий, 2019 г.)

И наоборот, женщины в подавляющем большинстве представлены в секторе образования, предположительно в качестве учителей. Как отмечается в отчете, заработная плата преподавателей остается очень низкой по сравнению с заработной платой других государственных служащих или работников промышленного сектора и сферы услуг.

Предприятия, возглавляемые женщинами, традиционно существуют в секторах с низкой производительностью, таких как торговля (45%), услуги (25%) и сельское хозяйство (19%). Однако в последние годы женское предпринимательство начало развиваться в таких сферах, как строительство, транспорт и логистика, информационные технологии, здравоохранение, туризм, финансы и обрабатывающая промышленность.

Отсутствие комплексных данных с разбивкой по полу о женщинах на рынке труда и на должностях в конкретных секторах затрудняет определение базовых показателей для женщин, участвующих в оплачиваемой рабочей силе. Даже обследования использования

времени содержат минимальную информацию о домашней деятельности женщин в домашних хозяйствах с бедными энергетическими ресурсами (Таджикистан: Страновая гендерная оценка, для АБР. 2016).

Экономическая стоимость неоплачиваемого труда женщин по сбору и переработке твердого топлива также не рассчитывалась. Отраслевые оценки, как правило, сосредотачиваются на технических недостатках и измеряют поддающиеся количественной оценке объемы выработки энергии, но не учитывают гендерные воздействия проектов, особенно с точки зрения возобновляемых источников энергии. Данные о представленности женщин в энергетических компаниях отсутствуют, но среднее количество мужчин, занятых в сфере электричества, газа и водоснабжения, более чем в пять раз превышает среднее количество женщин (Таджикистан: Страновая гендерная оценка, для АБР. 2016).

4.8 Туркменистан

Экспорт энергии составляет не менее 25% ВВП Туркменистана – 80% экспорта предназначено для Китая (Институт мировых ресурсов, 2016). В производстве энергии преобладают природный газ и нефть. В исследовании Европейского банка отмечается, что значительное сокращение выбросов CO₂ может быть достигнуто за счет сокращения потерь энергии в электрических и газовых сетях, а также путем инвестирования в солнечную и ветровую энергию, которая имеет высокий потенциал в качестве жизнеспособного и стабильного источника энергии, учитывая топографию Туркменистана, и пока имеет едва заметную долю в производстве электроэнергии (Диагностика Европейского банка реконструкции и развития, Туркменистан, 2019).

Неясно, какие вообще стратегии существуют или планируются, для создания рабочей силы с учетом гендерных аспектов в энергетическом секторе или в смежных секторах. Несмотря на проблему отсутствия данных для обоснованного принятия решений, поддержка Туркменистана в реализации его публичных обязательств по достижению ЦУР с акцентом на ЦУР 5 и 7 могла бы стать жизнеспособной точкой входа в сектор со значительными преимуществами для местной экономики, окружающей среды и гендерного равенства.

4.9 Узбекистан

По состоянию на май 2020 года 8,2% работников электроэнергетического сектора составляли женщины и 91,8% - мужчины. Наибольшее присутствие женщин (19%) в Агентстве ядерного развития, а наименьшее – менее 1% – в Инспекции по контролю за использованием нефтепродуктов и газа (Узбекистан: Программа реформирования энергетического сектора, 2020 г.).

Представленность женщин в Минэнерго составляет 14,5%. Поскольку женщины недостаточно представлены в качестве специалистов в области энергетики и студентов STEM, неудивительно, что представленность женщин, занимающих руководящие должности в энергетическом секторе, также низка. Женщины среди руководителей высшего и среднего звена в Министерстве энергетики составляют менее 1%.

Работа на технических должностях в энергетическом секторе требует квалификации по предмету STEM – 14,6% женщин, обучающихся в сфере STEM, работают в Министерстве энергетики. В Министерстве энергетики отсутствуют гендерные индикаторы для обзора, мониторинга, оценки и отчетности о прогрессе по гендерным вопросам (Узбекистан: Программа реформирования энергетического сектора, 2020).

Стоит отметить, что правительство уделяет больше внимания переходу своего энергетического сектора. Планируемые мероприятия включают строительство 42 новых гидроэлектростанций и других станций на основе возобновляемой энергии. Переход на возобновляемые источники энергии дает возможность соответствовать целям ЦУР ООН, включая ЦУР 5, чтобы одновременно минимизировать углеродный след энергетического сектора и создать рабочую силу, в большей степени учитывающую гендерные аспекты.

5 Приложения

5.1 Приложение I: Принципы «Equal by 30»

«Equal by 30» (Гендерное равенство к 2030 году) – это публичное обязательство организаций государственного и частного секторов работать над обеспечением равной оплаты труда, равного лидерства и равных возможностей для женщин в секторе чистой энергии к 2030 году. «Equal by 30» требует от организаций, компаний и правительств одобрения принципов, а затем принятия конкретных действий по активизации участия женщин в секторе чистой энергии и устранения гендерного разрыва. Общее содержание принципов заключается в следующем:

ЧАСТНЫЙ СЕКТОР

1. Мы стремимся подавать пример, интегрируя принципы равенства в нашу организацию и политику, и будем наращивать наши усилия по продвижению деятельности, обеспечивающей гендерное разнообразие, в частности, в областях приема на работу и продвижения по службе.
2. Мы обязуемся привлекать внимание к женщинам и поддерживать их, а также сокращать гендерный разрыв, поощряя действия в нашей деятельности.
3. Мы будем руководить и делиться своим опытом и уроками, извлеченными из программ и инициатив по гендерному разнообразию.
4. Мы признаем важность отчетности о прогрессе и будем поддерживать усилия по совершенствованию сбора данных с разбивкой по полу, чтобы мы могли сообщать о достигнутом прогрессе прозрачным и открытым образом.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЕКТОР

1. Мы стремимся подавать пример, предпринимая конкретные шаги по продвижению гендерного равенства, чтобы наши уроки могли служить примером для других.
2. Мы стремимся интегрировать гендерные аспекты во все уровни нашей работы, делая акцент на гендерном равенстве в нашей организационной культуре и процессах.
3. Мы установим высокие стандарты приема на работу, продвижения по службе и участия женщин, принимая более строгие требования там, где это необходимо.
4. Мы будем регулярно отчитываться внутри наших организаций и перед общественностью, которой мы служим, чтобы прогресс был измеренным, видимым, хорошо освещенным, и мы были полностью подотчетны нашим гражданам.

5.2 Приложение 2: Инструментарий по обязательствам стран-подписантов Equal by 30

<https://www.equalby30.org/en/content/signatory-toolkit>



Инструментарий Equal by 30 Signatory Toolkit поможет вам выработать уникальные обязательства, соответствующие целям вашей организации в отношении гендерного равенства.

Signatory Toolkit (PDF)

Обзор

После того, как вы одобрите принципы Equal by 30, вам предлагается разработать конкретные обязательства, соответствующие задачам вашей организации в отношении гендерного равенства. Этот инструментарий служит руководством, которое поможет вам определить эти уникальные обязательства. После того, как обязательства примут окончательный вид, они будут опубликованы на сайте.

Ваша роль в кампании

1. **Одобрить** принципы гендерного равенства к 2030 (Equal by 30)
2. **Разработать** конкретные измеримые обязательства.
3. **Отчитываться** о прогрессе и результатах
4. **Демонстрировать** свой прогресс

Важность обязательств

Равная оплата, равное лидерство и равные возможности

Мы собрали примеры прочно установившихся обязательств, которые ваша организация может взять на себя сегодня в отношении гендерного равенства для женщин в секторе чистой энергии.

Эти обязательства подкреплены исследованиями и согласуются с существующими обязательствами в рамках Соглашение о лидерстве в интересах гендерного разнообразия Управления персоналом в сфере электроэнергетики Канады, а также Принципов расширения прав и возможностей женщин ООН.

- **Избегать** дискриминации при приеме на работу, включая учет нетрадиционных карьерных траекторий и нестандартного опыта работы при принятии решений о приеме на работу. Рассмотреть возможность включения женщин в каждую приемную комиссию по найму.
- **Стремиться** к 2030 году обеспечить как минимум 30%-ное представительство женщин на всех должностях младшего, среднего и высшего звена, которые в настоящее время недостаточно представлены. Включить информацию о текущих показателях в свои годовые отчеты.
- **Установить** 30-процентный целевой показатель представленности женщин в качестве членов совета директоров и исполнительных директоров.
- **Активно продвигать** и документировать экономические преимущества инклюзивности.
- **Назначить** старшего руководителя для поддержки инициатив по созданию гендерно разнообразной рабочей среды.
- **Поддерживать** новых сотрудников через внутренние или внешние программы наставничества.
- **Делиться** информацией о шкале заработной платы и карьерных траекториях.
- **Совершенствовать** политики для поддержки гибкого графика работы, удаленной работы, неполного рабочего дня, а также расширенного отпуска по беременности и родам, и декретного отпуска для отца.
- **Продвигать** Equal by 30 и ее принципы, в том числе способствовать обмену передовым опытом и знаниями, по мере возможности.

5.3 Приложение 3: Опрос «Женщины в энергетике»²⁰

Во всем мире женщины составляют менее одной трети мировой занятости в энергетическом секторе. Эта тенденция также прослеживается в странах ЦАРЭС, где цифры, по оценкам, значительно ниже, чем в среднем по миру. В исторической декларации, принятой в Ташкенте в 2019 году, министры энергетики стран ЦАРЭС обязались повысить гендерное равенство к 2030 году. С этой целью программа ЦАРЭС разрабатывает первую в регионе Программу ЦАРЭС «Женщины в энергетике», для которой необходимо собрать основные данные из стран-участниц.

Представителям государственного и частного секторов, отраслевых ассоциаций, а также частным лицам предлагается предоставить свои ответы. Все ответы останутся конфиденциальными.

РАЗДЕЛ 1 – Данные респондента

Название организации: _____

Город/страна: _____

Должность респондента: _____

Муж. / жен.: _____

Email: _____

РАЗДЕЛ 2 – Гендерные политики на организационном уровне

1) Какова примерная доля женщин в вашей организации? (в %)

2) Есть ли у вас в организации женщины на высших руководящих должностях, например, в качестве генерального директора, президента организации, совета директоров, министра или заместителя министра? Да/нет

Если да, пожалуйста, укажите:

3) Есть ли у вашей организации специальные задачи по набору персонала для увеличения доли женщин в организации (квоты или другие)? Да/нет

Если да, пожалуйста, укажите:

4) Есть ли в вашей организации политика недискриминации по признаку пола? Да/нет

²⁰ Исследование «Женщины в энергетике» проведено под эгидой Энергетической Программы ЦАРЭС

Если да:

- a) Есть ли в вашей организации координатор по гендерным вопросам? Да/нет
- b) Предлагает ли ваша организация тренинги по борьбе с домогательствами и дискриминацией? Да/нет

5) Есть ли в вашей организации официальные правила для сотрудников о том, как брать отпуск по беременности и родам? Да/нет

Если да:

- a) На ваш взгляд, достаточна ли продолжительность декретного отпуска? Да/нет
- b) Есть ли отпуск по уходу за ребенком для отца? Да/нет

6) Доступны ли в вашей организации детские учреждения? Да/нет

Если нет, предоставляется ли денежная помощь внешним детским учреждениям? Да/нет

7) Есть ли в вашей организации официальная политика в отношении использования сотрудниками оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам и отпуска по болезни? Да/нет

Если да:

- a) Как долго длится оплачиваемый отпуск?
- b) Достаточно ли, по вашему мнению, оплачиваемого семейного и медицинского отпуска? Да/нет

8) Допускает ли ваша организация гибкость в начале и в конце рабочего дня? Да/нет

9) Предоставляет ли ваша организация регулярные программы обучения или повышения квалификации? Да/нет

Если да, участвуют ли женщины обычно в таких тренингах? Да/нет

Если нет, почему? (возможно несколько ответов, выберите все подходящие)

- Содержание тренингов не актуально для работы, которую женщины выполняют в организации
- Тренинги требуют выезда за границу, что затрудняет участие женщин в них
- Другие причины (укажите)

10) Предлагает ли ваша организация стипендии для получения дополнительных ученых степеней или сертификации? Да/нет

Если да, то в каких областях обучения предлагаются эти степени или сертификаты?

11) Сотрудничает ли ваша организация с университетами или другими образовательными учреждениями и предлагает ли стажировки, практику или работу новым выпускникам? Да/нет

Если да, то с каких факультетов университета или по специальностям?

РАЗДЕЛ 3 – Возможность трудоустройства женщин

12) По вашему мнению, в чем основная причина того, что женщины недостаточно представлены в энергетическом секторе? (возможно несколько ответов, выберите все подходящие)

- a. нехватка образования
- b. отсутствие профессионального опыта
- c. сложность совмещения ухода за детьми и рабочего времени
- d. отсутствие гибких моделей занятости, например, неполный рабочий день, работа из дома и т. д.
- e. отсутствие равных возможностей по занятию руководящих должностей
- f. отсутствие разрешения от семьи на работу / социальное давление
- g. неравенство в оплате труда
- h. Другие причины, опишите.

13) Существуют ли роли в энергетическом секторе, которые по вашему мнению, лучше всего выполняются мужчинами или женщинами? Если да, то какие роли и почему?

14) Считаете ли вы, что в вашей стране сегодня больше гендерного равенства, чем 20-30 лет назад? Да/нет

Если да, что изменилось к лучшему для женщин?

Если нет, то сейчас ситуация стала хуже, чем в прошлом, и если да, то почему?

15) Считаете ли вы, что переход к более чистым энергетическим системам (возобновляемая энергия, более эффективная электроэнергетическая и газовая инфраструктура) может предоставить женщинам в вашей стране новые рабочие места и возможности карьерного роста? Да/нет

Описание (необязательно)