



# ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС В СЕКТОРЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГЕТИКИ В КАЗАХСТАНЕ: СТАТУС, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ



Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) является ведущей организацией ООН, борющейся с несправедливостью, вызванной нищетой, с неравенством и изменением климата.

Работая с широкой сетью экспертов и партнеров в 170 странах, мы помогаем создавать интегрированные, долгосрочные решения для людей и планеты.

Узнайте о нас больше на сайте [undp.org](http://undp.org) или присоединяйтесь на @UNDP.



Глобальный экологический фонд (ГЭФ) представляет собой целое семейство фондов, ориентированных на борьбу с утратой биоразнообразия, изменением климата, загрязнением окружающей среды, проблемой ухудшения состояния земель и океанов.

Предоставляемые им гранты, смешанное финансирование и поддержка в разработке мер экономической политики помогают развивающимся странам решать наиболее приоритетные задачи в области охраны окружающей среды и соблюдать требования международных конвенций в этой области.

За последние три десятилетия ГЭФ предоставил более 22 млрд долл. США и привлёк 120 млрд долл. США в порядке софинансирования для реализации свыше 5 000 национальных и региональных проектов.



## СПИСОК ТЕРМИНОВ И СОКРАЩЕНИЙ

ВИЭ	Возобновляемые источники энергии
ГВт	Гигаватт
КЛДЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
МОТ	Международная организация труда
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)
STEM	Science, technology, engineering and mathematics (Наука, технологии, инженерия и математика)
ТЭО	Технико-экономическое обоснование



# СОДЕРЖАНИЕ

Список терминов и сокращений .....	i
Перечень иллюстраций .....	iii
Краткое резюме исследования .....	iv
Список рекомендаций для решения проблем .....	vii
Концепция исследования .....	1
<b>ГЛАВА 1: ОБЗОР СТАТУСА ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА И РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОТРАСЛИ ВИЭ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН</b> .....	<b>5</b>
I. Анализ развития энергетических компаний и других отраслевых организаций в области ВИЭ за 2019–2021 годы .....	6
II. Изучение ситуации и разработка рекомендаций по внедрению механизмов поддержки гендерного равенства в секторе ВИЭ: Перспективы создания рабочих мест для женщин .....	10
III. Факторы укрепления гендерного равенства и оценка рисков и возможностей для уязвимых групп женского населения .....	16
IV. Анализ корпоративных практик зарубежных компании в секторе энергетики и ВИЭ по вопросам гендерного равенства: Уроки для казахстанских компаний .....	18
V. Оценка и рекомендации в области реализации ЦУР и ESG на уровне компании в области ВИЭ: Мировая практика в области гендерного равенства .....	25
VI. Развитие ВИЭ в отдалённых населённых пунктах как элемент поддержки женщин в бытовых условиях.....	26
VII. Практические рекомендации для крупных и средних компаний Казахстана по развитию карьерного потенциала для женщин в компаниях в области ВИЭ .....	29
VIII. Рекомендации по улучшению гендерного баланса в области ВИЭ ....	31
<b>ГЛАВА 2: АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА</b> .....	<b>35</b>
I. Анализ законодательства Республики Казахстан на предмет облегчения доступности для реализации потенциала женщин в энергетической отрасли .....	36
II. Диагностика барьеров и рекомендации по изменению нормативных документов для улучшения гендерного баланса в энергетике с включением сектора ВИЭ .....	39
III. Мировой опыт развития законодательной базы для реализации политики гендерного развития в энергетике .....	40
IV. Предложения по совершенствованию национального законодательства для увеличения доли занятых женщин в сфере энергетики, включая ВИЭ .....	41
<b>БИБЛИОГРАФИЯ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ</b> .....	<b>47</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЯ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ</b> .....	<b>50</b>



## ПЕРЕЧЕНЬ ИЛЛЮСТРАЦИЙ

Таблица 1. Вопрос: Знаете ли Вы различия между возобновляемыми и невозобновляемыми источниками энергии? .....	6
Таблица 2. Доля женщин на высших государственных постах в Казахстане .....	12
Таблица 3. Доля женской рабочей силы в энергетических отраслях в Казахстане (2010–2020) .....	13
Таблица 4. Учащиеся в организациях технического и профессионального образования по группам специальностей (на начало 2021/2022 учебного года) .....	15
Таблица 5. Международные практики для трудоустройства и работы женщин в компаниях ВИЭ .....	19
Рисунок 1. Женщины составляют лишь 21 % от общей рабочей силы в ветряной энергетике, при этом 65 % из них отмечают значительные гендерные барьеры в этом секторе .....	8
Рисунок 2. Мужская и женская занятость в США (2022) .....	14



# КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ





Данный отчёт подготовлен в рамках проекта ПРООН/ГЭФ № 00101058 «Снижение рисков для инвестиций в возобновляемые источники энергии в Казахстане» (DREI). В рамках этого проекта заложено проведение анализа гендерного баланса в секторе возобновляемых источников энергии (ВИЭ) в Казахстане.

Отчёт детально рассматривает гендерный баланс в секторе возобновляемой энергетики в Казахстане. Он охватывает текущий статус, проблемы, а также решения для укрепления гендерного баланса в этой сфере. Отчёт состоит из двух частей: (1) Обзор статуса гендерного баланса и рекомендации для энергетической отрасли в Республике Казахстан; и (2) Анализ законодательства и нормативно-правовых актов в области гендерного равенства.

Согласно научным исследованиям, женщины в целом больше обеспокоены вопросами изменения климата и декарбонизации, чем мужчины. При этом в отрасли зелёной энергетики работает больше мужчин.

Доля рабочей силы, требуемой для производства 1 ГВт энергии из ВИЭ, выше, чем из традиционных источников энергии, таких как нефть, газ и уголь. Это говорит о привлекательности и больших возможностях для трудоустройства женщин в сфере ВИЭ.

В 2019 году во всём мире женщины составляли 40 % от общей рабочей силы в отрасли солнечной энергетики и лишь 21 % в ветряной энергетике. При этом большая часть (65 %) участвовавших в опросе женщин отметила наличие значительных гендерных барьеров в этой отрасли (IRENA, 2019).

Доля женской рабочей силы в энергетических отраслях в Казахстане к 2021 году по-прежнему оставалась значительно ниже, чем доля мужской рабочей силы. В частности, средняя доля женщин, работающих в угольной промышленности, составляла 22 %, в нефтегазовой отрасли – 18 %. При этом доля занятых женщин в области ВИЭ составила 30 %, и это позитивный показатель, указывающий на сравнительную привлекательность отрасли ВИЭ для женщин в сравнении с отраслями традиционной энергетики.

Тем не менее, по-прежнему существует значительный разрыв между мужчинами и женщинами по всем высоко- и средне квалифицированным профессиям в Казахстане. Участие женщин среди руководителей энергетического сектора и в общей рабочей силе даже снизилось в период с 2010 по 2020 гг.



Наиболее тревожной тенденцией является тот факт, что в Казахстане женщины в угледобывающей, нефтедобывающей отраслях, а также в области ВИЭ сконцентрированы в низкоквалифицированных и непрофильных профессиях. В частности, именно в этих отраслях процент женской рабочей силы превышает мужскую (см. Таблицу 3).

Важно продолжать уже утвердившуюся в Казахстане практику создания женских сетевых организаций внутри крупных энергетических компаний, что будет способствовать профессиональному росту сотрудников из числа женщин. Благодаря этой практике Казахстан является лидером в центрально азиатском регионе по темпам внедрения гендерных решений в области энергетики.

Корпорации, государственные и международные институты должны более активно сотрудничать и обмениваться опытом друг с другом. Отдельным энергетическим компаниям и госорганам следует разрабатывать собственную политику и стратегии по обеспечению гендерного равенства, но наибольшего успеха они могут добиться только в сотрудничестве друг с другом.

Женщины должны более активно вовлекаться в принятие решений, влияющих на их жизнь, при условии предоставления им более весомого голоса в выражении своих интересов и для более активного экономического участия в особо значимых инвестиционных направлениях развития инфраструктуры и энергетики.

В конце каждой из двух глав исследования приводятся детальные и конкретные рекомендации касательно необходимых изменений и внедрения практик, которые позволят привлекать и удерживать женскую рабочую силу в области ВИЭ.



# СПИСОК РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ



## РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

**1**

Предоставление специальных стипендий для расширения доступа женщин к техническим карьерам с профессиональными возможностями в области ВИЭ (профессии STEM).

Создание и поддержка специальных групп менторства в институтах и университетах, которые помогали бы студенткам легче адаптироваться.

**2****3**

Помощь в создании альянсов с техническими школами и университетами для поддержки программ бизнес-стажировок для студентов.

Разработка стратегий по привлечению женщин в институты профессиональной подготовки и университеты с программами использования ВИЭ.

**4****5**

Стимулирование школьниц проходить обучение на технических учебных курсах, связанных с энергетикой/ВИЭ, а также помощь в их дальнейшем трудоустройстве в этой сфере

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В ОБЛАСТИ ВИЭ

Для обеспечения гендерного равенства при переходе на модель устойчивой энергетики следует развивать рекомендации по трём основным женским рабочим категориям:



# 1

**1.1. Среднеквалифицированные и высококвалифицированные специалисты в области ВИЭ в Казахстане.** Здесь наблюдается недостаточная представленность женщин по сравнению с мужчинами, работающими в секторе ВИЭ.

Доля женщин, получающих инженерное и техническое образование, выше, в то время как доля женщин, переходящих с инженерным образованием для работы в сфере ВИЭ, остаётся на низком уровне. В целом это говорит о первых этапах становления рынка, и таких сопутствующих его факторах как непривлекательность условий труда, стереотипы, а также отсутствие стимулов и возможностей для профессионального роста в секторе ВИЭ. Помощь в преодолении этих барьеров могли бы оказать международные организации.

**1.2. Лица, принимающие решения в области энергетики.**

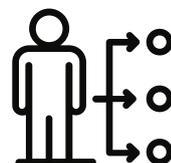
Здесь существует ограниченная представленность женщин в органах, определяющих энергетическую политику и принимающих решения в Казахстане. В стране имеется значительный гендерный разрыв в доле женщин, занимающих должности, влияющие на энергетическую политику как в корпоративном секторе, так и в государственном энергетическом секторе.

**1.3. Потребители энергии.** Важно также изучать вопросы, связанные с гендерными различиями в развитии спроса и потреблении энергии. Проведение анализа научной литературы и отчётов выявило полное отсутствие изучения данной проблематики в Казахстане. Поэтому остаются пробелы в плане понимания гендерных различий на уровне домохозяйств в потреблении и выработке спроса на электричество.

Данный отчёт выявил отсутствие дезагрегированных данных с разбивкой по полу в отношении занятости в секторе ВИЭ, что является проблемой по двум причинам.

Во-первых, это затрудняет мониторинг прогресса в достижении гендерного равенства и оценку инициатив по переходу к гендерному равенству.

# 2



Во-вторых, отсутствие данных скрывает недостаточную представленность женщин в ветряной, солнечной и гидроэнергетике. Международные организации, и в частности ПРООН, могли бы сделать приоритетным сбор дезагрегированных данных для проведения лучшей диагностики проблем занятости в области ВИЭ. Также необходимо проводить диагностику и сбор данных в том числе на уровне домохозяйств.

На основе успешных международных практик необходимо предоставлять специальные стипендии для расширения доступа женщин к техническим карьерам с профессиональными возможностями в области ВИЭ.



4

Также важно содействовать созданию альянсов с техническими школами и университетами для поддержки программ бизнес-стажировок для студентов.

Разработать стратегии по привлечению женщин в институты профессиональной подготовки и университеты с программами использования ВИЭ.



5



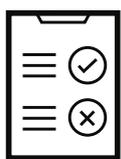
6

Поддерживать удержание талантливых женщин на трудовых местах посредством организации порядка работы, облегчающего баланс в семейной и профессиональной жизни.

Развитие нетворкинга среди женщин-профессионалов в области ВИЭ является важным инструментом для создания групп интересов, позволяющих продвигать их профессиональную деятельность в этой сфере.



7



8

Проверка минимальных условий безопасности /труда и гендерных аспектов, которые должны соблюдать фирмы при получении проектных кредитов.

Поддержка женщин в компаниях, и создание для них рабочих условий, которые бы облегчали поддержание баланса семейной и профессиональной жизни.



9

## РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



1

Необходимо усиливать потенциал государственных институтов в сфере проведения оценки достижения гендерного баланса посредством реализации национальных программ и проектов, а также улучшения

навыков и ресурсов сотрудников госорганов по применению гендерных принципов при выработке, реализации и оценке мер государственной политики через гендерную призму как на республиканском, так и на местном уровне. Также необходимо проводить оценку внедрения гендерных принципов с помощью изучения примеров лучшей практики и успешных проектов. Создать условия для массового распространения результатов таких практик и проектов.

Следует укреплять полномочия государственных институтов (в частности, Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан) в сфере проведения обучающих программ и информационных кампаний для всех государственных органов, ответственных за гендерное развитие.

2



3

Укрепление государственной политики, внедрение гендерных принципов и формирование гендерно-ориентированного государственного бюджета путем расширения охвата и глубины статистики с разбивкой по полу, в том числе по секторам,

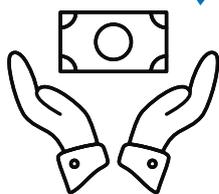
улучшение согласованности деятельности государственных институтов по сбору и обработке данных, а также путем улучшения доступа к данным с разбивкой по признаку пола.

Энергетические проекты, в том числе в сфере возобновляемой энергетики, имеют достаточный потенциал для укрепления гендерного баланса. Техничко-экономические обоснования по каждому энергетическому проекту должны

4



включать гендерную оценку, женщины-специалисты должны быть вовлечены в обсуждения на этапах планирования и реализации. Здесь может применяться успешный опыт проведения политики «местного содержания» (local content) в области энергетики, когда иностранные компании обязуются включать элементы местного содержания в свои проекты (например, 30 % местной рабочей силы, материалов, поставщиков и так далее). Используя данный опыт, можно сделать обязательным включение в штат определённой доли сотрудников-женщин (от 30 до 50 %) при реализации новых проектов в области ВИЭ.

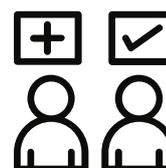


5

Продвижение принципа равной оплаты труда на законодательном уровне по примеру Норвегии и Швеции. Также следует проводить регулярное картирование заработной платы в компаниях и разрабатывать подробный план действий по продвижению гендерного равенства.

Ликвидация барьеров и стереотипов для внедрения гендерного баланса в таких «традиционных» секторах общественной жизни и экономики, как энергетика, через различные обучающие программы за счёт государственных субсидий и частных инвестиций. Внедрение принципов «зелёной» экономики с гендерным содержанием в школьные и университетские программы.

6





# КОНЦЕПЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ





Данный отчёт подготовлен в рамках проекта ПРООН/ГЭФ № 00101058 «Снижение рисков для инвестиций в возобновляемые источники энергии в Казахстане» (DREI). Долгосрочной целью проекта DREI является содействие инвестициям частного сектора в возобновляемые источники энергии (ВИЭ) в Казахстане для достижения целевых показателей страны в области ВИЭ на 2030 и 2050 годы. Проект DREI охватывает как крупномасштабную, так и мелкомасштабную генерацию возобновляемой энергии. Результатом проекта должно стать достижение трансформации энергетического рынка Казахстана путем расширения использования возобновляемых источников энергии в электроэнергетике с 1,1 % до 10 % к 2030 году, т. е. примерно десятикратное увеличение производства ВИЭ.

Для достижения поставленных задач проект включает в себя мероприятия по поддержке проектов возобновляемой энергии, которые должны сократить выбросы до по меньшей мере 460 000 тонн CO<sub>2</sub>. Кроме того, по окончании проекта ожидается ввод 9,5 МВт мощностей маломасштабной генерации возобновляемой энергии, которая произведёт около 500 ГВт\*ч энергии. В рамках проекта также заложено проведение анализа гендерного баланса в секторе ВИЭ в Казахстане. Достижение гендерного баланса является важным фактором устойчивого социально-экономического развития альтернативной энергетики.

В этой связи, данный отчёт детально рассматривает гендерный баланс в секторе возобновляемой энергетики в Казахстане. Он охватывает текущий статус, проблемы, а также решения для укрепления гендерного баланса в области ВИЭ. Отчёт состоит из двух основных частей: (1) Обзор статуса гендерного баланса и рекомендации для энергетической отрасли в Республике Казахстан; (2) Анализ законодательства и нормативно-правовых актов в области гендерного равенства.

В первой части изучаются вопросы гендерного баланса в энергетических компаниях и других отраслевых организациях в области ВИЭ Республики Казахстан за 2019–2021 гг. В эту часть также входит исследование ситуации, разработок и рекомендаций по внедрению механизмов поддержки гендерного равенства с прогнозом возможного создания рабочих мест для женщин в сфере энергетики с охватом сектора ВИЭ. В первой части также обсуждается анализ актуальных вопросов в отрасли энергетики, влияющих на улучшение гендерного равенства и возможностей самореализации для девочек и женщин в Республике Казахстан, а также проводится затрагивающая социальные, экономические и бытовые аспекты оценка рисков для уязвимых групп населения, таких как сельские жители, мигранты, люди с инвалидностью.



Данный анализ осуществляется на основе обзора научной литературы. После этого автором проводится анализ корпоративных практик зарубежных энергетических компаний в области гендерного равенства с оценкой применимости различных политик и практик в казахстанских компаниях. Далее с использованием опыта других стран проводится анализ и делаются рекомендации по реализации целей устойчивого развития (ЦУР) и ESG на уровне компаний с фокусом на индикаторы обеспечения гендерного равенства. В предпоследнем разделе первой части автор проводит анализ преимуществ развития сектора ВИЭ в отдаленных населенных пунктах Республики Казахстан как элемента поддержки женщин в бытовых вопросах, в условиях отсутствия и ограниченности центрального отопления и энергоснабжения, включая социальные, экономические, а также бытовые аспекты. В заключительном разделе приводятся практические рекомендации для крупных и средних компаний по усилению карьерного потенциала женщин в компаниях энергетического сектора.

Вторая часть отчёта посвящена анализу законодательства и нормативно-правовых актов в Республике Казахстан. В ней также приводится обзор мирового опыта по развитию законодательства для улучшения гендерного баланса в области энергетики, включая ВИЭ. В начале автор проводит анализ законодательства и подзаконных актов Республики Казахстан на предмет облегчения доступности для работы и реализации потенциала женщин в энергетическом рынке, в том числе в секторе ВИЭ, с учётом типичных жизненных ситуаций и ограничений, с которыми сталкиваются женщины в повседневной жизни. После этого автор проводит диагностику барьеров и рекомендаций по изменению нормативных документов для улучшения гендерного баланса в энергетике, включая сектор ВИЭ. Далее осуществляется анализ законодательной базы в других странах с оценкой реализации политики гендерного развития в энергетике в целом и в области ВИЭ в частности. В заключении приводятся предложения по совершенствованию национальных программ, проектов и других программных документов Республики Казахстан для увеличения доли женщин среди занятой части населения в сфере энергетики, включая ВИЭ.





Методология включает себя сбор и анализ вторичных данных, включая научную литературу, отчёты международных организаций и научных центров, официальную статистику, а также материалы средств массовой информации. Автор благодарен экспертам ПРООН, а также специалистам в области гендерной и энергетической политики в Казахстане за проведение интервью и сбор первичных данных и информации. В рамках исследования было проведено шесть интервью.





# ГЛАВА 1

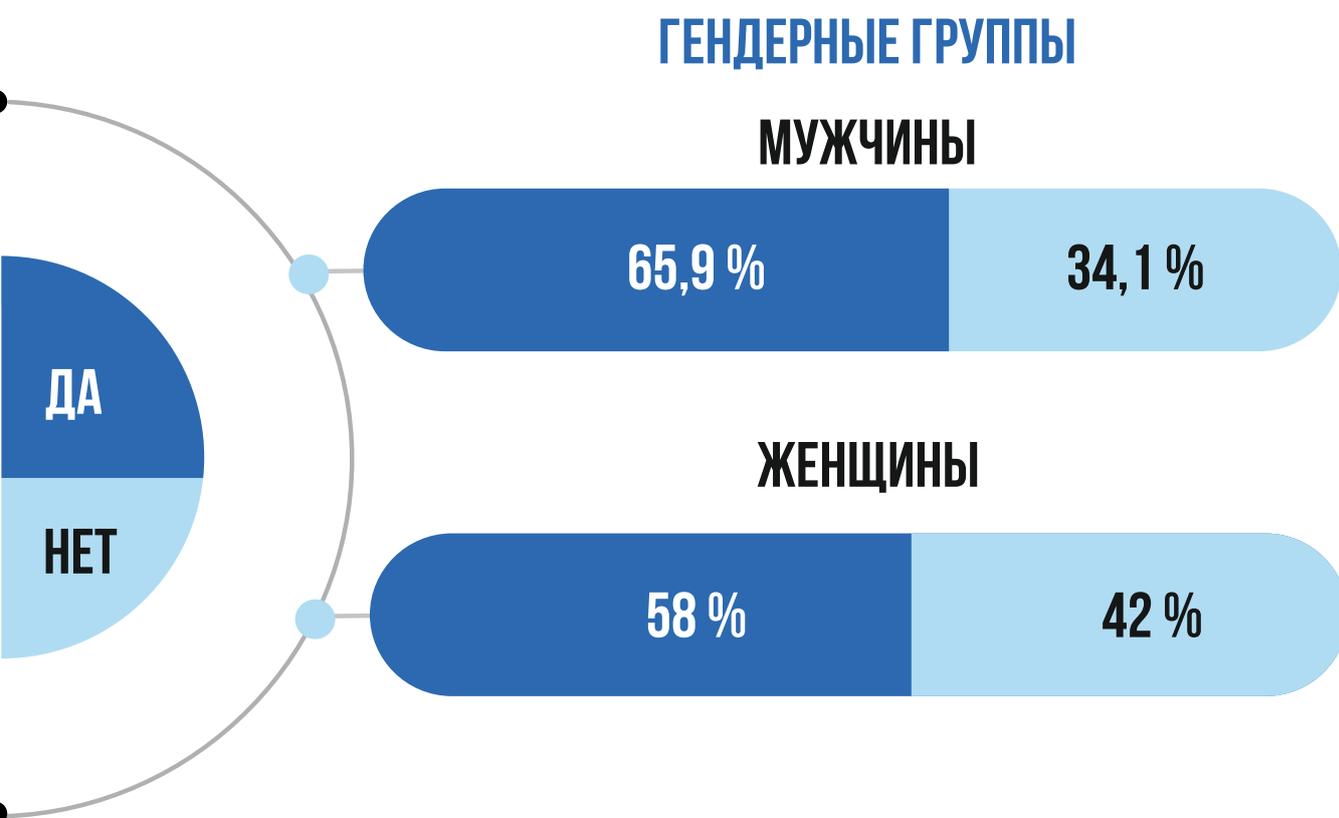
ОБЗОР СТАТУСА ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА И РЕКОМЕНДАЦИИ  
ДЛЯ ОТРАСЛИ ВИЭ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН



## I. АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ И ДРУГИХ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ ВИЭ ЗА 2019–2021 ГОДЫ

Согласно социологическому исследованию «Талап»<sup>1</sup> об осведомленности населения о вопросах внедрения ВИЭ в 2022 году, в Казахстане не наблюдается значимых расхождений между мужчинами и женщинами по уровню осведомленности или информированности об источниках информации о них (Таблица 1). Обе социальные группы поддерживают развитие зелёной энергетики. Однако различия наблюдаются, когда речь заходит о практических вопросах. Например, вопрос о том чем конкретно возобновляемые источники энергии отличаются от невозобновляемых. Здесь осведомлённость у женщин ниже, чем у мужчин.

ТАБЛИЦА 1. ВОПРОС: ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫМИ И НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫМИ ИСТОЧНИКАМИ ЭНЕРГИИ?



<sup>1</sup>Талап (2022).



С чем связаны такие различия, учитывая, что уровень образования опрошенных женщин в среднем выше, чем у мужчин? Объяснение можно найти в структуре занятости: среди респондентов-женщин в несколько раз выше доля занятых в домашнем хозяйстве, чем среди мужчин, и намного более высокий процент наёмных работников в государственном секторе – в отличие от мужчин, которые чаще являются наёмными работниками в частном секторе.

Таким образом, можно говорить о том, что уровень поддержки информационных нарративов зелёной энергетики одинаково высок среди обеих гендерных групп. При этом женщины значительно меньше вовлечены в реализацию зелёной повестки, несмотря на более высокий уровень образования.

Многие международные исследования показывают, что отношение к вопросам альтернативной энергетики сильно коррелирует с личными факторами, такими как возраст, пол и образование. Разные учёные установили, что женщины в целом больше обеспокоены вопросами изменения климата и декарбонизации, чем мужчины.<sup>2</sup>

При этом, как показывает опубликованный в 2022 году отчёт IRENA, в солнечной отрасли самая высокая доля женщин, работающих полный рабочий день: в 2021 году в среднем во всём мире она достигла 40 %. Солнечная фотоэлектрическая энергетика (PV) стала ведущим работодателем в секторе возобновляемых источников энергии как по глобальному количеству сотрудников, так и по гендерному балансу. В 2021 году в солнечной фотоэлектрической отрасли было занято 4,3 миллиона человек – треть всех рабочих мест в мире, связанных с возобновляемыми источниками энергии. И женщины составляют 40 % от этого числа. Это почти вдвое превышает долю женщин, занятых в нефтегазовом секторе (22 %). Это также выше средней доли женщин, занятых во всех секторах возобновляемой энергетики: она составляет 32 %.<sup>3</sup> При этом в ветряной энергетике наблюдается обратная тенденция: в этом секторе женщины составляют лишь 21 % от общей рабочей силы (см. Рисунок 1).

В новом отчёте говорится, что сфера солнечной фотоэлектрической энергии является крупнейшим работодателем в сфере ВИЭ. Женская рабочая сила в производственном цикле данного сектора составляет 47%. Поставщики услуг и разработчики следуют за ними с 39 % и 37 % соответственно, однако женщины в наименьшей степени заняты в сегменте установки солнечных фотоэлектрических систем, составляя всего 12 % рабочей силы сегмента.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Van Engeland, 2019; Semenza et al., 2008.

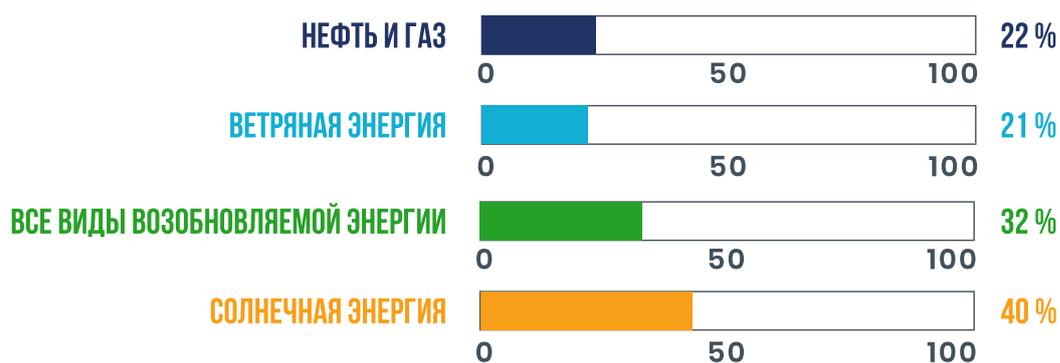
<sup>3</sup> IRENA, 2022.

<sup>4</sup> Там же.

Данные результаты показывают, что потенциал для реализации рабочего потенциала женского населения в области чистой энергии высок. Однако в ряде стран Азии, в число которых входит и Казахстан, ситуация отличается от средних мировых значений, и потенциал для активного вовлечения женского населения ещё только предстоит реализовать.

Не вызывает сомнений, что женское лидерство в такой стереотипно «мужской» отрасли, как энергетика – и в особенности возобновляемая энергетика – может стать новым этапом развития женщин в Казахстане и новым шагом в развитии всего общества.

### РИСУНОК 1. ЖЕНЩИНЫ СОСТАВЛЯЮТ ЛИШЬ 21 % ОТ ОБЩЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ВЕТРЯНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ, ПРИ ЭТОМ 65 % ИЗ НИХ ОТМЕЧАЮТ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ГЕНДЕРНЫЕ БАРЬЕРЫ В ЭТОМ СЕКТОРЕ



ИСТОЧНИК: IRENA, 2019.



С 2016 по 2019 гг. ассоциацией организаций нефтегазового и энергетического комплекса «Kazenergy» совместно с Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) было проведено комплексное исследование роли женщин в энергетическом секторе Казахстана.<sup>5</sup> Оно основывается на опросе 55 000 сотрудников из 36 энергетических компаний. Как указывают авторы исследования, в Казахстане наблюдается заметный гендерный дисбаланс: «женщины значительно недопредставлены во всех подсекторах отрасли, в том числе нефти и газа, электроэнергетики, добычи угля и возобновляемых источников энергии. В период с 2016 по 2019 гг. женщины составили в среднем примерно 25 % всей рабочей силы энергетического сектора; при этом, значительных положительных изменений за последние три года не наблюдается».<sup>6</sup> Кроме того, «женщины представляют всего 12 % высшего руководства и 17 % членов советов правления опрошенных компаний. В советах директоров трети компаний не было ни одной женщины, а почти половина опрошенных компаний имеет высшее руководство, в составе которого нет ни одной женщины».<sup>7</sup>

Если сравнить с другими отраслями экономики, то среди руководителей МСП доля женщин составляет 43 %, т. е. в энергетическом секторе женщины не так активно занимают руководящие посты, как в других отраслях. Авторы исследования также сравнили карьерный рост женщин и мужчин в энергетических компаниях и пришли к выводу, что женщины двигаются вверх по карьерной лестнице медленнее, чем мужчины, обладающие таким же уровнем квалификации и образования.

В исследовании отмечается крупнейший в Казахстане многопрофильный энергетический холдинг – «Самрук-Энерго». Этот холдинг отвечает за разработку и реализацию государственной политики по модернизации существующих и вводу новых генерирующих мощностей в Казахстане.

В сфере борьбы с гендерным неравенством «Самрук-Энерго» присоединился к Принципам расширения прав и возможностей женщин (WEPs) инициативы «Глобальный договор ООН» и Структуры «ООН-женщины», в которых представлены основные принципы расширения прав и возможностей женщин в экономике. В Принципах содержатся конкретные рекомендации по внедрению гендерного равенства на предприятиях и среди социальных групп.

<sup>5</sup> Kazenergy, 2020.

<sup>6</sup> Там же.

<sup>7</sup> Там же.



Как показывают недавние исследования женского лидерства в Казахстане, здесь женщины прочно занимают позиции неформальных лидеров, решающих проблемы общества, особенно в социальной сфере.<sup>8</sup> В последние десятилетия неформальное женское лидерство повлияло на формирование гражданского общества в Казахстане. Согласно гипотезе исследования, участие женщин-активисток расширяет возможности гражданского сектора для помощи наиболее незащищённым членам общества, используя стратегии и инструменты, меняющие отношение и подходы государственных структур к социальным проблемам.

## **II. ИЗУЧЕНИЕ СИТУАЦИИ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕХАНИЗМОВ ПОДДЕРЖКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СЕКТОРЕ ВИЭ: ПЕРСПЕКТИВЫ СОЗДАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ЖЕНЩИН**

С момента получения независимости в 1991 году Казахстан предпринял ряд мер, направленных на преодоление гендерного неравенства. Основным нормативно-правовым актом в сфере гендерной политики является принятый в 2009 году Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», в котором регулируются вопросы по достижению гендерного равенства в экономике, образовании, политике, вопросах охраны здоровья и предотвращения насилия в отношении женщин и детей.<sup>9</sup>

В 2016 году была разработана «Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года», в которой были представлены конкретные рекомендации по внедрению механизмов поддержки гендерного равенства в Казахстане.<sup>10</sup>

В частности, благодаря принятию данной Концепции, содержащийся в Трудовом кодексе список запрещённых для женщин профессий в 287 сферах (преимущественно связанных с горнодобывающей отраслью, металлургией, нефтехимической промышленностью, строительством и транспортным сектором), был сокращён почти на треть, открыв женщинам ряд возможностей по трудоустройству в транспортной, строительной и химической отраслях.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Nadirova et al., 2022.

<sup>9</sup> Online Zakon, 2021.

<sup>10</sup> Адилет, 2018.

<sup>11</sup> EBRD, 2019.



Кроме того, Казахстан присоединился к ряду ключевых международных документов и соглашений: Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), Пекинской декларации и Пекинской платформе действий, Конвенции о политических правах женщины, Конвенции о гражданстве замужней женщины, некоторым конвенциям Международной организации труда (МОТ) и Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Для обеспечения гендерного равенства создана Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан, которая занимается консультированием институтов власти и разработкой стратегических документов. В её состав входит экспертный совет из представителей неправительственных организаций.

В 2013 году был создан Женский энергетический клуб Kazenergy (KAZ ЖЭК), в задачи которого входит выявление и обсуждение проблем женского общества в энергетической отрасли, выработка рациональных решений и их реализация.<sup>12</sup> Вслед за созданием KAZ ЖЭК последовало появление подобных структур внутри энергетических компаний. На сегодняшний день около трети компаний разработали собственную гендерную стратегию и меры по продвижению равных возможностей, которые не ограничиваются лишь требованиями законодательства.<sup>13</sup> Тем не менее, остаётся нерешённым ряд вопросов, связанных с положением женщин в казахстанском обществе.

В международном рейтинге The Global Gender Gap Index 2022 (индекс гендерного разрыва) Казахстан занимает 65 место из 146 стран, находясь ниже, чем, например, Молдова (16), Беларусь (36) или Зимбабве (50), причем в 2018 году Казахстан находился на 60 месте, а в 2013 году – на 32 месте.<sup>14</sup> Наблюдается тревожная тенденция к расширению гендерного разрыва между мужчинами и женщинами, что подтверждается и статистикой.

В частности, представленность женщин в парламенте Казахстана в 2021 году составляла 27,4 %, но этот показатель снизился до 18 % после новых парламентских выборов в 2022 году (см. Таблицу 2). Уровень участия женщин в трудовой деятельности почти на 12 % меньше чем у мужчин,<sup>15</sup> а гендерный разрыв в оплате труда составил 34,2 %.<sup>16</sup>

<sup>12</sup>Kazenergy, 2021.

<sup>13</sup>Кролик, 2021.

<sup>14</sup>World Economic Forum, 2022; 2020.

<sup>15</sup>UNDP, 2019.

<sup>16</sup>UNDP, 2020.

**ТАБЛИЦА 2 . ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА ВЫСШИХ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОСТАХ В КАЗАХСТАНЕ**

ИНСТИТУТ	2021	2022	2023
ПАРЛАМЕНТ	27,4%	27,4%	18 %
ПРАВИТЕЛЬСТВО (ПРЕМЬЕР-МИНИСТР, ВИЦЕ-ПРЕМЬЕР-МИНИСТРЫ, МИНИСТРЫ)	11% (2)	4% (1)	13 % (3)
АКИМЫ ОБЛАСТЕЙ / ГОРЮДОВ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ЗНАЧЕНИЯ	5% (1)	5 % (1)	0

**ИСТОЧНИК: ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН (2023),  
ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН (2023),  
ОФИЦИАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА (2023).**

В отношении гендерного распределения рабочей силы в энергетических секторах в Таблице 3 продемонстрирован значительный разрыв между мужчинами и женщинами по всем высококвалифицированным и среднеквалифицированным профессиям в Казахстане. Участие женщин среди руководителей энергетического сектора и в общей рабочей силе снизилось за период с 2010 по 2020 гг.

Наиболее тревожной тенденцией является тот факт, что женщины в угледобывающей, нефтедобывающей и энергетической отраслях сконцентрированы в низкоквалифицированных и непрофильных профессиях. В частности, только в этих отраслях процент женской рабочей силы превышает мужскую (см. Таблицу 3).

**ТАБЛИЦА 3 . ДОЛЯ ЖЕНСКОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ  
В ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ В КАЗАХСТАНЕ (2010–2020)**

ПРОФЕССИЯ	ОТРАСЛЬ УГОЛЬНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	НЕФТЕГАЗОВАЯ ОТРАСЛЬ	ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЯ (ВКЛЮЧАЯ СМЕЖНЫЕ ОТРАСЛИ ВИЭ)
РАБОЧАЯ СИЛА БЕЗ ОБРАЗОВАНИЯ	56 %	32 %	53 %
УЧЕНЫЕ / СПЕЦИАЛИСТЫ ИТ	33 %	31 %	38 %
ИНЖЕНЕРЫ	26 %	22 %	30 %
МЕНЕДЖЕРЫ	16 %	14 %	16 %
РАБОЧАЯ СИЛА СО СРЕДНИМ ОБРАЗОВАНИЕМ	14 %	10 %	15 %
ТЕХНИКИ	12 %	17 %	19 %
ОПЕРАТОРЫ ОБОРУДОВАНИЯ	15 %	6 %	19 %
<b>СРЕДНИЕ ЦИФРЫ ПО ОТРАСЛИ</b>	<b>22 %</b>	<b>18 %</b>	<b>30 %</b>

**ИСТОЧНИК: МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА (2020);  
АТАКХАНОВА AND HOWIE (2022).**

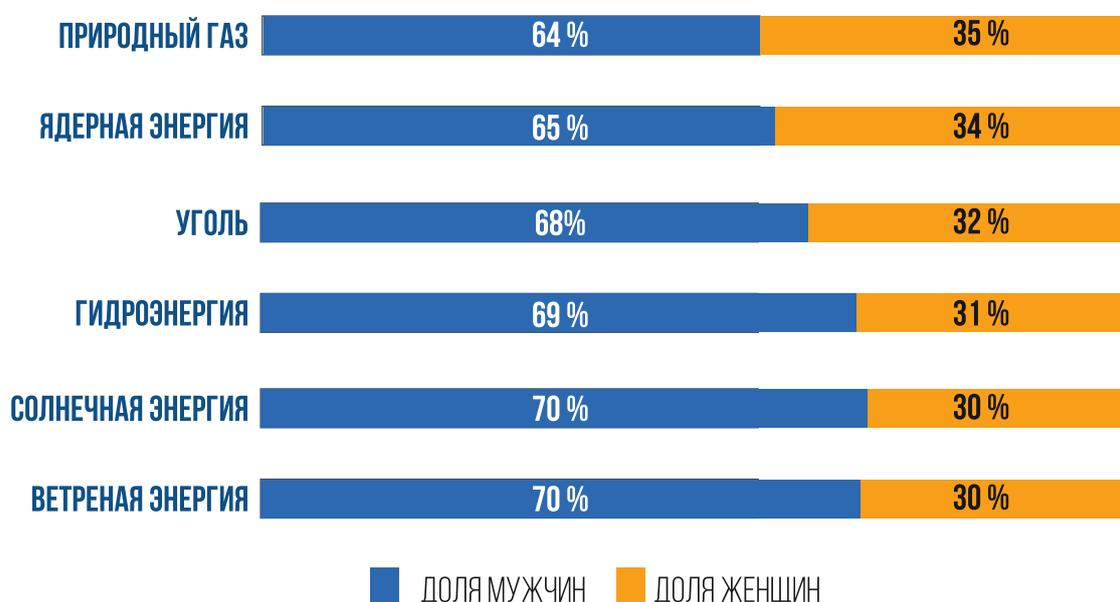
При этом важно отметить недавнее позитивное изменение в плане создания равных условий труда для женщин и мужчин. В частности, для искоренения дискриминации в области труда, в 2021 году из трудового кодекса Казахстана был исключен список запрещенных профессий для женщин, который был создан ещё в Советское время. После принятия нового положения 219 профессий и видов работ, считавшихся традиционно мужскими и опасными для женщин, были отменены.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> EI.kz, 2022.

Анализируя данные об оплате труда в энергетических профессиях, можно отметить признаки постоянной вертикальной дискриминации оплаты труда, снижающей стимулы для женщин повышать свою квалификацию.<sup>18</sup> Пандемия COVID-19 значительно ухудшила эту тенденцию гендерного неравенства в энергетическом секторе.

При этом в сравнительной перспективе показатели распределения женской и мужской рабочей силы в энергетической сфере в других странах несущественно отличаются от ситуации в Казахстане. В частности, в США доля женщин в электроэнергетике такая же, как в Казахстане, составляет 30 %. При этом доля женщин, занятых в ВИЭ, ниже чем в нефтегазовой или угольной отраслях (см. Рисунок 2).

## РИСУНОК 2 . МУЖСКАЯ И ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ В США (2022)



ИСТОЧНИК: ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО США, 2022.  
ОТЧЁТ ПО ЭНЕРГЕТИКЕ И ЗАНЯТОСТИ.

Что касается гендерного баланса в области профессионального образования, то можно отметить, что в 2022 году в Казахстане в области образования в энергетике лишь 9,8 % от общего числа учащихся составляли девушки (Таблица 4). Это показывает низкий интерес девушек к сфере энергетике, включая сектор ВИЭ и STEM-профессии.

Статистика указывает на то, что учащиеся женщины предпочитают такие направления в профессиональной специализации, как медицина и фармацевтика (75,6 % учащихся девушек в 2022 году), образование (71 %), искусство и культура (69 %), сервис, экономика и управление (65,5 %), а также метеорология (64 %) и право (41,4 %).

<sup>18</sup> Atakhanova and Howie, 2022.



**ТАБЛИЦА 4. УЧАЩИЕСЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ГРУППАМ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ (НА НАЧАЛО 2021/2022 УЧЕБНОГО ГОДА)**

ГРУППЫ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	ЧИСЛЕННОСТЬ УЧАЩИХСЯ, ЧЕЛОВЕК		РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПОЛУ, В ПРОЦЕНТАХ	
	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ
Всего	235 375	258 667	47,6	52,4
Образование	55 955	22 844	71	29
Право	5 256	7 451	41,4	58,6
Медицина, фармацевтика	74 085	23 931	75,6	24,4
Искусство и культура	10 763	4 848	69	31
Сервис, экономика и управление	41 604	21 964	65,5	34,5
Метеорология, стандартизация и сертификация	463	260	64	36
Геология, горнодобывающая промышленность и добыча полезных ископаемых	1 443	8 631	14,3	85,7
<b>Нефтегазовое и химическое производство</b>	<b>1 690</b>	<b>4 744</b>	<b>26,3</b>	<b>73,7</b>
<b>Энергетика</b>	<b>1 736</b>	<b>16 061</b>	<b>9,8</b>	<b>91,2</b>
Металлургия и машиностроение	632	4 345	12,7	87,3
Транспорт (по отраслям)	842	21 457	3,8	96,2
Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт	18 002	37 861	32,2	36,8
Связь, телекоммуникации и информационные технологии. Электронная техника	11 753	39 949	22,7	77,3
Строительство и коммунальное хозяйство	4 618	19 372	19,2	80,8
Сельское хозяйство, ветеринария и экология	6 533	24 949	20,8	79,2

ИСТОЧНИК: БЮРО НАЦИОНАЛЬНОЙ СТАТИСТИКИ (2021).



### III. ФАКТОРЫ УКРЕПЛЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ОЦЕНКА РИСКОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ УЯЗВИМЫХ ГРУПП ЖЕНСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

В последнее время благодаря активной государственной и корпоративной политике, а также поддержке международных организаций, Казахстан демонстрирует лидирующие позиции в регионе, осуществляя разработанную стратегию обеспечения гендерного равенства. Квоты для женщин в государственных учреждениях и компаниях с государственным участием должны повысить уровень вовлечения женщин в процессы принятия решений. Значимость женщин в энергетическом секторе активно укрепляется в нефтегазовой отрасли, в том числе благодаря организованному при поддержке правительства Женскому энергетическому клубу (KAZ ЖЭК) и внутрикорпоративным женским сетевым сообществам.

Однако даже на государственном уровне признается, что Казахстан находится только в начале пути к достижению гендерного равенства, и что многие из сохраняющихся гендерных барьеров формируются в результате отсутствия соответствующих подходов в государственной экономической политике.<sup>19</sup> Женщины в казахстанском обществе преодолевают «стеклянный потолок» в отрасли энергетики, где традиционно доминируют мужчины, но не так быстро, как того требуют новые вызовы. Такая ситуация ведет к сокращению ресурсов, необходимых для развития гендерного равенства, поэтому в Казахстане гендерный разрыв достигает 29 %.

До сих пор в Казахстане женщины составляют значительную часть рабочей силы в низкооплачиваемых сферах, например в образовании или в сфере услуг, однако по сравнению с мужчинами они плохо представлены в более высокооплачиваемых секторах, в частности энергетике. «Эффект от экономического роста по-прежнему снижается из-за существующего гендерного неравенства в вопросах трудоустройства, доходов и бремени неоплачиваемого ухода за членами семьи».<sup>20</sup> В рамках решения этой проблемы новая Концепция семейной и гендерной политики может выступать инструментом обеспечения гендерно-ориентированного участия государства во всех сферах, в том числе и в энергетическом секторе.

Проведение исследования в 25 странах Европейского союза показало, что женщины, особенно родители-одиночки и старше пенсионного возраста, с большей вероятностью, чем мужчины, на каком-то этапе своей жизни будут жить в условиях энергетической

<sup>19</sup> Адилет, 2016.

<sup>20</sup> EBRD, 2019.



бедности,<sup>21</sup> что ограничивает их доступ к услугам возобновляемых источников энергии и препятствует их участию в энергетическом переходе.<sup>22</sup>

Касательно Казахстана можно отметить следующее. Во-первых, такое исследование в области ВИЭ ещё не проводилось. Во-вторых, учитывая, что уязвимые домохозяйства исследовались в рамках изучения общих вопросов бедности, можно предположить, что доступ женского населения среди самых уязвимых слоёв к образованию и занятости в области ВИЭ ограничен по сравнению с менее уязвимыми. Данный факт также относится к вопросам, связанным с энергопотреблением. При этом, несмотря на достигнутый тарифный паритет между электричеством, производимым от ВИЭ, и от сжигания угля, низкая осведомленность среди домохозяйств об использовании тех или иных технологий ВИЭ в быту является сдерживающим фактором. Кроме того, наличие центральной энергосистемы ведёт к созданию низких сетевых тарифов и не располагает к повсеместному внедрению ВИЭ домохозяйствами.

Данная проблема усугубляется в сельской местности, где уязвимых групп ещё больше, чем в больших городах. Это связано с высоким уровнем мужской миграции из областей в города, а также с более низкой продолжительностью жизни мужчин по сравнению с женщинами. Соответственно, возглавляемые женщинами домохозяйства, особенно женщинами пожилого возраста, в сельской местности зачастую испытывают трудности с доступом к энергии. Как правило, сельские территории в недостаточной степени подключены к газовой сети. Большая часть домохозяйств для отопления использует уголь, что часто предполагает тяжёлую физическую работу в зимних условиях.

Это оказывает дополнительную нагрузку на женщин, возглавляющих домохозяйства, делая их наиболее уязвимой группой населения, требующей приоритетного вмешательства со стороны государства и международных организаций. При этом следует отметить, что качество жилых домов в сельской местности зачастую является барьером для применения технологий ВИЭ, так как многие такие дома обладают низким уровнем энергоэффективности и растрачивают большую долю потребляемой энергии.

<sup>21</sup> Согласно определению Еврокомиссии (2023), энергетическая бедность обозначает ситуацию, когда домохозяйства не способны покрывать счета за электроэнергию, так как счета составляют высокий процент от общего дохода потребителей. В этой ситуации потребители вынуждены сокращать потребление энергии своим домохозяйством до такой степени, что это негативно сказывается на их здоровье и благополучии.

<sup>22</sup> European Parliament, 2019.



Именно поэтому замена угля на солнечную или ветряную энергию не поможет добиться желаемого результата. Необходим целый комплекс мер по утеплению и повышению энергоэффективности жилья в сельской местности. Только тогда ВИЭ сможет более эффективно заменить производство энергии от традиционных источников энергии.

#### **IV. АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЙ В СЕКТОРЕ ЭНЕРГЕТИКИ И ВИЭ ПО ВОПРОСАМ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: УРОКИ ДЛЯ КАЗАХСТАНСКИХ КОМПАНИЙ**

Эксперты, изучающие гендерные отношения, отмечают успешные практики внедрения гендерных принципов в корпоративные политики компаний с иностранным участием.<sup>23</sup> В целом, как они отмечают, в дополнение к недавнему появлению внутрикорпоративных женских сетевых сообществ в энергетической отрасли в Казахстане также широко распространены межотраслевые инициативы, направленные на расширение возможностей женщин предпринимателей и основательниц бизнеса.

В Казахстане женщины в основном ведут свою деятельность как индивидуальные предприниматели в сфере услуг. Благодаря гибким условиям самозанятости они могут совмещать семью и карьеру лучше, чем при работе по найму, где предъявляются жесткие требования в отношении присутствия на рабочем месте.<sup>24</sup>

В то же время, несмотря на положительные тенденции последних лет, в энергетическом секторе женщины до сих пор редко занимают ключевые позиции, в отличие, например, от малого и среднего бизнеса. Уступают они и по количеству среди всех сотрудников. В этой связи полезно обратиться к опыту зарубежных компаний, использующих и продвигающих новые инструменты и практики для улучшения условий работы для женщин, занятых в области ВИЭ.

В Таблице 5 собраны международные практики по трудоустройству и работе женщин в компаниях ВИЭ. Можно отменить три основных области их применения внутри компаний: общая корпоративная политика, кадровая политика и рекрутирование, и гендерная политика. Эти практики способствуют повышению качества и условий труда и высококвалифицированной женской занятости в компаниях ВИЭ.

<sup>23</sup>Кролик, 2021.

<sup>24</sup>Кролик, 2021.



## ТАБЛИЦА 5. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА И РАБОТЫ ЖЕНЩИН В КОМПАНИЯХ ВИЭ

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	ПРАКТИКИ
Корпоративная политика	<p><b>Партнерство с женскими организациями:</b> компании могут сотрудничать с женскими организациями для продвижения женщин в отрасли. Это может включать спонсирование мероприятий и поддержку программ обучения и развития. Поощрять практики по созданию механизмов обратной связи, консультаций и сотрудничества, чтобы голоса различных заинтересованных сторон были услышаны и учтены.</p> <p><b>Партнерство с образовательными учреждениями:</b> сотрудничать со школами и университетами для продвижения STEM-образования для девочек через организацию конкурсов, стажировок и job shadowing (способ стажировки, при котором студенты «как тень» сопровождают менторов в реальной рабочей обстановке), в том числе возможности стажировки в зарубежных компаниях-партнёрах. Создание карьерных центров для девушек при университетах. Презентации для студенток университетов, обучающихся по программам STEM, со стороны компаний ВИЭ.</p> <p><b>Устранение гендерного разрыва в оплате труда:</b> Компании должны внедрять прозрачные системы оплаты труда и регулярные проверки справедливости оплаты труда для обеспечения равной оплаты за равный труд.</p> <p><b>Инклюзивные политики:</b> Компании могут создавать инклюзивные рабочие места, активно нанимая и продвигая женщин и другие недостаточно представленные группы. Эти программы должны предоставлять возможности для повышения квалификации, карьерного роста и обучения лидерским качествам.</p>



Внедрение комплексных политик по борьбе с дискриминацией, харассментом и преследованием за сообщение о харассменте, чтобы обеспечить безопасную и инклюзивную рабочую среду.

**Обучение:** Проведение внутренних образовательных семинаров для всех сотрудников и партнеров, чтобы бороться с гендерными стереотипами и бессознательными предубеждениями и способствовать созданию культуры инклюзивности и уважения. Создание сетей (networking) для женщин внутри компаний и проведение практических семинаров и других мероприятий в рамках таких сетей. Активное вовлечение мужчин, особенно занимающих руководящие позиции, для усиления коммуникаций по поддержке гендерного равенства.

**Гендерно-чувствительные закупки:** внедрение программ разнообразия поставщиков, которые способствуют включению предприятий, принадлежащих женщинам, в цепочки поставок. Внедрять в организациях практики по учёту гендерного состава и инклюзивности в качестве критериев в процессах закупок.

#### Кадровая политика и найм персонала

- Разработка гендерно-чувствительных стратегий найма персонала, анализ текучести кадров. Регулярные анонимные опросы и «оценки 360 градусов» с гендерно-чувствительными параметрами для определения динамики по самочувствию персонала.
- Предоставление расширенных пособий по беременности и декретному отпуску. Программы по адаптации для сотрудников, вернувшихся из декретного отпуска. Гибридная и гибкая декретная политика с неполной рабочей неделей.
- Предоставление материальной помощи для многодетных семей.
- Гибкий график работы: у многих женщин могут быть дополнительные обязанности по уходу вне работы. Компании могут привлечь больше женщин, предлагая гибкие условия работы, такие как удалённая работа, неполный рабочий день или гибкий график.



- Стипендии женщинам для получения степени в области STEM параллельно с работой в компании ВИЭ.
- Проведение выходного интервью (exit-interview) с гендерно-чувствительными вопросами при решении работника покинуть работу для понимания причин увольнения.

### Гендерная политика

- Найм эксперта по гендерным вопросам на полную или частичную позицию для проведения гендерного анализа и выявления барьеров и успешных практик в корпоративной политике.
- Разработка плана действий по итогам анализа и создание рабочей группы с лицами, ответственными за выполнение плана.
- Разработка гендерно-чувствительных индикаторов и сбор данных.
- Оценка и презентация отчетности сотрудникам для сбора обратной связи.

ИСТОЧНИКИ: NELSON AND KURIAKOSE (2017); GREEN CLEAN SOLAR (2023); ENERGY2EQUAL (2021); РЕСПОНДЕНТ 2, 4, 5.



# СПИСОК РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ



Также важно обратиться к международному опыту в области улучшения условий образования для женщин в сфере ВИЭ. Подводя итоги обзора существующих практик и успешного опыта разных стран можно выделить следующие рекомендации:

**1** >

Предоставление специальных стипендий для расширения доступа женщин к техническим карьерам с профессиональными возможностями в области ВИЭ (профессии STEM).

Создание и поддержка специальных групп менторства в институтах и университетах, которые помогали бы студенткам легче адаптироваться.

**2****3** >

Помощь в создании альянсов техническими школами и университетами для поддержки программ бизнес-стажировок для студенток.

Разработка стратегий по привлечению женщин в институты профессиональной подготовки и университеты с программами использования ВИЭ.

**4****5** >

Стимулирование школьниц проходить обучение на технических учебных курсах, связанных с энергетикой / ВИЭ, а также помощь в их дальнейшем трудоустройстве в этой сфере.



В Казахстане до 2022 года не было образовательных программ в области энергетики, полностью сфокусированных на подготовке женщин. И только 21 октября 2022 года Атырауский университет нефти и газа открыл первую в Центральной Азии и Казахстане образовательную программу Executive MBA «Женское лидерство в энергетике».

Эта программа предназначена для подготовки профессиональных и успешных женщин-менеджеров и деловых партнеров, способных разрабатывать эффективные стратегии для достижения желаемых целей в бизнесе и жизни. Миссией программы является формирование и развитие профессионального сообщества успешных женщин, готовых участвовать в решении значимых социально-экономических проблем в энергетической области и продвигать положение женщин в отрасли и в Казахстане.



## V. ОЦЕНКА И РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЦУР И ESG НА УРОВНЕ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ ВИЭ: МИРОВАЯ ПРАКТИКА В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Одним из успешных примеров продвижения интересов и трудоустройства женщин является опыт Индии, которая применила механизм распределения рисков в схеме финансирования проектов в области зелёной энергетики.<sup>25</sup> Индийский механизм частичного распределения рисков для энергоэффективности при финансировании Фонда чистых технологий обеспечил улучшенные гендерные условия для энерго-сервисных компаний.

Данная схема помогла улучшить гендерно-чувствительные условия труда за счёт:

- а) принятия и утверждения только тех новых проектов, которые улучшают условия труда для женщин;**
- б) проверки минимальных условий безопасности/труда, которые должны соблюдать фирмы при получении проектных кредитов.**

Таким образом риски для женщин закладывались на стадии разработки энергосберегающих проектов. Данный подход позволил разработать на практике гендерно-чувствительные критерии на стадии финансового утверждения проекта. В результате у фирм, которые приняли эти критерии, появилось больше возможностей для получения микрокредитов в области энергосберегающих проектов.

Другой практический пример успешных практик относится к деятельности ветряной фирмы Гамеса (Gamesa), разработавшей корпоративные механизмы поддержки недискриминационной трудовой практики. Компания создала специальную программу по обеспечению равенства.

Это набор критериев, который способствует недискриминационному приему на работу, равным возможностям профессионального развития и продвижения по службе для женщин и мужчин, а также признанию необходимости баланса между личной и трудовой жизнью. Была создана специальная комиссия по контролю имплементации этих практик.

Компания придерживается Принципов расширения прав и возможностей женщин, которые призывают к отмене дискриминационной деловой практики в области занятости.

<sup>25</sup>World Bank, 2015.



Следующий пример успешных практик был применён в Папуа – Новой Гвинее. В области ВИЭ было разработано и принято положение, предполагающее как предлагаемый план проекта ВИЭ будет способствовать достижению гендерно-позитивных результатов помимо достижения прямых целей проекта.

Для этого в государственное Управление по возобновляемым и альтернативным источникам энергии нанимаются эксперты по гендерным вопросам, по консультации женщин и коммуникации с ними. Этот механизм позволяет получать обратную связь. Компании должны разработать и предоставить инвестиционный план, включающий в себя гендерно-чувствительные критерии и уточняющий, что в числе его результатов стремление к «более справедливому для мужчин и женщин доступу к современным энергетическим услугам и возможностям трудоустройства на предприятиях возобновляемой энергетики».<sup>26</sup>

## VI. РАЗВИТИЕ ВИЭ В ОТДАЛЁННЫХ НАСЕЛЁННЫХ ПУНКТАХ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН В БЫТОВЫХ УСЛОВИЯХ

Правительство Казахстана объявило о переходе к «зелёной» экономике, сделав это раньше, чем другие страны в Центральной Азии. Официальная Астана в рамках Парижского соглашения по климату поставила цель: снизить выбросы парниковых газов на 15 % к 2030 году по сравнению с уровнем 1990 года. Кроме того, планируется довести долю возобновляемой энергетики в общем объёме производства электроэнергии до 6 % в 2025 году, до 15 % – к 2030 году и 50 % – к 2050 году. Эти планы Казахстана довольно амбициозны, учитывая, что Казахстан является четырнадцатой в мире страной по объёмам выбросов парниковых газов, а более 70 % электроэнергии в Казахстане производится угольными электростанциями.<sup>27</sup>

Тем не менее, переход к ВИЭ выглядит многообещающим: по предварительным расчётам, к 2050 году преобразования в рамках «зелёной» экономики позволят дополнительно увеличить ВВП Казахстана на 3 %, создать более 500 тысяч новых рабочих мест, а также сформировать новые отрасли промышленности и сферы услуг и обеспечить высокие стандарты качества жизни для казахстанцев.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> ADB, 2013.

<sup>27</sup> EBRD, 2019.



Как видно из этих оценок, «зеленый переход» позволит значительно улучшить положение населения, особенно уязвимых групп, проживающих в регионах. В гендерном аспекте улучшение качества воздуха и экологической ситуации в целом, появление новых рабочих мест безусловно позитивно скажется и на положении женщин, которые будут меньше болеть, тратить меньше времени и финансов на лечение детей и родных, а также получат возможность начать карьеру в новых проектах по продвижению ВИЭ.

Возобновляемая энергия требует больше труда, чем ископаемое топливо. Например, на 1 ГВтч произведенной электроэнергии в ветроэнергетике уже занято больше рабочих, чем в угольной промышленности; в секторе солнечной энергетики занято больше работников, чем в нефтяной и газовой промышленности вместе взятых, а в секторе биотоплива используется больше специалистов, чем в угольной и ядерной отраслях вместе взятых.<sup>29</sup>

В мировой индустрии возобновляемых источников энергии было занято около 8 миллионов человек в 2016 году и 11,5 миллионов человек в 2019 году. К 2050 году возобновляемая электроэнергия создаст 24,3 миллиона рабочих мест с полной занятостью в 139 странах, в то время как 27,7 миллиона рабочих мест будут потеряны в отраслях, связанных с ископаемым топливом, биотопливом и ядерной промышленностью.<sup>30</sup> Здесь наблюдается та же общая тенденция: с увеличением производства возобновляемой энергии миру потребуется больше рабочей силы, занятой в сфере ВИЭ. Более того, в течение 2010–2022 гг. во всем мире наблюдалась возрастающая нехватка квалифицированной рабочей силы для систем возобновляемой энергетики, и в будущем прогнозируется ещё большая потребность в ней.<sup>31</sup>

Значительный прирост рабочей силы возможен в сельской местности вблизи установленных электростанций, солнечных и ветряных ферм. Инвестиции в возобновляемые источники энергии также в большой степени создают рабочие места для высоко-квалифицированных специалистов.

Некоторые этапы производства компонентов, подготовки проекта и строительства предприятий по производству возобновляемой энергии требуют навыков, приобретенных в результате получения ученых степеней по техническим специальностям, в которых женщины недостаточно представлены как в Казахстане, так и в ряде других стран.

<sup>28</sup> Informburo, 2019

<sup>29</sup> Walz and Shoemaker, 2017; De Place, 2009; Solar Foundation, 2016; DOE, 2017.

<sup>30</sup> Jacobson et al., 2017.

<sup>31</sup> Ram et al., 2020; Swift et al., 2019.

<sup>32</sup> Harvard Business Review, 2008.



Аналогичным образом, женщины, занимающиеся наукой, технологиями, инженерией и математикой, реже, чем их коллеги-мужчины, работают в сфере ВИЭ, о чем свидетельствует очень низкий процент таких женщин. Порядка 52 % женщин во всем мире, занятых в этой области, бросают свою работу в возрасте от 35 до 40 лет из-за отсутствия женских образцов для подражания, потому что чувствуют себя одинокими в мужской рабочей среде, которая не соответствует их способу решения проблем, а также потому что не могут совмещать свои домашние обязанности с долгим рабочим днем и длительными поездками, характерными для компаний такого типа.<sup>32</sup>

Электростанции, работающие на возобновляемых источниках энергии, также могут предоставить возможности трудоустройства работникам без специальной квалификации или тем, кто может быть обучен выполнению своей работы до начала строительства солнечной или ветряной фермы по производству возобновляемых источников энергии. Эти работы включают уборку территории, строительство дорог, транспортировку компонентов, а также эксплуатацию и техническое обслуживание установок. Однако в этой области требуется проведение большего количества исследований, которые позволили бы точно определить количество работающих и гендерный баланс.

Женщины иногда достаточно подготовлены для деятельности, связанной со строительством, но мужская среда, в которой они заняты, нередко заставляет их отказываться от неё. Строительство и техническое обслуживание завода по производству возобновляемой энергии может создать рабочие места для микро, малых и средних предприятий, предоставляющих услуги, связанные с эксплуатацией. Эти услуги могут оплачиваться местными предприятиями, которые могут быть источником рабочих мест для женщин.

Переход на возобновляемую и декарбонизированную энергетику потенциально может дать ряд социальных и экономических преимуществ, в том числе и новые рабочие места. Поэтому важно, чтобы возможности и преимущества такого перехода были равнодоступными для всех социальных групп.

<sup>33</sup> Kursiv, 2023.



Пока процесс перехода к ВИЭ в Казахстане продвигается медленно, хотя есть и определенные достижения. В 2013 году была запущена первая в республике ветряная электростанция – Кордайская – мощностью до 21 МВт. К 2022 году, благодаря увеличению числа солнечных и ветряных станций, доля ВИЭ в Казахстане в общем объеме всей производимой энергии составила 4.5 %, увеличение на 3.5% по сравнению с 2013 годом.<sup>33</sup>

## **VII. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ КРУПНЫХ И СРЕДНИХ КОМПАНИЙ КАЗАХСТАНА ПО РАЗВИТИЮ КАРЬЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ЖЕНЩИН В КОМПАНИЯХ В ОБЛАСТИ ВИЭ**

Энергетические проекты, особенно в сфере ВИЭ, имеют достаточно высокий потенциал для развития гендерного равенства. Для достижения такого равенства необходимо, на наш взгляд, предпринять ряд следующих действий. Техничко-экономические обоснования (ТЭО) в каждом энергетическом проекте должны включать в себя гендерные принципы и учитывать потребности конечных пользователей. Необходимо активнее вовлекать женщин в обсуждение ещё на этапах планирования и реализации.

Для улучшения ситуации с гендерным неравенством в энергетическом секторе Казахстана необходимо изменение корпоративных политик, в рамках которых до сих пор не всегда оправданными преимуществами обладают мужчины. Текущие тенденции по реформированию политик управления человеческими ресурсами в поддержку продвижения женщин по карьерной лестнице в таких консервативных отраслях как энергетика и ВИЭ должны быть направлены на преодоление неформальных барьеров.

Также важно продолжить уже утвердившуюся в Казахстане практику создания женских сетевых организаций внутри крупных энергетических компаний, что будет способствовать профессиональному росту сотрудников из числа женщин. Благодаря этой практике Казахстан является лидером в центральноазиатском регионе по темпам внедрения гендерных решений.

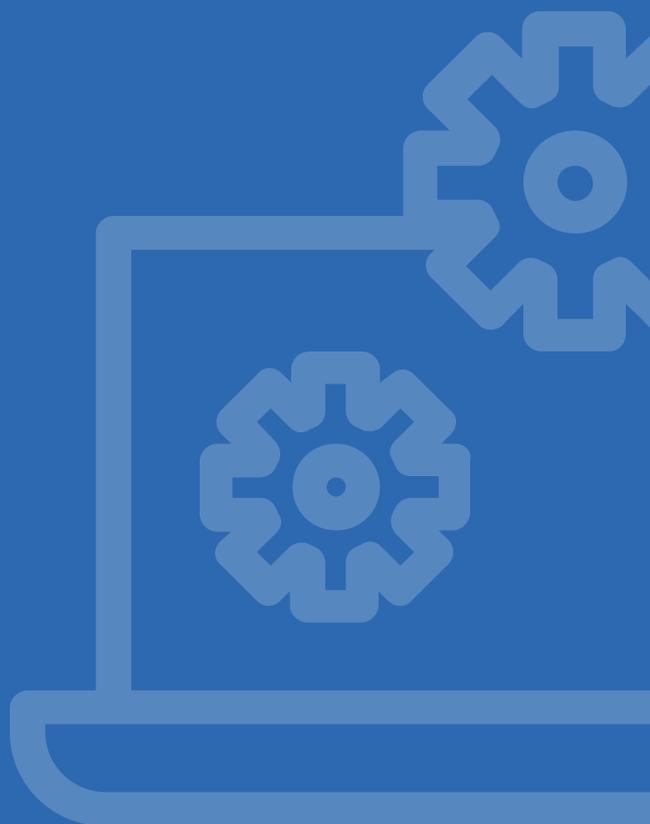


Корпорации, государственные и международные институты должны более активно сотрудничать и обмениваться опытом друг с другом. Отдельным энергетическим компаниям и госорганам следует разрабатывать собственную политику и стратегии по обеспечению гендерного равенства, но наибольшего успеха они могут добиться только в кооперации друг с другом.

Женщины должны более активно вовлекаться в принятие решений, влияющих на их жизнь, а также принимать более активное участие в особо значимых инвестиционных проектах развития инфраструктуры и энергетики.



# VIII. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В ОБЛАСТИ ВИЭ



Для обеспечения гендерного равенства при переходе на модель устойчивой энергетики следует развивать рекомендации по трём основным женским рабочим категориям:

**1**

### **1.1. Среднеквалифицированные и высококвалифицированные специалисты в области ВИЭ в Казахстане.**

Здесь наблюдается недостаточная представленность женщин по сравнению с мужчинами, работающими в секторе ВИЭ. Доля женщин, получающих инженерное и техническое образование, выше, в то время как доля женщин, переходящих с инженерным образованием для работы в сфере ВИЭ, остаётся на низком уровне.

В целом это говорит о первых этапах становления рынка, и таких сопутствующих его факторах как непривлекательность условий труда, стереотипы, а также отсутствие стимулов и возможностей для профессионального роста в секторе ВИЭ. Помощь в преодолении этих барьеров могли бы оказать международные организации.

### **1.2. Лица, принимающие решения в области энергетики.**

Здесь существует ограниченная представленность женщин в органах, определяющих энергетическую политику и принимающих решения в Казахстане. В стране имеется значительный гендерный разрыв в доле женщин, занимающих должности, влияющие на энергетическую политику как в корпоративном секторе, так и в государственном энергетическом секторе.

**1.3. Потребители энергии.** Важно также изучать вопросы, связанные с гендерными различиями в развитии спроса и потреблении энергии. Проведение анализа научной литературы и отчётов выявило полное отсутствие изучения данной проблематики в Казахстане.

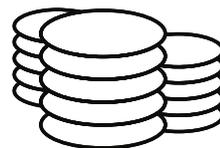
Поэтому остаются пробелы в плане понимания гендерных различий на уровне домохозяйств в потреблении и выработке спроса на электричество.

**2**

Данный отчёт выявил отсутствие дезагрегированных данных с разбивкой по полу в отношении занятости в секторе ВИЭ, что является проблемой по двум причинам. Во-первых, это затрудняет мониторинг

прогресса в достижении гендерного равенства и оценку инициатив по переходу к гендерному равенству. Во-вторых, отсутствие данных скрывает недостаточную представленность женщин в ветряной, солнечной и гидроэнергетике. Международные организации, и в частности ПРООН, могли бы сделать приоритетным сбор дезагрегированных данных для проведения лучшей диагностики проблем занятости в области ВИЭ. Также необходимо проводить диагностику и сбор данных в том числе на уровне домохозяйств.

На основе успешных международных практик необходимо предоставлять специальные стипендии для расширения доступа женщин к техническим карьерам с профессиональными возможностями в области ВИЭ.

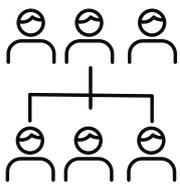
**3****4**

Также важно содействовать созданию альянсов с техническими школами и университетами для поддержки программ бизнес-стажировок для студенток.

Разработать стратегии по привлечению женщин в институты профессиональной подготовки и университеты с программами использования ВИЭ.

**5****6**

Поддерживать удержание талантливых женщин на трудовых местах посредством организации порядка работы, облегчающего баланс в семейной и профессиональной жизни.



7

Развитие нетворкинга среди женщин-профессионалов в области ВИЭ является важным инструментом для создания групп интересов, позволяющих продвигать их профессиональную деятельность в этой сфере.

Проверка минимальных условий безопасности/труда и гендерных аспектов, которые должны соблюдать фирмы при получении проектных кредитов.

8



9

Поддержка женщин в компаниях, и создание для них рабочих условий, которые бы облегчали поддержание баланса семейной и профессиональной жизни.



# ГЛАВА 2

## АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА





## **I. АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА ПРЕДМЕТ ОБЛЕГЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ**

Гендерное равенство как положение о запрете на дискриминацию по признаку пола закреплено в Конституции Республики Казахстан. В Статье 14 Конституции РК провозглашается, что «никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам».

Что касается международных конвенций и соглашений, то Казахстан подписал Пекинскую платформу действий (1995 г.), ратифицировал Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ/ CEDAW) (1998 г.) и подписал Факультативный протокол к КЛДЖ (2001 г.).

В Национальном плане действий в области прав человека, принятом на период с 2009 по 2012 гг. и далее на период с 2017 по 2020 гг., также подчеркивается необходимость обеспечения гендерного равенства на рынке труда, в реформе пенсионного страхования в отношении женщин пожилого возраста, в борьбе с домашним насилием, для предотвращения торговли людьми и повышения доли женщин на выборных должностях и руководящих постах в правительстве.

Ранее Правительство Казахстана приняло «Закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (от 8 декабря 2009 года № 223-IV), согласно которому казахстанцы и казахстанки получили равные права на осуществление любой социальной деятельности. Казахстан третьим в Центральной Азии – после Таджикистана и Кыргызстана – подписал закон о гендерном равенстве.

В Законе были определены основные положения относительно дискриминации по признаку пола и вновь подтверждены государственные гарантии в ряде сфер, включая государственную службу, рынок труда, здравоохранение, образование и семейную жизнь. Законом обеспечиваются равные права и равные возможности для мужчин и женщин во всех сферах государственной и общественной жизни (Статья 3).



Мужчинам и женщинам гарантируются равные права и равные возможности в сфере трудовых отношений, в том числе:

1. При заключении трудового договора.
2. Равный доступ к вакантным рабочим местам.
3. В вопросах повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе (Статья 10).

Наиболее тревожной тенденцией является тот факт, что в Казахстане женщины в угледобывающей, нефтедобывающей отраслях, а также в области ВИЭ сконцентрированы в низкоквалифицированных и непрофильных профессиях. В частности, именно в этих отраслях процент женской рабочей силы превышает мужскую (см. Таблицу 3).

В Статье 9 Закона даются «гарантии равного доступа мужчин и женщин к государственной службе», а «руководители государственных органов обязаны обеспечить равный доступ мужчин и женщин к государственной службе в соответствии с их опытом, способностями и профессиональной подготовкой». Статья 11 Закона обеспечивает гендерное равенство прав и обязанностей мужчин и женщин в брачно-семейных отношениях и воспитании детей. В Статьях 13 и 14 говорится о государственном контроле и надзоре за соблюдением законодательства Республики Казахстан о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин и взаимодействии государственных и общественных институтов.

В 2012 году было разработано и утверждено «Руководство по проведению гендерной экспертизы проектов нормативных правовых актов», которое определяет принципы и основные этапы гендерной экспертизы. 29 мая 2013 года внесено дополнение в постановление Правительства Республики Казахстан от 30.05.2002 г. № 598 «О мерах по совершенствованию норм о творческой деятельности», регламентирующее проведение научной экспертизы. В связи с этим гендерная экспертиза законопроектов проводится в рамках научной экспертизы. В 2016 году Правительство РК разработало Концепцию семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, целью которой стала «реализация принципов гендерного равенства во всех сферах жизни общества».

С учетом принятых международных обязательств в Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2025 года (утвержден Указом Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636) закреплена задача «Сохранение семейных ценностей и недопущение гендерной дискриминации» и предусмотрены меры по ее достижению по следующим Инициативам:



**Инициатива 6.13** «Совершенствование законодательства в сфере семейной и гендерной политики» подразумевает совершенствование законодательства в вопросах обеспечения равенства прав и возможностей мужчин и женщин в сфере семейных отношений, защиты материнства и детства, повышения ответственности родителей за воспитание детей, пресечения всех форм дискриминации и насилия по половому признаку;

**Инициатива 6.14** «Укрепление института гендерного равенства путем государственного регулирования и внедрения оценки гендерного воздействия в систему государственного и бюджетного планирования» включает в себя определение уполномоченного органа по руководству и межотраслевой координации в сфере гендерной политики, интеграцию гендерных подходов, в том числе гендерной статистики, в систему государственного и бюджетного планирования;

**Инициатива 6.15** «Создание условий для обеспечения равной занятости мужчин и женщин» предусматривает включение в систему национальных счетов гендерно чувствительных показателей, измеряющих занятость в неформальном секторе, неучтенный домашний труд по уходу, надомный труд, домашнюю работу по найму, а также совершенствование законодательства и практики по режиму и охране труда, внедрение и расширение;

**Инициатива 6.16** «Обеспечение равного доступа мужчин и женщин ко всем видам ресурсов, необходимых для предпринимательской деятельности» подразумевает проведение регулярного анализа доступности государственных услуг и государственной поддержки субъектов малого и среднего бизнеса в гендерном аспекте по месту жительства, возрасту, инвалидности и имущественному положению, а также совершенствование политики по сокращению барьеров административного бремени, чрезмерных нормативных ограничений, в том числе для женского предпринимательства;

**Инициатива 6.17** «Продвижение гендерного просвещения» ставит своей целью развитие системы гендерного образования и просвещения, охватывающей все возрастные категории и способствующей устранению гендерных стереотипов, а также расширение программ повышения профессиональной квалификации, направленных на гендерное равенство и всесторонний учет гендерных аспектов при разработке и принятии государственных решений.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Адилет, 2018.



Данный перечень законов и законодательных актов может служить отправной точкой для продвижения и облегчения доступа к работе и реализации потенциала женщин в энергетическом рынке, включая ВИЭ, с учётом типичных жизненных ситуаций и ограничений, с которыми сталкиваются женщины в повседневной жизни.

## **II. ДИАГНОСТИКА БАРЬЕРОВ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗМЕНЕНИЮ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В ЭНЕРГЕТИКЕ С ВКЛЮЧЕНИЕМ СЕКТОРА ВИЭ**

Хотя Конституция Казахстана обеспечивает необходимые гарантии равенства, существуют пробелы в осуществлении мер, направленных на реализацию женщинами гарантированных им прав. В законодательных документах РК не говорится конкретно о гендерном равенстве в различных экономических сферах, в том числе в сфере ВИЭ. Правительство утвердило план, который требует гендерного анализа законодательных и нормативных актов. На этом этапе важны консультации с экспертами по гендерным вопросам при разработке новых законопроектов для оценки их различного влияния на положение женщин и мужчин. Затем эксперты могут внести рекомендации по пересмотру положений, которые могут привести к дискриминации по признаку пола или уязвимости женщин или мужчин.

Следует заметить, что на сегодняшний день всё ещё существует недостаток гендерной экспертизы в группе, которая занимается разработкой законопроектов в различных областях, что затрудняет внедрение гендерного подхода в нормативно-правовую базу. Кроме того, необходимо отметить существование различных препятствий для эффективного сбора данных, связанных с гендерным равенством и широким внедрением гендерной проблематики на всех уровнях, как на национальном, так и на местном, что затрудняет разработку соответствующих нормативных документов для улучшения гендерного баланса.

В 2020 году Европейский банк реконструкции и развития опубликовал подробное исследование о роли женщин в энергетическом секторе Казахстана за период 2016–2019 гг. В данном исследовании авторы приходят к выводу, что 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.

### III. МИРОВОЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАЗВИТИЯ В ЭНЕРГЕТИКЕ

Релевантным является опыт Норвегии, Швеции и других скандинавских стран касательно продвижения гендерного развития в энергетике в целом и ВИЭ в частности. Одними из основных факторов, которые являются движущими силами укрепления гендерного баланса в Скандинавии, являются принятие политики гендерного равенства и положения о равной оплате труда в государственных и частных компаниях.<sup>35</sup> Анализ показывает, что гендерное равенство более сбалансировано в тех компаниях, которые активно продвигают политику равной оплаты труда.

В 2009 году в Швеции был принят Закон о дискриминации (Discrimination Act). Этот закон требует, чтобы все организации, в которых работает более 25 сотрудников, каждые три года составляли карту заработной платы. Это картирование включает не только анализ структуры заработной платы, но и подробный план действий по продвижению гендерного равенства в организации. Кроме того, в случае дискриминации работодатель обязан провести расследование и принять меры против данной формы дискриминации.

С 2018 года шведское правительство поручило Шведскому агентству по гендерному равенству (Swedish Gender Equality Agency) поддерживать государственные учреждения в работе по интеграции гендерной проблематики во все их операции. Эта инициатива называется «Программа учёта гендерной проблематики в государственных учреждениях» (GMGA), и ее цель состоит в том, чтобы интегрировать гендерное равенство во все аспекты работы каждого агентства.<sup>36</sup>

Кроме того, в Норвегии и Швеции на законодательном уровне закреплено положение о том, что мужчины и женщины имеют право на баланс между работой и личной жизнью, что делает работу в области ВИЭ привлекательной для женского населения. Баланс между работой и личной жизнью закреплён в должностной инструкции руководящего состава государственных и частных компаний. В частности, разработаны положения, которые поддерживают родителей и их уход за детьми, предполагая одинаковые периоды для ухода за детьми для обоих родителей после рождения ребёнка.

<sup>35</sup> Nordic Energy Research, 2021.

<sup>36</sup> Sweden.se, 2022.



При этом важно отметить, что соблюдение данных положений и практик активно отслеживается государственными органами, которые проводят аудит оплаты труда и соблюдения других положений политики гендерного равенства в энергетических компаниях.

Является актуальным и опыт Объединённых Арабских Эмиратов (ОАЭ). Правительством была разработана Стратегия Совета по гендерному балансу ОАЭ до 2026 года, которая направлена на повышение рейтинга ОАЭ в отчетах о глобальной конкурентоспособности в отношении гендерного равенства и достижение гендерного баланса на руководящих должностях. Был создан специальный «Совет по гендерному балансу ОАЭ», который выполняет несколько функций, включая обзор законодательства, политики и программ для достижения гендерного баланса на рабочих местах.<sup>37</sup>

Совет проводит мониторинг и предлагает рекомендации по реализации обязательств и надзору за гендерным балансом, интеграции гендера в политику и программы, а также по привлечению персонала к достижению гендерного баланса во всех отраслях, включая сферу энергетики. Создание похожего Совета в Казахстане, а также включение в его состав группы, работающей по теме гендерного баланса в области ВИЭ, могло бы стать важной вехой по вопросам координации гендерных вопросов в стране.

#### **IV. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОЛИ ЗАНЯТЫХ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ВИЭ**

Успешный переход к ВИЭ в Казахстане будет означать справедливый доступ к природным ресурсам и распределению выгод, а также минимизацию рисков для различных социальных групп.

Очевидно, что гендер и бедность взаимосвязаны и создают взаимно укрепляющие барьеры к социальному изменению, а значит, переход к зеленой экономике не является гендерно нейтральным процессом и требует всестороннего учета человеческого измерения. При этом поощрение инициатив женщин для участия в зеленой экономике является важным фактором гендерного развития в стране.

<sup>37</sup> The United Arab Emirates' Government, 2023.



Основными препятствиями для этого процесса являются ограниченный доступ к информации и рынкам, слабая финансовая и юридическая грамотность, устоявшиеся в обществе стереотипы и предрассудки, что в совокупности мешает женщинам в Казахстане проявить себе в зеленой экономике или энергетике. Усиление роли женщин в данных сферах возможно при помощи организации зелёных ярмарок, пропаганды новых технологий, социально-экономических преимуществ от использования ВИЭ. В связи с тем, что действующие в стране банки облагают внедрение зелёных технологий высокими процентными ставками, возможно создание групп самопомощи, расширения прав и возможностей женского бизнеса.



# СПИСОК РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ



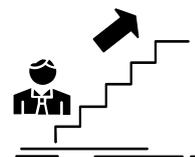
Для улучшения гендерного равенства, в том числе и в сфере энергетики/ВИЭ, важно рассмотреть принятие следующих шагов в области законодательства:

**1**

Необходимо усиливать потенциал государственных институтов в сфере проведения оценки достижения гендерного баланса посредством реализации национальных программ и проектов, а также улучшения навыков и ресурсов сотрудников госорганов

по применению гендерных принципов при выработке, реализации и оценке мер государственной политики через гендерную призму как на республиканском, так и на местном уровне. Также необходимо проводить оценку внедрения гендерных принципов с помощью изучения примеров лучшей практики и успешных проектов. Создать условия для массового распространения результатов таких практик и проектов.

Следует укреплять полномочия государственных институтов (в частности, Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан) в сфере проведения обучающих программ и информационных кампаний для всех государственных органов, ответственных за гендерное развитие.

**2****3**

Укрепление государственной политики, внедрение гендерных принципов и формирование гендерно-ориентированного государственного бюджета путем расширения охвата и глубины статистики с разбивкой по полу, в том числе по секторам,

улучшение согласованности деятельности государственных институтов по сбору и обработке данных, а также путем улучшения доступа к данным с разбивкой по признаку пола.

Энергетические проекты, в том числе в сфере возобновляемой энергетики, имеют достаточный потенциал для укрепления гендерного баланса. Техничко-экономические обоснования по каждому энергетическому проекту должны включать гендерную оценку, женщины-специалисты должны

**4**



быть вовлечены в обсуждения на этапах планирования и реализации. Здесь может применяться успешный опыт проведения политики «местного содержания» (local content) в области энергетики, когда иностранные компании обязуются включать элементы местного содержания в свои проекты (например, 30 % местной рабочей силы, материалов, поставщиков и так далее). Используя данный опыт, можно сделать обязательным включение в штат определённой доли сотрудников-женщин (от 30 до 50 %) при реализации новых проектов в области ВИЭ.

Продвижение принципа равной оплаты труда на законодательном уровне по примеру Норвегии и Швеции. Также следует проводить регулярное картирование заработной платы в компаниях и разрабатывать подробный план действий по продвижению гендерного равенства.

**5****6**

Ликвидация барьеров и стереотипов для внедрения гендерного баланса в таких «традиционных» секторах общественной жизни экономики, как энергетика, через различные обучающие программы за счёт государственных субсидий и частных инвестиций. Внедрение принципов «зелёной» экономики с гендерным содержанием в школьные и в университетские программы.



# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ





## БИБЛИОГРАФИЯ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Адилет, 2016. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384. Доступно на сайте: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

Адилет. 2018. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года. Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636. Доступно на сайте: <https://policy.thinkbluedata.com/sites/default/files/Strategic%20Development%20Plan%20until%202025%20%28RU%29.pdf>

Азиатский банк развития. 2018. Казахстан: страновая гендерная оценка. Ежегодные отчеты.

Бюро национальной статистики (2021). Женщины и мужчины Казахстана. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Сборник.

EBRD. 2019. Маскулинность в период трансформации в Казахстане: краткий обзор. Доступно на сайте: [https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/14688/CountryBrief\\_Kazakhstan\\_Russian.pdf?](https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/14688/CountryBrief_Kazakhstan_Russian.pdf?)

EBRD. 2019. ВИЭ в Казахстане. Отчет Европейского банка реконструкции и развития. <https://www.ebrd.com/sites/Satellite?c=Content&cid=1395283825799&pagename=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>

European Parliament (2019). Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Requested by the FEMM committee. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate General for Internal Policies of the Union.

IFC. 2021. Ценность разнообразия: женщины в советах директоров Казахстана. International Finance Corporation (IFC). Доступно на сайте: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f85aca97-5a34-410d-9a06-4b3435320675/IFC+Women+in+Kazakhstan+Corporate+Leadership+RUS.pdf>  
Informburo. 2019.

Как в Казахстане развивается «зелёная» энергетика? 31 июля. Доступно на сайте: <https://informburo.kz/stati/kak-v-kazahstane-razvivaetsya-zelyonaya-energetika.html>



Kazenergy. 2020. Исследование роли женщин в энергетическом секторе Казахстана. Доступно на сайте: [https://www.kazenergy.com/ru/press-center/news/1993/?sphrase\\_id=1058](https://www.kazenergy.com/ru/press-center/news/1993/?sphrase_id=1058)

Kazenergy. 2021. Женский энергетический клуб. Доступно на сайте: <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/>

Kondensat.kz. Развитие социальной инфраструктуры ЗКО – Главный Приоритет КПО. Доступно на сайте: <http://www.condensat.kz/nadezhda/nomer/23.12/news5.htm>

Кролик К. 2021. Роль женщин в реализации концепции энергетического поворота. Расширение прав и возможностей женщин в Восточной Европе и Центральной Азии. Доступно на сайте: [https://www.energypartnership-ukraine.org/fileadmin/user\\_upload/ukraine/media\\_elements/Study\\_UKR.pdf](https://www.energypartnership-ukraine.org/fileadmin/user_upload/ukraine/media_elements/Study_UKR.pdf)

Kursiv. 2023. Как будет расти доля ВИЭ в энергобалансе Казахстана. Полина Викторова. 23 февраля. Доступно на сайте: <https://kz.kursiv.media/2023-02-23/kak-budet-rasti-dolya-vie-v-energobalanse-kazahstana/>

Министерство экономики Республики Казахстан. 2020. Опрос по трудоустройству и найму.

Министерство юстиции Республики Казахстан. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384. Доступно на сайте: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

Online Zakon. 2021. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Доступно на сайте: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30526983](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983)

Официальный информационный ресурс Премьер-Министра (2023). Состав правительства.

ОЭСР. 2017. Реализация гендерной политики в Казахстане. Обзор ОЭСР. Доступно на сайте: [https://www.oecd.org/gov/Russian\\_Gender\\_Kaz.pdf](https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf)

Парламент Республики Казахстан (2023). Состав Парламента. Официальный информационный ресурс.



Правительство Республики Казахстан (2023). Состав правительства. Официальный информационный ресурс.

Саурамбаева А. 2021. Как идет борьба с гендерным неравенством и стереотипами в казахстанском обществе? CabarAsia. Доступно на сайте: [https://cabar.asia/ru/kak-idet-borba-s-gendernym-neravenstvom-i-stereotipami-v-kazahstanskom-obshhestve#\\_ftn9](https://cabar.asia/ru/kak-idet-borba-s-gendernym-neravenstvom-i-stereotipami-v-kazahstanskom-obshhestve#_ftn9)

Талап (2022). Социологическое исследование об осведомленности населения в вопросах внедрения ВИЭ. Финальный отчет. Мозговой центр «Талап».

Strategy 2050. Гендерная политика в Казахстане: состояние и перспективы. Доступно на сайте: <https://strategy2050.kz/ru/news/gendernaya-politika-v-kazahstane-sostoyanie-i-perspektive/>

UNDP. 2020. В Казахстане 96% населения имеют предрассудки в отношении женщин. Доступно на сайте: <https://www.kz.undp.org/content/kazakhstan/ru/home/presscenter/announcements/2020/march/in-kazakhstan-96-per-cent-of-population-are-biased-against-women.html>



## БИБЛИОГРАФИЯ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

ADB (Asian Development Bank). 2013. Papua New Guinea: Port Moresby Power Grid Development Project. Available online at: <http://www.adb.org/sites/default/files/project-document/76294/43197-013-png-pam.pdf>

Atakhanova, Z. and Howie, P. 2022. Women in Kazakhstan's Energy Industries: Implications for Energy Transition. *Energies*, 15, 4540.

De Place, E. 2009. Wind Power Employs More Than Coal Mining. Seattle WA Sightline Inst. 31.

DOE. US Energy and Employment Report, January 2017. Available at: [www.energy.gov](http://www.energy.gov)

Energy2Equal. 2021. Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa: Identifying barriers and opportunities for women as leaders and employees. Energy2Equal Africa.

European Commission. 2023. Energy poverty in the EU. Available at: [https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty-eu\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty-eu_en)

European Parliament. 2019. Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Requested by the FEMM committee. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate General for Internal Policies of the Union.

Green Clean Solar. 2023. Strategies for Workforce Development in the Renewable Energy Industry and Recruiting Women. 16 March. Green Clean Solar.

Harvard Business Review, 2008. Stopping the Exodus of Women in Science. Available at: <https://hbr.org/2008/06/stopping-the-exodus-of-women-in-science>

IRENA. 2019. Women and Wind. International Renewable Energy Agency (IRENA).

IRENA. 2022. Solar PV: A Gender Perspective. International Renewable Energy Agency (IRENA).

Jacobson, M. Z. et al. 2017. 100% Clean and Renewable Wind, Water, and Sunlight All-Sector Energy Roadmaps for 139 Countries of the World. *Joule* 1, 108–121.

Nadirova, G., Kalieva, Sh., & Seitmetova, D. (2022). Women's leadership in Kazakhstan as a factor of social maturity. *The Journal of Social Policy Studies*, 20(1), 125–136.



Nelson, S. and A. T. Kuriakose. 2017. Gender and Renewable Energy: Entry Points for Women's Livelihoods and Employment. Report. Climate Investments Funds.

Nordic Energy Research. 2021. Gender equality in the Nordic energy sector.  
Ram, M., Aghahosseini, A. & Breyer, C. 2020. Job creation during the global energy transition towards 100% renewable power system by 2050. Technol. Forecast. Soc. Change 151, 119682.

Semenza, J. C., Hall, D. E., Wilson, D. J., Bontempo, B. D., Sailor, D. J., & George, L. A. (2008). Public perception of climate change: voluntary mitigation and barriers to behavior change. American Journal of Preventive Medicine, 35(5), 479-487.

Solar Foundation. 2016. National Solar Jobs Census, 2015. [www.tsfcensus.org](http://www.tsfcensus.org)  
Sweden.se. 2022. Gender equality. Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for. Available at:  
<https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

Swift, A. et al. 2019. Graduate and undergraduate university programs in wind energy in the United States. Wind Eng. 43, 35–46.

The United Arab Emirates' Government (2023). Gender Balance. The United Arab Emirates' Government portal.

UNDP. 2019. The 2019 Human Development Report. Available at:  
<https://hdr.undp.org/system/files/documents//hdr2019pdf.pdf>

Van Engeland, W., Kanne, P. 2019. De Vrouwelijke kiezer: onderzoek onder de Nederlandse bevolking in opdracht van de Volkskrant, I&O Research, Amsterdam, The Netherlands.

Walz, K. A. & Shoemaker, J. B. 2017. Preparing the Future Sustainable Energy Workforce and The Center for Renewable Energy Advanced Technological Education. J. Sustain. Educ. 13.

World Bank. 2015. India Partial Risk Sharing Facility: Project Appraisal Document. World Bank.

World Economic Forum. 2020. The Global Gender Gap Index 2020. Available at:  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

World Economic Forum. 2022. The Global Gender Gap Index 2022. Available at:  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)



ул. А. Мамбетова, 14  
Астана, Казахстан  
тел.: +7 (7172) 696550  
[undp.kz.media@undp.org](mailto:undp.kz.media@undp.org)  
[www.undp.org/kazakhstan](http://www.undp.org/kazakhstan)

- @UNDPKazakhstan
- @undp.kazakhstan
- @UNDPKAZ
- UNDPKAZ