

# Гендерный баланс и равенство возможностей

В журнале «ТЭК России» (№2, 2023) была опубликована статья «Проблема гендерного дисбаланса в ТЭК», рассказывающая о проведенном Ассоциацией профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике» исследовании «Гендерный баланс в топливно-энергетическом комплексе Российской Федерации: текущая ситуация и возможные решения». В этом номере мы продолжаем публикации, касающиеся гендерной тематики. На вопросы редакции отвечают: президент Ассоциации Инна Кирилкина, член Ассоциации, доктор технических наук Виолетта Киушкина, председатель правления Ассоциации Наталья Винокурова.

## ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- эффективный гендерный баланс определяется равенством возможностей;
- в гендерном балансе важно отсутствие целенаправленной дискриминации в какой-либо сфере (оплата труда, распределение проектов, продвижение по карьерной лестнице и т. д.);
- гендерный баланс — это не стремление женщины, как профессионала, занять собственные лидирующие позиции, это возможность реализовываться в профессиональной сфере и получать достойное и равное обеспечение такой реализации.

— Почему возникла идея исследовать гендерный баланс в топливно-энергетическом комплексе РФ? Существуют ли аналогичные исследования в других отраслях российской экономики?

Ассоциация возникла достаточно спонтанно как клуб успешных женщин, участниц мероприятий, проходивших в Энергетическом центре при бизнес-школе СКОЛКОВО. В ходе достаточного неформального общения обсуждался очень широкий круг вопросов, но основной акцент делался

на карьере, условиях работы и перспективах личного и профессионального развития.

Позднее, когда Ассоциация получила официальный статус и значительно расширился круг ее участниц, возникла потребность разобраться в текущем положении вещей: сколько женщин работает в ТЭК, каково их образование и на каких должностях они трудятся, каковы условия их трудоустройства, система оплаты труда и многое другое. В определенный момент потребовалось понимание веса основных факторов, определяющих существование гендерного дисбаланса по отдельным позициям в профессиональном мире ТЭК, связанных либо с историческими особенностями и функционально сложившимися нормами, либо с установленным отношением или истинно-природной установкой женщины к своему профессиональному пути. В дальнейшем после получения такого широкого срез планировалось перейти к более конкретным вопросам, которые могли заинтересовать наших участниц.

В 2020 году в публичном поле не было подобных комплексных исследований. Мы смогли проанализировать аналитические материалы, посвященные гендерным вопросам, но охватывающие другие сектора экономики или сконцентрированные на отдельных узких аспектах, на



**Инна Кирилкина,**  
президент  
Ассоциации  
профессионалов  
ТЭК «Женщины  
в энергетике»,  
кандидат  
политических наук



**Виолетта Киушкина,**  
член Ассоциации  
профессионалов  
ТЭК «Женщины  
в энергетике»,  
доктор  
технических  
наук



**Наталья Винокурова,**  
председатель  
правления  
Ассоциации  
профессионалов  
ТЭК  
«Женщины  
в энергетике»

пример, участие женщин в советах директоров или разница вознаграждений мужчин и женщин в разных отраслях российской экономики.

— Проводились ли ранее подобные исследования — в 2000-х, 1990-х годах? Актуальна ли была гендерная тематика в СССР?

Безусловно, гендерная тематика была актуальна всегда. Вопрос в том, насколько публично ее рассматривали. Нам кажется, что в любой исторический отрезок проблема рассматривалась под влиянием как минимум трех составляющих: официальная идеологическая оценка, региональная/отраслевая специфика и культурные установки и стереотипы.

Тем не менее вопросы эмансипированности советской женщины не стояли в нашей стране на повестке нерешенных вопросов, так как считалось, что Советский Союз дал женщине все права. Советская гендерная политика дала возможность женщине быть в одном ряду с мужчинами даже в специфических профессиях, и при этом «громко» обозначала ее главную социальную обязанность, как матери. «Двойную нагрузку, своеобразный лабиринт пацетности» советской женщины изучали специалисты

социально-экономической и даже политической сферы. Исследования, которые проводили научные институты в части гендерного баланса советского времени, раскрывали стремления женщин к тому или иному профессиональному росту и на тот момент начали показывать рост доли женщин среди управленческих кадров. Несомненно, это была победная линия в доступном образовании через получение квалификации в любых областях. Новая модель сильной советской женщины — это женщина, которая была свободна в своем выборе, при том, что работал социальный лифт и направленные общественно-публицистические издания также, как и работало «железное» женское предназначение в демографическом росте страны, за пропагандой которого внимательно следило государство.

— Как решается проблема гендерного неравенства в ТЭК в других странах? Какие механизмы соблюдения гендерного баланса существуют? Оказывают ли политические организации (партии, движения) влияние на формирование женского представительства в ТЭК?

Это очень объемный вопрос. Следует сказать, что существует ряд достаточно подробных отчетов/докладов

международных организаций, государственных органов и частных корпораций о том, как реализуется политика равноправия, инклюзивности. Особенно важным данное направление стало в связи с развитием политики внедрения стандартов ESG.

Гендерный вопрос так или иначе сейчас звучит в программных материалах большинства партий и организаций в ЕС и США.

Тут хотелось бы отметить, что глубина, степень развития такой политики очень отличаются в разных странах и несомненно развиваются исходя их культурно-национальных особенностей того или иного общества. А палитра отношения к вопросам равенства полов в вопросах трудоустройства настолько различаются, что в одних странах сама артикуляция данной проблемы уже звучит весьма революционно, тогда как в других системах применяется практика «положительной дискриминации».

Так, в Германии в 2014 году и во Франции в 2017 году только стали исследовать тему представительства женщин в советах директоров компаний и даже законодательно было закреплено обязательное их участие на уровне не менее 4%.

Возможно базовыми механизмами соблюдения гендерного баланса, существующими сегодня и обозначающимися в любой повестке, можно считать профессиональное образование женщины и возможность ее реализации, и ее политическое участие в жизни страны.

**— Чем Вы объясняете низкий процент женщин в руководстве компаний ТЭК?**

Если совсем коротко, то феноменом «прозрачного потолка» и «липкого пола», который в равной степени присутствует в нашем секторе.

Хотелось все же отметить и признать неоспоримость того факта, что творческий тандем женщины и мужчины при любой иерархии их участия в руководстве компании способен обеспечить стратегически продуманный путь ее развития.

**— Какие главные ограничения для карьеры женщин в России Вы видите? Существуют ли особенно благоприятные условия для женской социальной мобильности?**

Исходя из результатов наших опросов можно назвать стереотипы, материнство и временный уход из рабочего процесса, собственные психологические установки женщин («липкий пол»).

Особенно благоприятные условия для женской социальной мобильности, как бы просто не звучало, — это мотивация женской профессиональной мобильности. И на первых местах мотивации стоят: уровень ее заработка и интересная работа (проект). Более высокий уровень жизни и более развитая социальная инфраструктура, в том числе и присутствие государственных и корпоративных

программ поддержки позволяет работающим женщинам сочетать семейные и профессиональные функции.

**— Какие компании ТЭК в России и за рубежом имеют эталонный гендерный баланс или хотя бы приближаются к нему?**

Большинство публичных компаний, которые предоставляют отчетность в том числе и по стандартам ESG, достаточно успешно поддерживают гендерный баланс. В ходе нашего исследования мы познакомились с практиками иностранных компаний, работавших в 2021 году в России, и можем выделить Shell, Schlumberger, Enel и ряд других.

Интересно, что в компаниях, так называемой «новой» или «зеленой» энергетики, ситуация с гендерным балансом существенно лучше, чем в традиционном секторе. Видимо потому, что пока это направление энергетики не имеет твердых масштабных приоритетов в устоявшихся трендах развития. Но оно уже начинает занимать свою нишу в бизнесе нефтегазовых компаний, появляются государственные программы поддержки, межрегиональные отраслевые документы стратегического планирования в энергетике.

**— На Ваш взгляд, существует ли проблема гендерного неравенства в российских государственных органах, занимающихся вопросами регулирования ТЭК?**

Проблема одна для всех, если мы рассматриваем управленческий уровень.

**— Особый интерес представляет гендерный разрыв в оплате труда в зависимости от семейного положения. Приводятся данные, что самая большая разница в оплате труда 30–32% — у состоящих в зарегистрированном браке женщин, а самый маленький (ниже 10%) — у женщин, никогда в браке не состоявших. Как, по Вашему мнению, можно преодолеть эту проблему? Или женщины обречены выбирать между семьей и заработком?**

На данном этапе да, женщины часто вынуждены выбирать между семьей (материнство) и карьерой, которая в сфере ТЭК обуславливает максимальную самоотдачу и погружение в бизнес-процессы, или учиться балансировать, искать способы поддержания этого баланса между успешной профессиональной самореализацией и счастливыми заботами материнства при создании женского уюта семейного очага. Это как раз и определило, что стоит на первых местах в мотивации женской профессиональной мобильности.

Также существуют условно два типа дискриминации: карьерный рост и заработная плата. Плюс эти два типа дискриминации очень хорошо дополняют друг друга.



Как следствие, в этих условиях у девушек развивается третий симптом (с нашей точки зрения, самый фатальный) — неуверенность в своем профессионализме.

Так как долгосрочное непризнание и недоплата не только существенно снижает жизненный уровень женщин (очень часто единственных кормилиц в семье), но и уничтожает возможность развития как профессионального, так и личностного.

**— Оцените роль регионального фактора формирования гендерного баланса. В каких регионах России роль женщин в ТЭК наиболее высокая, а в каких незначительная?**

Пока не можем развернуто ответить на данный вопрос, так как только планируем серию региональных исследований. Но очевидно, что региональная специфика гендерного баланса в нашей стране очень сильна. Только можно предположить, что анализ регионов с градообразующими предприятиями ТЭК с выраженной промышленной и добывающей спецификой покажет в их гендерной структуре явные дисбалансы. И эта диспропорция больше связана с высокими нагрузками, тяжелыми условиями труда и структурой экономики. В то же время известны примеры, где в таких регионах органы исполнительной и законодательной власти имеют равное представительство мужчин и женщин. При этом имеются регионы как с характерными для них традиционными семейными установками и высокой рождаемостью, так и с исторически сложившейся высокой занятостью женщин в сферах ТЭК. Такое исследование по группам регионов с интересной аналитикой по факторам, сформировавшим и определившим гендерное соотношение в ТЭК, мы планируем подготовить в перспективе.

**— Участвуют ли женщины в общественных организациях, деятельность которых направлена на соблюдение гендерного равенства, или для РФ практика не характерна?**

Большинство публичных компаний, которые предоставляют отчетность в том числе и по стандартам ESG, достаточно успешно поддерживают гендерный баланс

Несомненно, участвуют, и в последние годы намного активнее. Но качественные характеристики дать пока не можем, так как пока этот вопрос не исследовался.

**— Как Вы оцениваете практику лоббизма интересов женщин? О каких успехах в этом направлении можно сказать?**

Неоднозначно. Как, впрочем, и к любому лоббизму. Очень часто под лоббизмом понимают популизм, который часто приводит к дискредитации самой идеи/проблемы.

Достаточно признать технологические изменения, качественную трансформацию ТЭК и большую экономическую ценность женщин — сотрудниц, необходимость привлечения и удержания наиболее талантливых кадров как неизбежное условие выживания и развития компаний в сложные времена.

А далее сами компании смогут предложить девушкам достойные условия и поддержку для того, чтобы их сотрудницы смогли совместить успешную карьеру и счастливую семью.

Мы вообще верим в позитивный импульс — только счастливые и успешные (ощущающие себя такими) люди способны принести пользу другим.

**— Какая из отраслей ТЭК показывает наилучшую динамику в достижении гендерного баланса?**

Сложно сказать, примерно одинаковая ситуация везде. Это связано со спецификой, структурой технологического процесса и сопровождающих его отраслевых систем.