

**Региональная конференция по гендерным аспектам и энергетике в
Центральной Азии**
г.Алматы, 17-18 октября 2024г.

**Оценка гендерных аспектов и энергетике в Казахстане:
Основные выводы**

Сильвия Сартори,
Эксперт SECCA по гендерным аспектам

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Гендерный аспект в энергетических политиках
2. Доступ к электроэнергии и экологически чистому топливу
3. Женщины в STEM
4. Занятость женщин в энергетическом секторе

1. ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПОЛИТИКАХ



ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПОЛИТИКАХ

- Текущая энергетическая политика Казахстана не содержит прямого упоминания гендерных аспектов.
- В Министерстве энергетики нет координатора по гендерным вопросам.
- Упоминание гендерного равенства и социальной интеграции (GESI) можно найти в политике и программах, связанных с климатом (например, ОНУВ) и устойчивым развитием (Стратегия «Казахстан-2050»).

2. ДОСТУП К ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТОМУ ТОПЛИВУ



ДОСТУП К ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТОМУ ТОПЛИВУ

- Доступ к электроэнергии в Казахстане де-факто является всеобщим. Тем не менее, по-прежнему широко используется ископаемое топливо.
- Для отопления жилых помещений:
 - 40% домохозяйств используют природный газ
 - 28% используют уголь
 - 30% используют комбинацию видов топлива (уголь с биотопливом или природный газ с электроэнергией).
- Для приготовления пищи:
 - 72% домохозяйств используют природный или сжиженный газ
 - 42% домохозяйств используют электроэнергию
- Данные о доступе к экологически чистым видам топлива и их использовании с разбивкой по полу отсутствуют.

3. ЖЕНЩИНЫ В STEM



ЖЕНЩИНЫ В STEM (наука, технология, инжиниринг и математика)

- Точных данных о студентах с разбивкой по полу, обучающихся в сфере STEM, не найдено; по оценкам, женщины составляют 32% выпускников в сферах, связанных с энергетикой.
- 64% женщин, обучающихся в сфере STEM, имеют высшее образование, в то время как среди мужчин таких 48%.
- Женщины-научные сотрудники в Казахстане составляют 53% от общего числа, однако их доля в сфере STEM не превышает 45%.
- Среди сотрудников факультетов STEM подавляющее большинство составляют мужчины (например, 91% в математике и 72% в физике), несмотря на большое количество квалифицированных женщин-научных сотрудников.

ПРОДВИЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В STEM

- Несмотря на наличие государственных инициатив по продвижению STEM, не существует специальной программы, ориентированной на женщин, которая бы продвигала STEM именно среди девушек.
- В Казахстане, например, существует несколько международных инициатив или инициатив «исходящих снизу», направленных на продвижение STEM среди девушек:
 - *STEM Sisters* - сообщество волонтеров-наставников, запущенное в 2021 году
 - *Акселератор Лаборатория для девушек в STEM*, инициатива ПРООН 2021 года
 - *TechnoWomen*, неправительственная организация, основанная в 2022 году
 - *Women in Tech*, платформа для наставничества и нетворкинга, запущенная в 2024 году для девушек в сфере STEM
 - *TechWomen*, от Государственного департамента США

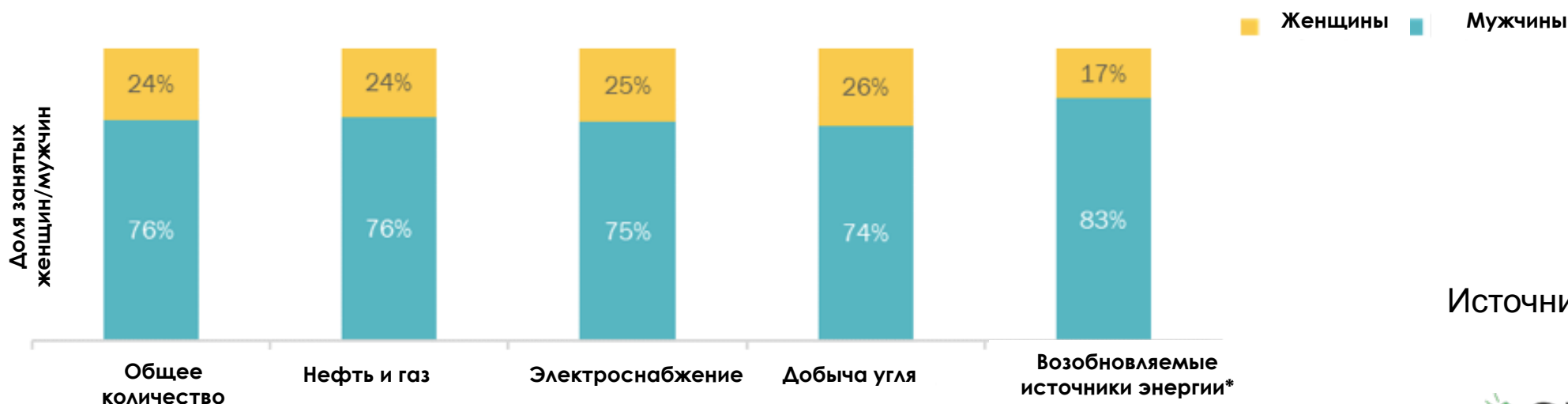
4. ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ



ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ 1/6

- В отсутствии данных с разбивкой по полу, по состоянию на 2020 год, доля занятости женщин в подсекторе электроэнергетики, газа- и пароснабжения в Казахстане оценивалась на уровне **до 30%**.
- Это значительный разрыв по сравнению с другими секторами, такими как финансы и торговля, где женщины составляют около 60 % работников.

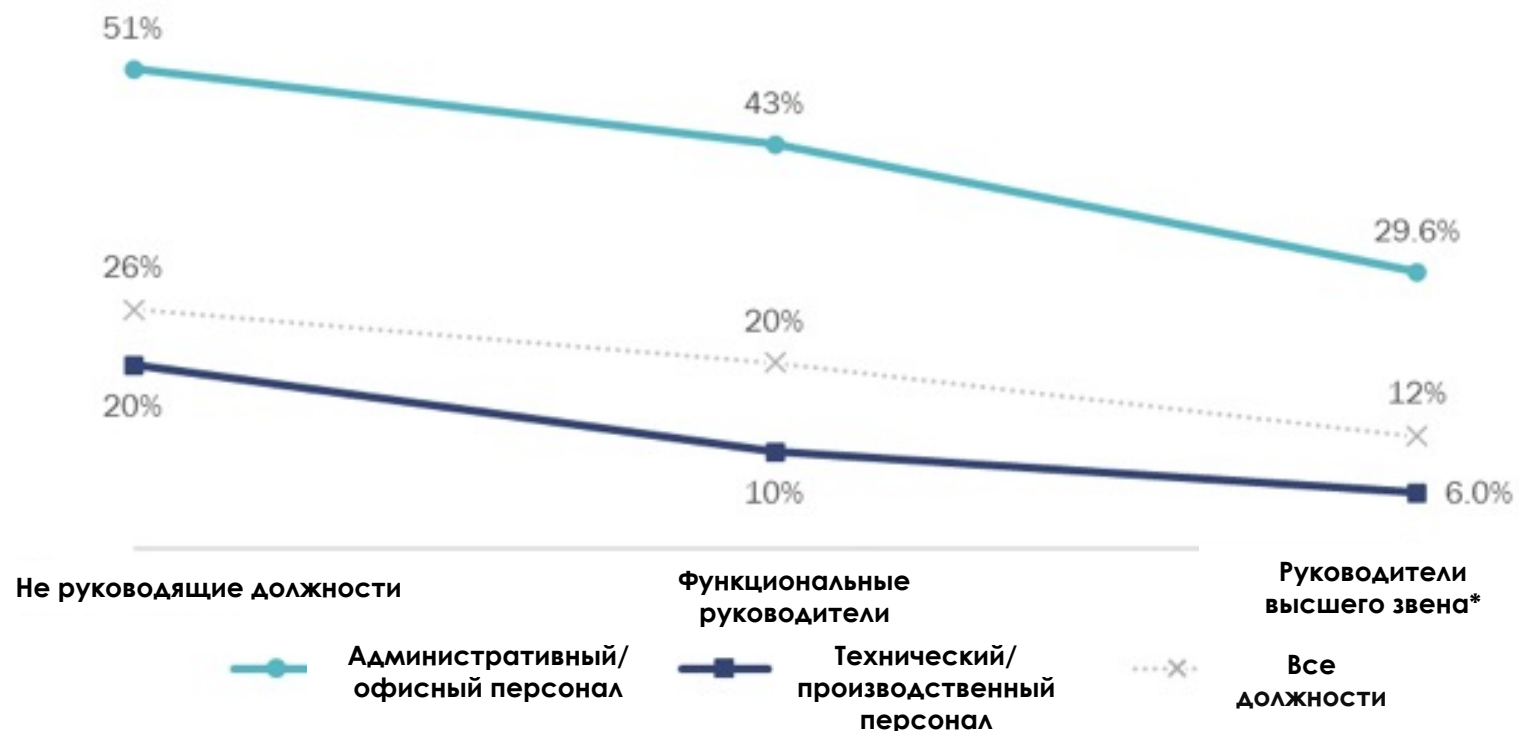
Доля женщин и мужчин, занятых по подсекторам энергетики (2018г.)



Источник: ЕБРР

ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИКЕ

Женщины на руководящих должностях, в разбивке по профессиональным категориям (2018г.)



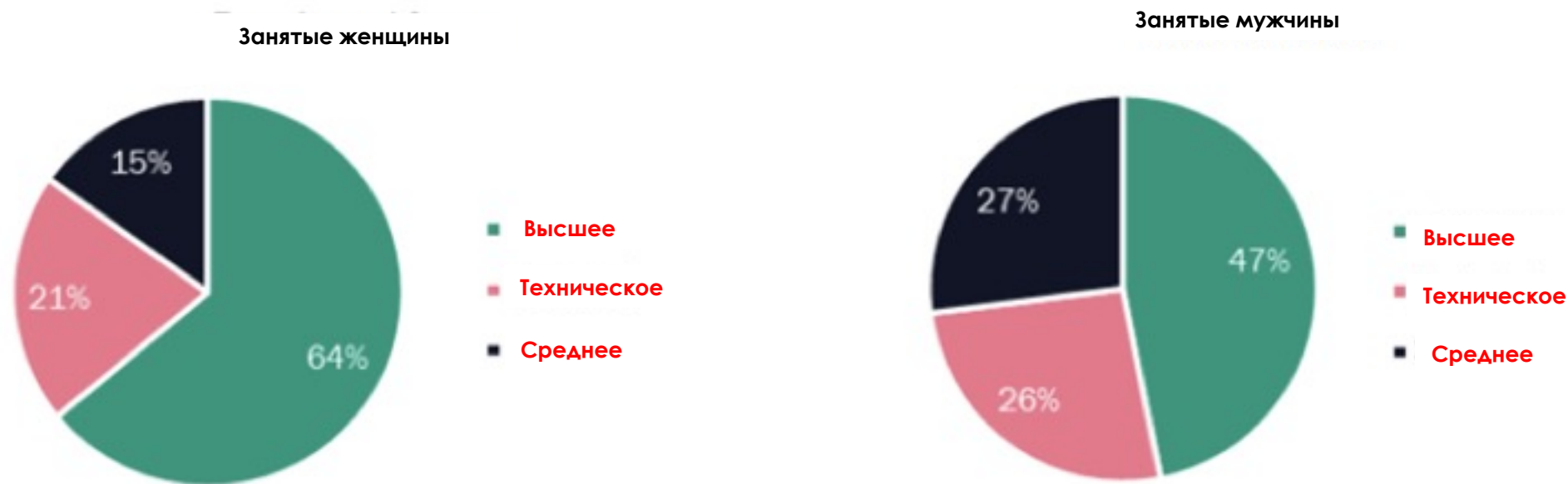
- Среди тех, кто работает в энергетическом секторе, 50% женщин занимают **административные должности** и менее 20% - технические.

- Чем выше **руководящая должность**, тем меньше женщин.

Источник: ЕБРР

МОДЕЛИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИКЕ

Уровень образования, полученного в учебных заведениях , с разбивкой по полу (2018г.)



Источник: ЕБРР

- Участие женщин меньше в возрастных группах на раннем этапе карьеры (23%) и позднем этапе карьеры (22%) по сравнению с возрастными группами на **среднем этапе карьеры** (26%), несмотря на более высокий уровень квалификации.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ЭНЕРГЕТИКЕ

Дальнейшее исследование показало, что:

- Доля женщин среди руководителей и в целом среди работников энергетического сектора со временем **снижается**.
- Вертикальная дискриминация **усугубилась после пандемии COVID19**, после чего занятость женщин в энергетическом секторе еще больше сократилась.
- В тех случаях, когда занятость женщин увеличивалась, речь шла о сегменте **неквалифицированных рабочих**.
- Сохраняется **гендерный разрыв в оплате труда**: средняя заработная плата женщин составляет примерно 81% от средней заработной платы мужчин.
- **Уровень текучести кадров** среди женщин выше: существуют проблемы с удержанием сотрудников-женщин, особенно на средних и поздних этапах карьеры.
- Казахстан - единственная страна Центральной Азии, где при доле занятости женщин 17%, сектор **возобновляемых источников энергии** привлекает меньше женщин-профессионалов, чем энергетический сектор в целом.

КОРПОРАТИВНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

- В 2022 году президент Казахстана обязал все государственные компании увеличить среднюю долю женщин в советах директоров, правлениях и наблюдательных советах по всей группе компаний фонда «Самрук-Казына» до **30% к 2030 году**.
- К 2020 году только **32%** опрошенных энергетических компаний реализовали активные инициативы по продвижению равных возможностей, выходящие за рамки законодательных требований; только 16% разработали специальные политики и механизмы для борьбы с физическими и вербальными сексуальными домогательствами; только 11% имеют политики, поддерживающие отпуска по уходу за детьми и гибкий график работы.
- Компании предпринимают ряд инициатив по продвижению гендерного равенства, например, присоединяются к Глобальному договору ООН, сотрудничают с ЕБРР, предоставляют отчетность в отношении экологических, социальных и управленческих (ESG) аспектов бизнеса на Казахстанской фондовой бирже.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

В Казахстане реализуется множество национальных инициатив, направленных на то, чтобы сделать энергетический сектор более инклюзивным и равноправным, например:

- 2013 г. – Ассоциация «KAZENERGY» основала «Женский Энергетический клуб».
- 2022 г. - Ассоциация ВИЭ «Qazaq Green» создала «Женский комитет Ladies' in Green», новое название «Женщины за справедливый переход»
- 2018 г. - АО «Эмбаунайгаз» запустили женский клуб «Мунайшы кыз»
- 2021 г. - Petrocouncil ввел ежегодную премию «ТОП-20 женщин-лидеров нефтегазовой отрасли».
- 2022 г. - Атырауский университет нефти и газа запустил первую специализированную программу Executive MBA «Женское лидерство в энергетической отрасли».

Кроме того, с этой целью в стране реализуется ряд международных проектов и инициатив.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Сильвия Сартори