

Яковенко М. В. Забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі в контексті сталого розвитку та відновлення України. International Journal of Knowledge Transfer Management Studies: International Scientific E-Journal. 2022. № 2. URL: https://iidskt.org.ua/wp-content/uploads/2022_2_4.pdf

Отримано
23 вересня 2022
Прийнято до друку
20 жовтня 2022

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7433531>

JEL Classification: J16

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Яковенко Марина В'ячеславівна

Київський національний університет імені Вадима Гетьмана

Робота присвячена насущним питанням гендерної рівності в енергетиці. Метою є наукове обґрунтування теоретичних, методичних і прикладних засад забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі. Для досягнення зазначеної мети поставлено та вирішено такі завдання: досліджено базові положення концепції гендерної рівності як основу сталого розвитку; виявлено проблеми забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі; розроблено комплексний підхід забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі. Методикою дослідження стали теоретичні, емпіричні та графіко-аналітичні методи. Використовуючи низку практичних пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності на галузевому та корпоративному рівнях, запропоновано комплексний підхід забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі. Реалізація цих пропозицій сприятиме усуненню гендерного дисбалансу в енергетиці та сприятиме розвитку енергетичних компаній на сталих засадах.

Ключові слова: стійкий розвиток, енергетичний сектор, гендерна рівність, гендерний розрив, гендерний баланс.

ENSURING GENDER EQUALITY IN THE ENERGY SECTOR IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND RECOVERY OF UKRAINE

Yakovenko Maryna Vyacheslavivna

Kyiv National University named after Vadym Hetman

Environmental sustainability performance is one of the three pillars of sustainable development. The current situation in the world regarding climate change, environmental pollution and uneven economic development of countries in conditions of poverty and access to resources requires the transformation of the energy sector towards sustainable development. Strengthening the role of women in the energy sector and increasing their involvement in various jobs in energy companies as drivers of innovative and inclusive solutions is important in such a transition. As the energy sector responds to

the challenges of environmentally clean, reliable and affordable energy services, at the practical level, certain aspects and features of ensuring gender equality in accordance with the specifics of the industry need further study and improvement. The relevance of these issues determined the choice of the topic of the scientific work, its purpose, task and logic of research. The goal is scientific substantiation of the theoretical, methodological and applied principles of ensuring gender equality in the energy sector. To achieve the specified goal, the following tasks were set and solved: the basic provisions of the concept of gender equality as the basis of sustainable development were researched; problems of ensuring gender equality in the energy sector were identified; a comprehensive approach to ensuring gender equality in the energy sector has been developed. The research methodology was theoretical, empirical and graphic-analytical methods. Using a number of practical proposals for ensuring gender equality at the sectoral and corporate levels, a comprehensive approach to ensuring gender equality in the energy sector is proposed. The implementation of these proposals will contribute to the elimination of gender imbalance in the energy sector and promote the development of energy companies on a sustainable basis.

Keywords: sustainable development, energy sector, gender equality, gender gap, gender balance.

Постановка проблеми. Ефективність екологічної стійкості є одним із трьох стовпів сталого розвитку. Сучасна ситуація забруднення навколишнього середовища та нерівномірного економічного розвитку в умовах війни та доступу до ресурсів вимагає трансформації енергетичного сектору в бік сталого розвитку. Важливе значення в такому переході має посилення ролі жінок в енергетичному секторі та збільшення їхнього залучення до різних робіт в енергетичних компаніях, як рушії інноваційних та інклюзивних рішень. Особливо релевантним це питання є у період відбудови країни. Мобілізація чоловіків та значні їх втрати під час повномасштабного вторгнення приводять до того, що з працездатного населення залишаються переважно жінки. Тягар смертності війни непропорційно несуть чоловіки, тоді як жінки становлять більшість біженців і переміщених осіб. Більше того, перед жінками як ніколи стала потреба в посиленні економічної спроможності та відповідальності за сімейний бюджет. Оскільки енергетичний сектор відповідає на виклики екологічно чистих, надійних та доступних послуг, на практичному рівні окремі аспекти і особливості забезпечення гендерної рівності відповідно до специфіки галузі потребують подальшого вивчення та вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з обраної проблематики з виділенням невирішених питань, яким присвячується дослідження. Незважаючи на прогрес у сфері гендерної рівності, ратифікацію більшості відповідних глобальних конвенцій і прийняття відповідного законодавства, українські жінки продовжують стикатися з перешкодами для своєї значущої економічної, громадянської та політичної участі, що ускладняється під час

повномасштабного вторгнення. Ситуація з покращенням гендерного балансу загалом змінюється, але нерівномірно, що підвищує актуальність уваги до гендерного фактору у розробці політики, зокрема в енергетичному секторі. Проблематика забезпечення гендерної рівності являється недостатньо вивчена та представлена лише в аналітичних дослідженнях World Economic Forum [1], McKinsey and Company [2], United Nations Development Programme [4] тощо. Зважаючи на останні дослідження є необхідність надати кількісні докази, на основі яких можна виробити дієві рекомендації щодо досягнення прогресу в гендерній рівності та розширенні прав і можливостей жінок в Україні, що є необхідною умовою як для успіху будь-якої програми демократизації та розвитку, так і для післявоєнного відновлення України.

Метою наукової роботи є обґрунтування теоретичних, методичних і прикладних засад забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі. Для досягнення зазначеної мети поставлено та вирішено такі завдання: визначено базові положення концепції гендерної рівності як основи сталого розвитку; проаналізовано стан гендерної рівності в енергетичному секторі; запропоновано напрями забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі.

Викладення основного матеріалу дослідження. Гендерна рівність є основа сталого розвитку разом з тим війна поглинає природні ресурси, руйнує суспільну інфраструктуру та втручається в різноманітні природні цикли та екосистемні процеси. Війна несумісна з раціональним використанням планети, оскільки сучасні технології, включаючи ядерний потенціал, роблять її нежиттєздатною практикою. Війна руйнує те, що було створено для майбутнього та сталого розвитку людства.

Сталий розвиток можна визначити як розвиток, при якому поточна діяльність і задоволення потреб сучасного суспільства забезпечує довготривалу експлуатацію ресурсів, не загрожуючи майбутнім поколінням.

Суть концепції впливає з ідеї потрійного результату, яка передбачає баланс між трьома стовпами стійкості – екологічною, зосередженою на підтримці якості навколишнього середовища, необхідної для ведення економічної діяльності та підвищення якості життя; соціальною, яка прагне забезпечити права і рівність людини, зберегти культурну самобутність, повагу до культурного різноманіття, раси та релігії; а також економічну, важливу для підтримки природного, соціального та людського капіталу, необхідного для отримання доходу та покращення стандартів життя.

У вересні 2015 року країни-члени ООН розробили резолюцію «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» [1], включаючи 17 цілей сталого розвитку (ЦСР), які впливають на всі сфери нашого повсякденного життя та ділової діяльності, а також сприяють добробуту людства. Систематичне включення гендерної перспективи в реалізацію стійкого розвитку має вирішальне значення. Інтеграція гендерної проблематики закріплена в резолюції разом з кількома цілями щодо гендерної рівності в інших ЦСР, зокрема в сферах бідності, освіти та охорони здоров'я.

Гендерна рівність передбачає рівні можливості для самореалізації жінок і чоловіків, гарантії дотримання прав і свобод з урахуванням особливостей статей, взаємної та спільної відповідальності в процесі життя. Прогрес у напрямку гендерної рівності вимагає фундаментальної трансформації нерівної влади в гендерних відносинах, соціальних ролях, гендерних нормах і стереотипах, які лежать в основі багатьох проблем, з якими стикаються жінки. Міжнародні організації на чолі з ООН доклали великих зусиль для втілення в практику вже прописаних норм: від прийняття конвенцій з гендерних питань (зокрема, Резолюцію про ліквідацію дискримінації щодо жінок, Конвенцію про ліквідацію всіх форм Дискримінація жінок тощо) до створення організацій відповідної спрямованості (Фонд розвитку ООН для жінок, ООН-Жінки).

Міжнародні організації зосереджують увагу на гендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, але й розглядають її як ресурс соціально-економічного розвитку. Це можна підтвердити на прикладі країн, де активне залучення потенціалу як жінок, так і чоловіків прискорює економічний розвиток, як у скандинавських країнах 1970-1990-х років. Доведено, що в державах з високими показниками гендерної рівності економіка та якість життя громадян зростають швидше. Як зазначається в дослідженні «Жінки, бізнес і право 2020», «рівність можливостей — це хороша економіка». Справді, підраховано, що жінки, які відстають у зайнятості та підприємницькій діяльності, коштують світу близько 15 відсотків ВВП.

Незважаючи на величезні зусилля міжнародного товариства, гендерна нерівність зберігається сьогодні в кожній частині світу. Особливо виражена нерівність у трудових відносинах, оскільки в жодній сфері цей вид дискримінації не сприймається так гостро, як у професійній діяльності. Встановлені гендерні стереотипи перешкоджають рівним можливостям та створюють гендерні бар'єри

на робочому місці, які найбільш яскраво проявляються у доступі до роботи, професійному зростанні та оплаті праці. Це явище пов'язане насамперед з політикою управління персоналом в організації, яка визначає найм на роботу, навчання, підвищення по службі, звільнення працівників, а також умови оплати їх праці. (рис. 1).



Рис.1. Причини гендерної нерівності в організаціях.

Джерело: розроблено автором [4]

Перші дві перешкоди, з якими жінки стикаються у своїй професійній діяльності, – це найм на роботу та просування по службі. Хоча жінки отримують більше ступенів бакалавра, ніж чоловіки, вони вважаються неефективними, оскільки організації дотримуються думки, що жінки мають сімейну орієнтацію. Гендерна нерівність на ринку праці пов'язана з їхньою репродуктивною діяльністю. Народження дітей впливає на можливість повної зайнятості та кар'єрного зростання жінки, особливо на керівних посадах у зв'язку з необхідністю надання соціальних виплат, прав та відпусток, пов'язаних із народженням дитини та подальшими статусними змінами. Крім того, ситуація погіршилася під час COVID-19 через збільшення часу, необхідного для догляду за дітьми та літніми людьми, а також хворими членами сімей. Через ці обставини роботодавці вважають, що краще працевлаштовувати та просувати чоловіків. Жінки рідше посідають керівні посади: 79 жінок на кожні 100 чоловіків, які просуваються до менеджерів. Слід також зазначити, що частка жінок (38%) та чоловіків (62%) на різних рівнях управління суттєво не змінюється майже три

десятиліття поспіль [5]. В Україні ситуація краща, згідно зі звітом «Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні», загальне співвідношення чоловіків та жінок серед керівників організацій та підприємців становить 60% проти 40%.

Виходячи з порівняльної характеристики стилів керівництва жінок і чоловіків та їх поведінки в організації виявлено, що між ними є багато спільного, ефективність діяльності співробітників організації визначається значною мірою сукупністю наявних знань та навичок, а не статтю. Крім того, поєднання чоловічих і жіночих професійних аспектів є рушійною силою успіху бізнес-організації. Згідно з опитуванням BCG «Різноманітність та інновації» існує сильна кореляція між різноманітністю управлінських команд та загальними інноваціями. Компанії, які сприяють різноманітності, зазвичай не тільки більш інноваційні, але й отримують вищі доходи [7].

Гендерна нерівність в оплаті праці між чоловіками та жінками є однією з найпопулярніших тем у соціально-економічних дослідженнях. На даний момент в економічній літературі, присвяченій гендерному розриву в оплаті праці, існує три основних пояснення гендерної різниці в оплаті праці. Перша - це відмінності в людському капіталі між чоловіками та жінками. Друга – гендерна сегрегація, концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, у різних професіях, та на різних посадах. Третя – дискримінація жінок на ринку праці. Хоча принцип рівної оплати праці був встановлений Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 році [8], гендерна нерівність чітко відображається в заробітній платі. Зазвичай жінкам за ту саму роботу платять менше, ніж чоловікам. Відповідно до Звіту про гендерний розрив в оплаті праці за 2021 рік, у 2021 році жінки заробляли лише 0,82 долара за кожен долар чоловіка, що на один цент більше, ніж у 2020 [3].

У всьому світі у 2020 році частка жінок на ринку праці становила 48%, що на 3 відсотки менше, ніж у 2019 році, тому гендерний баланс дещо погіршився. Дослідження показують, що різниця в оплаті праці чоловіків і жінок спостерігається у всіх країнах. Недостатнє використання трудового потенціалу жінок призвело до того, що світове багатство втратило 172 трильйони доларів, а людський капітал не додав приблизно п'ятої частини багатства [9].

Значна частина жінок у своїй професійній діяльності стикається з "скляними стінами" та "скляними стелями". Поняття «скляні стіни» передбачають інституційні бар'єри, які ізолюють деяких співробітників – традиційно жінок і представників меншин – на робочих місцях, які не ведуть до просування керівництва в бізнесі. На відміну від «скляних стель», які вказують на перешкоди,

що блокують просування людини за межі певного рівня, скляні стіни дозволяють просуватися в межах певного відділу, але вони не дозволяють людині досягти вищих керівних посад.

Зокрема це помітно у технічній галузі. Традиційно, бажаючих працювати у цій сфері чоловіків, завжди було більше, тому, природно, що кандидатів-чоловіків приймають на роботу і з часом просувають на керівні посади. Хоча зараз ситуація змінилася, і все більше жінок вирішують вивчати інженерію та веб-розробку, їм досі важко увійти в цей домінуючий чоловіками простір через наявність гендерних бар'єрів. Навіть якщо їм це вдається, дуже важко розвиватися в цій сфері. Жінки становлять приблизно 26% спеціалістів по роботі з даними та штучним інтелектом, 15% працівників на посадах інженерів і 12% фахівців хмарних обчислень. Крім того, частка жінок інженерів з автоматизації складає 12%, розробників Android - 13%, інженерів-роботів - 18%, а спеціалістів з кібербезпеки – 19% [10].

Підсумовуючи вищезазначене, слід наголосити, що у сучасному світі все ще існує проблема гендерної нерівності, яка особливо виражена у трудових відносинах. Проблема набуває ще більшої актуальності під час війни. Смерть і руйнування змінюють структуру та динаміку домогосподарств, включаючи їхні демографічні профілі та традиційні гендерні ролі. Встановлені гендерні стереотипи перешкоджають рівним можливостям та створюють гендерні бар'єри на робочому місці, які найбільш яскраво проявляються у доступі до роботи, професійному зростанні та оплаті праці. Проблеми забезпечення гендерної рівності особливо яскраво проявляються у представництві жінок у технічній галузі. Для більш глибокого аналізу проблематики забезпечення рівних прав і можливостей жінок у наступному розділі роботи буде проведено аналітичне оцінювання гендерної рівності в енергетичному секторі економіки.

Вітчизняна енергетика зазнала значних втрат під час війни. Проте на відміну від багатьох інших галузей промисловості має високі шанси на швидке відновлення. Саме енергетика має шанс стати локомотивом стійкого розвитку України в найближче десятиліття. Одним із елементів соціальної стійкості є гендерна рівність, яка відповідає потребі енергетичного сектору, оскільки саме він залишається одним із секторів з найменшою гендерною різноманітністю. Дослідження забезпечення гендерного дисбалансу в контексті сталого розвитку вимагає комплексний підхід, а саме оцінювання впливу на працівників усіх факторів, включаючи законодавство, політику галузі та діяльності організацій.

Серед проблем гендерної рівності в енергетичному секторі можна виділити наступні (рис. 2): невідповідність формальних норм гендерної рівності існуючим економічним практикам; відсутність гендерного мейнстрімінгу у створенні енергетичної політики через недостатню увагу до соціальних відносин; напруженість у виробничих відносинах через формалізований підхід до забезпечення гендерної рівності; безробіття працездатних жінок, через наявність сегрегації на ринку праці в енергетиці [11] .



Рис. 2. Інституційні проблеми забезпечення гендерної рівності в енергетиці

Джерело: [12]

З одного боку, відповідно до вимог і рекомендацій ООН і Ради Європи кожна європейська країна розробляє правову базу для дотримання принципів і правил забезпечення рівних прав і можливостей вільного вибору професії. З іншого, в енергетичному секторі існують специфічні обмеження та перешкоди для працевлаштування жінок, які переважно зумовлені технологічними та організаційними особливостями трудових процесів в енергетиці. В результаті утворюється розрив між формальними нормами та існуючою господарською практикою. Тобто існуючі правові норми не завжди співставні з реальним ресурсним забезпеченням їх реалізації з урахуванням специфіки галузі.

Незважаючи на те, що жінки складають 48% світової робочої сили, вони становлять лише 22% традиційного енергетичного сектору, проте, як правило, на адміністративних посадах з обмеженими повноваженнями щодо прийняття рішень, у технологічних процесах їх участь слабша [13]. В Україні лише кожен четвертий працівник в енергетиці є жінкою (24%) [14]. Можливі пояснення цього гендерного розриву в енергетичному секторі включають: відсутність відповідних навичок через гендерні розриви в енергетичній освіті; сприйняття енергетичного сектору як чоловічої сфери та стійкі гендерні стереотипи; труднощі досягнення балансу між роботою та сімейним життям, що відбиває у жінок бажання братися за роботи, які передбачають непередбачуваний графік роботи або екстрені відрядження; недостатні можливості кар'єрного зростання та програми наставництва для жінок.

Проте, досягнення гендерної рівності у сфері енергетики є особливо важливими з огляду на роль, яку жінки, як і чоловіки, часто можуть відігравати як ключові рушії інноваційних та інклюзивних рішень. Існують докази того, що гендерна різноманітність і широка участь жінок в енергетичному секторі необхідні для успішного переходу до моделі сталої енергетики. Жінки відіграють три ролі як агентів змін у секторі енергетичного переходу:

Професіонали в енергетиці: недостатня представленість жінок порівняно з чоловіками, які працюють в енергетичному секторі;

Особи, які приймають рішення в галузі енергетики: недостатня представленість жінок у розробці енергетичної політики та в органах прийняття рішень на всіх рівнях;

Споживачі енергії: гендерна різниця споживання енергії та попиту [15].

Дослідження показують, що жінки більш охоче змінюють свою поведінку для досягнення цілей сталого розвитку, включаючи енергоефективність. Таким чином, споживання, розробка, виробництво, розподіл та продаж технологій стійкої енергетики виграють від того, щоб жінки внесли участь у формуванні ланцюга створення цінності екологічно чистої енергетики [16]. Більше того, існує кореляція між ефективністю бізнесу та гендерною різноманітністю на робочому місці, в тому числі в енергетичній галузі. Дослідження показали, що компанії з сильним жіночим лідерством забезпечують на 36% вищу рентабельність власного капіталу, і компанії, у яких є принаймні одна жінка-член виконавчого комітету, перевершують компанії, у яких працюють лише чоловіки [17]. Бар'єри, з якими жінки стикаються в енергетичному секторі, подібні до тих, з якими вони

стикаються в інших сферах економіки, а саме: доступ до роботи, професійне зростання та оплата праці, основними причинами яких є стереотипи щодо гендерних ролей, норми культурної та соціальної поведінки та домінуюча практика найму.

Щодо сприйняття гендерних ролей, то згідно з дослідженнями, 75% жінок знають про такі стереотипи, тоді як серед чоловіків цей відсоток становить – 40 [12]. Згідно до дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» 20% жінок стикалися з такою упередженістю або дискримінацією при працевлаштуванні на енергетичному підприємстві. Чоловіків, які повідомляли про такі ситуації, було лише 2% [20]. Сприйняття роботи в енергетиці як фізично важкої з розвитком технологій має все менше підстав. А кількість жінок-винахідниць постійно збільшуються в різних технологічних секторах, причому найвищі показники зареєстровані у патентних класах, тісно пов'язаних з енергетичним сектором – апарати згорання, двигуни, насоси та електроенергія – жінки входять майже до 11% заявок і понад 15% для технологій пом'якшення наслідків зміни клімату [18].

Вплив галузі значною мірою визначає присутність жінок у робочій силі, у тому числі на різних рівнях у компаніях. За даними дослідження McKinsey and Company 2020, гендерна рівність в корпоративній Америці помітно знижується для жінок із зростанням посади. Зокрема, в енергетичному секторі, де на кожному рівні структури компаній жінки представлені менше, ніж в інших галузях [5].

Дані про частку жінок в енергетичному секторі за результатами різних досліджень відрізняються, але всі вони вказують на їх недостатню представленість і, як наслідок, значний гендерний дисбаланс. Відповідно до Звіту про глобальний енергетичний індекс талантів, складеного на основі опитування 16 тисяч енергетиків із 166 країн, частка жінок в нафтогазовій промисловості становить 10%, у нафтохімічній та електроенергетиці – 11%, 16% та 22% у ядерній та відновлюваній енергетиці відповідно [21]. (Рис 2.3). Згідно з дослідженнями, найбільш представлений жіночий сегмент у робочій силі спостерігається у відновлюваних джерелах енергії. У дослідженні «Відновлена енергетика: гендерна перспектива» міжнародної агенції з відновлюваної енергетики відзначається 32% середньої зайнятості жінок у цьому сегменті та повідомляється про розподіл між посадами в компаніях, а саме 28% жінок зайняті у STEM (роботи пов'язані з наукою, технологіями, інженерією та математикою), 35 % на технічних роботах, які не є STEM. Крім того, 45% представлені на адміністративному рівні [22].

Цифри показують, що жінки, які працюють у великих енергетичних компаніях, отримують приблизно на 19% менше, ніж чоловіки, що є аналогічним для інших секторів, хоча трохи нижче, ніж середній показник у 2020 році, який становить 22,8% [23]. В Україні розрив в оплаті праці становить 18,6% на користь чоловіків [24]. Зрозуміло, існують фактори, що стосуються конкретної роботи, які також мають відношення до причини розриву в оплаті праці, особливо якщо більше чоловіків, як правило, отримують додаткові виплати за понад нормовані години та надбавки за відрядження, для відображення ротаційного режиму роботи. Однак пандемія Covid-19 вплинула на енергетичний гендерний розрив в оплаті праці через скорочення діяльності (різні обмеження, введені урядом, включаючи, але не обмежуючись, обмеженням на подорожі), що сприяло покращенню розриву. Однак, коли ми повернемося до нормального життя, а співробітники до своїх звичних моделей роботи та обов'язків, якщо в галузь не буде залучено більше жінок, існує ризик продовження розриву в оплаті праці, коли галузь відновиться після значних труднощів минулих років.

Працюючи в енергетичному секторі та просуванні по службі, жінки стикаються з такими перешкодами, як «скляна стеля», оскільки зазвичай принаймні 75% членів правління приватних компаній представлені чоловіками. Навіть у динамічній сфері стартапів лише близько 11% засновників енергетичного сектору становлять жінки в порівнянні з 20% у всіх секторах, за винятком споживчих товарів [11]. Наявність «скляної стелі» пояснює вертикальну сегрегацію на ринку праці в енергетичному секторі. Є рівень кар'єрної ієрархії, на який жінка не може піднятися. Незважаючи на те, що формальних бар'єрів немає, жінки все одно не мають можливості пересуватися над «скляною стелею». Вертикальна сегрегація в енергетичному секторі доповнена горизонтальною. Жінки часто обмежені у виборі професій та видів діяльності, які є перспективними у вертикальному кар'єрному зростанні.

Отже, можна дійти висновку, що гендерна нерівність пронизує енергетичну галузь. Бар'єри, з якими жінки стикаються в енергетичному секторі, подібні до тих, з якими вони стикаються в інших сферах економіки. Вони виникають як на початку кар'єри, через менший доступ до інформації про кар'єрні можливості та навчання в галузі енергетики, так і під час їхнього кар'єрного розвитку, а саме в доступі до роботи, у професійному зростанні та оплаті праці. Проте виклики енергетичного сектору під час війни є більш нагальні, оскільки галузь переживає процес трансформації. Перехід до моделі сталої енергетики вимагає прийняття

інноваційних рішень та бізнес-моделей, а також більшої участі різноманітних кадрів. Отримані у ході дослідження результати є основою для розробки практичних рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності у енергетичному секторі.

Історично безпосередня зайнятість жінок у масштабних проектах енергетичної інфраструктури була обмежена в основному наявними гендерними ролями та соціальними нормами, які перешкоджають жінкам брати участь у робочій силі. Більш безпосередні фактори включають відсутність у жінок відповідних технічних і професійних навичок, професійна сегрегація за статтю (типова для територій з низьким економічним розвитком) і гендерно-нечутливе робоче середовище (включаючи упередженість роботодавця, гендерні стереотипи та небезпечні умови праці).

При визначенні шляхів покращення гендерного балансу в енергетичному секторі слід зосередити увагу на створенні умов для подолання певних бар'єрів, пріоритетність яких може відрізнятися від країни до країни, енергетичного сектору та організації. Крім того, якщо раніше питаннями гендерної рівності на макроекономічному рівні опікувалась лише влада країни та міжнародні та громадські об'єднання, то, до вирішення цієї проблеми має долучитися ще одна зацікавлена сторона – бізнес, оскільки гендерна нерівність в енергетичній галузі пов'язана насамперед з кадровою політикою в організації, яка визначає прийом на роботу, навчання, підвищення по службі, звільнення працівників, а також умови оплати їх праці. Вимоги до мобільності та складний графік роботи є додатковими перешкодами для жінок, які одночасно доглядають за дітьми та іншими членами сім'ї. Більшість компаній не мають наставництва, гнучкого робочого часу, цілей гендерної рівності та навчальних курсів. Враховуючи невідповідність формальних норм, забезпечення гендерної рівності існуючими економічними практиками в енергетиці має бути комплексним. Тобто декларовані на макроекономічному рівні постулати гендерної рівності мають підкріплюватися їх послідовним виконанням як на рівні галузі, так і на рівні окремих енергетичних організацій (рис. 3).

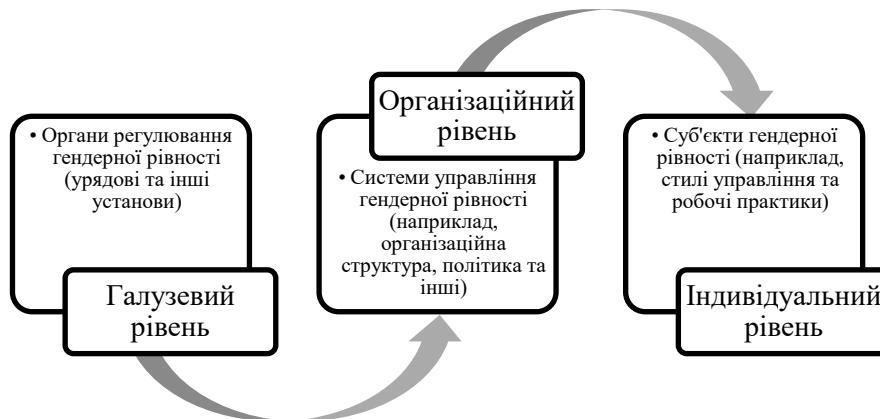


Рис. 3. Рівні забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі
Джерело: [12]

На галузевому рівні вдосконалення гендерної політики неможливе без трансформації інституційного середовища для забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі. Формування інституційного середовища для гендерної рівності є наслідком появи державних та недержавних інститутів, які дбали б про гендерну рівність в енергетиці. Водночас, поява таких інститутів неможлива без трансформації формальних та неформальних інститутів гендерної рівності. Формальні інститути гендерної рівності мають бути спершу закріплені у відповідних законах та нормативно-правових актах на державному та галузевому рівнях, а також у внутрішніх положеннях енергетичних компаній.

Слід також підкреслити вирішальну роль трансформації неформальних інститутів гендерної рівності. Зокрема, зняття одного з головних бар'єрів на шляху рівності в енергетичному секторі є стереотипом про те, що енергетичний сектор є полем чоловічої праці. На індивідуальному рівні заходи шляхи забезпечення гендерної рівності, як основоположного чинника стійкого розвитку організацій можна розглянути у трьох вимірах: соціально-культурному середовищі, робочому середовищі та на рівні політики організації.

Запропонований підхід реалізується за допомогою низки практичних заходів на кожному рівні: на рівні енергетичної галузі, окремих енергетичних компаній, а також окремих осіб. На рис. 4. показані практичні приклади запропонованих підходів. Слід зазначити, що лише комплексна, системна реалізація запропонованих заходів та їх синергія забезпечила б досягнення такої мети сталого розвитку в енергетиці, як, забезпечення гендерної рівності.

Заходи на галузевому рівні

- Удосконалення законодавства в контексті стандартизації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, включаючи застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;
- Комплексна інтеграція гендерної проблематики в діяльність міністерств, відомств та інших органів державної виконавчої влади, у тому числі створення відповідних підрозділів;
- Сприяння просвітницькій діяльності щодо гендерної рівності та недискримінації, зокрема діяльності, спрямованої на гармонійне поєднання сімейних та професійних обов'язків та навчання кращим практикам, які можна використовувати для запобігання дискримінації.

Заходи на рівні компанії

- Проведення гендерно-правової експертизи існуючих внутрішніх нормативних документів компанії та у разі відсутності доповнення їх нормами щодо дотримання принципів недискримінації;
- При розробці нових або перегляді існуючих статутів підприємства та трудових договорів передбачити окремий розділ (пункт) про дотримання принципів рівності та недискримінації працівників;
- Аналіз статистичної звітності підприємства, у тому числі фінансової та управлінської, на наявність дезагрегованих даних, зокрема за статтю, віком, рівнем освіти, стажем роботи, посадою.

Заходи на індивідуальному рівні

- **Соціально культурне середовище:** проведення тренінгів з гендерної обізнаності, запровадження програм наставництва;
- **Робоче середовище:** забезпечення балансу між роботою та особистим життям, неповний та гнучкий робочий день, дистанційна робота, вдосконалення дизайну та інфраструктури робочого місця;
- **Політика організації:** постановка гендерних цілей та квот, зменшення розривів в оплаті праці, сприяння участі жінок у прийнятті рішень, реагування реагувати на ризики та випадки гендерного насильства.

Рис. 4. Заходи забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі

Джерело: розроблено автором на основі [12], [4]

Забезпечення гендерної рівності на рівні окремих енергетичних компаній вимагає застосування чотирьохкрокової моделі (рис. 5). Модель передбачає дотримання наступних принципів гендерної рівності в організаціях: встановлення корпоративного керівництва на високому рівні для забезпечення гендерної рівності; справедливе ставлення до представників однієї статі, повага та підтримка прав людини та недискримінації; забезпечення здоров'я, безпеки та благополуччя всіх працюючих жінок і чоловіків; сприяння освіти, навчанню та професійному розвитку; впровадження методів розвитку підприємства, ланцюга поставок і маркетингу, які розширюють права жінок; поширення обізнаності щодо гендерної

рівності за допомогою громадських ініціатив; вимірювання та звітування про прогрес у досягненні гендерної рівності.



Рис. 5. Модель впровадження гендерної рівності в енергетичних компаніях
Джерело: [12]

Підсумовуючи, трансформація енергетичного сектору в бік сталого розвитку потребує перегляду та актуалізації гендерного питання. Усунення гендерного дисбалансу вимагає змін на трьох рівнях: галузевому, організаційному та індивідуальному. Успішне формування цілісного інституційного середовища для розвитку енергетичного сектору сприятиме зменшенню розривів та подоланню

основних гендерних бар'єрів. Перегляд політики щодо гендерної різноманітності в енергетичних компаніях потребує уваги та впровадження низки заходів, оснований на чотирьохкроковій моделі, спрямованій на створення рівних умов для жінок і чоловіків щодо доходів, можливостей кар'єрного зростання та професійного розвитку, покращення умов праці та інфраструктури.

Висновки. Підсумовуючи проведене дослідження можна зазначити, що забезпечення гендерної рівності під час повномасштабного вторгнення набуває актуальності. Обґрунтовано потребу у забезпеченні гендерної рівності під час повномасштабного вторгнення, яка особливо яскраво виражена у трудових відносинах. Війна почала руйнувати стереотипи, закладені в тогочасному суспільстві, оскільки рівність та розширення прав і можливостей жінок загалом, та, особливо, у їх професійній діяльності є основними передумовами для досягнення екологічного, економічного та соціального розвитку. Аналіз гендерної різноманітності в енергетичному секторі показав актуальність цього питання, що не тільки знижує креативність і прибутковість бізнесу, але й погіршує економічну та соціальну ситуацію через розриви гендерних можливостей, особливо в умовах війни, а також трансформації, яку наразі переживає галузь, що призвело до розробки практичних рекомендацій щодо ліквідації нерівності в контексті сталої відбудови України. Отримані результати стали основою для розробки комплексного підходу щодо забезпечення гендерної рівності в контексті сталого розвитку бізнес-організацій, який вимагає змін на трьох рівнях та впровадження чотирьохкрокової моделі. Уже зараз можна прогнозувати, що після закінчення війни фінансова підтримка та інвестиції Заходу будуть спрямовані, передусім, на відновлення енергетичної галузі. Сукупність розроблених теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі дає змогу підсилити ефективність сталої трансформації сектору, зокрема, і є запорукою підвищення ефективності організації та економіки в цілому в контексті сталого розвитку.

Список літератури

1. Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum (March 2021). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
2. Sobolieva T., Shatilova O., Iakovenko M. Gender Equality for Sustainable Development / Proceedings of the VI International Scientific Conference “Challenges of Globalization in Economics and Business”. - Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia. 2021. P. 327-333.
3. Women in the Workplace. McKinsey and Company. 2020. URL: https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf

4. Women and men in leadership positions in Ukraine. United Nations Development Programme in Ukraine. URL: https://www1.undp.org/content/dam/ukraine/docs/DG/Women_Men_Leadership_Ukraine_EN.pdf
5. Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. European Parliament URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)
6. Shatilova O., Sobolieva T., Vostryakov O. Gender equality in the energy sector: analysis and empowerment. *Polityka Energetyczna – Energy Policy Journal*. 2021. Vol. 24(4). pp. 19–42. URL: <https://epj.min-pan.krakow.pl/Gender-equality-in-the-energy-sector-analysis-and-empowerment,143505,0,2.html>
7. Energy and gender. A critical issue in energy sector employment and energy access. IEA. URL: <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender>
8. Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. European Parliament URL: <http://surl.li/bhqvw>
9. Increasing women’s participation in the energy sector – addressing the challenges. *Energy and Economic Growth*. URL: <http://surl.li/bhqvu>
10. The Global Energy Talent Index Report 2021. Global Energy Talent Index (GETI). 2021. URL: <https://www.getireport.com/reports/2021/>
11. Renewable Energy: A Gender Perspective. International Renewable Energy Agency (IRENA). 2019. URL: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf
12. Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України. Всеукраїнська громадська організація «Поруч». URL: http://poruch.com.ua/wp-content/uploads/2021/05/Gender_energy_report-short-web-1.pdf
13. Шатілова О.В., Яковенко М.В. Гендерна рівність як складова благополуччя на робочому місці // *Проблеми економіки*. - Харків: Видавничий Дім «ІНЖЕК». 2021. № 4 (50). С. 141-149. URL: https://www.problecon.com/article/?year=2021&abstract=2021_4_0_141_149

References

1. World Economic Forum. 2021. Global Gender Gap Report 2021 URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
2. Sobolieva T., Shatilova O., Iakovenko M. Gender Equality for Sustainable Development / Proceedings of the VI International Scientific Conference “Challenges of Globalization in Economics and Business”. - Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia. 2021. P. 327-333.
3. McKinsey and Company 2020. 2020. Women in the Workplace 2020. URL: https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf
4. United Nations Development Programme in Ukraine. Women and men in leadership positions in Ukraine. URL: https://www1.undp.org/content/dam/ukraine/docs/DG/Women_Men_Leadership_Ukraine_EN.pdf
5. European Parliament. Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)
6. Olena Shatilova, Tetiana Sobolieva, Oleksandr Vostryakov. Gender equality in the energy sector: analysis and empowerment. URL: <https://epj.min-pan.krakow.pl/pdf-143505-71093?filename=Gender%20equality%20in%20the.pdf>

7. IEA. Energy and gender. A critical issue in energy sector employment and energy access. URL: <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender>
8. European Parliament. Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. URL: <http://surl.li/bhqvw>
9. Increasing women's participation in the energy sector – addressing the challenges. Energy and Economic Growth. URL: <http://surl.li/bhqvu>
10. Applied research program. Increasing women's participation in the energy sector – addressing the challenges. Energy and Economic Growth. URL: <http://surl.li/bhqvu>
11. IRENA 2019. Renewable Energy: A Gender Perspective. International Renewable Energy Agency (IRENA), URL: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf
12. Всеукраїнська громадська організація «Поруч». Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України. URL: http://poruch.com.ua/wp-content/uploads/2021/05/Gender_energy_report-short-web-1.pdf
13. Шатілова О.В., Яковенко М.В. Гендерна рівність як складова благополуччя на робочому місці // Проблеми економіки. - Харків: Видавничий Дім «ІНЖЕК». 2021. № 4 (50). С. 141-149. URL: https://www.problecon.com/article/?year=2021&abstract=2021_4_0_141_149