
ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

УДК 331.5:378.1:338.22
DOI: 10.31249/espr/2022.01.08

О.Н. Пряжникова*

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В КОНТЕКСТЕ ПЕРЕХОДА К «ЗЕЛеноЙ» ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. Ответственное потребление и экологизация производства составляют основу перехода от традиционной экономической модели к «зеленой» экономике. Данные процессы также расширяют доступ представителей разных социальных групп к достойной занятости. Однако существующий уровень гендерного неравенства тормозит инклюзивное развитие в рамках «зеленой» экономики. В статье анализируется влияние гендера на выбор «зеленой» модели потребления, а также описываются проблемы гендерного неравенства, характерные для ряда секторов, затронутых переходом к «зеленой» экономике. Рассматриваются возможные меры государственной политики, которые позволяют объединить цели сокращения гендерного неравенства и устойчивого экономического роста.

Ключевые слова: гендерное неравенство; «зеленая» экономика; «зеленое» потребление; «зеленый» гендерный разрыв; инклюзивный «зеленый» рост; гендерные стереотипы.

Для цитирования: Пряжникова О.Н. Гендерное неравенство в контексте перехода к «зеленой» экономике // Экономические и социальные проблемы России. – 2022. – № 1. – С. 133–147.

O.N. Pryazhnikova

Gender inequality in the context of the transition to a green economy

Abstract. Sustainable consumption and greening production processes are at the core of transition from a traditional economic model to green economy. These processes also expand the access of representatives of different social groups to access decent employment. However, the existing level of gender inequality inhibits inclusive

* **Пряжникова Ольга Николаевна**, научный сотрудник Отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН). E-mail: olga.priazhnikova@inion.ru

Pryazhnikova Olga, Researcher of the Department of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia).

development in the framework of green economy. The article analyzes the aspects of gender influence on the choice of green consumption model, as well as describes the problems of gender inequality existing in a number of sectors affected by transition to green economy. Relevant policy measures are aimed to integrate the goals of gender inequality and sustainable economic growth.

Keywords: gender inequality; green economy; green consumption; green gender gap; inclusive green growth; gender stereotypes

For citation: Pryazhnikova O.N. Gender inequality in the context of the transition to a green economy // Economic and Social Problems of Russia. – 2022. – N 1. – P. 133–147.

Введение

В условиях ухудшающейся экологической ситуации неотъемлемой частью деятельности международных организаций и политики развития многих стран мира становятся меры по защите окружающей среды и трансформации производственных процессов в соответствии с принципами «зеленой» экономики, связывающими экономический рост и сохранение экологической устойчивости.

ООН определяет «зеленую» экономику как экономическую модель, в рамках которой производственные процессы и паттерны потребления способствует сокращению отходов, загрязняющих окружающую среду, а также эффективному использованию ресурсов, материалов и энергии [Towards ... , 2011, p. 9; Green economy ... , 2012, p. 5]. Один из основоположников концепции «зеленой» экономики Д. Пирс подчеркивал, что она создает условия для устойчивого развития, так как способствует благосостоянию населения, сглаживая противоречие между использованием природных ресурсов и сохранением экологического баланса [Pearce, 1992, p. 4]. В результате удовлетворение потребностей ныне живущих поколений происходит без ущерба для будущих поколений.

Наряду с понятием устойчивого развития в концепцию «зеленой» экономики ООН включает также понятие инклюзивности: «инклюзивная зеленая экономика... улучшает благосостояние людей и создает условия для социальной справедливости, одновременно снижая экологические риски и решая проблему дефицита ресурсов» [What is ... , 2021]. Представление об инклюзивном «зеленом» росте является важной составляющей концепции устойчивого развития. Инклюзивное развитие предполагает устранение препятствий на пути сокращения неравенства и расширения экономических и социальных возможностей бедных и уязвимых слоев населения и социальных групп. Одним из таких препятствий является гендерное неравенство, т.е. ситуация, в которой женщины и мужчины имеют неравные условия для реализации своих прав в полном объеме, а также для участия в экономическом, социальном, культурном и политическом развитии общества и получения выгод от него [Gender equality ... , 2015].

Необходимость сочетания экологической устойчивости и гендерного равенства при экономическом развитии отражена в сформулированных ООН Целях в области устойчивого развития, а именно: обеспечение гендерного равенства (Цель 5) и обеспечение перехода к рациональным (ответственным) моделям потребления и производства (Цель 12) за счет внедрения «зеленых» технологий и более экологичного потребления.

Однако под влиянием пандемии COVID-19 гендерное неравенство в целом по странам мира усилилось. Так, за год (с 2020 по 2021 г.) индекс гендерного разрыва¹ вырос на 0,6 п. п. (с 68 до 68,6%), а прогнозируемый срок достижения гендерного равенства в целом по странам мира увеличился с 95,5 до 135,6 лет [Global Gender Gap Report, 2020, p. 6; Global Gender Gap Report, 2021, p. 5].

Далее мы рассмотрим, как гендер влияет на выбор экологически ответственного поведения и, как следствие, «зеленой» модели потребления, а также некоторые проблемы гендерного неравенства, присутствующие в основных секторах, затронутых переходом к «зеленой» экономике.

«Зеленый» гендерный разрыв и «зеленое» потребление

Гендер играет важную роль в формировании стереотипов и норм, обуславливающих поведенческие практики, в том числе касающиеся действий в сфере охраны окружающей среды. «Зеленый» гендерный разрыв – это диспаритет между мужчинами и женщинами при осуществлении этического выбора в пользу экологически ответственного поведения [Liddell, 2021]. Он выражается в том, что мужчины меньше способствуют переработке мусора, оставляют больший углеродный след и меньше ощущают важность выбора «зеленого» образа жизни [Tung, Koenig, Chen, 2017; Is eco-friendly ... , 2016, p. 567; Bloodhart, Swim, 2020, p. 104]. При этом женщины всех возрастов и национальностей проявляют больший интерес к вопросам сохранения экологического баланса и большую готовность вносить реальный вклад в охрану окружающей среды [Going green ... , 2014, p. 540].

Такой гендерный разрыв в выборе ответственного поведения обычно объясняется гендерными различиями, характерными для женщин и мужчин. Например, более высокий уровень заботы об окружающей среде у женщин связан с их приверженностью социально ответственному, альтруистическому поведению. Женщины легче «ставят себя» на место других и принимают в расчет интересы других (perspective-taking) и, как следствие, проявляют более высокий уровень заботы, в том числе в сферах, связанных с защитой окружающей среды. Кроме того, женщины в большей сте-

¹ Гендерный разрыв – разрыв между мужчинами и женщинами с точки зрения возможностей доступа и уровня участия в любой сфере жизни общества, получения выгод от этого участия и реализации их прав.

пени склонны к экологически ответственному поведению, так как в целом более, чем мужчины, озабочены проблемами сохранения здоровья и безопасности, в том числе для будущих поколений – поколений своих детей [Is eco-friendly ... , 2016, p. 568].

Как правило, подобные различия связывают с особенностями формирования гендерных ролей и ценностей при социализации детей. В воспитании девочек традиционно делается акцент на важности проявления заботы и удовлетворении потребности других. В результате проявление чувств и заботы ассоциируется с женским паттерном поведения, а в поведении мальчиков поощряется эмоциональная сдержанность. Некоторые исследования увязывают данные особенности социализации с тем, что женщины более склонны к эгалитаризму, а мужчины привержены принципу иерархии [Bloodhart, Swim, 2020, p. 106].

Гендер также влияет на целеполагание индивида. Женщины склонны следовать социальным целям (например, развивать отношения и поддерживать связь с социальными группами и сообществами). Напротив, для мужчин, как правило, первоочередными являются эгоцентричные цели, и они придают меньшее значение ощущению социальной принадлежности [Going green ... , 2014, p. 541]. Эти особенности способствуют тому, что женщины более ориентированы на нужды других и социально ответственны, и, соответственно, больше, по сравнению с мужчинами, склонны к проэкологическому поведению.

Концепция экофеминизма, зародившаяся в конце 1980 – начале 1990-х годов, предлагает иное понимание связи между гендером и отношением к охране окружающей среды. В основе экофеминизма лежит представление об особо близкой духовной связи женщины с природой, которая раскрывается в биологическом, социальном и идеологическом измерениях. Более тесная связь женщины с природой объясняется экофеминистами ее ключевой ролью в биологическом воспроизводстве, с которой связан повышенный уровень ответственности за сохранение экологического баланса [Meinzen-Dick, Kovarik, Quisumbing, 2014]. Кроме того, экофеминизм утверждает, что как женщины, так и окружающая среда были и являются объектами притеснений со стороны патриархальных институтов и доминирующей западной культуры [Leach, Mehta, Prabhakaran, 2016, p. 17]. Данная концепция объясняет гендерные различия тем, что женщины и другие маргинализированные группы имеют опыт несправедливого отношения к себе. Поэтому они с меньшей вероятностью будут разделять ценности иерархии и самоутверждения, а с большей – ценности социальной справедливости, единства с природой, социальной и экологической ответственности [Bloodhart, Swim, 2020, p. 106].

Большая склонность женщин к социально ответственному поведению отражается и в их большей приверженности «зеленому» потреблению [Bloodhart, Swim, 2020, p. 104–105]. Оно предполагает покупку товаров, негативное воздействие которых на окружающую среду минимально, на-

пример, биоразлагаемые товары, продукция, сделанная из переработанных материалов, а также товары, изготовленные с минимальной затратой энергии и других природных ресурсов. В научной литературе такую модель потребления также называют устойчивое или ответственное потребление [Going green ... , 2014, p. 540].

Ряд исследователей объясняют гендерный разрыв в области ответственного потребления тем, что в общественном сознании существует стойкая ассоциация между «зеленым» поведением и женственностью, благодаря чему возник стереотип о том, что «зеленые» потребители женственны [Is eco-friendly ... , 2016, p. 568]. Как следствие, защищая свою гендерную идентичность, мужчины стремятся избегать проэкологического поведения. Выделяют несколько причин возникновения данного стереотипа. Например, при оформлении многих наглядных материалов в поддержку охраны окружающей среды чаще используются стили и цвета, ассоциируемые в большей степени с женственностью, чем с мужественностью. Кроме того, экологический маркетинг более распространен в традиционных именно для женщин сферах деятельности: уборка, приготовление пищи, поддержание хорошего здоровья членов семьи, стирка и т.д.

Среди основных факторов, стимулирующих выбор мужчинами модели «зеленого» потребления, следует отметить роль когнитивной вовлеченности: мужчинам необходимо осознать и принять ценность такого поведения [Tung, Koenig, Chen, 2017, p. 12]. При этом, когда модель поведения индивида в большой степени обусловлена чувством социальной ответственности, среди мужчин также повышается склонность к устойчивому потреблению до того же уровня, который характерен для женщин [Going green ... , 2014, p. 545].

Таким образом, при реализации политики в сфере продвижения «зеленого» потребления, в том числе посредством сокращения «зеленого» гендерного разрыва, следует использовать более социально ориентированный подход, т.е. апеллировать к социальной общности и социальной ответственности потребителей. Мотивацию мужчин действовать в качестве ответственных потребителей также может повысить доступность и более широкое распространение информации, раскрывающей содержание, значение, цели и результаты «зеленого» потребления, что помогает осознать ценность и необходимость принятия подобной модели потребления. Кроме того, использование так называемого «мужского брэндинга» (подчеркивание гендерных маркеров маскулинности) с целью ухода от ассоциации «зеленого» потребления с женственностью может быть действенным инструментом сокращения «зеленого» гендерного разрыва и частью стратегии продвижения проэкологического поведения.

Проблема гендерного неравенства в сфере «зеленой» занятости

В связи с технологической трансформацией производства в ходе перехода к «зеленой» экономике по всему миру в ближайшие 15 лет может быть создано 15–60 млн новых «зеленых» рабочих мест [Green skills ... , 2016, p. 22]. По определению UNEP¹, трудовая деятельность на «зеленых» рабочих местах способствует поддержанию или восстановлению качества окружающей среды, а также предотвращению будущего ущерба экологии Земли [Green jobs ... , 2008, p. 3].

Рост количества «зеленых» рабочих мест расширяет возможности для получения достойного устойчивого трудового дохода и профессионального развития для работников с различными навыками и уровнем образования, что способствует сокращению бедности и неравенства в мире. Так, Международная организация труда (МОТ) признает, что «зеленые» рабочие места и построение «зеленой» экономики в целом имеют решающее значение для достижения экологически устойчивого экономического и социального развития, при этом указывая на важность продвижения гендерного равенства в сфере труда параллельно с экологизацией экономики [Gender equality ... , 2015, p. 1]. Гендерное равенство на работе предполагает право женщин на равную оплату за равный труд, равные возможности получения занятости, доступа к обучению и программам профессиональной подготовки, социальному обеспечению, а также защиту от разного рода дискриминации на рабочем месте. Чтобы способствовать гендерному равенству на рынке труда, в сфере «зеленой» экономики необходимо стремиться к более справедливому (равномерному) распределению «зеленых» рабочих мест между мужчинами и женщинами.

Наибольший рост количества «зеленых» рабочих мест ожидается и уже происходит в таких ключевых с точки зрения необходимости снижения негативного влияния на окружающую среду отраслях, как промышленность, строительство, транспорт и энергетика. Так, в секторе возобновляемой энергетики занятость во всем мире уже выросла с 7,3 млн рабочих мест в 2012 г. до 11,5 млн в 2019 г. К 2050 г. число занятых в этой сфере деятельности может увеличиться до 42 млн [Why the European Green Deal ... , 2021, p. 53].

Вместе с тем в вышеперечисленных секторах имеет место гендерный разрыв в занятости, так как женщины недостаточно представлены в них в качестве рабочей силы. В настоящий момент женщины составляют 38,8% мировой активной рабочей силы [Women in the workforce ... , 2021]. Однако их доля среди занятых в строительстве составляет лишь 9%, в промышленном производстве – 24% и в транспортном секторе – 17% [Baruah, Biskupski-Mujanovic, 2021, p. 143; Ng, Acker, 2020, p. 15]. В секторе тради-

¹ Программа ООН по окружающей среде, или ЮНЕП.

ционной энергетики женщины заняты на 22% рабочих мест [Energy and gender ... , 2021]. При этом занятость женщин в отрасли возобновляемой энергетики, где они занимают 32% рабочих мест, превосходит уровень их занятости в традиционной энергетике [Why the European Green Deal ... , 2021, p. 53]. Это во многом объясняется тем, что возникновение в рамках отрасли возобновляемой энергетики новых цепочек поставок создает условия для возникновения рабочих мест в разнообразных профессиональных сегментах и способствует большей вовлеченности в экономическую деятельность женщин-работниц.

Важно подчеркнуть, что вышеупомянутые сектора являются нетрадиционной для женщин сферой занятости (non-traditional occupation)¹. В некоторых профессиях исторически доминируют мужчины или женщины, но с течением времени такое положение может меняться. Например, в таких областях, как медицина и юриспруденция, в которых раньше доминировали мужчины, сейчас в среднем по миру почти ликвидирован гендерный разрыв в занятости [Baruah, Biskupski-Mujanovic, 2021, p. 145]. Гендерные диспропорции в доле занятых в секторах, затронутых трансформацией при переходе к «зеленой» экономике, также могут сократиться со временем, в том числе благодаря проведению соответствующей социально-экономической политики как на национальном, так и на корпоративном уровнях.

Существование гендерного разрыва в занятости в энергетике, строительстве и на транспорте объясняется рядом барьеров, с которыми сталкиваются женщины при выборе возможной карьерной траектории в данных секторах.

Специфическим препятствием для женщин являются особенности восприятия гендерных ролей, обусловленные культурными и социальными нормами. Разные виды трудовой деятельности, рабочих задач и обязанностей традиционно представляются как исключительно (или преимущественно) мужские или женские. В результате мнения о том, чем женщинам следует или чем они могут заниматься профессионально, глубоко укоренены в обществе и формируют ограниченный взгляд на гендерные роли на рабочем месте, в особенности на технических должностях.

Одно из распространенных предубеждений состоит в том, что техническая работа требует большой физической силы, которой не обладают большинство женщин. Однако важность физической силы работника значительно уменьшилась к настоящему времени благодаря механизации и автоматизации большинства рабочих функций [Turnbull, 2013, p. 9]. Так, исследование эффективности эксплуатации сложного оборудования, проведенное Агентством по международному развитию США (USAID) пока-

¹ К нетрадиционной с гендерной точки зрения сфере занятости (non-traditional occupation) относятся профессии, в которых доля рабочей силы, принадлежащей к противоположному полу, равна или превышает 75%.

зало, что техника обслуживается более качественно, а эксплуатационные расходы ниже, когда на тяжелой технике, такой как грузовики и экскаваторы, работают женщины. Эксперты агентства делают вывод о наличии очевидных экономических стимулов для привлечения женщин для работы на технических позициях, так как это может способствовать сокращению издержек и повышению конкурентоспособности [Women at the forefront ... , 2014, p. 49].

Однако из-за укоренившихся гендерных стереотипов роль женщин, работающих в строительной и транспортной отраслях и в энергетике, обычно недооценивается [Renewable energy ... , 2019, p. 33; Baruah, Biskupski-Mujanovic, 2021, p. 147; Women at the forefront ... , 2014, p. 48]. Это приводит к тому, что женщины, будучи осведомлены о такого рода предвзятом отношении, часто отказываются претендовать на занятость на определенных типах рабочих мест, например, связанных с работой «в поле» (field work). Они знают, что гендерные предубеждения, в том числе внутри трудового коллектива, могут негативно повлиять на их трудовую жизнь. Вместе с тем существуют и объективные факторы, ограничивающие возможности женщин участвовать в полевых работах. Это, прежде всего, необходимость частых поездок и/или наличие вахтового трудового графика, которые предполагают проведение длительного времени вдали от дома и семьи. Женщины в большей степени, чем мужчины, задействованы в выполнении неоплачиваемой работы внутри домохозяйств и обязанностях по уходу за членами семьи, особенно детьми [The gendered division ... , 2020, p. 123]. Ввиду этого для многих из них неприемлем такой рабочий график, исключающий гибкость в построении баланса между работой и личной жизнью.

В результате женщины реже выбирают образование и профессии, связанные с инженерным делом и технологическими навыками. Существующий гендерный дисбаланс среди студентов в сфере STEM-образования¹ обуславливает и гендерный дисбаланс в занятости на STEM-позициях в разных отраслях экономики.

Получение STEM-образования женщинами имеет решающее значение для достижения гендерного баланса среди инженеров. Исследования показывают, что одинаковое количество девочек и мальчиков проявляют интерес к карьере STEM и демонстрируют равный уровень успеваемости в системе среднего образования [Women at the forefront ... , 2014, p. 43]. В США около 50% молодых женщин, заканчивающих обучение в бакалавриате, выражают заинтересованность карьерой в области STEM. Однако

¹ STEM (science, technology, engineering, mathematics) образование предполагает обучение таким академическим дисциплинам, как естественные науки и инженерные предметы. В настоящий момент среди выпускников инженерных специальностей женщины составляют примерно 20% в Канаде, Финляндии, Германии и США; 36% в России и Малайзии [Renewable energy ... , 2019, p. 34].

отсутствие наглядных примеров и ролевых моделей успешных женщин в инженерных профессиях приводит к тому, что им трудно идентифицировать себя как работников в STEM-отраслях. Аналогичные барьеры восприятия инженерного дела в качестве неподходящей сферы для профессиональной реализации женщин также выявлены в Австралии, Бельгии, Финляндии, Польше, Испании, Швеции и Великобритании [Women at the forefront ... , 2014, p. 43].

Причем половина американок, выбравших работу в сфере STEM, уходят с работы либо отказываются от дальнейшего повышения своей квалификации в течение 10 лет трудовой деятельности [Women at the forefront ... , 2014, p. 43]. Большинство увольнений среди женщин в транспортно-логистической отрасли по всему миру происходят в течение первых шести месяцев работы, что зачастую объясняется как реакция на негативный опыт «вхождения» в профессию [Turnbull, 2013, p. 9]. Очевидно, что ключевым фактором сохранения и стимулирования занятости женщин в нетрадиционных для них отраслях является поддержка как на уровне организации, так и персональная поддержка сотрудников в лице коллег-мужчин.

Тот факт, что в мировом секторе возобновляемой энергии женщины занимают только 28% STEM-позиций и до 45% административных позиций, отражает давление гендерных стереотипов [Renewable energy ... , 2019, p. 35]. Занимая нетехнические, не требующие высокой квалификации позиции, женщины зарабатывают меньше мужчин. В результате в отраслях, трансформируемых в ходе экологизации экономики, существует устойчивый гендерный разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами, занимающими аналогичные должности¹. Исследования занятости женщин в секторе возобновляемой энергетики в странах ОЭСР выявили, что, хотя средняя заработная плата в отрасли относительно высока, женщины продолжают зарабатывать меньше мужчин во всех профессиональных категориях [Renewable energy ... , 2019, p. 42]. В целом в секторе энергетики разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами на одинаковых позициях выше, чем в других отраслях экономики, и составляет -7,4% для женщин. Для сравнения, следующей ближайшей по размеру разрыва отраслью является транспорт и складское хозяйство, где аналогичный показатель для женщин -4,9% [Mehnert, 2016]. При этом гендерный разрыв в заработной плате в строительстве намного меньше – всего -2% [Baruah, Biskupski-Mujanovic, 2018, p. 9].

Еще одним барьером для выбора женщинами занятости в секторах энергетики, строительства и транспорта является отсутствие доступа к

¹ Имеется в виду контролируемый гендерный разрыв в оплате труда, который рассчитывается на основе медианной заработной платы мужчин и женщин на одинаковых позициях и одинаковой квалификации. В соответствии с данным показателем на начало 2021 г. в среднем по миру контролируемый гендерный разрыв в оплате труда составлял 2% [Global gender pay ... , 2021].

информации о возможностях начала или развития карьеры в нетрадиционных для женщин сферах трудовой деятельности. Так, в секторе энергетики и возобновляемой энергетики, в частности, а также в строительном и транспортном секторах информация об открывающихся вакансиях, требующих технической квалификации, в большинстве своем сосредоточена внутри профессиональных сетей и не доступна через формальные каналы найма персонала: консультации по вопросам карьеры и трудоустройства для студентов, центры занятости и ярмарки вакансий [Renewable energy ... , 2019, p. 35; Baruah, Biskupski-Mujanovic, 2021, p. 146]. Кроме того, для практик найма и отбора персонала в сектора, нетрадиционные для занятости женщин, характерна большая вероятность рассматривать мужчин, а не женщин, как более подходящих кандидатов для поступления на работу [Turnbull, 2013, p. 16].

Переход к «зеленой» экономике не повышает автоматически инклюзивность. Однако при создании условий для того, чтобы гендерное неравенство не воспроизводилось в прежних масштабах, он может способствовать его сокращению. Таким образом, особое значение приобретает реализация мер по обеспечению равного доступа женщин и мужчин к «зеленым» рабочим местам в отраслях, затронутых «зеленой» трансформацией, как на национальном, так и на уровне предприятий.

Анализ рекомендаций, выработанных в результате исследований, посвященных продвижению гендерного равенства [Status report ... , 2019; Renewable energy ... , 2019; Miles, 2019; Guerrero, Stock, 2012], позволяет выделить следующие направления действий, которые могли бы быть включены в политику развития «зеленой» занятости.

1. *Расширение информационных каналов о занятости в нетрадиционных для женщин отраслях* путем создания соответствующих онлайн-порталов – в целях повышения осведомленности о карьерных возможностях в том числе в отраслях «зеленой» экономики.

2. *Создание профессиональных сетей поддержки, программ профессионального ученичества и наставничества для женщин.* Начиная свою трудовую жизнь полезно познакомиться с историями женщин, преуспевших в соответствующих профессиях, и ориентироваться на их пример. Рекомендуется также сотрудничество отраслевых организаций с образовательными учреждениями в проведении летних студенческих практик и стажировок, в том числе на «зеленых» рабочих местах. Обеспечение справедливого и равноправного доступа мужчин и женщин к оплачиваемым программам ученичества и стажировкам является ключевым фактором для поддержки гендерного равенства в трудовой деятельности.

3. *Расширение доступа женщин к инженерному образованию и профессиональному обучению* остается важным фактором продвижения гендерного равенства на рынке труда. Достижению данной цели могут способствовать инициативы по учреждению целевых стипендий для женщин – студенток вузов, изучающих математику, физику, информатику,

химию. Другой подход предполагает введение нижнего порога доли женщин, зачисляемых на соответствующие факультеты учебных заведений. Кроме того, на уровне государственной политики рекомендуется стимулировать сотрудничество образовательных учреждений с предприятиями, отраслевыми ассоциациями и организациями, продвигающими гендерное равенство в области занятости, в том числе на «зеленых» рабочих местах.

4. *Фиксация целевых гендерных долей в совокупной рабочей силе и гендерных квот в сфере найма в определенных профессиональных сферах.* Подобные меры, осуществляемые на государственном и / или внутриотраслевом уровнях, способствовали росту числа женщин в инженерных и технических профессиях в ряде стран ОЭСР (Канада, Австралия, Германия, Франция) [Renewable energy ... , 2019, p. 48]. Исследование, проведенное в строительной отрасли в США и Канаде, выявило, что возможность пройти специальное обучение новым навыкам, необходимым для работы на «зеленых» рабочих местах, работодатели предоставляют, как правило, работникам, трудящимся внутри традиционного строительного сектора [Baruah, Biskupski-Mujanovic, 2018, p. 10]. То есть переход к «зеленой» занятости происходит, главным образом, среди сотрудников, уже занятых на традиционных рабочих местах, а не через какие-либо другие каналы. Таким образом, уменьшение гендерного разрыва в занятости в нетрадиционных для женщин отраслях необходимо для обеспечения более справедливого гендерного баланса в формирующейся «зеленой» экономике. Роль государства в данной области может выражаться как в формулировании требований для предприятий по доле женщин в штате в целом и / или на определенных (технических, инженерных и управленческих) позициях, так и в стимулировании вовлечения женщин в нетрадиционные сферы деятельности путем предоставления компаниям соответствующих финансовых преференций, льготных тарифов на использование ресурсов, льготного налогообложения и т.д.

5. *Проведение на уровне предприятий политики в области трудовых отношений и реализация практик на рабочем месте, которые бы исключали возможность гендерной дискриминации.* Это может выражаться, например, в выстраивании справедливых и прозрачных внутренних процессов оценки работы сотрудников. Повышение прозрачности шкалы заработной платы и отчетности в сочетании с механизмами корректировки разницы в заработной плате работников, занимающих одинаковые должности, способствует решению проблемы гендерного разрыва в оплате труда. Кроме того, тренинги, повышающие осведомленность о проблемах гендерной дискриминации, могут содействовать сокращению гендерного дисбаланса при найме, удержании и продвижении по службе женщин-сотрудников.

6. *Меры по улучшению баланса между работой и личной жизнью,* предпринимаемые непосредственно компаниями, играют ключевую роль в удержании сотрудников-женщин (особенно при рождении / наличии детей).

Они могут выражаться в создании условий для работы неполный рабочий день или по гибкому графику, организации яслей / детского сада непосредственно в здании предприятия или предоставлении субсидий для оплаты услуг по уходу за детьми и т.д.

Заключение

Социальные и культурные нормы играют ключевую роль в сохранении препятствий на пути к достижению гендерного баланса в экономике, как с точки зрения роста «зеленого» потребления, так и с позиции увеличения доли женщин среди занятых на «зеленых» рабочих местах. Трансформация норм и гендерных стереотипов неизбежно повышает эффективность разнообразных усилий по уменьшению гендерного неравенства, но потребует времени и реализации последовательной политики на национальном уровне.

В рамках такой политики, например, ОЭСР предлагает выбрать один или сочетать два подхода к согласованию достижения целей гендерного равенства и «зеленого» развития. Гендерно ориентированный подход (gender-responsive) предполагает анализ и решение проблем разных гендерных групп населения без воздействия на существующие представления о гендерных ролях и нормах. Второй подход – гендерно трансформативный (gender-transformative) – направлен на создание условий и возможности для людей активно оспаривать гендерные нормы, повышать социальные и политические позиции женщин на уровне сообществ и общества в целом [Miles, 2019].

Гендерные разрывы существуют во всех странах мира, хотя их причины могут варьироваться. Для формирования набора мер по их сглаживанию необходим углубленный с точки зрения гендерной специфики анализ трудового законодательства, условий труда, гендерных норм и стереотипов, которые затрагивают сферу образования, профессиональную подготовку, процессы отбора кадров и приема на работу, практик удержания женщин в составе рабочей силы. В условиях перехода к «зеленой» экономике особую значимость приобретает организация на постоянной основе сбора данных, мониторинг и анализ национального рынка труда с точки зрения влияния сокращения традиционных рабочих мест на занятость женщин, а также специфических препятствий для работы женщин в «зеленых» секторах. Необходимо также выявлять уже существующие системные факторы или отдельные практики, способствующие сбалансированному участию мужчин и женщин в рабочей силе.

Координация сбора и обмена данными, формирование картины реального положения женщин, выработка, реализация и оценка эффективности политики сокращения гендерного неравенства требуют налаживания механизмов сотрудничества заинтересованных сторон: государственных органов, отраслевых организаций, ассоциаций работодателей, образова-

тельных учреждений, крупных частных компаний, общественных организаций, экспертов в сфере гендерной проблематики и развития «зеленой» экономики. Их взаимодействие необходимо для интеграции соответствующих мер и практик, достижения целей гендерного равенства и «зеленого» роста на макроэкономическом и отраслевых уровнях, а также на уровне деловой среды и стандартов корпоративной культуры. Следует отметить роль, которую могут сыграть в этом средства массовой информации, повышая осведомленность населения о ценности модели «зеленого» потребления, о преимуществах инклюзивного «зеленого» роста, а также о социальных нормах, препятствующих участию женщин в «зеленой» экономике, или о профессиональных достижениях женщин в различных областях деятельности.

Список литературы

1. Baruah B., Biskupski-Mujanovic S. Gender analysis of policy-making in construction and transportation: Denial and disruption in the Canadian green economy // *Gender, Intersectionality and Climate Institutions in Industrialised States* / ed by Magnúsdóttir G.L., Kronsell A. – New York : Routledge, 2021. – 260 p. – P. 143–163.
2. Baruah B., Biskupski-Mujanovic S. Identifying promising policies and practices for promoting gender equity in global green employment / Smart Prosperity Institute. – 2018. – 39 p. – (Clean economy working paper series ; N 18-06). – URL: <https://institute.smart-prosperity.ca/library/research/identifying-promising-policies-and-practices-promoting-gender-equity-global-green> (дата обращения: 03.12.2021).
3. Bloodhart B., Swim J.K. Sustainability and consumption: What's gender got going green for self or for others? // *J. of social issues*. – 2020. – Vol. 76, N 1. – P. 101–113. – URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/josi.12370> (дата обращения: 03.12.2021).
4. Energy and gender: A critical issue in energy sector employment and energy access / International energy association. – 2021. – URL: <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender> (дата обращения: 03.12.2021).
5. Gender equality and green jobs / ILO. – 2015. – 10 p. – URL: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_360572/lang--en/index.htm (дата обращения: 03.12.2021).
6. Global Gender Gap Report 2020 / WEF. – Geneva, 2020. – 370 p. – URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата обращения: 03.12.2021).
7. Global Gender Gap Report 2021 / WEF. – Geneva, 2021. – 404 p. – URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (дата обращения: 03.12.2021).
8. Global gender pay gap from 2015 to 2020 / Statista. – 2021. – 05.05. – URL: <https://www.statista.com/statistics/1212140/global-gender-pay-gap/> (дата обращения: 01.12.2021).
9. Going green for self or for others? Gender and identity salience effects on sustainable consumption / Costa Pinto D., Herter M.M., Rossi P., Borges A. // *International journal of consumer studies*. – 2014. – Vol. 38, N 5. – P. 540–549. – URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijcs.12114> (дата обращения: 03.12.2021).

10. Green economy in action: Articles and excerpts that illustrate green economy and sustainable development efforts / UNDP. – 2012. – 58 p. – URL: https://www.greengrowthknowledge.org/sites/default/files/downloads/resource/GE_compilation_report_UNDP.pdf (дата обращения: 03.12.2021).
11. Green jobs: Towards a decent work in a sustainable, low-carbon world / UNEP/ILO/IOE/ITUC. – Geneva, 2008. – 352 p.
12. Green skills and lifestyles guidebook / UNESCO/UNEP. – Paris, 2016. – 57 p. – URL: <https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/245646e.pdf> (дата обращения: 03.12.2021).
13. Guerrero N.M., Stock A. Green economy from a gender perspective. – 2012. – 14 p. – URL: https://www.researchgate.net/publication/262141477_Green-Economy_from_a_Gender_perspective (дата обращения: 03.12.2021).
14. Is eco-friendly unmanly? The green-feminine stereotype and its effect on sustainable consumption / Brough A.R., Wilkie J.E.B., Ma J., Isaac M.S., Gal D. // J. of consumer research. – 2016. – Vol. 43. – P. 567–582.
15. Leach M., Mehta L., Prabhakaran P. Gender equality and sustainable development: A pathways approach / UN Women. – 2016. – 45 p. – (UN Women Discussion paper ; N 19). – URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/8/discussion-paper-series-gender-equality-and-sustainable-development> (дата обращения: 03.12.2021).
16. Liddell A. The eco-gender gap // Cherwell. – 2021. – 07.05. – URL: <https://cherwell.org/2021/05/07/the-eco-gender-gap/> (дата обращения 03.12.2021).
17. Mehnert K. The energy gender gap: still a long road ahead // Forbes. – 2016. – 07.12. – URL: <https://www.forbes.com/sites/elleivate/2016/12/07/the-energy-gender-gap-still-a-long-road-ahead/?sh=5c6709d2cadb> (дата обращения: 03.12.2021).
18. Meinzen-Dick R., Kovarik Ch., Quisumbing A.R. Gender and sustainability // Annual rev. of environment and resources. – 2014. – Vol. 39. – P. 29–55. – URL: <https://www.annualreviews.org/toc/energy/39/1> (дата обращения: 03.12.2021).
19. Miles K. Gender-responsive green growth: An introduction. Guidance sheet / DCED. – 2019. – 12 p. – URL: <https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/DCED-Guidance-Sheet-Gender-responsive-green-growth-introduction.pdf> (дата обращения: 03.12.2021).
20. Ng W.-Sh., Acker A. The gender dimension of the transport workforce / OECD. International transport forum. – 2020. – 30 p. – URL: <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/gender-dimension-transport-workforce.pdf> (дата обращения: 03.12.2021).
21. Pearce D. Green economics // Environmental values. – 1992. – N 1. – P. 3–13. – URL: http://www.environmentandsociety.org/sites/default/files/key_docs/pearce_1_1.pdf (дата обращения: 03.12.2021).
22. Renewable energy: A gender perspective / International renewable energy agency (IRENA). – Abu Dhabi, 2019. – 91 p.
23. Status report on gender equality in the energy sector / Clean energy, education, and empowerment (C3 E) initiative/Global women’s network for the energy transition. – 2019. – 14 p. – URL: <https://www.globalwomennet.org/status-report-on-gender-equality-in-the-energy-sector/> (дата обращения: 03.12.2021).
24. The gendered division of paid and domestic work under lockdown / Andrew A., Cattan S., Costa Dias M., Farquharson C., Kraftman L., Krutikova S., Phimister A., Sevilla A. // Covid

- economics. – 2020. – N 39. – P. 109–138. – URL: <https://cepr.org/content/covid-economics-vetted-and-real-time-papers-0#block-block-9> (дата обращения: 03.12.2021).
25. Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication / UNEP. – 2011. – 52 p.
 26. Tung T., Koenig H.F., Chen H.-L. Effects of green self-identity and cognitive and affective involvement on patronage intention in eco-friendly apparel consumption: a gender comparison // Sustainability. – 2017. – Vol. 9, N 11 : 1977. – URL: <https://doi.org/10.3390/su9111977> (дата обращения: 03.12.2021).
 27. Turnbull P. Promoting the employment of women in the transport sector – obstacles and policy options / ILO, Sectoral activities department. – 2013. – 50 p. – (ILO. Sectoral activities programme working paper ; N 298).
 28. Women at the forefront of the clean energy future / United States agency for international development (USAID), International union for conservation of nature (IUCN), Initiative gender equality for climate change opportunities (GECCO). – 2014. – 55 p.
 29. Women in senior management roles at energy firms remains stubbornly low, but efforts to improve gender diversity are moving apace / Pilgrim G., Nicholson D.-J., Johnstone N., Nghiem A. ; International energy agency (IEA). – 2021. – 20.04. – URL: <https://www.iea.org/commentaries/women-in-senior-management-roles-at-energy-firms-remains-stubbornly-low-but-efforts-to-improve-gender-diversity-are-moving-apace> (дата обращения: 03.12.2021).
 30. Women in the workforce – global : Quick Take // Catalyst. – 2021. – 11.02. – URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/> (дата обращения: 03.12.2021).
 31. What is an “Inclusive Green Economy”? // UN environment programme. – 2021. – URL: <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy/why-does-green-economy-matter/what-inclusive-green-economy> (дата обращения: 03.12.2021).
 32. Why the European Green Deal needs ecofeminism: Moving from gender-blind to gender-transformative environmental policies : Report / ed. by Heidegger P., Lharaig N., Wiese K., Stock A., Heffernan R. ; European environmental bureau. – 2021. – 141 p.

Статья получена: 06.12.2021

Одобрена к публикации: 10.01.2022