

РУКОВОДСТВО ПО КВОТЕ

СОГЛАСНО ИССЛЕДОВАНИЮ DELOITTE, ДОЛЯ ЖЕНЩИН-СЕО В РОССИИ ОЧЕНЬ ВЫСОКА — ОКОЛО 20% ПРОТИВ 4,4% В СРЕДНЕМ В МИРЕ. ТОЛЬКО НЕКОТОРЫЕ СТРАНЫ ЕВРОПЫ ДОБРАЛИСЬ ВЫШЕ ЭТОГО ПОКАЗАТЕЛЯ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ В РОССИИ РЕГУЛЯРНО, В ТОМ ЧИСЛЕ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ, ПОДНИМАЕТСЯ ВОПРОС О ВВЕДЕНИИ КВОТ ДЛЯ ЖЕНЩИН В БИЗНЕСЕ И ПОЛИТИКЕ. В ПОЗИЦИЯХ ЗАЩИТНИКОВ И ПРОТИВНИКОВ ЭТОЙ МЕРЫ РАЗБИРАЛАСЬ КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ЯНА ВОЙЦЕХОВСКАЯ.

В основном высокие показатели женщин-СЕО обеспечиваются широкой представленностью их в четырех отраслях — образовании (42%), гостиницах и общепите (30%), здравоохранении и соц. услугах (39%) и прочих услугах (38%). В пяти секторах женщин-СЕО менее 10%: в добыче (6%), госсекторе и безопасности (6%), энергетике (7%), строительстве (8%) и сельском хозяйстве (10%). В финансах женщин-СЕО довольно много (29%), в IT и связи — напротив, мало (17%), говорится в исследовании Deloitte.

Оно впервые анализирует эффективность управления компаниями в РФ женщин-гендиректоров или операционных руководителей предприятий с точки зрения финансовых показателей. Как сообщал «Ъ» ранее, работа не имеет прецедентов в первую очередь по размеру массива данных: авторы Deloitte работали с выборкой в 224,1 тыс. российских компаний в 19 отраслях, имевших непрерывную кредитную историю и отчетность в течение 2012–2017 годов, что позволяет, сопоставляя их финансовые результаты, делать достаточно точные количественные суждения.

В российских средних и крупных компаниях женщины-руководители демонстрируют более высокие показатели рентабельности капитала и относительно низкую рентабельность активов возглавляемой компании, показало исследование Deloitte. С большой вероятностью это связано с особыми обстоятельствами появления женщин во главе таких компаний: акционеры нередко решаются на это в кризисных ситуациях, и эти решения обычно оправдываются.

В то же время доля женщин в разных фракциях в Госдуме не превышала 20% (по данным ТАСС за 2016 год), аналогичная статистика и в Совете федерации, хотя верхнюю палату возглавляет Валентина Матвиенко. На уровне вице-премьеров правительства РФ женщины занимают только два кресла (Татьяна Голикова и Виктория Абрамченко) из девяти. Среди 21 министра только одна женщина — отвечающая за культуру Ольга Любимова. Среди представителей разных структур и Элла Памфилова, которая возглавляет ЦИК, и глава ЦБ Эльвира Набиуллина. Кроме этого, согласно данным Росстата за 2016 год, государственные должности и должности гражданской службы занимали 546,3 тыс. женщин и 212,4 тыс. мужчин. Однако численность дам в этой статистике значительно меньше на руководящих постах.

С ЧЕМ СТАЛКИВАЕТСЯ ЖЕНЩИНА По данным опроса, проведенного hh.ru, 15% женщин из Петербурга заявили, что сталкивались с отказами при приеме на работу на основании гендерного признака, причем работодатели открыто говорили,

что ищут кандидата другого пола. Примерно 27% женщин столкнулись с другой ситуацией, когда работодатели не говорили о гендерных предпочтениях открыто, хотя это становилось понятно по другим признакам. Все эти факты свидетельствуют о неготовности некоторых работодателей отказаться от привычной стратегии найма, которая далека от прогрессивной, считает директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова. С учетом гендерной дискриминации, которая существует на рынке труда разных стран, практика квотирования позволяет женщинам проявить свои профессиональные качества, реализовать себя в карьере, уверена она.

Примечательно, что 16% соискательниц из Петербурга признали, что сталкивались с трудностями в процессе поиска работы из-за наличия малолетних детей, 26% — из-за их отсутствия и 12% — при выходе из декрета. Сложности при трудоустройстве испытывали и незамужние женщины (23%), следует из данных hh.ru.

Тема квотирования рабочих мест для женщин актуальна в инвестиционном бизнесе, который до недавнего времени считался чисто «мужским», говорит директор по развитию Raison AI Алексей Зайцев. По оценке Bloomberg, в топ-менеджменте

десяти крупнейших международных фондов прямых инвестиций было только 8% женщин.

Позитивный прогноз сохраняет президент Русско-азиатского союза промышленников и предпринимателей Виталий Манкевич: «По нашим оценкам, в следующие десять лет ожидается увеличение „женского кабинета“ в политике и в бизнесе на 30%, однако мера квотирования не станет эффективной, а лишь усугубит естественный процесс женского присутствия».

Идея квот для женщин в советах директоров поднималась председателем совета клуба независимых директоров «Сколково» Татьяной Олифиновой и гендиректором сообщества «Женщины в советах директоров» Еленой Речкаловой. По сути, они предлагают правительству позаимствовать зарубежный опыт квотирования мест. По их мнению, нужно разработать целевые показатели и план их достижения, ввести в Кодекс корпоративного управления рекомендации о присутствии в советах директоров публичных компаний не менее одной женщины, а с 2023 года — не менее 20% от состава. Однако такие меры не приветствуются российскими чиновниками.

ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ По мнению лидера Партии социальной защиты Владимира Михайлова, квотирование для увеличения числа женщин необходимо вводить в политике: в партийных списках, в отношении процента выдвижения от партий, чтобы женщины не были ущемлены. Его поддерживает сооснователь и заместитель генерального директора юридической компании Urvista Светлана Петропольская. «Введение квот для женщин как в политике, так и в бизнесе вполне целесообразно. Мировой опыт показывает, что компании, имеющие в составе совета директоров хотя бы одну женщину, имеют среднюю рентабельность на 19% выше, чем компании, в состав органов управления которых входят лишь одни мужчины, следует из данных исследования The CS Gender 3000: Women in Senior Management», — говорит она.

Совладелица агентства BBAgency Екатерина Королева отмечает, что участие женщин в политике абсолютно необходимо хотя бы потому, что гендерно-гомогенная структура власти мешает формированию полноценной и сбалансированной повестки, учитывающей потребности разных групп общества. → 30



15% ЖЕНЩИН ИЗ ПЕТЕРБУРГА ЗАЯВИЛИ, ЧТО СТАЛКИВАЛИСЬ С ОТКАЗАМИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НА ОСНОВАНИИ ГЕНДЕРНОГО ПРИЗНАКА, ПРИЧЕМ РАБОТОДАТЕЛИ ОТКРЫТО ГОВОРИЛИ, ЧТО ИЩУТ КАНДИДАТА ДРУГОГО ПОЛА