

ВОСПИТАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ

ОПРОШЕННЫЕ ВG ПРЕДСТАВИТЕЛИ КОМПАНИЙ УТВЕРЖДАЮТ, ЧТО В ИХ КОРПОРАЦИЯХ НЕТ ПРОЯВЛЕНИЙ НЕРАВЕНСТВА. МНОГИЕ ПОДЧЕРКИВАЮТ, ЧТО ВЫДЕЛЯЮТ В СОТРУДНИКАХ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИЮ, ПОЛ ЖЕ, ПРИ НАЛИЧИИ НЕОБХОДИМЫХ КАЧЕСТВ, НЕ ВАЖЕН. ОДНАКО ТЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ, НЕТОЛЕРАНТНОГО ОТНОШЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ КАК К ЖЕНЩИНАМ, ТАК И К МУЖЧИНАМ ОСТАЕТСЯ В ПОВЕСТКЕ. В ТОМ, КАК ЭТО ПРОЯВЛЯЕТСЯ И ЛЕЧИТСЯ, РАЗБИРАЛАСЬ КОРРЕСПОНДЕНТ ВG ЯНА ВОЙЦЕХОВСКАЯ.



РАЗРЫВ В ЗАРПЛАТЕ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН НА ОДИНАКОВЫХ ПОЗИЦИЯХ МОЖЕТ СОСТАВЛЯТЬ ОТ 20 ДО 30%

Все зависит от того, какие у человека приоритеты, насколько он заряжен на карьеру, насколько человек готов пожертвовать личной жизнью, добиваясь продвижения, говорит один из собеседников ВG. Другой уверяет, что на первый план выходят компетенции человека, его опыт, гибкость мышления, способность генерировать новые идеи — все то, что способно принести бизнесу профит. Роль гендерных предрассудков постепенно падает, и особенно это заметно в современных технологических компаниях, заключает он.

Однако многое в поведении зависит от корпоративной культуры и действий руководства компании, говорит директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова. «Если руководство внедряет главную мысль: „Не важен пол сотрудника, важны его компетенции и опыт“, и эта установка проходит красной нитью в работе кадровой службы и закреплена во внутренних документах организации, то такая компания имеет все шансы приучить сотрудников относиться уважительно ко всем вне зависимости от пола», — добавляет управляющий партнер коммуникационного агентства B&C Agency Марк Шерман.

Несмотря на это, редактор журнала «Директор по персоналу» Светлана Сергеева считает, что в России дискриминация начинается с подбора кадров. «Де-юре закон запрещает ограничивать соискателей по полу и недельным качествам. Де-факто эти запреты никто не соблюдает. И на крупных карьерных сайтах, и в telegram-каналах, и в группах по поиску работы в Facebook часто встречаются подсудные формулировки из разряда „требуется девушка презентабельной внешности“ или „строгая без детей“, — приводит примеры эксперт. В суды с такими кейсами обращаются редко, а если и выигрывают дело, то размер штрафа незначителен.

Некоторые работодатели сознательно, утверждает госпожа Сергеева. На манер западных коллег они декларируют корпоративные ценности, которые уравнивают сотрудников и гарантируют, что компания будет соблюдать их права. Формулировки для этого используют

примерно такие: взаимопомощь, конструктивный подход, обсуждение идеи, а не человека, который ее предлагает.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ ВАКЦИНА Дисбаланс среди сотрудников женского и мужского пола также наблюдается в оплате труда. По данным консалтинговой компании Accenture, разрыв в зарплате женщин и мужчин может составлять от 20 до 30%. По данным Института экономики РАН, в 2019 году россиянки получали в среднем на 27% меньше, чем их соотечественники-мужчины. Госпожа Сахарова приводит в пример иностранную статистику: работницы женского пола получают 0,79–0,98 доллара на каждый доллар, что зарабатывают мужчины. Однако, уверена она, ситуация в России далека даже от таких показателей. Разрыв между мужчинами и женщинами по доходам (суммарно, не только по размеру зарплат) в России еще выше — около 42,1% (81-е из 153 мест по равенству зарплат в мире), приводит сведения госпожа Сергеева.

В PR Partner парируют: иногда размер премии зависит от выполненных KPI и способностей, а не от пола. Хотя там признают, что зарплата мужчин зачастую выше, объясняя это тем, что они больше готовы к командировкам. «Если посчитать все надбавки за поездки от компании, то получается, что сотрудник получает больше, но на самом деле — нет», — поясняют в агентстве.

Одним из индикаторов преодоления гендерных стереотипов является совершенствование законодательной базы, считает руководитель отдела по работе с персоналом инвесткомпании QBF Светлана Белодед. Швеция, Латвия, Люксембург, Дания, Бельгия и Франция стремятся к достижению равенства активнее, чем другие страны, поясняет эксперт.

Равная оплата за равный труд в России сегодня — не больше, чем прокламация, утверждает госпожа Сергеева. Это требует, но не гарантирует ст. 3 Трудового кодекса: в ней говорится, что никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать преимущества в зависимости от пола. «На деле живуч стереотип: женщинам можно платить меньше, чем

мужчинам. Ведь они не „добытчики“ и семью не содержат», — объясняет культурологические предпосылки стереотипов и связанных с ними решений эксперт. Изменить ситуацию, по ее мнению, следует директивно: государство должно обязать компании сделать прозрачными условия оплаты труда, проводить проверки и назначить организациям существенные штрафы за разные зарплаты мужчинам и женщинам при одинаковом функционале. Штраф должен быть не менее пяти МРОТ для должностного лица и не менее десяти МРОТ — для компании, иначе бизнес посчитает его несущественным и не будет следовать правилу.

Например, в Китае, компании, которые расспрашивают на собеседовании о семейном положении и планах забеременеть или предлагают дамам зарплату меньше, чем мужчинам с теми же обязанностями, платят штраф от 10 тыс. до 50 тыс. юаней (100–500 тыс. рублей). Даже минимальная сумма в десять раз выше, чем МРОТ в России.

МЯГКАЯ СИЛА Выпустить корпоративные правила — не панацея, которая создаст толерантные, непредвзятые отношения, уверена госпожа Сергеева. Ведь если жертва пожалуется на дискриминацию, ее начинает травить начальник или коллектив. На Западе проблему решает бот-стукач, приводит эксперт опыт зарубежных коллег. «Бот распознает травлю и домогательства в корпоративных чатах, электронной почте и сервисах служебных записок и отправляет все подозрительные письма HR-менеджерам. Российские HR-специалисты считают, что такие боты — нецелевой перерасход бюджета. Выявить жалобу — значит решать новые проблемы. Часто в России от антидискриминационных разработок отказываются», — говорит госпожа Сергеева.

Директор по персоналу компании Accenture в России Сергей Бирюков считает, что толерантного воспитания персонала можно добиться через изменение индивидуального и корпоративного сознания и формирование культуры равенства и равных возможностей. Для руководителей проводят тренинги по созданию инклюзивной среды через

управленческие решения, для сотрудников на всех карьерных уровнях есть доступные специализированные тренинги и сообщества по практическим шагам устранения неосознанной предвзятости (программа Unconscious Bias), делится он.

Кроме этого, регулярно проводятся флагманские корпоративные мероприятия, посвященные разнообразию и среде равных возможностей, — например, Diversity Day, Equality Week. Ежегодно компания делает анализ Gender Pay Gap, который позволяет не только выявлять несоответствия и сокращать разрыв в оплате для конкретных сотрудников, потому что бывают примеры, когда негативная разница в оплате труда выявляется не только у женщин, но и у мужчин, рассказывает господин Бирюков.

Бизнес-партнер по работе с персоналом компании Pfizer Юлия Новодережкина отмечает, что одна из корпоративных ценностей компании сформулирована как «Справедливость». Достижение равенства — начало пути к достижению справедливости во всех ее проявлениях, говорит она. Pfizer участвует в глобальной кампании Each for Equal («За равенство») и Women's History Month («Месяц женской истории»). Последнее направлено на расширение представления о событиях прошлых лет и изучение места женщин в историческом процессе. В рамках него общественность и научное сообщество транслирует вклад женщин в культуру, науку, политику и другие аспекты жизни, делится она.

Господин Шерман уверен, что разнообразие, гендерно неоднородная команда в компании — залог успешности. «Сотрудники таких компаний принимают лучшие бизнес-решения по сравнению с решениями чисто мужских команд. При этом показатель качества решений повышался на 25%, а если среди сотрудников было возрастное и географическое разнообразие, то качество решений улучшалось на 50%. Это объясняется тем, что люди разного пола, возраста и национальности оценивают проблему с разных сторон и позиций, и в результате это качественно улучшает групповое мышление», — заключает он. ■