



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У КОМПАНІЇ

ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО

Жодна країна в світі поки не досягла повної рівності між чоловіками та жінками. Для того, щоб подолати гендерну нерівність в Європі за нинішніх умов, потрібно ще 60 років, а для досягнення рівноправ'я у всьому світі — цілих 257 років.

Хоча прогрес в рівноправ'ї очевидний, традиційний поділ на "чоловічі" та "жіночі" сфери діяльності досі існує. Зараз це навіть поширюється на бізнес. У деяких сферах жінок досить багато, а в інших — майже немає. Наприклад, близько 50% жінок займаються HR, фінансами або адміністрацією, а ось лише менше 20% очолюють науково-дослідницькі роботи чи оцінюють фінансові результати компаній.

Жінки здебільшого займаються підтримкою прийняття рішень, а стратегічне управління залишається за чоловіками. Це означає, що чоловіки в основному відповідають за глобальні рішення, а жінки — за те, як їх реалізувати.

Жінки частіше займаються малим бізнесом, оскільки їм легше відкрити власну справу, ніж отримати керівну посаду в уже існуючій компанії. Однак великий бізнес здебільшого контролюють чоловіки.



ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ

— €

ЖІНКИ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ



За останнє десятиліття українки активно почали займатися підприємництвом, і більшість ФОПів в Україні відкрили саме жінки. Проте, коли мова йде про великі компанії, більшість з них створили чоловіки.

Гендерні стереотипи, догляд за дітьми, домашні обов'язки, низька самооцінка, відсутність прикладів для наслідування та брак суспільної підтримки для амбіційних жінок призводять до того, що доходи жінок значно менші, ніж у чоловіків.

Це підтверджується тим, що серед 330 найбільш прибуткових компаній України тільки 3% мають жінок як єдиних власників. Глобальна статистика показує, що в світі різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками становить 22%. В Україні цей розрив трохи менший, але все одно значний — 20,4%.

ДЛЯ ЧОГО ЗАЛУЧАТИ ЖІНОК НА КЕРІВНІ ПОСАДИ



Якщо в світі працювало б 80% працездатних жінок, як це є в Швеції, світовий ВВП зріс би на 6 трильйонів доларів. Нажаль, жіноче безробіття є звичним явищем, і в Україні працюють лише 67% жінок, що на 11% менше, ніж чоловіків.

Гендерне різноманіття важливе для бізнесу, оскільки воно забезпечує креативність і гнучкість завдяки різноманітному досвіду працівників, зокрема тих, хто займає керівні посади. Жінки та чоловіки мають різний досвід, і обмін цим досвідом корисний для бізнесу. 57% опитаних підприємців відзначили, що гендерне різноманіття покращує економічні показники бізнесу, збільшуючи прибутки, покращуючи здатність вимірювати попит і споживчі інтереси, а також сприяючи креативності. Бізнеси з жінками в правлінні частіше створюють благодійні проекти, що позитивно впливають на суспільство та репутацію компанії.

Для того, щоб жіночий голос став більш виразним в бізнесі, необхідно, щоб жінки склали від 40% до 60% представництва в управлінських органах компаній. В таких компаніях на 20% ефективніше знаходяться і утримуються талановиті працівники, а взаємодія в гендерно різноманітних командах на 47% краща. Такі компанії на 70% легше освоюють нові ринки.

Доброю новиною є те, що в світі близько 40% компаній є гендерно інклюзивними, де жінки на рівні з чоловіками комфортно працюють. І ця кількість зростає, адже досягнення рівного представлення чоловіків і жінок у компанії — це не так складно, а користь від взаємного обміну досвідом всередині бізнесу важко переоцінити.

ЯКІ ПЕРЕВАГИ МАЄ ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ДЛЯ КОМПАНІЙ?

Підвищення фінансових показників

Є чітка позитивна кореляція між гендерним різноманіттям, зокрема на керівних посадах, і фінансовими результатами. Згідно з дослідженням McKinsey «Diversity Wins: How Inclusion Matters», компанії з гендерно збалансованими керівними командами на 25% частіше демонструють вищу прибутковість порівняно з менш збалансованими. Це пояснюється різноманітністю поглядів, що сприяє кращому прийняттю рішень та ефективнішому розв'язанню проблем.

Краще розуміння клієнтів і ринку

Гендерно збалансовані компанії краще розуміють потреби та вподобання клієнтів різних демографічних груп. Дослідження Gallup підтверджує, що обмін різними точками зору чоловіків і жінок дозволяє краще аналізувати потреби клієнтів і пропонувати ефективніші рішення.

Ефективніше управління ризиками

Дослідження «Does board gender diversity affect firms' expected risk?», опубліковане на Emerald Insight, виявило зв'язок між гендерною різноманітністю та управлінням ризиками. Присутність жінок у корпоративних радах корелює зі зниженням ризиків. Підходи, запропоновані гендерно різноманітними командами, забезпечують більш різнобічний аналіз та виважене ухвалення рішень, зменшуючи ймовірність «групового мислення» та ігнорування потенційних ризиків.

Підвищення креативності

Гендерно збалансовані команди є більш креативними. Згідно з дослідженням Deloitte «Waiter, is that inclusion in my soup?», різноманітність досвіду та поглядів чоловіків і жінок покращує процес мозкового штурму та дає більш інноваційні рішення. Оскільки інновації є рушійною силою для бізнесу, гендерний баланс є важливим фактором для зростання на конкурентних ринках.

Принцип 1. Створення органу на вищому корпоративному рівні, відповідального за забезпечення гендерної рівності в компанії.

Принцип 2. Справедливе ставлення до всіх працівників, незалежно від статі, з акцентом на недискримінацію та повагу прав людини.

Принцип 3. Забезпечення здоров'я, безпеки та добробуту всіх працівників.

Принцип 4. Надання можливостей для навчання та розвитку кар'єри жінкам.

Принцип 5. Розвиток маркетингових та постачальних практик, які підтримують і розширюють можливості жінок.

Принцип 6. Підтримка ініціатив рівності у громадах та активна участь в адвокації гендерної рівності.

Принцип 7. Публічне звітування про досягнення гендерної рівності та моніторинг прогресу.



Ініціатива ООН Жінки та Глобальний договір ООН з розширення прав і можливостей жінок (WEPs) пропонує компаніям інструменти (принципи) для забезпечення гендерної рівності та сприяння розвитку жінок на різних рівнях бізнесу.

Підписавши ці принципи, компанії можуть долучитися до глобального руху WEPs, що підтримує підприємства в їхньому прагненні до гендерної рівності. Важливим кроком після підписання є самооцінювання за допомогою інструмента Gender Gap Analysis Tool, що дозволяє оцінити прогрес та розробити план покращення становища жінок у бізнесі. На сьогодні до цієї спільноти входять 7884 компанії, включаючи 23 компанії з України.

ПРИНЦИПИ РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК

ЯК ЦЕ ПРАЦЮЄ НА ПРАКТИЦІ? КЕЙС STARLIGHT MEDIA



Зміни в політиках компанії:

- Комунікаційна політика. У компанії запровадили використання гендерно чутливої мови та фемінітивів у всіх комунікаціях — від вакансій до табличок на кабінетах.
- Корпоративний аудит. Щорічно проводиться дослідження гендерного балансу, аналізується розрив в оплаті праці та співвідношення чоловіків і жінок, які отримують підвищення.
- Рекрутингова політика. Співробітники, залучені до процесів набору, проходять навчання з гендерної чутливості, щоб покращити навички проведення гендерно нейтральних співбесід та адаптації кандидатів.

Starlight Media, підписавши Women's Empowerment Principles у 2019 році, розпочала шлях до забезпечення гендерної рівності з використанням інструменту Gender Gap Analysis Tool. Результати першого самооцінювання були не надто оптимістичними — з 50% жінок та 50% чоловіків показник рівності становив лише 11%. Це свідчить про те, що важливо не тільки забезпечити рівне представництво, а й створити належні умови для повної реалізації потенціалу жінок. З 2019 по 2023 рік Starlight Media вдалося підвищити цей показник з 11% до 78%. Як їм це вдалося? Ключовим кроком став Gender Action Plan, який включав десять чітких цілей та план дій, що охоплював усі аспекти діяльності компанії. Зміни було внесено на різних рівнях, зокрема в політику компанії, рекрутинг та корпоративні програми.

ЩО Ж ЗАВАЖАЄ ЖІНКАМ ЗАЙМАТИ КЕРІВНІ ПОСАДИ?

1. Подвійне навантаження

Здатність жінок народжувати та необхідність поєднувати кар'єру і догляд за дітьми створює серйозний бар'єр для просування на керівні посади. Після народження дитини багато жінок стикаються з так званим "подвійним робочим днем", коли вони мають поєднувати роботу з вихованням дітей і виконанням домашніх обов'язків. Це часто призводить до втоми та стресу, що, у свою чергу, знижує здатність жінок брати на себе більше відповідальності чи претендувати на керівні ролі.

2. Слабкий нетворкінг

Мережа контактів є критично важливою для кар'єрного росту, особливо у бізнесі, де багато рішень ухвалюються завдяки знайомствам. Чоловіки традиційно будували сильні мережі зв'язків, які допомагають вирішувати різноманітні питання, від підбору кадрів до лобювання інтересів. Жінки ж тільки нещодавно почали активно включатися у бізнес, і їхні професійні мережі все ще не такі міцні.

3. Складно включитися в чоловічу гру

Бізнес-середовище, яке впродовж багатьох років було доміновано чоловіками, має свої правила і стереотипи. Жінки, які прагнуть кар'єрного зростання, часто змушені адаптуватися до цих правил, інколи навіть змінюючи власний стиль і поведінку. Це може створювати внутрішній конфлікт, оскільки жінка не завжди готова відмовитися від своєї індивідуальності та шукати компроміс між робочими вимогами та особистими переконаннями.



ЩО Ж ЗАВАЖАЄ ЖІНКАМ ЗАЙМАТИ КЕРІВНІ ПОСАДИ?



4. Скромність

Багато жінок, в тому числі і на високих посадах, не звикли відкрито заявляти про свої досягнення і претендувати на підвищення чи нові можливості. Це може бути пов'язано із соціальними стереотипами, де жінка повинна залишатися скромною, а не настирливо просувати свої інтереси. Це явище часто призводить до того, що жінки не отримують те, що вони заслужили.

5. Важко поєднувати різні ролі

Жінки, які займають керівні посади, часто стикаються з труднощами у поєднанні ролі жорсткого керівника з роллю турботливої матері чи дружини. Це може створювати додаткові стреси, адже жінка змушена постійно перемикатися між цими ролями. Така внутрішня боротьба за баланс між професійною та особистою сферами життя часто призводить до емоційної вигорання.

ЩО РОБИТИ?

Абсолютно згодна, головна проблема часто криється в спотвореній комунікації та неправильному розумінні ролей чоловіків і жінок у бізнес-середовищі. Успіх, дійсно, полягає не в тому, щоб жінки ставали чоловіками чи навпаки, а в тому, щоб використати переваги різних поглядів, підходів і стилів роботи. Чоловіки та жінки можуть доповнювати один одного і створювати більш збалансоване і потужне середовище для досягнення результатів.

Важливо, щоб жінки не боялися проявляти свою унікальність і силу, бути сміливими в висловленні своїх думок і позицій. Потрібно активно боротися з гендерною дискримінацією, підвищувати свій професіоналізм, ділову самооцінку та чітко розділяти особисте і робоче. Важливо зламати стереотипи, які визначають, хто має бути в декреті, а хто повинен робити кар'єру.

Якщо кожен почне розуміти важливість гендерної рівності для бізнесу, то такі питання зникнуть самі собою.



ЯКІ ЗАХОДИ ЗДІЙСНЮЄ УРЯД УКРАЇНИ ДЛЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК?

Україна, ставши учасницею "Партнерства Біарріц" у 2020 році, взяла на себе зобов'язання розвивати гендерну рівність у різних сферах, таких як створення безбар'єрного простору, запобігання насильству, зменшення розриву в оплаті праці, та інші. У відповідь на ці виклики, були розроблені кілька важливих стратегій, зокрема Національна стратегія створення безбар'єрного простору і Стратегія забезпечення рівних прав жінок і чоловіків до 2030 року.

Підприємства можуть відігравати важливу роль у забезпеченні гендерної рівності, ставши агентами змін. Протягом останніх років в Україні була відзначена позитивна динаміка у сфері корпоративної рівності. Більшість компаній визнали пріоритетність рівності і різноманіття в своїх стратегіях. У 2023 році ж дослідження виявили, що більшість міжнародних компаній мають низькі показники гендерної рівності, і в багатьох з них жінки не мають належного представництва.

Щоб поліпшити ситуацію, компанії можуть впроваджувати гендерно чутливі процедури належної обачності, які враховують можливий негативний вплив на права жінок і дівчат. Це включає аналіз впливу діяльності компанії на гендерну рівність, залучення жіночих організацій до процесу консультацій, а також створення інклюзивних політик, які сприяють залученню жінок до керівних позицій та захисту від дискримінації.

Компанії також можуть впроваджувати такі інструменти, як Принципи розширення прав і можливостей жінок (WEPs) і сертифікацію UNDP "Знак гендерної рівності", що сприяє створенню рівних робочих місць для жінок та підвищенню їх економічних можливостей. Важливо, щоб підприємства активно слідували за ефективністю своїх дій і регулярно інформували про вжиті заходи, створюючи таким чином більш рівноправне та справедливе середовище на робочих місцях.



ВИСНОВКИ

Успіх жінок на керівних посадах залежить від розуміння важливості гендерної рівності та використання різноманітних поглядів і підходів. Жінки не повинні ставати чоловіками, а повинні доповнювати їх, підвищуючи ефективність бізнесу. Для цього необхідно проявляти сміливість, боротися з дискримінацією та стереотипами, а також підвищувати професіоналізм і самооцінку. Гендерна різноманітність сприяє кращим результатам і високій прибутковості компаній, що підтверджують численні дослідження.



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ



ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ В БІЗНЕСІ (2023)

<https://techiaa.com/ua/news/genderna-asimetriya-v-biznesi>



ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ У КОЛЕКТИВІ ТА ЧОМУ КОМПАНІЯ ВІД ЦЬОГО ТІЛЬКИ ВИГРАЄ? (2023)

<https://happy monday.ua/yak-zabezpechyty-gendernu-rivnist-u-kompanii>



ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У КОМПАНІЯХ: ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО (2024)

<https://dyvys.info/2024/01/10/gendernyj-balans-u-kompaniyah-tse-vazhlyvo/>



ЯК ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС ВПЛИВАЄ НА БІЗНЕС (2024)

<https://vctr.media/ua/yak-gendernij-balans-vplivaye-na-biznes-209723/>