



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

ДАЙДЖЕСТ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ РОСАТОМА

SAPIENS

ЛЮДИ. РАЗВИТИЕ. КАРЬЕРА

Гендерный баланс

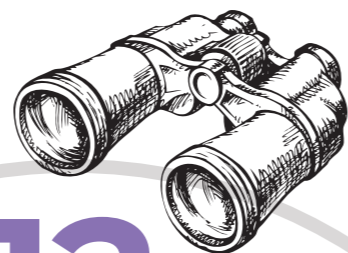


Е
Н
И
Ш
С
А
Д
О



06

Неженская экономика



Женщины в фокусе

12

18

«Нам нужно не искусственное квотирование, а внутренний баланс» – интервью Кирилла Комарова

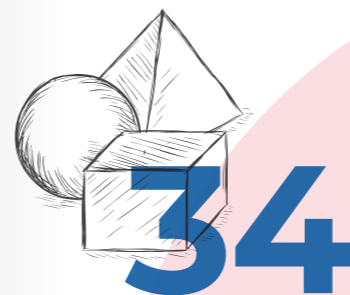
«Атомная отрасль – территория равных возможностей» – интервью Татьяны Терентьевой

24



32

Женская повестка на федеральном уровне



34

«Половой диморфизм или стереотипы: что больше влияет на гендерный баланс в бизнесе и не только» – интервью Антона Лукашевича

А что думает о гендерном равенстве молодежь?

40



42

Что почитать о гендерном балансе

ДАЙДЖЕСТ SAPIENS. ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС № 27 / 2022 г.

Учредитель:
АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Главный редактор
Шевченко А.В.

Над номером работали:

Текст:
Биккулова Г.З.
Немцева Ю.С.
Шевченко А.В.
Данец Н.А.

Дизайн и верстка:
Федорова Н.А.

Тираж: 500 экз.
Подписано в печать ___ декабря 2022 года в ___
Распространяется бесплатно.
Адрес редакции: 115114, г. Москва, ул. Летниковская, д. 10, стр. 5
Тел.: +7 499 922-42-47
Отпечатано в типографии
16+



Юлия Ужакина,
генеральный директор
Корпоративной Академии Росатома

Дорогие друзья!

Сегодня и на региональном, и на глобальном уровнях все чаще поднимается тема женского лидерства в науке и технологиях. На крупнейших дискуссионных площадках страны – Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ), Восточном экономическом форуме (ВЭФ), Гайдаровском форуме и многих других – эксперты рассуждают о месте и роли женщины в обществе и особенно – в профессиональной деятельности.

Для нас эта тема тоже актуальна. Атомная энергетика – одна из самых наукоемких отраслей экономики. Ежегодно Росатом принимает на работу тысячи выпускников вузов по ключевым направлениям деятельности Госкорпорации. Мы остро нуждаемся в высококвалифицированных кадрах, но уже на этапе прохождения производственных практик и защиты студенческих квалификационных работ выясняется, что большая часть обучающихся по инженерным специальностям – мужчины. Оказывается, девушки крайне неохотно идут в STEM-профессии¹, а если и заканчивают учебное заведение по инженерному профилю, карьеру зачастую строят в другой области. И это общемировой тренд.

В 2021 году в рамках международной рабочей группы Агентства по ядерной энергии Организации экономического сотрудничества и развития (АЯЭ ОЭСР) впервые в мировой практике было проведено исследование по гендерному балансу в атомной отрасли в 17 странах. Его результаты показали, что женщин в атомной отрасли гораздо меньше, чем мужчин, особенно на STEM-позициях: всего 25% от общего числа занятых в ядерной сфере. Для того чтобы привлечь и поддержать женщин, авторы исследования предлагают предоставить им гибкий график работы и подходящие формы отпуска, обеспечить одинаковое вознаграждение женщин и мужчин на равноценных позициях, ориентировать корпоративную культуру на представителей обоих полов, использовать гендерно-нейтральные критерии отбора и внедрять специальные программы обучения и развития женщин.

В организациях Росатома работает более 330 000 человек. И нам приятно осознавать, что процент женщин в российском ядерном секторе гораздо выше общемирового – он составляет 32%. Конечно, мы заинтересованы в том, чтобы гендерный баланс соблюдался на всех уровнях, а сотрудники Росатома – как мужчины, так и женщины, – получали равные возможности для успешного развития, построения карьеры и финансового благополучия.

В очередном номере дайджеста Корпоративной Академии Росатома мы с помощью экспертов из различных областей знаний попытались разобраться, какова история вопроса, как достичь гендерного баланса и какие существуют стереотипы.

Надеемся, новый Sapiens поможет найти ответы на эти и многие другие вопросы, связанные с темой гендерного баланса. Желаем вам приятного чтения!

¹ STEM (science, technology, engineering and mathematics) – термин, объединяющий профессии, связанные с естественными науками, технологиями, инженерией и математикой.

НЕЖЕНСКАЯ ЭКОНОМИКА



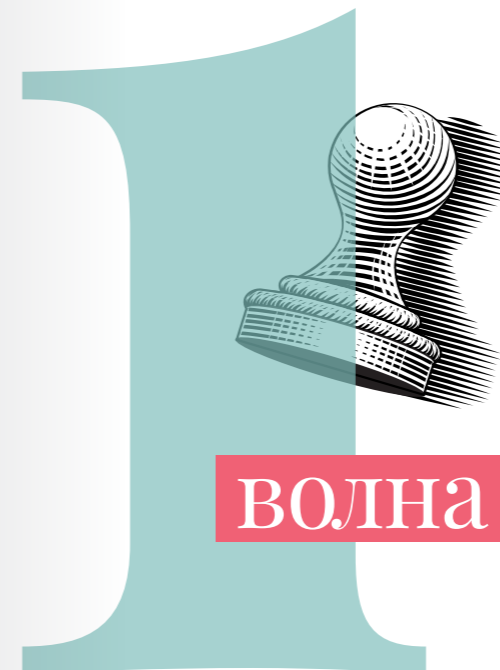
Кто и как боролся
за равенство
мужчин
и женщин
и что из этого
вышло



Гендерное равенство сегодня обрело общественное и политическое значение. Авторитетные международные организации обратили внимание на эту тему. Так, Мировой банк ежегодно подсчитывает индексы гендерного равенства и составляет рейтинги стран в соответствии с этим индексом. Эксперты Международного экономического форума пишут о связи между уровнем гендерного равенства в стране и уровнем ее экономического развития, а комитет министров Совета Европы совсем недавно издал международные рекомендации по борьбе с сексизмом.

В большинстве развитых стран мира женщины уже давно вполне гармонично работают на одних позициях с мужчинами, во многих нормой стали мужчины, берущие длительный отпуск по уходу за ребенком вместо жены. Но так было не всегда: еще сто лет назад в просвещенной Англии женщина не имела права без позволения мужчины распоряжаться своими деньгами, даже войти в университетскую библиотеку без сопровождения представителя «сильного пола» она не могла. Эту ситуацию с юмором и горечью описала в эссе «Своя комната» великая английская писательница Вирджиния Вулф. Она была одной из первых женщин, кто сказал: чтобы иметь равные с мужчиной возможности, женщина не должна сама становиться мужчиной (вспомним в этой связи писательницу Амадину Аврору Люсиль Дюпен, больше известную как Жорж Санд: талантливая девушка убедилась, что стать частью литературного сообщества она сможет, лишь спрятавшись за мужским псевдонимом). Вирджиния Вулф была убеждена: нельзя заставлять женщину, стремящуюся занять позиции в обществе, уподобляться мужчине. Пусть каждый остается собой.

Позиция Вирджинии Вулф хорошо отражает настроения, царившие среди просвещенных и деятельных женщин того времени. Они и породили события первой волны феминизма.



Суфражистки –

весьма наивно, как мы понимаем сейчас – верили, что гендерное равенство будет достигнуто, когда к людям независимо от их пола будет применяться один и тот же набор законов и правил. Это, конечно, далеко не так, но благодаря активности суфражисток современные европейские женщины имеют тот же набор прав, что и мужчины.

Существует мнение, что требования феминисток были актуальны только для западной культуры и что советские женщины с дискриминацией не сталкивались. Это одновременно и верное, и неверное утверждение.

Верное – потому, что занятой на производстве женщине в Советском союзе действительно могли платить столько же, сколько мужчине в аналогичной с ней должности. Согласно переписи населения 1970

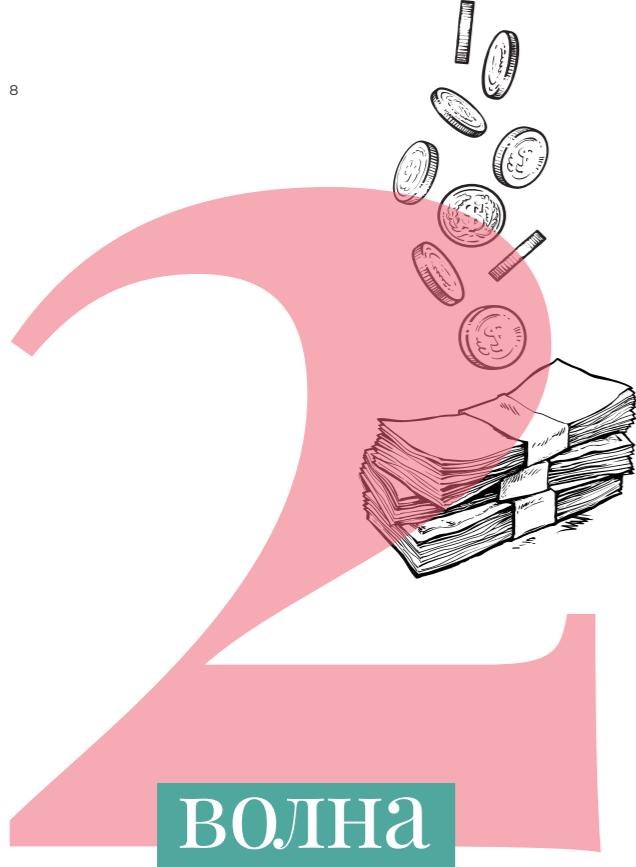
Начало борьбе за равенство прав (в первую очередь политических и экономических) мужчин и женщин положило движение суфражисток, зародившееся в конце XIX века и вошедшее в пору расцвета к 20-м гг. XX века.

Как рассказала в своей лекции для проекта «Арзамас» социолог, декан факультета социологии и философии Европейского университета в Санкт-Петербурге Екатерина Бороздина, суфражистки требовали для женщин равных с мужчинами прав. В частности, они добивались права избирать и быть избранными, права распоряжаться своим имуществом, права на образование и на труд.

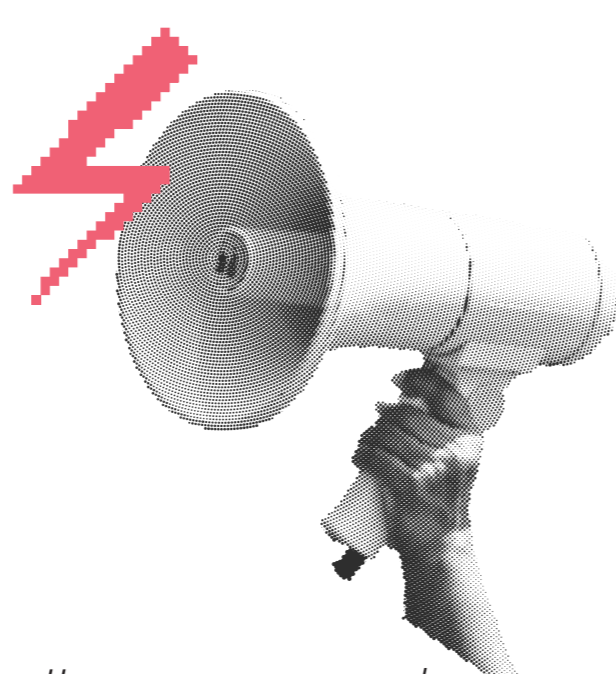


года, 82% женщин трудоспособного возраста в СССР были заняты на производстве. Неверное – потому что, приходя домой, советская женщина отработывала полноценную вторую смену, обеспечивая жизнедеятельность своей семьи. Но этот труд не учитывался.

С годами стало ясно, что равенства на законодательном уровне недостаточно для того, чтобы женщины смогли занять в обществе равные мужчинам позиции. Потому что равные на бумаге права не гарантируют их одинакового применения по отношению к мужчинам и к женщинам.



ВОЛНА



Новая – вторая – волна феминизма всколыхнулась, когда женщины стали требовать равной оплаты труда и равного распределения повседневных обязанностей с мужчинами.

«При патриархате

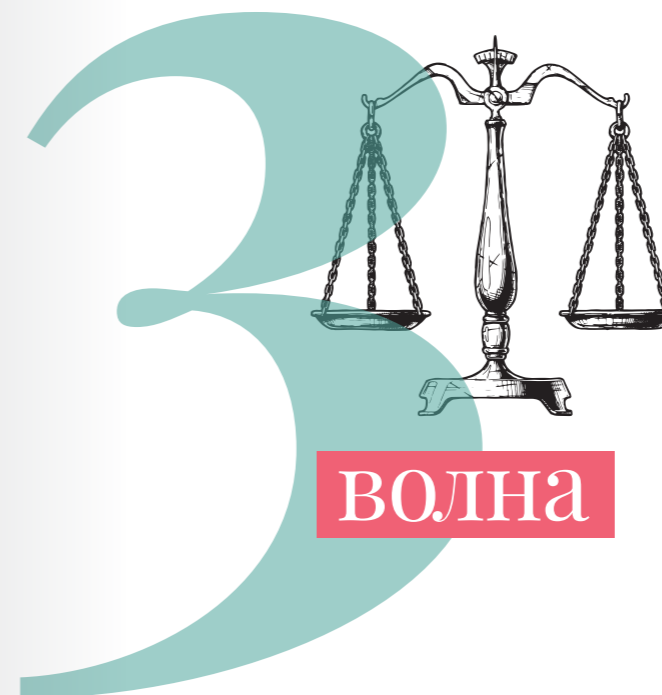
существуют культурные и социальные ограничения, которые мешают женщинам пользоваться своими правами, связанными с публичной сферой, а мужчинам – правами в области заботы. Это неписаные нормы, но они тем не менее определяют наши действия. Например, в России и мужчины, и женщины имеют право на отпуск по уходу за ребенком. Но на уровне стереотипов правильной и нормальной считается ситуация, когда о ребенке заботится мать. В результате в абсолютном большинстве случаев отпуск по уходу за новорожденным в семьях берут именно женщины», – говорит Екатерина Бороздина.

Уже примерно в конце 60-х годов прошлого века стало понятно – гендерные стереотипы ущемляют не только женщин:

страдают мужчины, выбирающие «немужественную» профессию, и безработные мужчины. Представители/ницы второй волны феминизма стали бороться именно за то, чтобы и к мужчине, и к женщине относились с одинаковым уважением, независимо от того, какой жизненный путь они выбирают.

Феминизм второй волны стал рассматривать гендерное равенство не как равенство прав, а как равенство результатов. Именно тогда было предложено ввести квоты для женщин при приеме на работу, всячески продвигать их по службе и поощрять участие в политике.

В декабре 1979 года Генеральная Ассамблея ООН приняла Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая получила название «Билль о правах женщин». На сегодняшний день ее ратифицировали 189 из 195 стран мира.



ВОЛНА

Представителей/ниц третьей волны феминизма также называют постструктуралистскими и постколониальными феминистками/ками. Движение оформилось примерно в 90-х годах прошлого века, и его главным устремлением стала попытка изменить сам подход к пониманию проблемы гендерного неравенства.

С точки зрения третьей волны феминизма,

гендерное неравенство далеко не всегда ограничивается неравенством биологических полов. Оно существует и между разными представителями одного биологического пола.

Сравните состоятельную женщину с высокооплачиваемой работой, которая нанимает своим детям няню, и саму эту няню, приехавшую в более богатую страну на заработки. Скорее всего, она оставила собственных детей, чтобы заботиться о чужих. Опыт неравенства у этих двух женщин будет совершенно разным, хотя и одна, и другая, скорее всего, с ним сталкивались.

Чтобы лучше понимать природу гендерного неравенства, американская исследовательница Кимберли Креншоу ввела понятие интерсекциональности. Интерсекциональный подход к гендерному неравенству постулирует, что в обществе существуют особенно уязвимые позиции, которые возникают на пересечении нескольких осей

неравенства: неравенства по гендерному, классовому, этническому и другим признакам.

Представители/ницы третьей волны феминизма стремятся уйти от бесконечного обсуждения вопроса, какой из двух полов находится в угнетенном состоянии, а какой – наслаждается существующим порядком вещей. Новая модель предлагает признать в качестве основы гендерного равенства множество ролей.

Нет «женщин вообще» и «мужчин вообще», есть множество ролей, которые выбирают люди. Поэтому возможность занимать равные позиции в общественной, политической и экономической жизни должны иметь и мужчины, и женщины.

Такое равенство возможностей для всех хорошо выглядит на бумаге, но пока плохо коррелирует с реальной жизнью. Во многих странах до сих пор не удовлетворены требования, выдвигавшиеся феминистками второй волны. И Россия в этом случае – не исключение.

КАК У НАС

По данным Росстата, сегодня в России

78,8 млн женщин, что составляет **54%** населения

При этом они слабее мужчин вовлечены в экономику страны:

уровень занятости среди трудоспособных

женщин составляет **60%**, среди мужчин **72%**

Существует и дисбаланс в оплате труда: женщины зарабатывают на 28% меньше, чем мужчины с такой же квалификацией (отметим, что данные Росстата довольно сильно отличаются от данных Всемирного экономического форума, о которых речь пойдет ниже, но тенденция та же: российские женщины хуже российских мужчин представлены в сфере экономики и зарабатывают существенно меньше).

В международных рейтингах, касающихся гендерного равенства, Россия занимает далеко не первые строчки. Правда, как считают некоторые специалисты, не всегда эти рейтинги отражают реальное положение дел.

Так, Всемирный банк поставил Россию на 129-е (из 190) место в рейтинге гендерного равенства «Женщины, бизнес и закон – 2021». «Соседями» нашей страны в рейтинге стали Бурунди и Уганда. Далеко не все специалисты согласны с такой оценкой: считается, что в странах Африки положение женщин гораздо хуже, чем во всем остальном мире. Там даже среднее образование – редкая роскошь для девочек. В России, к счастью, в системе среднего образования гендерной дискриминации не наблюдается.

Как бы то ни было, эксперты Всемирного банка сочли, что в нашей стране есть проблемы с обеспечением равноправия полов при устройстве на работу, оплате труда, выходе на пенсию и ведении бизнеса.

Чуть выше оказались оценки гендерного баланса в России от экспертов Всемирного экономического форума, которые регулярно подсчитывают Индекс гендерного разрыва, основанный на четырех основных показателях: участии в экономической жизни, уровне образования, уровне жизни и здоровья и участии в политике.

В последнем рейтинге, вышедшем в 2021 году, Россия заняла 81-место из 156, потеряв с 2019 года 6 позиций. «Соседи» России в этом рейтинге – Казахстан и Танзания.

Рейтинг учитывает, насколько каждой из стран удалось сократить гендерный разрыв. По подсчетам экспертов, России удалось преодолеть гендерный разрыв на 70,8%.

Показатели гендерного баланса в России очень близки к показателям других стран Восточной Европы и Центральной Азии. Так, России полностью удалось преодолеть разрыв в области доступа к образованию и здравоохранению. Кроме того, наша страна на 76,7% сократила разрыв в сфере участия женщин в экономике и предоставления им равных возможностей с мужчинами.

Существенным достижением России

Всемирный экономический форум считает тот факт, что доля женщин на управленческих позициях в России выросла с 41 до 44,6%, то есть разрыв по этому показателю закрыт на 80%. Правда, среди топ-менеджеров российских компаний женщин по-прежнему мало: только 24,3% от общего числа высших управленцев.

Эксперты Всемирного экономического форума считают, что российские женщины неплохо представлены на рынке труда: по их оценкам, 68,9% россиянок имеют оплачиваемую работу (напомним, цифра Росстата – 60%). Это значит, что разрыв по этому показателю Россия преодолела на 86,9%.

А вот разрыв в оплате труда сохраняется и вызывает беспокойство специалистов: в среднем российская женщина зарабатывает на 40% меньше, чем мужчина (Росстат декларирует цифру в 28%).

Хуже дела обстоят только в сфере политики: там российских женщин по-прежнему не жалуют. По сравнению с 2019 годом, когда был выпущен предыдущий рейтинг, Россия потеряла один процентный пункт по этому показателю. Сейчас гендерный разрыв в российской политике преодолен только на 8,5%. Среди российских парламентариев доля женщин составляет 15,8%, а среди министров и того меньше – 9,7%.



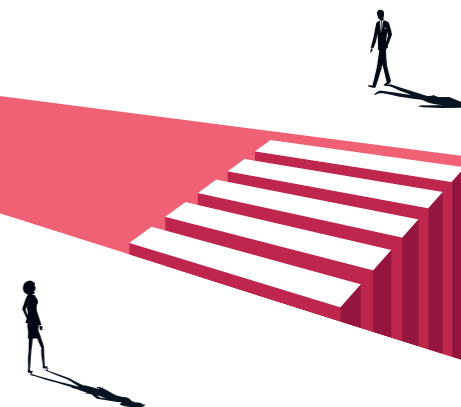
Многие из россиян по-прежнему разделяют гендерные предрассудки. Около 40% россиян согласны, что построить карьеру и получить повышение проще мужчинам, и только 6% считают, что женщинам. 24% россиян согласны с тем, что женщины хуже справляются с руководящими должностями, и эту точку зрения разделяют в том числе 17% женщин.

Правда, о превосходстве мужчин на руководящих должностях чаще говорят представители микро- и малого бизнеса, а в организациях среднего размера более половины сотрудников (55%) уверены в эффективности представителей обоих полов на руководящих должностях.

Интересно, что пока крупнейшие компании, разделяющие Цели устойчивого развития ООН, стремятся к обеспечению абсолютного гендерного баланса, некоторые российские специалисты высказывают точку зрения, что достичь его невозможно по объективным причинам. Так, в качестве основной из них российский экономист, ректор Российской экономической школы с 2018 по 2022 гг. Рубен Ениколопов называет эффект от рождения детей и разницу в предпочтениях.

В качестве аргумента он приводит исследование «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark», согласно которому на гендерный баланс сегодня практически не влияют никакие факторы, кроме одного – «эффекта материнства».

Он заключается в том, что следствием рождения ребенка становится снижение часов работы у женщин даже в перспективе, через 10-20 лет, и заработка – из-за смены типа работы. После рождения детей женщины начинают выбирать более свободный график или избегать руководящих должностей. В итоге, даже несмотря на влияние технологий, достигнуть полного равенства женщин и мужчин в экономической сфере будет сложно, утверждает Еникопов.



ЖЕНЩИНЫ В ФОКУСЕ

Результаты исследования
о проблемах гендерного
баланса в атомной отрасли



В прошлом году было проведено первое в мире исследование по гендерному балансу в атомной отрасли в рамках международной рабочей группы Агентства по ядерной энергии Организации экономического сотрудничества и развития (АЯЭ ОЭСР).

Цель исследования – анализ доступа женщин к возможностям профессионального развития, а также разработка рекомендаций в части гендерного баланса в атомной отрасли в странах-участниках АЯЭ ОЭСР.

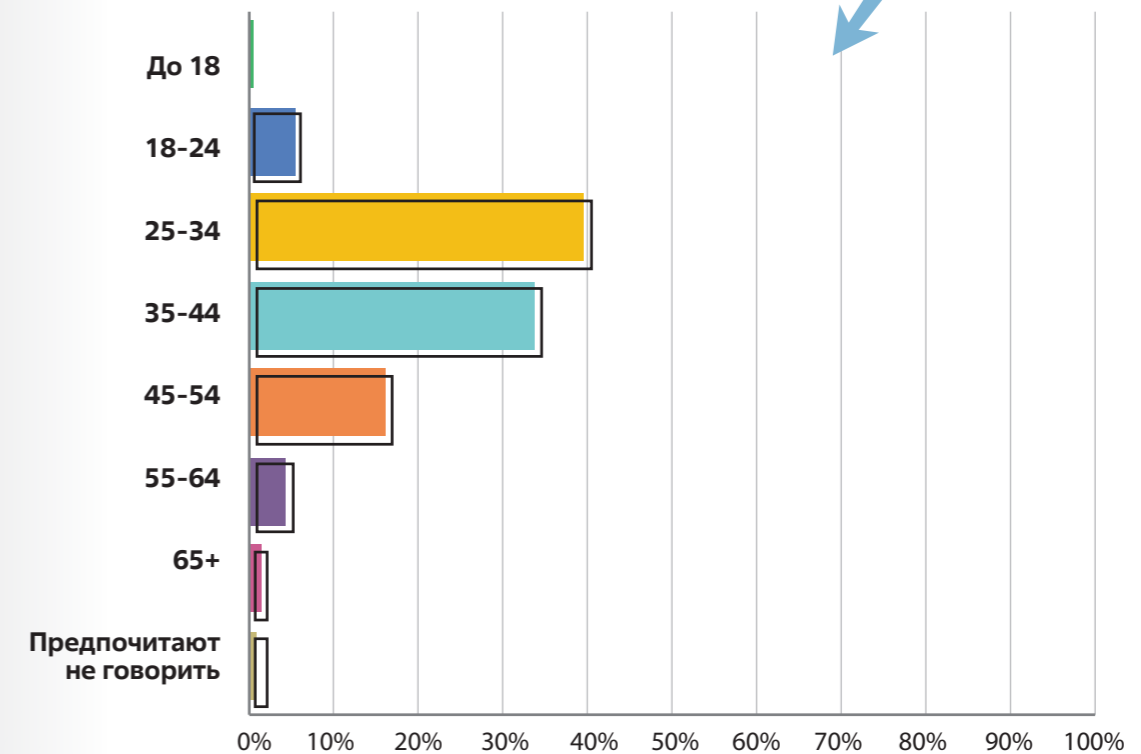
Эксперты собрали статистику по представленности женщин в структуре атомной отрасли 17 стран (Франции, России, Канады, Японии, США, Аргентины, Великобритании, Швеции, Бельгии, Испании, Италии и т. д.) и провели опрос женщин о карьерных ожиданиях и барьерах, влияющих на профессиональное развитие. Были опрошены более 8000 респондентов из 30 стран и 96 организаций в сфере ядерной энергетики в странах-членах АЯЭ ОЭСР, в частности более 1200 человек – представителей российской атомной отрасли.

Отчет по результатам исследования и рекомендации по гендерному балансу в атомной отрасли будут опубликованы в 2023 году. В данном материале представлены предварительные итоги исследования по России.

ПОРТРЕТ ЖЕНЩИНЫ в атомной отрасли

По данным проведенного исследования, женщины составляют 32% от работающих в атомной отрасли в России, что чуть больше мирового уровня.

ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ВЫГЛЯДИТ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ



В России – это преимущественно женщины

40%

от 25–34 лет

33%

от 35–44 лет

Средний стаж работы женщин в атомной отрасли составляет

от 6 до 10 лет

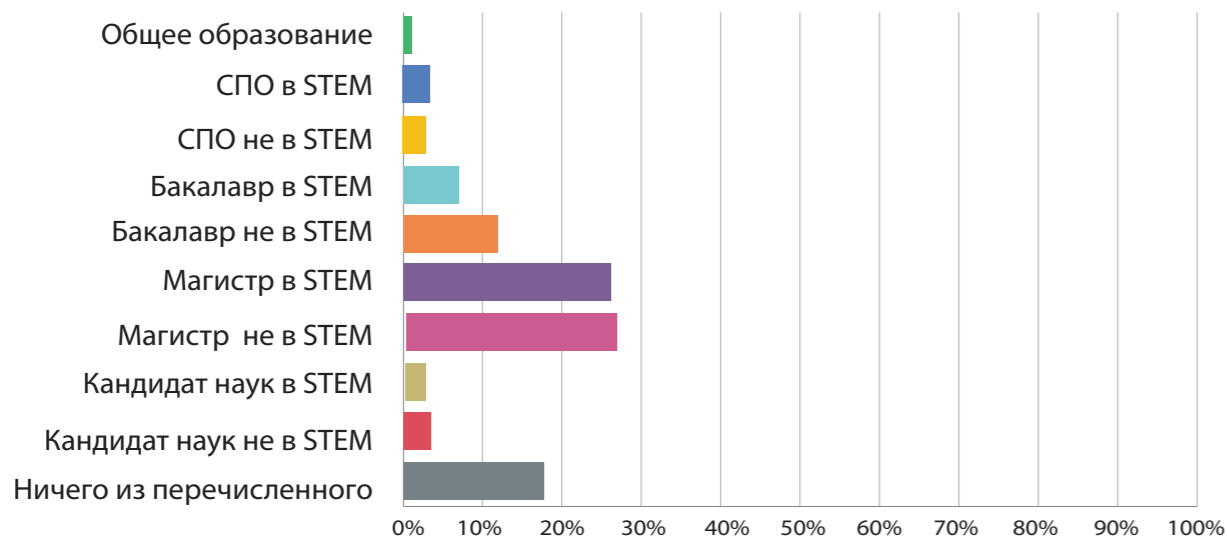
у 57% есть дети

Около

62%

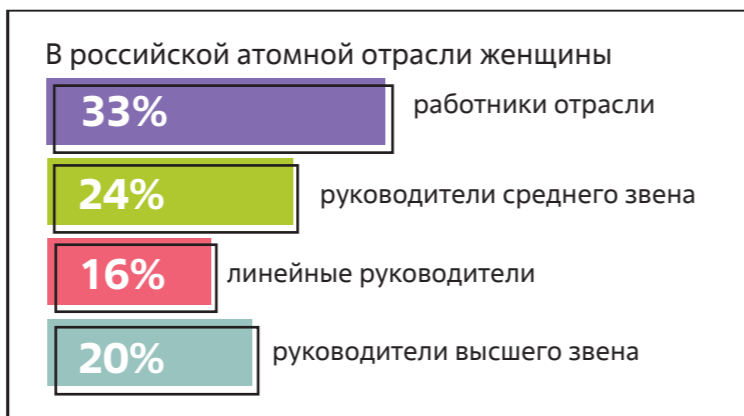
женщин состоят в отношениях или находятся замужем

По уровню образования статистика представлена следующим образом: 26% от всех опрошенных являются магистрами в области STEM¹, еще 27% – имеют степень магистра в других науках.



Исследование также выявило, что женщины сегодня недопредставлены в атомной отрасли, особенно на STEM-позициях. В мире численность работников в области STEM составляет **19%**, при этом в России **23%**.

Численность женщин в зависимости от уровня должностей имеет тенденцию к уменьшению.



КЛЮЧЕВЫЕ БАРЬЕРЫ для женщин в отрасли

75% опрошенных в России согласны с тем, что на их рабочем месте почти полностью отсутствуют гендерные различия по оформлению рабочего места и предоставлению комплектов индивидуальной защиты.

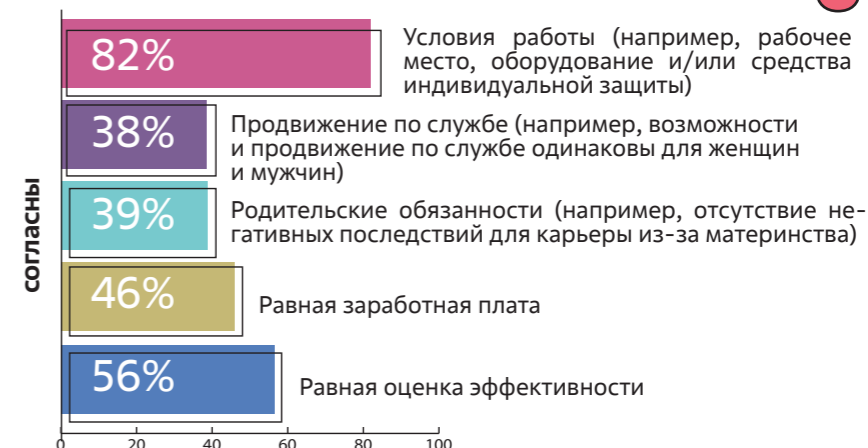
56% согласны с тем, что оценка эффективности их работы не зависит от гендерных различий.

И только 38% респондентов, работающих в отечественной атомной отрасли, считают, что мужчины и женщины имеют одинаковые возможности для продвижения по службе, а 39% сообщают о равенстве в аспектах выполнения родительских обязанностей.

¹ STEM (science, technology, engineering and mathematics) – термин, объединяющий профессии, связанные с естественными науками, технологиями, инженерией и математикой.

«Согласны ли вы с утверждением о том, что на работе почти или полностью отсутствуют гендерные различия в отношении следующих аспектов...»

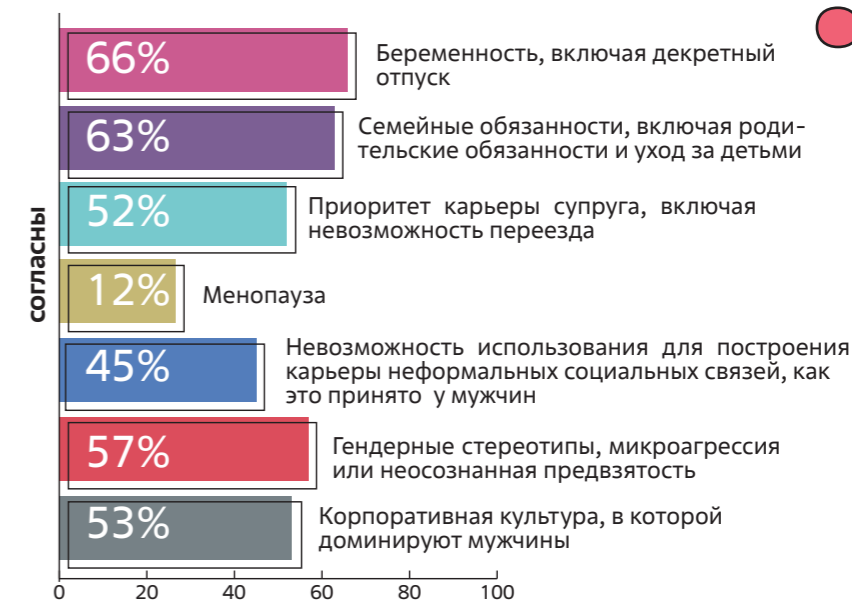
На работе почти или полностью отсутствуют гендерные различия в отношении следующих моментов:



При этом 66% российских женщин отмечает, что беременность и декретный отпуск могут оказывать негативное влияние на их карьерное продвижение, 63% отмечают в качестве барьера для развития карьеры семейные обязанности и уход за детьми, а 57% – гендерные стереотипы и неосознанную предвзятость по отношению к женщинам. 54% женщин считают, что на их карьерное развитие оказывает негативное влияние корпоративная культура, в которой доминируют мужчины.

«Согласны ли вы, что существуют специфичные барьеры для женщин, негативно влияющие на их карьерный путь и продвижение?»

Следующие барьеры негативно влияют на карьерный путь женщин, включая продвижение по службе

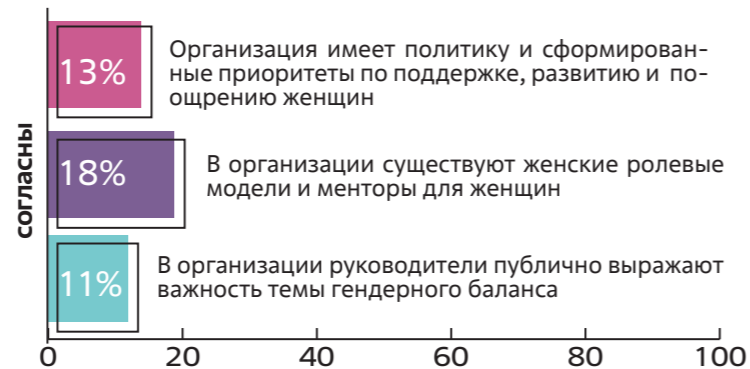


При этом только

14% женщин в России согласны с тем, что их организация имеет политику и приоритеты по поддержке, развитию и поощрению женщин,

18% отметили наличие женских ролевых моделей и менторов в атомной отрасли,

а **12%** – наличие публичного выражения важности темы гендерного баланса.

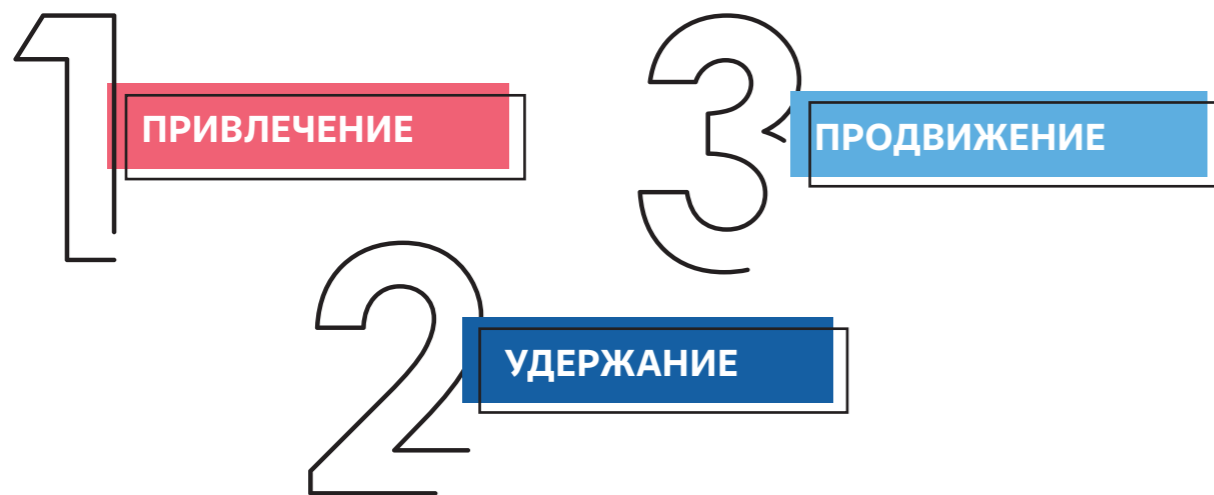


Еще один барьер, с которым сталкиваются женщины при построении карьеры в отрасли, — **ДИСБАЛАНС В ОПЛАТЕ ТРУДА**.

Женщины в глобальной атомной отрасли **ЗАРАБАТЫВАЮТ В СРЕДНЕМ НА 20% МЕНЬШЕ**, чем мужчины с такой же квалификацией. При этом 39% женщин отметили, что регулярный анализ и отчеты об уровне вознаграждений и разницы в зарплате между мужчинами и женщинами как при найме, так и при повышении, является позитивным ожиданием в части соблюдения гендерного баланса.

Возможные **МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ**

АЯЭ ОЭСР рекомендует при выстраивании гендерной политики обращать внимание на три ключевых аспекта:



Так, привлечение женщин в атомную отрасль связано с внедрением комплексных решений для сбалансированной семейной жизни, работой с гендерными стереотипами в части возможностей развития для девочек в STEM, формированием ролевых моделей в отрасли, а также проведением профильных мероприятий, использованием гендерно-нейтральных критериев отбора кандидатов, в том числе в части описания вакансий.

Аспекты удержания сотрудниц подразумевают предложение им возможностей гибкой/удаленной работы, наличие корпоративной культуры, ориентированной в равной степени как на мужчин, так и на женщин в части поддержки, развития и поощрения.

Для продвижения женщин в отрасли АЯЭ ОЭСР считает, что необходимо мониторить индикаторы представленности женщин и мужчин на различных позициях и должностях, их уровень вознаграждения, а также создавать специальные программы поддержки и развития женщин и проводить обучение по неосознанной предвзятости для лиц, принимающих решения, в том числе при приеме на работу и карьерном продвижении.

Исследование показало, что для женщин, работающих в отечественной атомной отрасли, важно концентрировать усилия на формировании приоритетов и разработке политик по поддержке женщин, демонстрации ролевых моделей и привлечении менторов. Применение следующих мер позволит улучшить положение женщин в отрасли, изменить корпоративную культуру с целью раскрытия потенциала женщин:

- проведение информационных кампаний, призывающих женщин быть более социально активными;
- реализация политики равной оплаты труда;
- создание гибких возможностей для работы и подходящих форм отпуска по уходу за ребенком как для женщин, так и для мужчин;
- создание специальных программ поддержки и развития женщин.

НАМ НУЖНО НЕ ИСКУССТВЕННОЕ КВОТИРОВАНИЕ, А ВНУТРЕННИЙ БАЛАНС



Кирилл Комаров, первый заместитель генерального директора Госкорпорации «Росатом», директор Блока по развитию и международному бизнесу, рассказывает о том, почему женщинам необходимо целенаправленно привлекать в атомную отрасль.



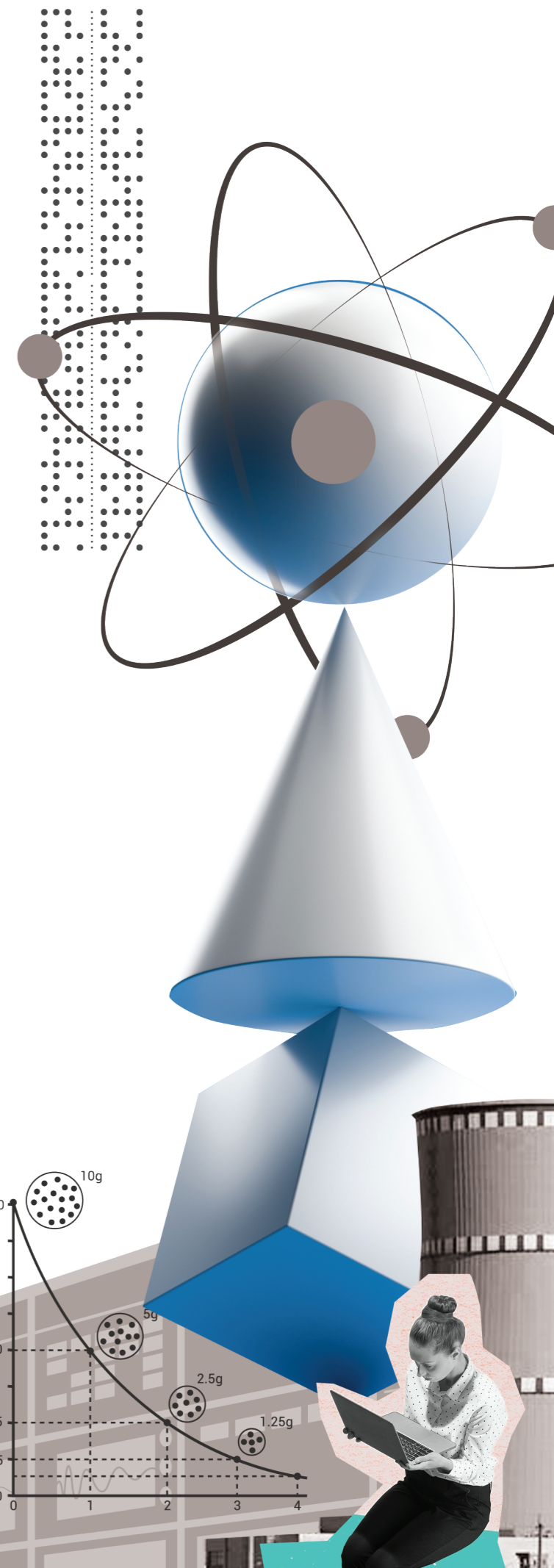
– Существует мнение, что атомная энергетика – это сугубо мужская отрасль. Согласны ли Вы с этим? Можно ли вообще какую бы то ни было отрасль считать мужской или женской? Считаете ли Вы, что есть разница в том, как проявляются лидерские качества у мужчин и женщин?

– Сегодня нет мужских или женских отраслей. Ежедневно в своей работе люди должны демонстрировать, что они в состоянии добиваться нужных целей, и от пола это никак не зависит.

Считаю, что людей надо подбирать на работу прежде всего по профессиональным качествам и соответствию той должности, на которую их берут. Все остальные критерии, в том числе возрастные, половые или национальные, не должны быть определяющими и тем более отсекающими.

Такой сложной системе, как Росатом, необходимо как можно большее разнообразие в широком смысле этого слова. Это не только про пол, но и возраст, культуру, опыт и другие характеристики. Госкорпорация решает сложнейшие задачи, на многие из которых может не быть однозначного ответа.

Обеспечив разнообразие среди сотрудников, мы сможем оценивать наши бизнес-процессы и продукты с разных точек зрения, применять нестандартные подходы и добиваться лучших результатов.



Что касается мужского или женского лидерства, то, на мой взгляд, женщины в целом более основательны. Они видят больше деталей, лучше мужчин оценивают риски и умеют с ними работать. Это другая форма восприятия мира, и она очень важна, в том числе для баланса в системе управления. Женщина-руководитель как никто умеет настроить коллектив, дать сотрудникам понять, что они не брошены на произвол судьбы, а, наоборот, каждый имеет ценность и о каждом заботятся.

Правда, в руководстве Госкорпорации женщин все еще мало, но и у нас есть истории, которыми мы гордимся.

Например, крупнейшей площадкой по строительству АЭС у нас руководит женщина, Анастасия Зотеева. Нельзя не упомянуть и Людмилу Залимскую, которая руководила АО «Техснабэкспорт» и сегодня является специальным представителем генерального директора Госкорпорации по международным проектам.

Людмила Залимская – одна из самых уважаемых людей в мировом атомном сообществе, ее знают и ценят как надежного партнера и сильного руководителя. При этом в нужный момент она может проявить мягкость, найти компромисс и превосходно чувствует собеседника – а это очень важно.

В международных организациях тоже есть яркие примеры женского лидерства. Однако, когда я смотрю на то, как в некоторых зарубежных компаниях ищут руководителей, мне этот подход не нравится. Там выставляется такой критериальный набор, что профессионализм не обязательно ставится во главу угла. Введено реальное квотирование по половым признакам.

Тем не менее, когда мы участвовали в подборе преемника для Агнеты Ризинг на пост главы Всемирной ядерной ассоциации, я сам предло-

жил сосредото-
читься на жен-
ских кандидатурах.

Могу сказать, что ярких и квалифицированных женщин в атомной энергетике немало.

Нынешняя руководительница Ассоциации – Сама Бильбао-и-Леон – проявляет себя с наилучшей стороны. Во многом благодаря ей мы вместе продолжаем решать вопросы развития мирного атома и доступности высших достижений технического прогресса, возможности всем людям пользоваться электричеством, отоплением, чистой водой, получать хорошее образование,

качественные услуги здравоохранения, достойную работу, жить в комфорте. Мне кажется логичным, что именно женщина всем этим руководит.

– В международном исследовании о гендерном балансе в атомной отрасли в рамках международной рабочей группы Агентства по ядерной энергии (NEA) мы увидели разницу в зарплатах между женщинами и мужчинами во всех странах, которые участвовали в исследовании. Выясняется, что возникает она, в частности, потому что при переговорах о зарплате запросы женщин в среднем ниже, чем у мужчин. В исследовании также упоминаются другие барьеры, с которыми сталкиваются женщины в профессиональной деятельности, например, сложно сочетать работу и семью и так далее. Нужно ли работодателю что-то делать с этими барьерами? Какова ваша точка зрения?

– Как корпорации нам следует сформировать определенную платформу и проводить политику

Считаю, что у мировой атомной отрасли должно быть женское лицо. Мы все еще испытываем проблемы с доверием к атомной энергетике. Женщина во главе такой структуры будет вызывать куда больше доверия, чем мужчина.

в соответствии с ней; не вводить искусственное квотирование, а пробуждать интерес к работе в атомной отрасли. Простой пример – девочки, учащиеся в физмат классах. Почему бы не прийти к ним и не давать конкретный посыл: «Девушки, выбирайте работу у нас. У нас интересные задачи, мы стремимся, чтобы у всех работников были равные возможности, вы себя сможете реализовать»? Им нужны кон-

Однако мы сознательно от этого отошли, потому что ценим каждого человека и пытаемся создать для него такие условия труда – в том числе по оплате, – которые бы его действительно заинтересовали. Так что это всегда палка о двух концах: с одной стороны, зарплаты невозможно унифицировать, с другой – женщинам следует тверже отстаивать свои права.

Что касается сложностей с совмещением профессиональной карьеры и, например, материнства, я считаю это глубочайшим стереотипом. В современном мире возможности для работающей женщи-

ны заниматься и детьми, и карьерой очень широки. А мы как корпорация должны формировать подходящую для этого среду. Если у нас в штате меньше женщин, чем хотелось бы, следует разобраться, что нужно сделать, чтобы Росатом стал привлекательным работодателем именно для женщин, для комфортного со-

вмещения разных женских ролей. Мы должны создавать условия, чтобы женщины приходили к нам и имели возможность реализовываться именно здесь.

– Кажется, что тема гендерного баланса для России является настолько непривычной, что мы, например, участвуя в международных мероприятиях, подбираем слова, чтобы описать наше отношение к этой повестке. Чаще всего мы используем термин «разнообразие возможностей», в мире обычно говорят про равенство возможностей, инклюзивность, равный доступ и т. д. На Ваш взгляд, в чем должно заключаться разнообразие возможностей в профессиональной среде?



кретные примеры того, как они смогут дорасти до руководителей высшего звена.

Оплата труда – тонкая материя. Это всегда компромисс между работником и работодателем. Невозможно за человека научиться отстаивать свои права и интересы, он может это сделать только сам. Если бы у нас была плоская зарплатная шкала, мы бы ее выровняли моментально. Все получали бы одинаковую зарплату, неважно, мужчина это или женщина, начинающий или опытный специалист. У всех сотрудников, занимающих аналогичные должности, зарплата была бы одинаковой.

– Надо сказать, в Советском Союзе с гендерным балансом все было гораздо лучше, чем во всем остальном якобы цивилизованном мире. У нас было гораздо больше работающих женщин, больше женщин с высшим образованием на руководящих постах. Я читал исследование, что, дескать, феминистки во всем мире восторгались положением советских женщин и рассматривали его как образцовое.

Сегодня я бы предпочел говорить об общем внутреннем балансе компании. Как я уже сказал, когда люди думают одинаково, образованны одинаково и имеют одинаковый жизненный опыт, высок риск, что они будут совершать одни и те же ошибки. Чтобы этого не происходило, должны быть представлены разные точки зрения, даже в системе управления рисками. В этом и должно заключаться разнообразие.

– В исследовании о гендерном балансе в атомной отрасли среди барьеров женщины указывали культурные особенности, связанные с неприятием роли женщин, женского лидерства и так далее. Очевидно, что культура должна быть более терпимой, толерантной. Есть ли у вас ощущение, что нам что-то нужно с этим делать?

– Мне далеко не всегда нравится происходящее в нашем обществе и в больших международных корпорациях, где уже наблюдается какая-то «сегрегация наоборот». Например, наиболее квалифицированным кандидатом может быть мужчина, но из-за обязательных квот на эту позицию будет назначена женщина. Так тоже нельзя.

Здесь мы и должны сосредоточить наши основные усилия.

Для меня важно равенство людей и внима-

Надо искать гармонию, чтобы, с одной стороны, можно было относиться ко всем одинаково, а с другой – находить возможности проявлять внимательное отношение к каждому человеку, с учетом всех особенностей, в том числе пола.

тельное отношение к их особенностям. Это непростая задача, но поиск простых решений здесь приведет лишь к новым проблемам.

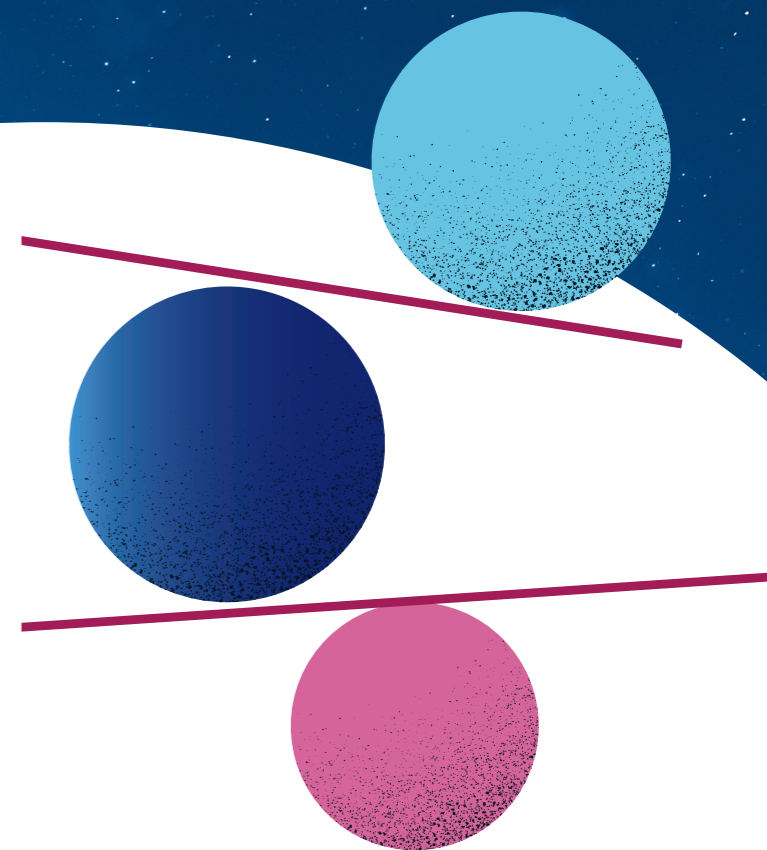
Росатом – огромная Госкорпорация, где любой человек вне зависимости от его пола, возраста, культурной и иной принадлежности может найти способ реализовать свой потенциал.

Однако, несмотря на то, что мы стараемся включить каждого сотрудника в жизнь компании, учитывать его пожелания и потребности, все еще остается ряд вопросов, требующих пристального внимания на всех уровнях, в том числе со стороны руководителей. Реализуя политику равных возможностей, мы сможем значительно увеличить эффективность принимаемых решений, наладить передачу знаний и опыта между сотрудниками и таким образом внести значимый вклад в развитие корпоративной культуры.



АТОМНАЯ ОТРАСЛЬ + ТЕРРИТОРИЯ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

*ЖЕНЩИНА МОЖЕТ
ДОБИТЬСЯ УСПЕХА
В ЛЮБОЙ ПРОФЕССИИ*



Обеспечение равных возможностей на рабочих местах, преодоление гендерного неравенства – это уже не темы для бесед в «кружках по интересам», но четко прописанные на глобальном уровне установки на ближайшее десятилетие.

В частности, гендерное равенство – одна из Целей устойчивого развития ООН, предоставление равных возможностей в сфере труда и занятости прописано в Глобальном договоре Организации Объединенных Наций. О том, как мировая повестка реализуется в Росатоме и как Госкорпорация помогает женщинам найти себя в атомной отрасли, рассказывает заместитель генерального директора по персоналу Татьяна Терентьева.

– **Татьяна Анатольевна, Росатом в теме? Как Госкорпорация поддерживает глобальные тренды?**

– Росатом не только ведет активную «работу над собой», но и участвует в формировании новых мировых трендов в этой сфере.

В 2020 году мы присоединились к Глобальному договору Организации Объединенных Наций. Это крупнейшая международная инициатива ООН для бизнеса в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Основная ее идея в том, что человек – не винтик в большом механизме, а ценный актив, который надо поддерживать в личностном и профессиональном развитии. Люди – главная ценность Росатома, и данный подход полностью соответствует нашим целям и принципам. Все, что связано с ЦУР и, в частности, с гендерным равенством, безусловно, находится в фокусе нашего управленческого внимания.

Для Росатома важен каждый сотрудник. Мы стремимся максимально раскрыть потенциал персонала и предоставить для этого равные возможности вне зависимости от пола, возраста, национальности. Этот принцип отражен в нашем Видении-2030.

Мы понимаем, что в вопросе обеспечения гендерного баланса нельзя замыкаться на себе, ведь мы живем не в вакууме. Росатом работает и на международном уровне, помогает выявлять общие для всей отрасли проблемы, находить решения. Тема баланса настолько важна, что ею занимаются в рамках как международных, так и региональных рабочих групп, созданных в странах-участницах

ядерного сообщества. Вместе мы проводим исследования, вырабатываем мировые стандарты и правила, транслируем их на глобальную атомную отрасль. Этим мы задаем тренды для других сфер экономики.

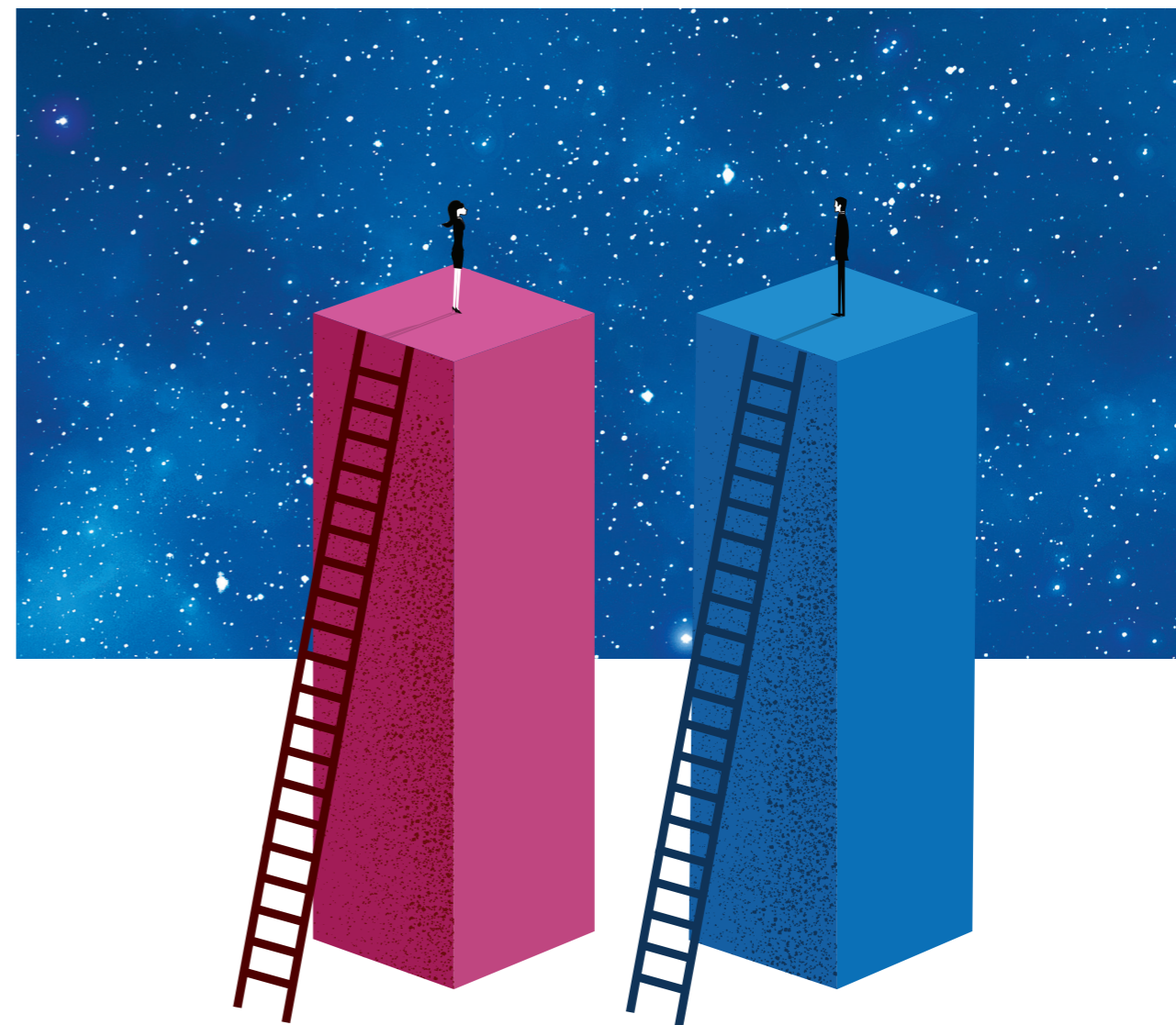
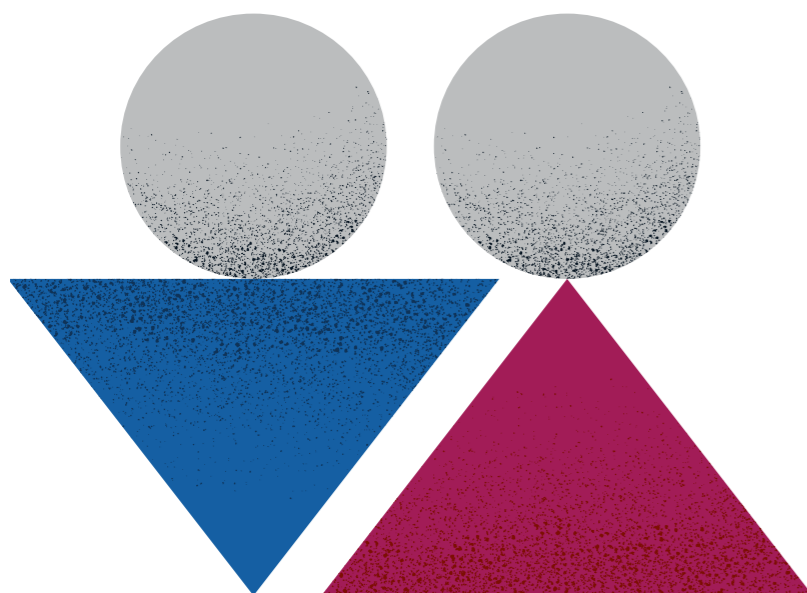
Один из таких примеров – рабочая группа по гендерному балансу Агентства по ядерной энергии, в которой участвует Росатом. В рамках этой группы мы провели первое международное исследование по гендерному балансу в атомной отрасли, в котором выяснили ожидания женщин от работы, их карьерные планы, возможные барьеры на пути к достижению успеха. Для нас это очень важный шаг к повышению прозрачности Госкорпорации. Это открытый диалог, благодаря которому мы можем принимать по-настоящему эффективные решения.

Кроме того, Росатом входит в международную группу МАГАТЭ по гендерному балансу.

Мы вырабатываем методические рекомендации для 173 стран-участниц Организации. Таким образом, своей, на первый взгляд, внутренней работой мы даем мощный импульс всему мировому сообществу.

– **Как обстоят дела в российской атомной отрасли? Сколько женщин работает в ней сейчас?**

– Сегодня более чем в 350 организациях Госкорпорации «Росатом» работает свыше 290 тысяч человек, из них более 88 тысяч – женщины. То есть в целом доля женщин в организациях атомной отрасли в России – 32,1%. Это гораздо больше, чем в мировом ядерном секторе – по



данным Агентства по ядерной энергии ОЭСР доля женщин в нем составляет 24,7%.

Среди ИТ-специалистов и сотрудников инженерных специальностей (STEM) 23% – женщины. В HR-блоке их 62%. В целом в руководстве Росатома 19,6% женщин, в топ-менеджменте – 22%. Эти показатели гораздо выше общемировых. Только по одному критерию наши цифры уступают мировым: в Наблюдательный совет входят 9 человек, среди которых только одна женщина. В процентном соотношении получается 11%, а средний глобальный уровень – 23%.

– **Как Росатом поддерживает своих сотрудников? Чему уделяет особое внимание?**

– Росатом работает на международных рынках, где помимо финансовых результатов все больше внимания уделяется реализации повестки устой-

чивого развития. Это оценивается с помощью специальных рейтингов, в которых из 200 критериев порядка 20 – то есть каждый десятый – направлены на оценку деятельности по обеспечению гендерного баланса. Они учитывают самые разные аспекты: от оплаты труда, возможностей карьерного роста и обучения до организации поддержки семей сотрудников.

Росатом постоянно работает над обеспечением полноценного и эффективного участия женщин в корпоративной и социальной жизни.

Наши усилия приносят реальный результат: в международном рейтинге по ESG мы находимся в «зеленой зоне» – это продвинутый уровень.

В июле 2020 года Госкорпорация утвердила Единую отраслевую политику в области устойчивого развития. В ней в том числе были закреплены принципы инклюзивности и равенства возможностей для сотрудников независимо от пола, возраста, ценностных установок и прочих условий.

В 2021 году мы адаптировали кадровую и социальную политику, сделав акцент на равенстве возможностей на всех этапах работы: от решения о приеме нового сотрудника до одинакового вознаграждения мужчин и женщин за равноценный труд.

Один из приоритетов Росатома –

раскрытие потенциала каждого сотрудника, помощь в достижении «профессионального счастья»

Для того чтобы люди могли расти, достигать новых карьерных высот, у нас создана целая экосистема, включающая в себя всевозможные проекты для сотрудников самых разных возрастов и уровней. В Росатоме, например, реализуются программы менторинга или наставничества для развития действующих и будущих руководителей. Мы обеспечиваем равный доступ к таким программам как для мужчин, так и для женщин. Эта работа уже приносит свои плоды: в кадровом резерве на 2020 год было 3595 человек, из них 764, то есть 21,3% – женщины.

– В последние годы растет востребованность STEM-профессий: технических, научных и инженерных. Но традиционно считается, что это «мужская работа». Особенно в атомной отрасли. Насколько открыта эта сфера для женщин в Росатоме?

– Женщины могут так же реализоваться в технических областях, как и мужчины. Богатство и разнообразие талантов не зависит от пола. К сожалению, не везде это понимают – в некоторых странах еще живы стереотипы, связанные с техническим образованием для женщин. Но в России девочки и девушки всегда смело шли в инженерные профессии, получали прекрасное образование. Ведь у нас очень сильная школа, которая готовит отличных специалистов.

К сожалению, до сих пор далеко не все знают, что могут достичь успеха именно в атомной отрасли. Мы же заинтересованы в том, чтобы к нам шли лучшие специалисты, независимо от пола. Поэто-

му мы активно работаем с вузами, проводим мероприятия, на которых женщины-лидеры, ученые рассказывают студенткам о том, как они могут реализовать себя в технологических областях, какие возможности открывает для них Росатом.

Пока еще существует перекос: по данным Canadian Nuclear Safety Commission, 34,7% женщин, занятых в сфере STEM, переходят в другие профессии. Среди мужчин так поступают лишь 26,4%.

Таким образом, поддержка женщин, занятых в сфере STEM, – одна из наших ключевых задач. Привлекая девушек в STEM-профессии, подсвечивая достижения женщин в технических областях, мы разрушаем стереотипы о том, что атомная отрасль – сугубо мужская территория.

Росатом стремится обеспечить женщинам равные с мужчинами карьерные перспективы в инженерных профессиях на глобальном уровне.



– Создание и поддержание гендерного баланса в первую очередь отвечает на глобальный запрос по защите прав человека. Но какая у этого тренда практическая подоплека? Понятно, что в данном случае получают женщины – новые возможности. А что получают работодатели?

– Безусловно, компании тоже выигрывают. Во-первых, они расширяют свои возможности по найму талантливых сотрудников. Когда при приеме на работу предпочтение отдается только людям одного пола – это прямые кадровые потери. Тем более сейчас соискатели обращают внимание на то, насколько потенциальный работодатель придерживается ESG-повестки, не только с точки зрения экологичности, но и по социальному направлению: участвует ли в благотворительных проектах, работает ли с сообществами, проводит ли политику многообразия. Это повышает доверие к компании со стороны потенциальных сотрудников.

Во-вторых, увеличение разнообразия навыков и подходов повышает эффективность решения задач. Смешанные коллективы работают лучше команд, собранных из представителей одного пола. Они предлагают различные точки зрения, идеи и понимание рынка. Все это помогает решать проблемы, увеличивает производительность, улучшает финансовые показатели.

Так, аналитики McKinsey выяснили, что компании, которые ставят культуру разнообразия в приоритет, развиваются успешнее. Исследования, которые проводились в разных странах, в том числе и в России, подтверждают, что присутствие женщин в правлении компаний положительно влияет на экономические показатели. Более того, рос-

сийские эксперты из ВШЭ пришли к выводу, что в кризисных ситуациях именно женское управление наиболее эффективно.

Модель лидерства будущего тоже, кстати, опирается на традиционно женские качества: умение договариваться, стремление к стабильности, гибкость, эмпатию.

Я считаю, что женщины XXI века должны наконец увидеть в себе тех, кто способен на эффективные решения в любой сфере, черпает в своей работе вдохновение и силы, достигая при этом невероятных высот. Наши семьи, энергетика, экономика и мир в целом только выиграют от этого.

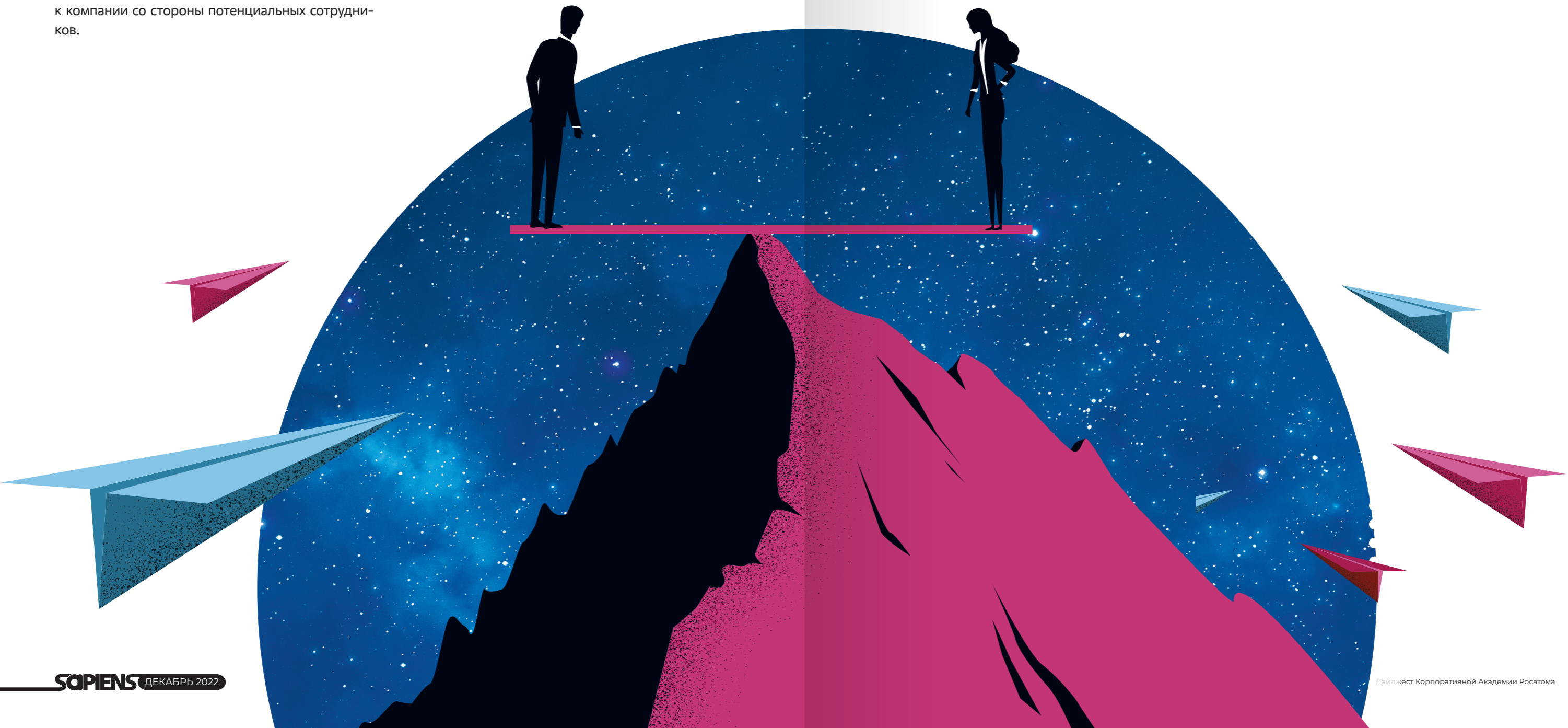
– Как вы думаете, в будущем в мировом

бизнесе наступит эпоха женщин?

– Скорее, эпоха равных возможностей. Мы стремимся к балансу, гармоничному взаимодействию. Именно в нем – залог антихрупкости, главного тренда нового мира.

Жизнь все быстрее меняется, постоянно появляются новые вызовы. Для ответа на них нужны специалисты, без оглядки на пол, возраст, другие особенности.

Перед Росатомом сегодня стоят амбициозные задачи – у нас уже реализуются проекты по множеству направлений: от атомной энергетики до развития Северного морского пути. В перспективе их будет становиться все больше. Нам нужны талантливые люди – и женщины, и мужчины – с соответствующим образованием, готовые расти и развиваться вместе с нами. Росатом открывает новые возможности для всех.



ЖЕНСКАЯ ПОВЕСТКА НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Сегодня перед российской экономикой стоят новые вызовы, и наличие высококвалифицированных кадров, сильных специалистов в отечественной науке и технологическом секторе становится определяющим фактором. Правительство уже запланировало ряд федеральных проектов, направленных на повышение престижа инженерных специальностей.

Совет Евразийского женского форума (ЕЖФ), действующий при Совете Федерации РФ, ведет активную проектную работу, направленную на преодоление существующих в обществе гендерных стереотипов и расширение участия женщин в промышленности, цифровой экономике, экспортной деятельности.

Заместитель министра науки и высшего образования РФ Елена Дружинина отмечает, что развитие кадрового потенциала для технологической сферы в России – один из ключевых приоритетов для министерства¹. Мониторинг Минобрнауки показывает, что интерес к ИТ-специальностям среди абитуриенток российских вузов растет. Особой популярностью пользуются бизнес-информатика, биоинженерия, биоинформатика. Доля девушек, поступивших на эти направления в 2021 году, достигла 40% от общего числа студентов.

Многочисленные исследования показывают, что стартовые возможности в сфере образования у мужчин и женщин равны. При этом 65% сегодняшних школьников в перспективе будут работать по специальностям, которых пока не

существует. Однако уже сейчас ясно, что специализации будущего потребуют цифровых навыков. Система образования сегодня становится катализатором достижения гендерного равенства, мотивируя девушек к получению технического образования.

Однако далеко не все девушки готовы строить карьеру в сфере высоких технологий. Многие объясняют это «мужскими» правилами игры и отсутствием социальных лифтов для женщин.

Для решения проблемы Минобрнауки запустило проект «Женщины: Школа наставничества», в рамках которого российские женщины-лидеры помогают студенткам преодолевать гендерные стереотипы. Они делятся своими историями успеха, проводят тренинги, дают персональные рекомендации, курируют создание социальных проектов участницами программы. Однако участникам таких проектов необходимы стимулы. И если уже работающим женщинам цели очевидны, то студенткам, еще не начавшим свой карьерный путь, нужны понятные ориентиры.

Росатом предложил на уровне Министерства объединить усилия разных корпораций и совместно проработать систему стимулов для женщин, инициировав, например, «Премия для девушек в науке».

Кроме того, можно на федеральном уровне поддерживать выпускниц вузов, уже на этапе защиты диплома выступающих с собственными бизнес-инициативами. Как показал мониторинг Министерства науки и образования, 50% девушек, заканчивающих обучение по техническому, экономическому, сельскохозяйственному профилю, в качестве дипломной работы готовят проект стартапа и защищают его не только перед академическим сообществом, но и перед потенциальными инвесторами.

¹ Сессия ЕЖФ на тему «Женщины в высокотехнологичных отраслях. Новые вызовы и возможности» под председательством вице-спикера СФ РФ Галины Кареловой, состоявшаяся 20 апреля 2022 г. в верхней палате парламента в рамках серии мероприятий Госкорпорации «Росатом».

² STEM (science, technology, engineering and mathematics) – термин, объединяющий профессии, связанные с естественными науками, технологиями, инженерией и математикой.

«Сейчас очень важно развивать среднее и малое предпринимательство. И женщины отлично справляются с этой задачей, ведь они креативны, гибки, адаптивны. И к тому же готовы рисковать. Для них одна неудача – не повод бросить начатое, а сигнал к тому, что нужно искать другие пути решения поставленной задачи»,

– считает заместитель генерального директора по персоналу Госкорпорации «Росатом» Татьяна Терентьева.

Помимо этого, Фонд поддержки и развития женских инициатив «Объединение женщин атомной отрасли», действующий в рамках Евразийского женского форума, запустил проект «Женщины в атомной промышленности» для привлечения, обучения, раскрытия потенциала женщин в атомной отрасли.

В планах ЕЖФ – расширение и укрепление регионального и интернационального сотрудничества в целях достижения гендерного баланса, повышения престижа STEM-профессий² и обеспечения равных возможностей построения карьеры в высокотехнологичных областях экономики для представителей обоих полов.

ПОЛОВОЙ ДИМОРФИЗМ ИЛИ СТЕРЕОТИПЫ:

что больше влияет
на гендерный баланс
в бизнесе и не только

Отличается ли мужской мозг от женского, как половая принадлежность влияет на выбор профессии и стремление человека стать лидером, а также о том, руководитель какого пола лучше, в специальном интервью Sapiens рассказал врач-невролог, сотрудник лаборатории когнитивных исследований Высшей школы экономики и кафедры нормальной физиологии Сеченовского Университета Антон Лукашевич, область профессиональных интересов которого – изучение гендерных особенностей человеческих реакций.

– Антон, каковы, по вашему мнению, главные различия между мужским и женским мозгом?

– Давайте взглянем на этот вопрос сначала с точки зрения анатомии. Если мы посмотрим на мозг мужчины и женщины, у которых рост и вес примерно одинаковы, то различия никакой не увидим. Однако, если мы начнем их измерять, исследовать с помощью, например, магнитно-резонансной томографии, структурного анализа или просто антропометрически, то заметим небольшие различия. Доподлинно известно, что



мозг мужчины чуть больше женского по объему и массе. Но точно так же, например, мозг ребенка меньше по массе и по объему, чем мозг взрослого человека.

– То есть, если говорить простым языком, морфологически различия есть, но это ни на что не влияет?

– Долгое время считали, что влияет, и даже строили на этом теории. Но наука ведь так не работает. Невозможно делать выводы о функциональных различиях мужского и женского мозга только на основании различия в его анатомическом строении.

– А если говорить о том, кто чаще становится лидером – мужчины или женщины? Есть теория, что к физиологическим основам лидерства относят рост, вес, телосложение, состояние здоровья. Существует ли какая-то

связь между наличием этих качеств и лидерством?

– Это довольно «подвижная» теория, которая во многом зависит не от человека, его биологического и химического строения.

Физиология сегодня не может дать ответа на вопрос, будет ли человек лидером. Напрямую связывать физиологию с проявлением лидерства некорректно. Более того, доказано, что гена лидерства не существует.

Раньше, например, было принято соотносить уровень тестостерона со степенью агрессии. Люди с высоким уровнем тестостерона считались потенциальными преступниками. Но это ошибочно: у каждого преступника уровень тестостерона высок, но не каждый, у кого он высокий, – преступник.

Исследования лидерства начались около 40 лет назад. Для науки это достаточно маленький срок, но уже сейчас очевидно, что существенных различий между женским и мужским стилем управления нет. Есть детали, которые имеют статистическую значимость. Но в глобальном смысле для человека, который этого лидера выбирает и за ним идет, особой разницы нет. Получается, развитие лидерских качеств зависит не от пола, а от совокупности внешних и внутренних факторов: условий, в которых человек живет; места, где рос; семьи, в которой воспитывался.

– А у кого, по вашему мнению, все-таки больше шансов стать лидером?

– У всех изначально равные шансы. Вопрос в том, как общество, в котором будущий лидер начинает свой путь, воспринимает ту или иную модель руководства.

Сейчас мы пришли к тому, что люди одинаково готовы воспринимать как мужчин, так и женщин-лидеров. Главное, чтобы человек проявлял высокие профессиональные способности и полностью удовлетворял требованиям позиции, на которой находится.

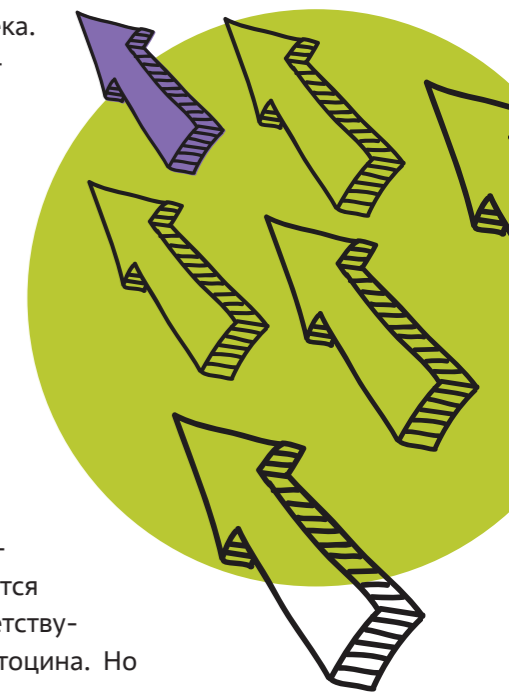
– А как насчет женской и мужской моделей лидерства? Есть ли между ними психофизиологические различия?

– Боюсь, что подвести под это психофизиологию мы не сможем. На ум прежде всего приходит гормональный фон. Однако есть научные работы, которые говорят, что разница в поведении не обусловлена различиями в гормонах, особенно когда они в норме. Понятно, что высокие дозы гормонов будут приводить к психологическим или психи-

ческим изменениям. В норме же эти колебания ни на что не влияют. Были попытки утверждать, что уровень окситоцина оказывает воздействие на поведение человека.

Да, он действительно связан с некоторыми формами поведения, особенно позитивными. Близкая привязанность, положительные эмоции от совместной деятельности, материнский инстинкт формируются и поддерживаются при помощи соответствующего уровня окситоцина. Но сказать, что от него напрямую зависит поведение, скорее всего, нельзя. Даже если почитать обзорные статьи по лидерству – мужскому и женскому – в них будут звучать мнения, что женщина-руководитель более эмпатична, а мужчина – более директивен, но вряд ли это зависит от активности какого-то нервного центра. Психическое и социальное в человеке соединено, но эта связь вовсе не односторонняя.

Существует известная работа, которая посвящена попытке



объяснить агрессивность мужчин и женщин разницей в размере миндалины (амигдалы). В мозге есть нервный центр, который отвечает за развитие эмоций и активируется при агрессивном поведении.

Стимуляция амигдалы у лабораторных животных приводила к повышению агрессии. То есть, если быку туда вживить электрод и нажимать на кнопку, он станет бешеным.

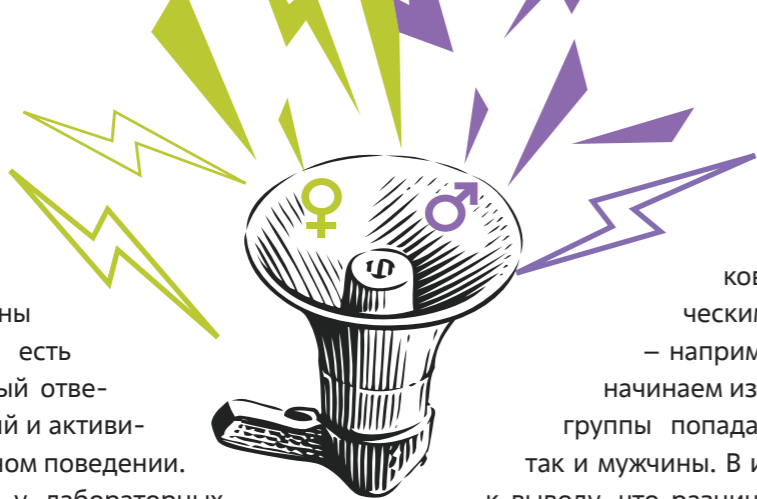
Все мы знаем, что женщины отличаются от мужчин уровнем агрессии. Но даже это не совсем так. Одни исследования показывают, что у мужчин амигдала больше, а другие обнаруживают, что размеры миндалины у представителей разных полов одинаковые.

Каждая попытка найти морфологический или физиологический механизм, который бы объяснил эту разницу, заканчивается ничем. В этом вопросе надо обратить внимание на психосоциальную сферу. Значит ли это, что существует какой-то механизм, который отвечает за ту или иную модель лидерства? Нет. Если мы возьмем мужчину, который обладает условно «женскими» лидерскими качествами, и исследуем его мозг, окажется, что вероятность найти там «женские» признаки стремится к нулю. То есть причинно-следственная связь не устанавливается.

– Какие гендерные стереотипы относительно различий между мужским и женским мозгом на сегодняшний день развенчаны?

– Тут надо углубиться в детали. Если говорить об изучении размера миндалин – какие-то исследователи находят различия, какие-то нет. То же самое с размером гиппокампа, который отвечает в том числе за долговременную память и процессы, с ней связанные. Когда-то говорили, что у мужчин и женщин его размеры отличаются. Сегодня уже доказано, что эти отличия несущественны.

Получается, что большой анатомической и физиологической разницы в строении мужского и женского мозга нет. Есть индивидуальные отличия. Каждый человек вне зависимости от пола обладает поведенческими особенностями.



Мы находим людей с одинаковыми поведенческими паттернами – например, игроманов – и начинаем изучать их мозг. В эти группы попадают как женщины, так и мужчины. В итоге мы приходим к выводу, что разница между группами здоровых людей и тех, кто страдает от игровой зависимости, есть, а вот различий между мужчинами и женщинами внутри каждой группы не обнаруживается.

Очевидно, что физиология мужского и женского организма как минимум в некоторых аспектах отличается. Однако базовые механизмы, которые заставляют нейроны разряжаться и что-то делать, у представителей обоих полов работают одинаково. Ферментные системы, обеспечивающие работу нейронов, совершенно одинаковые. Ученые так и не нашли разницы влияния уровня гормонов на женщин и мужчин. Правда, существуют заболевания, например, аутоиммунные, которым больше подвержены женщины. Но это, скорее, вопрос иммунологии, а не физиологии.

Существует миф, что женщины лучше воспринимают цвета, разбираются в оттенках. Однако в ходе исследований выяснилось, что у представителей обоих полов совершенно идентичное строение сетчатки и зрительной коры. А стереотип связан, скорее всего, с verbal fluency – способностью говорить определенное количество слов за ограниченный промежуток времени. И у женщин она чуть-чуть выше. Получается, прекрасный пол просто лучше описывает цвета. Мужчины в принципе не утруждают себя заучиванием новых оттенков. Есть базовые – темные и светлые, им этого достаточно. Это психологический феномен.

– Женщины ведь любят поговорить, как мы знаем...

– О, это прекрасный миф, родившийся из восприятия женщин мужчинами. Есть интересное исследование, которое иллюстрирует этот стереотип. Если у

разговаривающей пары спросить, кто из двух собеседников говорил больше, то почти 100% респондентов мужского пола ответят, что женщины было «слишком много». При этом, если спросить третьего участника, который просто наблюдал за беседой со стороны, то он ответит, что все говорили одинаково. А иногда мужчина – даже больше.

Так и возникают стереотипы, которые, к сожалению, очень живучи.

– Как Вы считаете, почему женщины не выбирают «мужские» профессии? Есть ли этому научное объяснение?

– Женщины так поступают в силу антропометрических различий. Некоторые профессии, связанные с изнурительным или экстремально тяжелым физическим трудом, остаются сугубо мужскими. Конечно, есть женщины, которые справятся с такой работой, как есть и мужчины, которые с ней не справятся. Здесь все упирается, скорее, в безопасность труда, за которую несет ответственность работодатель. Нанимателю это не очень выгодно, ведь в случае нанесения ущерба здоровью сотрудника он будет обязан оплачивать его лечение.

Что касается менее требовательных профессий, таких как сантехник или электрик, – не требующих тяжелого физического труда, здесь возникает вопрос гендерных ролей. К примеру, раньше женщины не могли быть священнослужителями. Однако реформаторская ветвь иудаизма разрешила это, и появились женщины-ребе. То же самое случится и с другими «пограничными» профессиями, не связанными с физическим трудом. Это, скорее, вопрос к социуму: готовы ли мы к смене ролей и насколько всем будет комфортно в новых амплуа.

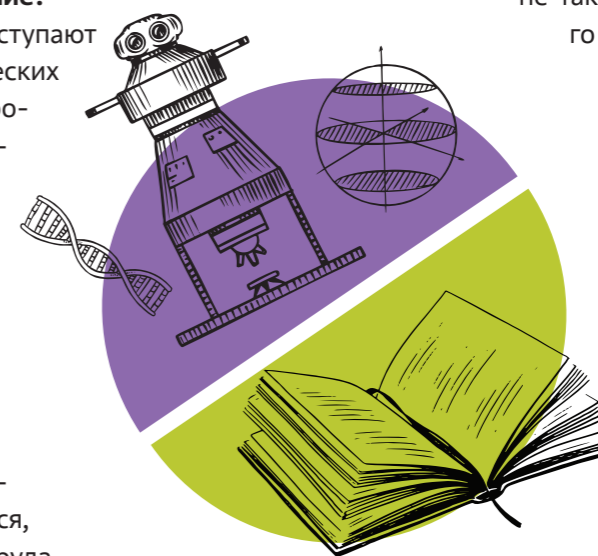
Это, кстати, касается и вопроса лидерства, в том числе на политической арене. Проводилось исследование, которое показало, что людям в целом все равно, какого пола будет их предводи-

тель. Представители обоих полов набрали одинаковый процент. Но в жизни каждый «стоит» за своих: у женщин перекося в сторону женщины-лидера; у мужчин – небольшой, но все еще выраженный перекося в сторону мужчины-лидера. Получается, что и здесь на первый план выходит не нейронаучный, а исключительно социальный вопрос.

– А как насчет научной деятельности? Правда ли, что мужчины лучше себя проявляют в точных науках, а женщины – в гуманитарных?

– Пока такая статистика существует. Но мы не так давно живем в мире полного допуска к равным возможностям. Перекося во многом объясняется сексизмом внутри отдельных организаций. В школе дети учатся примерно на равных условиях. У всех одинаковые задания. Какой-то разницы в математических способностях у девочек и мальчиков не выявляется, но довольно силен уровень индивидуальных различий и влияние того самого стереотипа. Не одно поколение выросло, слушая, что мужчины лучше себя проявляют в точных науках, а женщины – в гуманитарных. В итоге мальчики идут в физтех, а девочки – на иняз. Или взять театральные вузы: девочкам туда попасть очень тяжело, а мальчиков берут довольно охотно. И это никак не связано с тем, что женщины хуже мужчин. Просто мастерам так легче, понятнее и привычнее работать.

Получается, выбор профессии никак не связан с полом. Сейчас парадигма меняется, и это очень здорово. Однажды она сменится окончательно. Зачем Моисей в Ветхом Завете водил свой народ 40 лет по пустыне? Чтобы умерли те, кто помнил, каково быть рабом. Когда вырастет поколение, не знающее, что такое сексизм, все изменится. Станет поровну нобелевских лауреатов и профессоров обоих полов. Когда-нибудь наступит честная, здоровая и живая конкуренция.



– Еще довольно часто говорят о том, что женщины в отличие от мужчин могут делать много дел одновременно...

– Не знаю, откуда взялся этот миф, но у меня есть догадка. Достаточно посмотреть на роль женщины в недавнем прошлом. Взять 1950-е годы в США: идилическая картинка из любого рекламного плаката или фильма той эпохи – мужчина встал, надел заранее выстиранную и поглаженную рубашку, позавтракал, потрепал ребенка по голове, поцеловал жену и сказал: я – на работу. Доехал до офиса, весь день там проработал, возвратился домой, грязные вещи сложил, чистые надел, за стол сел, приготовленное поел, на ребенка посмотрел и лег спать. А что делает женщина? Как правило, она встает раньше, готовит, гладит, стирает, делает уборку – и это норма. Еще она занимается детьми – собирает их в школу, делает с ними уроки. Кроме того, есть общественная жизнь. Так вот за те 10–12 часов, пока мужчина был на работе, женщина успела переделать множество дел. Вот вам и ответ на вопрос.

Теперь пойдем дальше. Возьмем, например, 50 человек и попросим выполнять несколько заданий в режиме мультизадачности. В результате окажется, что выполняемость будет гораздо слабее, чем при последовательном выполнении задач. Мультизадачности как когнитивной способности не существует. Наше внимание работает как прожектор, который высвечивает пятно в темноте, потом еще одно и еще... Так что это, скорее, режим хаотичного переключения внимания между поступающими задачами. Подобный подход сильно истощает ресурсы, причем как у мужчин, так и у женщин. Оба пола одинаково плохо с этим справляются.

Многозадачность – это социальный миф, связанный с образом жизни человечества на протяжении нескольких веков. И исследования в области экспериментальной психологии это доказывают.

– Может, у женщин лучше развита интуиция, а у мужчин – логика?

– Миф про интуицию родился в конце 19 века. Родоначальником был британский антрополог и писатель Джеймс Аллан, который и предположил, что женщины чуть более интуитивны. Дескать, до логических способностей мужчины им не дотянуться никогда, а вот интуиция у них потрясающая. Все эти заявления основывались на том, что была обнаружена небольшая разница в объеме лобных и височных долей у мужчин и женщин. И вот уже 153 года этот миф с нами живет.

Почему Джеймс Аллан так сказал? Да потому что он вырос в обществе, в котором женщины не занимали лидерских позиций, где у него не было возможности понять, какой из женщины может



получиться руководитель, специалист и прочее. Для него единственными женщинами, стоявшими выше него, представителя английского научного общества конца 19 века, были его мать и гувернантка. То есть у него не было возможности сравнивать. Как можно делать выводы с такой «выборкой»? Это совершенно ненаучно.

Что такое интуиция? Измерить ее крайне сложно, особенно в экспериментальных, контролируемых условиях. Вряд ли Джеймс Аллан сказал то же самое, если бы жил в 2022 году, работал в крупной корпорации или занимался своим бизнесом.

– А как насчет особо развитой мужской логики? Что известно о ней на данный момент?

– Этот стереотип также уходит корнями в историю, во времена, когда считалось, что мужчины сильны в точных науках, а женщины – в гуманитарных. Или что женщины – интуиты, а мужчины – логики.

«Мужская» и «женская» логика – определения, которые не имеют под собой никакой базы.

Существует, к примеру, миф о том, что есть «левополушарные» и «правополушарные» люди. Конечно, разница между функциями левого и правого полушария мозга есть. Локализация центров речи в основном находится слева. Также немного различаются особенности зрительной коры справа и слева и т. д. Да, есть право- и леводоминантные полушария применительно к праворукости и леворукости; то есть от того, какая у вас ведущая рука, зависит, какое полушарие будет доминантным. Но это не имеет никакого отношения к тому, что одни люди – интуиты, а другие – логики.

Единственное, что я могу сказать, – есть небольшие различия в стилях решений каких-то задач, но конечный результат при этом будет одинаковым для обоих полов. К сожалению, нет теста, который бы определил наличие «мужской» или «женской» логики и дал им оценку. А вот стереотипы есть. На их основе построены многочисленные тесты в Интернете, которые берут миф о гендерном различии в стиле принятия решений, а потом навешивают ярлыки на тех, кто эти тесты прошел. Психодиагностика так не работает. Мы должны смотреть на человека как на чистый лист бумаги, а потом уже делать выводы.

Еще вспоминается стереотип про «топографический кретинизм». Якобы мужчины сразу запоминают дорогу, а женщины теряются. В основе этого стереотипа – всего одна работа американского психолога. В рамках исследования он проводил тест на мысленное вращение. Добро-

вольцам давали сложную трехмерную фигуру и просили либо нарисовать ее, повернув на 90–180 градусов, либо предлагали варианты отраженной или перевернутой фигуры и просили среди них найти оригинал. По данным автора, женщины справлялись с этой задачей чуть хуже мужчин. И вот мы уже 70 лет пожинаем плоды этого опыта.

Получается, это придуманный однажды феномен, который мало соотносится с действительностью. Система навигации и у мужчин, и у женщин работает одинаково.

– Чем же мужчины лучше женщин и наоборот?

– Я повторюсь: когда мы дадим всем по-настоящему равные возможности, тогда и увидим, кто, кого, где и в чем переигрывает. По сути, мы один прекрасный вид с достаточно сложной социальной жизнью, в которой надо друг другу помогать и двигаться вместе. Важно, чтобы мы наконец-то получили мир, в котором каждый, как нам и обещали при рождении, получает равные возможности. Это было бы великолепно.

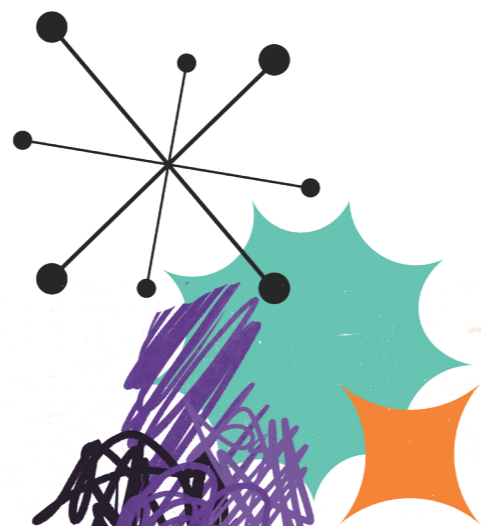


А ЧТО ДУМАЕТ О ГЕНДЕРНОМ РАВЕНСТВЕ МОЛОДЕЖЬ?

Корпоративная Академия Росатома расспросила молодых людей об их видении проблемы гендерного равенства в профессиональной деятельности и в повседневной жизни. Исследование проводилось среди начинающих специалистов, работающих в Госкорпорации, и включало в себя шесть вопросов:

Казалось бы, с развитием науки и технологий сложившиеся в обществе представления о том, что пристало мужчине и женщине, должны уходить в прошлое, уступая место прогрессивному мышлению. Однако, на вопрос о том, задумываются ли современные молодые люди в повседневной жизни о гендерном равенстве и стереотипах, 60% респондентов ответили утвердительно. Почти 82% участников опроса отметили, что регулярно сталкиваются с делением общества «по половому признаку».

По мнению молодых людей, единственной сферой, где сегодня четко прослеживается тенденция к равноправию, является семья.



Большинство респондентов указали, что в последние годы все больше пар стремятся к партнерским отношениям. Вместе с тем участники опроса подчеркнули, что в современном обществе наметился тренд на свободные отношения; многие люди вообще не желают связывать себя узами брака, отказываясь от обязательств, а зачастую и от рождения детей.

Если в семье мужчины и женщины все чаще делят ответственность пополам, то в профессиональной деятельности проблема гендерного дисбаланса все еще стоит достаточно остро, считают участники исследования.

Более 60% опрошенных отметили, что в России сравнительно мало женщин, занимающих руководящие посты в политике, бизнесе и общественной жизни.

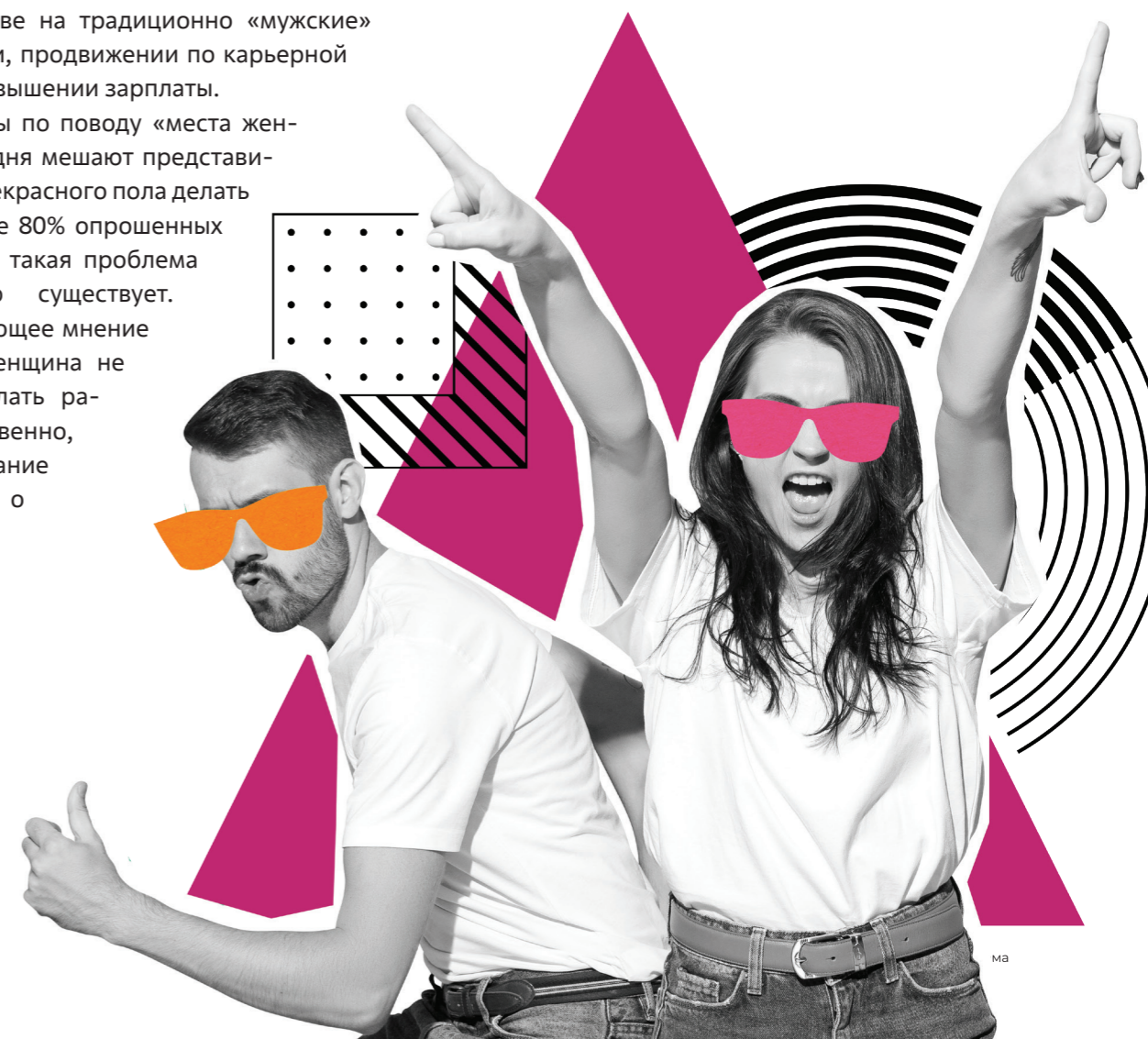
Кроме того, молодые специалисты указали на сложности, возникающие у девушек при трудоустройстве на традиционно «мужские» специальности, продвижении по карьерной лестнице и повышении зарплаты.

Стереотипы по поводу «места женщины» и сегодня мешают представительницам прекрасного пола делать карьеру. Более 80% опрошенных признали, что такая проблема действительно существует. Все еще бытующее мнение о том, что женщина не способна сделать работу качественно, что ее призвание – заботиться о детях и «погоде в доме», часто оказывается ре-

шающим при выборе кандидатов на ту или иную должность.

Вместе с тем молодые люди уверены, что, хотя обеспечение равенства возможностей для представителей обоих полов играет значимую роль в трудовой деятельности, гораздо более важны профессиональные навыки и умения человека.

Если в какой-то сфере мужчина может проявить себя лучше женщины, не нужно стремиться «уравнять» шансы, следует отдать предпочтение тому, кто окажется в ней более успешен. Так ответили более 50% участников опроса.



ЧТО ПОЧИТАТЬ О ГЕНДЕРНОМ БАЛАНСЕ

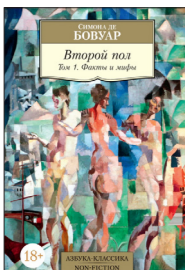


Евгений Павлович Ильин

«Пол и гендер»

М.: Питер, 2010

Данная книга представляет собой наиболее полное в отечественной психологии рассмотрение вопроса о физиологических, психологических и социальных различиях мужчины и женщины. Автором систематизированы отечественные и зарубежные исследования, в том числе и новейшие, по половым и гендерным особенностям людей. Показана необходимость совместного рассмотрения этих особенностей.



Симона де Бовуар

«Второй пол»

М.: Азбука, 2022

Предлагаем читателям первый том полного, выверенного издания самого знаменитого произведения Симоны де Бовуар «Второй пол», важнейшей книги, написанной о Женщине за всю историю литературы! Сочетая кропотливый анализ, острый стиль письма и обширную эрудицию, Бовуар рассказывает о том, как менялось отношение к женщинам на протяжении всей истории, от древних времен до нашего времени, уделяя равное внимание биологическому, социологическому и антропологическому аспектам.



Джоан Куль

«Стой на своем! Как преодолеть гендерные стереотипы в бизнесе»

М.: Олимп-Бизнес, 2021

«Стой на своем!» – это руководство для женщин, настроенных на карьерный рост, которое создала и в течение многих лет внедряла в разных компаниях Джоан Куль. Следуя этой программе, можно избавиться от сексистских представлений о гендере и лидерстве, побороть в себе синдром самозванца и подняться по служебной лестнице. Джоан обращается и к важной «женской теме» – как работать в полную силу и не забывать о семье, материнстве и личной жизни.



Кэролайн Криадо Перес

«Невидимые женщины. Почему мы живем в мире, удобном только для мужчин»

М.: Альпина Паблишер, 2022

Кэролайн Криадо Перес вскрывает в книге серьезную проблему, напрямую влияющую на здоровье и благополучие женщин: разработчики различных продуктов и технологий опираются на данные, собранные о человеке, где «человек» по умолчанию «мужчина». Женщины же с их особенностями и потребностями остаются незамеченными.



Ирина Жеребкина, Сергей Жеребкин

«Введение в гендерные исследования»

М.: Алетея, СПб, 2020

Большинство текстов «Хрестоматии» – работы ведущих западных гендерных и феминистских теоретиков, таких как Джудит Батлер, Розы Брайдотти, Тереза де Лауретис, Люси Иригарэ, Джулиет Митчелл, Гейл Рубин, Элен Сиксу, Джоан Скотт, сыгравшие важную роль в создании новой академической социальной дисциплины «гендерные исследования» в системе западного социального знания.

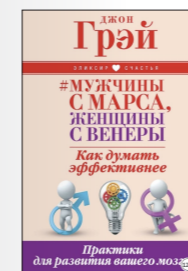


Шарлотта Суини, Флер Ботвик

«Инклюзивное лидерство»

М.: FT Press, 2016

Книга «Инклюзивное лидерство» была официально включена в шорт-лист в категории «Будущее управления» на премию «Книга года по менеджменту 2018 года», о которой только что объявили Чартерный институт менеджмента (СМИ) и Британская библиотека. Самые успешные организации – это те, в которых работает самая разнообразная и вовлеченная рабочая сила. Инклюзивное лидерство поможет вам изменить культуру, используя принципы организационного развития.



Джон Грей

«Мужчины с Марса, женщины с Венеры»

М.: Издательство АСТ, 2016

Миллионы людей знают Джона Грея как автора бестселлера об отношениях Марса и Венеры. Его книги вернули миллионам пар веру в любовь и показали выход из сложнейших конфликтов. Эта книга – еще один важный шаг к успеху и процветанию для Марса и Венеры. Джон Грей знакомит с результатами 30 лет исследований, которые он посвятил изучению работы мозга и способам повышения ее эффективности.

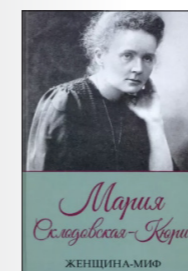


Хоакин Наварро

«Женщины-математики. От Гипатии до Эмми Нётер»

М.: Де Агостини, 2014

Из этой книги читатель узнает о жизни и научных достижениях самых выдающихся женщин-математиков разных эпох. Своим примером они доказали всему миру: женщины обладают такими же интеллектуальными способностями, как и мужчины, и преуспели в математике чуть меньше исключительно по социальным причинам.



Прокопец Дмитрий

«Мария Склодовская-Кюри: женщина-миф»

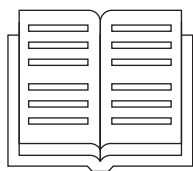
М.: Клуб Семейного Досуга, 2021

Мария Склодовская-Кюри сломала стереотип о том, что женщине не место в науке. Ученая-экспериментатор. Член 85 мировых научных обществ, первая женщина, ставшая членом Парижской медицинской академии. Имела 20 почетных степеней и преподавала в Сорбонне.

Полезные материалы от экспертов Корпоративной Академии в социальных сетях



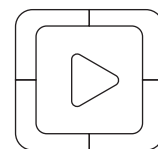
Подкасты



Книги



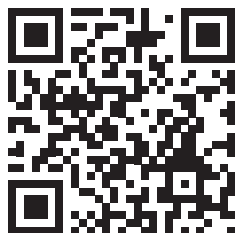
Фильмы



Ролики



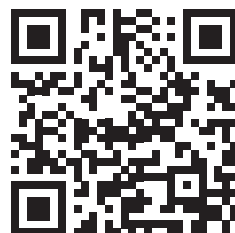
AcademyRosatom



Корпоративная
Академия Росатома



academy_rosatom



Корпоративная
Академия Росатома

