

29 сентября 2023 года в Москве на площадке FCongress при поддержке Forbes Russia состоялся третий ежегодный FWD. Woman Summit — саммит о поддержке женщин в обществе и бизнесе; о гендерном равенстве и роли женщин, достигающих процветания своего дела, стремящихся изменить мир и приблизить его к совершенству. Главная тема этого года — как живут и строят бизнес женщины в российских регионах и как они покоряют большие города. Героини саммита делились своими историями, обсуждали карьерные, образовательные и социальные лифты для женщин по всей стране — это были острые дискуссии на сложные темы и вдохновляющие выступления.

Как женщины управляют бизнесом и развивают регионы? Как управлять заводом, если окружающие видят в тебе не руководителя, а «девочку», почему развитие локальных территорий может принести бизнесу больше, чем покорение столиц, и зачем устраивать лекцию о феминизме в городе, где живет меньше 350 000 жителей? Об этом говорили участницы дискуссии-открытия, владелицы бизнесов из самых разных регионов (от Новосибирска до Липецка) и сфер (от авиа до агро), говорили о трудностях, локальных особенностях и о том, что придает силы.

В дискуссии приняли участие: **Ирина Залевская**, основатель Zalevsky Group; **Елена Латышева**, председатель совета директоров группы компаний «Эксперт»; **Кристина Романовская**, собственник и генеральный директор племенного хозяйства «Лазаревское»; **Марина Старчикова**, предприниматель, совладелец и идейный вдохновитель коллекции отелей и ресторанов WeFamilyGroup; **Людмила Щербакова**, президент фармацевтической компании Bright Way; **Татьяна Филева**, акционер авиакомпании S7. Модерировала сессию главный редактор Forbes Woman и Forbes Life **Юлия Варшавская**.

О жестких увольнениях и мягком управлении **Елена Латышева**: «Мы с сестрой-близнецом начали заниматься бизнесом в 23 года, у меня к тому времени было двое детей. Сначала занимались трейдингом сахара, нас все сельхозпроизводители называли «сахарные Барби». Следующий бизнес — агро. Я помню день, когда я пришла на сахарный завод. Сахарное производство одно из самых сложных среди пищевых. Не помню, сколько мне было лет, но точно намного меньше, чем руководителям, которые сидели со мной за столом. Я их спросила: «Коллеги, есть ли у нас бюджет на ремонт завода и подготовку к запуску к сезону 2009 года?» Главный инженер принес мне восемь коробок с листами А4 и сказал «ну вот смотрите» а в глазах его я читала — «девочка, ну куда ты лезешь». В ответ я сказала: «Прекрасно, значит, у нас почти есть бюджет, теперь нам с вами вместе нужно все это перенести в Excel и собрать в структуре бюджета...» Главный инженер ответил отказом, ссылаясь на то, что ему есть чем заниматься. Говорил он это, демонстрируя при всех, что не готов работать с девчонкой... На это я ответила спокойно, но жестко: «Либо вы садитесь со мной и мы делаем с вами сборку бюджета в Excel, либо мы с Вами расстаемся и я сделаю это без главного инженера». Главный инженер оказался в сложной ситуации, он не мог уступить девчонке и сказал, что он уходит. Тогда в кабинете с нами были еще 5 руководителей, включая директора и главного технолога, и все они молча наблюдали этот поединок. Да, внутри мне было страшно, но этот вызов нужно было принять. И я не остановила главного инженера, позволив ему уйти. На следующий день я поехала на Никифоровский сахарный завод, пришла к главному инженеру, который меня давно знал, и сказала: «Александр Алексеевич, пришла к тебе как к наставнику и старшему товарищу ... Мне нужна помощь, спасай... мне нужен главный инженер на Елецкий завод. У меня всего 4 месяца, я не запущу завод без инженера». Мы, женщины, можем сказать «мне нужна помощь ...» В итоге через три недели мы нашли четырех главных инженеров, трое из которых зашли в новую команду завода».

Кристина Романовская: «Когда я только начала управлять семейным бизнесом, я, конечно, позиционировала себя как жесткий руководитель. Но это потому, что я всех на самом деле боялась. Боялась, что кто-нибудь поймет, что я ничего не знаю. В обществе, которое формируется сейчас, авторитарные способы управления не работают. Главная задача современного руководителя — создать для сотрудников безопасное, развивающее пространство. Потому что именно в таком пространстве возникают новые идеи и реализуются уже существующие, именно в нем люди максимально вовлечены и хотят работать. Никто не хочет «делать что должен». Слово «долг», особенно у молодого поколения, вызывает отторжение. Главный девиз сегодняшнего общества: делай из состояния «хочу». И мы, женщины, благодаря тому, что не стремимся непременно с кем-то соревноваться и умеем дружить, как раз хорошо создаем именно такие пространства».

Людмила Щербакова: «Я сейчас руковожу уже крупным фармацевтическим холдингом, у нас четыре предприятия, три из них я построила... Нет, «я» неправильно: «мы». Мы с командой построили их с нуля. Конечно, я была рада, когда был построен наш завод в Кургане. Но по-настоящему я плакала от счастья, когда на него приехала фотографироваться после ЗАГСа пара, которая на нем же и познакомилась».

О развитии регионов **Татьяна Филева:** «Компания S7 когда-то называлась «Сибирь», она из Новосибирска. Образовалась она, когда при развале Советского Союза огромный «Аэрофлот» распался на множество авиаотрядов по всей стране. Один из авиаотрядов был в Новосибирске, там было полтора самолета, которые делали четыре рейса в неделю. Если упрощать, то сейчас самолеты внутри России свободно могут летать из точки А в точку В, если есть свободные слоты летного времени. В то время было иначе — одной из ключевых задач было урвать себе эти слоты. Если ты их получаешь, то начинаешь развиваться. Показателем успеха для нас стал тот факт, что мы поглотили компанию «Внуковские авиалинии» (в 2001 году — прим. Forbes Woman) и смогли сделать свой основной хаб в Москве. С 2016 года, когда я уже была операционным директором, а компания уже была не «Сибирью», а S7, настало другое время. Мы поняли, что, чтобы занять уникальную нишу, надо идти обратно в регионы. Надо возвращаться домой. И мы начали более активно развивать новосибирский хаб. Моя мама покоряла Москву, а моей задачей стало идти в регионы и искать там опору. Мы связали огромное количество городов, которые ранее даже не были связаны авиасообщением, и стали компанией №1 по объемам перевозок среди тех, кто летает, минуя Москву».

Марина Старчикова: «Что такое гостиница в центре города? Какое-то вырезанное пространство, которое всегда закрыто: туда ходят только гости города, а горожане не ходят. А мы решили: давайте сделаем гостиницу главной точкой притяжения для горожан. У нас нет заборов. Мы везде делаем парки. Мы делаем большие гостиные, куда можно прийти с ноутбуком и поработать. В результате у нас 70% посетителей — горожане, и только 30% — гости города. Мы абсолютно уверены, что в город гостей можно влюбить только через влюбленные глаза горожанина. Мы развиваем территорию. Мы стали разрабатывать туры в своих городах, мы сделали квесты, мы записали аудиогиды. Последняя наша гордость — мы открыли лес для горожан и гостей города, сами проложили экотропы, сделали маршруты, промаркировали их, поставили качели, договорились с детьми из школы, чтобы они сделали скворечники. У нас на экотропах теперь музей скворечников под открытым небом, их уже более сотни. Мы открываемся там, где нет туристических потоков, — но почему не создать эти потоки самим?»

О смыслах **Юлия Варшавская:** «Весна 2022 года. Я абсолютно разрушена. Думаю, это чувство многим знакомо. Кажется, что на всем, чем я занимаюсь, можно поставить крест, никакое гендерное равенство никому не нужно. И вдруг мне приходит сообщение: «Юля, здравствуйте. Вы не могли бы приехать в город Владимир и прочитать нам лекцию про феминизм?» Я такая: «Что? Во Владимире»

читать лекцию про феминизм?» «Да, у нас ресторан есть классный, мы собираем женщин, они хотят послушать про феминизм». Я в ту же минуту сказала: «Да, естественно, я еду». Я не знала, ни куда я еду, ни к кому. Это оказался ресторан, которым владеет Ирина, и там действительно собрались женщины, которые не просто слушали про феминизм, а им реально было интересно. Я вернулась и подумала: если в городах России женщинам все еще интересно слушать лекции про гендерное равенство, значит, у нас у всех есть шанс».

Ирина Залевская: «Мы действительно можем делать невероятные вещи, потому что у женщины голова, как диспетчерская аэропорта: мы можем и управлять проектами, и управлять командами, и еще успевать при этом воспитывать детей, причем реально заниматься детьми. При этом подобное притягивает подобное. Мы показываем, что можно делать крутые проекты, и люди понимают: если у них получается, то и я смогу. И продвижения ценностей равенства это тоже касается».

Юлия Варшавская, главный редактор Forbes Woman и Forbes Life, продолжила саммит модерацией сессии «Карьера в большом городе: с чем сталкиваются женщины на пути к своей мечте». Спикерами сессии выступили: **Мария Бородецкая,** основатель и директор, Лекторий «Синхронизация», **Елена Летучая,** тележурналист, телеведущая, продюсер, амбассадор фонда «Подари жизнь», **Вера Мусаелян,** солистка группы «АлоэВера», **Светлана Устинова,** актриса и режиссер, **Ирина Чеснокова,** актриса, продюсер, владелец международной сети баров «MEOW», основательница и ведущая шоу «Бар в большом городе», CEO Horpie app, **Алиса Чумаченко,** предприниматель, основатель Game Insight, GOSU Data Lab, SberGames. Героини делились своим опытом, профессиональными взлетами, страхами и барьерами. Сессия о том, какой путь пришлось пройти женщинам, добившимся больших успехов в своей области — от бизнеса до искусства. Откуда они приехали? Как доказывали себя? С какими препятствиями сталкивались в столицах и больших городах? Самые яркие цитаты:

Елена Летучая рассказала о стереотипах на своем пути: «Женщины в нашей стране все время сталкиваются со стереотипами. Когда в 30 лет ты не замужем, тебе говорят: «А почему не замужем, почему не родила детей?» Когда в 27 лет я захотела поменять профессию, мне говорили: «Тебе уже 27, ты собралась что-то менять?» Когда я пошла в «Останкино», мне говорили: «Останкино, телевидение? Тебя никуда не возьмут, потому что берут только своих». Я себе очень благодарна за то, что решилась».

Вера Мусаелян поделилась своей большой мечтой «Я родилась в Нижнем Тагиле, переехала в Екатеринбург, затем в Москву, а сейчас нахожусь в Берлине. Недавно я нашла видео, где мне пять или шесть лет и я хожу рядом с папой и говорю: «Меня снимай! Меня!» Я с детства хотела быть артисткой. Я понимала, что [сцена] это то место, где я чувствую себя так, как нигде. Наверное, самый большой шаг — это признаться себе в этом даже в Нижнем Тагиле, где единственное предприятие — это Уралвагонзавод».

Ирина Чеснокова отметила стереотипность в юмористической сфере: «Когда мы говорим про юмор, то скорее всего, подразумеваем, что шутит мужчина. А женщина — «ладно, мы ее тоже послушаем, но смеяться будем, когда мужчина выйдет». Это какие-то вековые гендерные стереотипы. Как актриса могу сказать, у нас даже в культуре — в литературе, в кино — нет женских монологов, нет персонажей особо. Мужчины — пожалуйста. Любое произведение бери, и там будет, скорее всего, герой, мощный, классный, красивый. А женщина из-за мужчины либо в обрыв рухнула, или под поезд прыгнула».

Светлана Устинова отметила фактор, который закалил характер: «Я из Северодвинска, Архангельская область. Я с детства плавала в Белом море. Когда меня папа перевел в гимназию (за что я ему очень благодарна), помню, как ездила туда на трех автобусах. У нас была шестидневка.

Каждую субботу все спят, а я еду. Зима, холодно, стою на остановке, но понимаю зачем: я хочу чего-то большего, нежели могу получить в той школе, которая через дорогу. В 1990-х мы сидели на уроках в дубленках, потому что у нас не было отопления, но мы продолжали заниматься, потому что это было важно. Север закалил мой характер. Я понимаю, что надо работать больше, если ты хочешь чего-то достичь. Надо работать не только пять дней в неделю, но еще и по субботам, а может быть, и по воскресеньям. И когда, уже став актрисой, плавала для сцены в холодной горной реке, я думала: да это же мое Белое море, ничего страшного. Еще дубль? Пожалуйста. Еще дубль? Легко. Жить в сложных бытовых условиях? Не вопрос. Я жила в коммуналке. Все, нет препятствий».

Мария Бородецкая рассказала, в чем для нее ключ к счастью: «Мне кажется, что самое главное — понять, что вам нужно. У меня до сих пор есть много подруг, моих одноклассниц, которые остались в Тамбове. У них совсем другой путь. Они родили детей и очень счастливы. Счастье — это не обязательно переехать в большой город, не обязательно построить карьеру. У всех оно свое. Мое, наверное, в этих переменах, в драйве. Так я реализуюсь и чувствую себя живой».

Алиса Чумаченко также на своем карьерном пути сталкивалась со стереотипами. На саммите Алиса поделилась личной историей: «У меня, конечно, есть много историй, связанных с женщинами в мужском бизнесе. Когда я уже была вице-президентом по маркетингу, в наш IT-офис приезжали бизнесмены на переговоры. Заходили, поворачивались ко мне, говорили: «Принесите кофе, пожалуйста». А я вице-президент крупнейшей российской компании, производящей игры. Это была вторая по выручке компания после Mail.ru в 2009 году. Я такая: окей, пойду принесу им кофе на подносе, зайду, поставлю, мы сядем. Они потом всегда извинялись».

Героини также рассказывали об особенностях построения карьеры в регионах и крупных городах, делились своими переживаниями, переломными моментами в жизни, тем, что помогало им в трудную минуту и как они «находили себя»: «Так случилось, что мой путь к настоящей себе был связан с фондом «Подари жизнь». Когда я уже была публичным человеком, фонд написал большое официальное письмо, предложив мне стать амбассадором. Я быстро согласилась, они даже не поняли почему. Я говорю: «Вы просто не представляете, насколько я хорошо знаю, как работает ваш фонд, как вы помогаете», — **Елена Летучая**.

В рамках саммита прошел мастер-класс «**Как добиться повышения зарплаты?**» от **Алены Владимирской**, хедхантера и HR-консультанта, основателя Лаборатории карьеры Алены Владимирской и сервиса рассылки вакансии Facansy. Алена рассказала о том, как правильно вести переговоры с работодателем по увеличению заработной платы, поделилась практическими советами и аргументами, которые нужно приводить в разговоре о повышении: «Надо готовиться, это требует упражнений и репетиций и хороших инсайдов рынка, которые вам дадут либо эксперты, либо, соответственно, карьерный консультант. «...» Мы не просим повышения зарплаты, мы ведём переговоры. Это сразу вас психологически ставит в другую позицию. Второе, мы не требуем, ведь в этом есть важный, большой риск. Когда мы приходим к жёстким требованиям повысить зарплату, человек, с кем я веду этот спарринг, может сказать — увольняйся! И вы сами себя предложите прижать к стенке. Поэтому это не требование, не просьба, это процесс переговоров. И самое важное, любой хедхантер знает, и на самом деле это циничная и важная штука, что любой человек в нашей профессии — это товар. И в любой компании, что бы там ни говорили о человеческом лице, о хороших отношениях — это может быть, но по сути, человек — это товар. Это не плохо, это просто некий факт. Поэтому первое, что вам нужно сделать, это к себе отнести как к товару».

Модератором сессии «**Рынок труда, стратегии работодателя и карьерные лифты для женщин в регионах и крупных городах**» выступила **Ольга Орешникова**, генеральный директор, FCongress.

Спикеры обсудили основные препятствия, с которыми сталкиваются женщины по всей России на пути построения карьеры, а также что делают компании для того, чтобы эти ограничения нейтрализовать. Своей экспертизой поделились **Екатерина Беспятых**, директор по связям с общественностью, Faberlic; **Вера Гармаш**, акционер, 2ГИС; **Александра Глазкова**, заместитель генерального директора по организационному развитию, «ОХК «УРАЛХИМ»»; **Наталья Грознова**, заместитель генерального директора по экономике и финансам группы «Самолет»; **Елена Речкалова**, член советов директоров банков и попечительских Советов, бизнес-советник по стратегическому менеджменту и трансформации; CEO, «Женщины в Советах Директоров»; **Елена Свирина**, вице-президент — финансовый директор группы компаний «Дело»; **Ольга Соколова**, генеральный директор, председатель совета директоров сети клиник «Скандинавия» и «Скандинавия Ава-Петер», «Севергрупп медицина»; **Нгуен Хай Иен (Мария)**, глава службы маркетинговых коммуникации Mareven; **Евгения Червец**, адвокат, управляющий партнер московского офиса Коллегии адвокатов «Регионсервис».

На сессии много говорили о ситуации на рынке труда, отношении к женщинам на руководящих позициях и повестке гендерного равенства в компаниях. «Женщины-руководители — пока не социально одобряемая позиция. В России женщинам гораздо сложнее получить доступ к капиталу. У нас только в 8 процентах компаний есть программы, поддерживающие ресурс женщин как действительно экономический инструмент. Внешние стереотипы оказывают воздействие на женщин, но гораздо важнее то, что у женщин еще сильны внутренние стереотипы восприятия себя, которые оказывают сдерживающее влияние на развитие лидерства и карьеры», — отметила **Елена Речкалова**.

Наталья Грознова выделила три категории факторов, которые ограничивают продвижение женщин в России: «Категория первая — это некоторые общественные установки, общественные стереотипы. Они до сих пор очень сильны, и чем дальше от центральных регионов, тем, на мой взгляд, они сильнее. Второй блок перекликается с объективными вещами, связанными с общественными стереотипами — всё, что касается двойной нагрузки. Это очень большая проблема, она сильна и в центральных регионах, и особенно далеко от центральных регионов. Это стереотип о том, что всё домашнее хозяйство должна вести женщина, всю заботу о детях, семейный менеджмент и так далее, и в общем-то, мысль о том, что если хочешь развиваться, самореализовываться, то пожалуйста, но так, чтобы домашнее хозяйство не страдало. Это второй очень большой ограничивающий фактор. И третий — предубеждения женщин о самих себе, отсутствие веры в себя и способность добиться успеха. Есть несколько способов справиться с этими вызовами. Необходимо перестраивать и адаптировать ролевые модели и в личных отношениях, и в корпоративной среде. Большое влияние оказывает поддержка бизнеса на уровне корпоративных практик. Их помогают внедрять и контролировать, например, женские комьюнити внутри компаний».

Александра Глазкова особенно выделила роль последнего фактора: «Действительно, очень важно себе не ставить ограничений. И я как человек, который отвечает именно за персонал в компании, регулярно это наблюдаю. Очень часто ко мне подходят мужчины-руководители с разговором о повышении своего оклада, или пересмотре процента премии, или что его уже давно не слушали и пора. А женщины чтобы подошли — этого практически не происходит. И как подходят мужчины, и как подходят женщины — это два разных абсолютно сценария. И вот здесь всё-таки надо искать ключ внутри себя... убрать это обесценивание, наше, прежде всего, сомнение в себе». «Желание бороться, мне кажется, очень помогает вообще в целом», — подчеркнула **Ольга Орешникова**.

Евгения Червец рассказала о феномене в юридической сфере и большим дисбалансе в гендерном плане, решением может стать следующее: «Если женщины хотят в управление, нужно рисковать,

создавать свой бизнес и нанимать женщин себе подобных, стремящихся преуспеть, к себе, в свои компании в управление, и тогда, женщины, возможно, чаще будут занимать управляющие позиции».

Эксперт саммита **Жанна Томашеская**, управляющий партнер, Tomashevskaya & Partners, Law firm поделилась своим видением ситуации в отрасли: «Сейчас, когда только ленивый не говорит про кадровый голод, объективных ограничений для развития женщин всё меньше. У нас в юридическом бизнесе вопрос вообще так не стоит — были бы компетенции и амбиции, и дорога партнерству открыта. Но несмотря на отсутствие объективных ограничений, многие женщины по-прежнему сталкиваются с самоограничениями и не реализуют свой лидерский потенциал. Например, по моему опыту старшие юристки реже идут в партнёры, чем старшие юристы. Год назад на этой конференции я говорила, что наш бизнес станет более женским — но пока так и не стал. Причина во многом в стереотипах и давлении общества».

На сессии поговорили про ценность повестки Diversity&Inclusion в компаниях. Группа компаний «Дело» частью социальной ответственности бизнеса назвали поддержку демографии и активно реализуют ряд проектов в компании, следуя данному курсу. **Елена Свирина**: «В 2022 году по инициативе основателя компании Сергея Шишкарёва в ГК «Дело» совместно с Институтом демографии имени Д.И. Менделеева разработан наш корпоративный стандарт. Основные его положения заключаются в приоритетном предоставлении и расширенном пакете льгот для многодетных, в частности за каждого третьего и последующего ребёнка сотрудники получают по 1 миллиону рублей, имеют повышенные льготы на детские сады, путёвки. Кроме того, гибкий график работы доступен как для женщин, так и для мужчин».

Вера Гармаш поделилась программами по поддержке сотрудников в 2ГИС: «Мы вокруг компании создали ещё 15 компаний, которые закрывают всю бытовую сферу сотрудников. У нас есть несколько образовательных проектов для детей: общеобразовательная школа, два детских сада — это я сейчас говорю про Новосибирск, про управляющую компанию, потому что большинство сотрудников работает там, это около тысячи человек. Мы активно развиваем онлайн-школу, у нас есть собственная школа иностранных языков, как онлайн, так и оффлайн, клининговая компания, которая обслуживает и наши офисы во всех городах, и «внешних» клиентов. В 2ГИС очень развита система внутреннего обучения сотрудников, есть свой корпоративный университет, который помогает нашим сотрудникам развиваться и строить карьеру».

Нгуен Хай Иен (Мария): «У нас [в «Маревен»] вне зависимости от того, где вы работаете, в регионах, или в Москве, или в других каких-то крупных городах, условия для всей компании одинаковые; у нас нет разницы между тем, где вы работаете. То есть любой человек может приехать, релоцироваться в Москву или, наоборот, быть релоцированным в регионы, например, на какую-то должность. И все условия одинаковы». **Ольга Соколова** поделилась своим личным опытом роста от консультанта до работы с акционером, рассказала о работе с Алексеем Мордашовым и статусе единственной женщины-генерального директора в ГК «Северсталь» и «Севергрупп»: «Мой первый рабочий день, там 25 человек в комнате — я одна женщина. Я вам хочу сказать, что есть, конечно, что-то в этом лестное, но это неуютно. И до сих пор я уверена, что это просто неуютно; я бы предпочла, чтобы нас было треть как минимум. Мне кажется, когда minority меньше 30 процентов, это minority, я вот внутренне с этим согласна, что больше 30 процентов — это хорошо «...» В итоге вот за эти шесть лет, сколько я с ним работаю, в каждой топ-команде ты видишь, что просто прирастают, прирастают, прирастают женщины». Подчеркнув роль «мягкой» силы, Ольга отметила: «В женщине есть вот эта история, что с нами люди расслабляются, и это меняет атмосферу, это очень круто. И ещё скажу, что

все мои друзья, гендиректора, кого я спрашиваю, говорят, что обожают нанимать женщин. Особенно с детьми, потому что это самые лучшие сотрудники». **Екатерина Беспятых** также рассказала об основных программах по поддержке женщин в компании, а также поделилась статистикой женщин, занимающих руководящие посты в Faberlic: «У нас 67 процентов по общему составу женщин, и из интересных, наверное, как я уже в завершение речи докладчиков могу сказать точно, самое большое количество на руководящих должностях — у нас 73 процента». Девушкам, которые мечтают стать успешными и побороть внутренние и внешние предубеждения, Екатерина дала главный совет: «Слушайте своё сердце. Хотите — семью создавайте, хотите — трудоустраивайтесь, хотите — и рожайте, и карьеру стройте. Настолько нет никаких рамок; вот всё, что хотите, то и будет. Поэтому пусть это будет так».

С какими же социальными проблемами сталкиваются женщины в регионах? Как связаны стереотипы о внешности и спорте с правовой незащищенностью и домашним насилием?

В их основе — убеждение о том, что женщина не может самостоятельно выбирать, как выглядеть, чем заниматься, с кем связывать свою жизнь. О том, как решаются эти проблемы в регионах, говорили участницы сессии «**Как женщины борются за свои права и социальные возможности, от столицы до малых городов**»: **Яна Беспечная**, основатель и CEO сети салонов красоты «Александр Тодчук Studio»; **Анастасия Новкунская**, доцент факультета социологии, Европейский университет в Санкт-Петербурге; **Наталья Родикова**, главный редактор, издание «Новый очаг»; **Алена Садикова**, директор кризисного центра «Китеж»; **Мария Сучкова**, руководитель департамента женского футбола, РФС; **Елена Финогенова**, сооснователь и вице-президент, Группа компаний «Победа»; **Яна Чернобель**, партнер, адвокатское бюро «Павел Хлюстов и партнеры»; **Мари Давтян**, адвокат, руководитель центра защиты пострадавших от насилия. Модератор дискуссии — редактор Forbes Woman **Когершын Сагиева**.

Как гендерные стереотипы тормозят развитие социальной сферы? О стереотипах **Наталья Родикова**: «Я недавно делала интервью с водительницей башенного крана. Она крутая, энергичная, помешанная на технике, умеет водить вообще все, от экскаватора до трактора. И в рамках подготовки к интервью она мне выслала несколько своих предыдущих интервью в региональной прессе. Видно было, что авторы восхищаются этой женщиной, но где-то на середине дороги они сворачивают на вопросы в духе «А как же вы все успеваете? А дети, а готовить, а уроки? А быть красивой для своего мужа?» Ужасно обидно. Потому что у мужчин никогда не спрашивают такое в интервью. Если обсуждают заслуги мужчины или какую-то штуку, которую он сделал, то у него не спрашивают, не забыл ли он утром ребенка покормить и вечером уроки проверить. Хотя надо, конечно, и у них тоже спрашивать».

Мари Давтян: «Есть стереотип о равноправии. Советский Союз одним из первых дал женщинам равные права, но равные возможности их реализации стали обсуждать только в 1990-х. С одной стороны, всем кажется, что у нас равноправие закреплено законодательно и никаких особых правовых подходов не надо. Но гендерные стереотипы влияют на реальное положение женщин. Например, мы с вами прекрасно понимаем, что шанс столкнуться с сексуализированными домогательствами у женщины на работе выше, чем у мужчины. Влияет ли это на ее право? Конечно, влияет. Влияет ли это на ее положение? Конечно, влияет. У женщин выше риск погибнуть от руки супруга или партнера. У женщины выше риск стать жертвой сексуализированного насилия. При этом мы до сих пор почему-то считаем, что само по себе закрепление равных прав достаточно для того, чтобы эту проблему решить».

Анастасия Новкунская: «Гендерное неравенство — это не то, с чем любая женщина обязательно сталкивается в явной форме. Тем не менее это измеряемая социальная проблема. Она выражается, например, в так называемом гендерном разрыве в оплате труда, который в среднем по России в 2021 году составил практически 30%. В среднем по России это значит, что в некоторых регионах он еще выше. Проявляться неравенство может не обязательно в том, что на одних и тех же позициях женщины и мужчины будут получать разную зарплату. Это может работать как механизм исключения из определенных профессий или из определенных, элитных, секторов этих профессий. Когда, например, в хирургии женщины сталкиваются со стереотипами о том, что женщина не должна проводить операции на открытом сердце или что «нельзя быть одновременно женщиной и хирургом». И таких механизмов исключения и дискриминации, часто невидимых, в профессиональной сфере существует довольно много».

Яна Чернобель: «Я выросла в городе Минеральные Воды на юге России. И там довольно сильные стереотипы о «правильной женщине». Поэтому с детства ты играешь в дочку-матери, это кажется правильным тебе, всем твоим подругам, всему твоему окружению. Со временем это перерастает в незнание своих прав, в незнание того, как себя защитить. Если обратиться к женщинам, которые живут в регионах, в отдаленных городах, и спросить, чувствуют ли они, что есть какое-то неравенство, — нет, они этого не чувствуют, «главное, чтобы была семья». Безусловно, это личный выбор женщины. Но мы должны доносить до девочек, что бывают и другие формации жизни».

Яна Беспечная: «Бьюти-стереотип — это на сегодняшний день стереотип №1 в мире, который является стоп-фактором в развитии женщин. Он затрагивает женщин абсолютно всех возрастов. Существует такое убеждение: красота требует жертв. Само по себе слово «жертва» может толковаться очень по-разному. С детства девушкам и девочкам закладывается это убеждение, которое они проносят через свою жизнь».

О невидимых проблемах **Елена Финогенова:** «Частая проблема, с которой я сталкиваюсь, — женщина не готовится к разводу, не думает заранее, где жить, на что, не планирует. А терпит до последнего, по статистике, от 7 до 11 лет, свои самые яркие годы. За эти годы можно создать новую счастливую семью, но женщина живет в несчастливом браке и терпит — по двум причинам. Первая: она не знает, что делать, к чему готовиться. Вторая: она не умеет просить помощи. Для меня это было открытием. Я в соцсетях рассказывала историю своего развода. Двое детей на руках: 5 лет и 6 месяцев, некуда идти, нет денег, нет работы, только окончила вуз. Я открыла записную книжку. Звоню однокласснику, говорю: мне нужна работа, давай придумаем что-нибудь. Звоню другому: слушай, мы заболели с детьми, помоги с лекарствами. Звоню подруге: дай 25 000 рублей на первые 2 месяца. Позвонила дальнему родственнику: я слышала от двоюродной тети моей мамы, что у тебя есть квартира, — можно я ее у тебя арендую? Я об этом рассказала, и знаете, что мне начали писать? А что, так можно было? А что, можно помощи просить? Это что, не стыдно? Я читаю и думаю: в смысле «стыдно» — ты же борешься за себя и своих детей!» **Алена Садикова:** «Когда женщина попадает к нам, в большинстве случаев уже есть реальная угроза ее жизни. Пока я сегодня сидела в холле и готовилась выступать, мне написала администратор, что к нам в шелтер приехал очередной муж, который каким-то образом выяснил местонахождение нашей клиентки. Получается, что мы должны соблюдать взаимоисключающие условия: шелтер должно быть очень просто найти женщине и очень сложно тому человеку, который ее преследует. Мы должны быть и видимыми, и невидимыми».

О практиках, которые создают перемены, **Мария Сучкова:** «Один из моих самых любимых наших проектов — смешанный футбол, соревнования, где девчонки и мальчишки играют вместе в одной команде. Дети понимают: это твои сокомандницы, вы на одном поле играете, вы друг другу пас отдаете, это окей, это нормально. Родители, которые за этим наблюдают, тоже видят, что это

нормально. И так постепенно происходят маленькие сдвиги в сознании у людей. Но это долгосрочная история: результат наших усилий мы увидим, когда эти дети вырастут и уже не будут воспринимать женский футбол как что-то из ряда вон выходящее».

Возможность обучения и доступности образования для женщин обсудили в сессии «**Фундамент для карьеры мечты. Как женщины получают образование**». Модератор сессии — **Мария Михантьева**, шеф-редактор, Forbes Woman. Спикеры — **Марина Карбан**, проректор по образовательным программам, академический директор программ «FLOW» и «Лидеры как преподаватели», Школа управления СКОЛКОВО; **Вероника Костенко**, к.с.н., исследователь в Тель-Авивском университете; **Дарья Крячкова**, вице-президент по кадровой политике, «Норильский никель»; **Наталья Михайлова**, ученый, к.м.н., научный руководитель Martinex, лауреат медали ЮНЕСКО «За вклад в развитие нанонауки и нанотехнологий»; **Марианна Снигирёва**, CEO, Нетология; **Елена Тябутова**, генеральный директор, Unilever в России и Беларуси.

Мария Михантьева открыла дискуссию важным тезисом: «Мы назвали эту дискуссию «Фундамент для карьеры мечты». И да, действительно, образование — это фундамент. Но ирония в том, что когда ты только начинаешь его закладывать, ты обычно ещё очень юн и неопытен, и в какой-то момент, уже став взрослым, уже имея работу, карьеру, ты, бывает, обнаруживаешь, что фундамент нуждается в ремонте, а иногда и в капитальной перестройке». Стереотипность в образовательной сфере подчеркнула **Вероника Костенко**: «Девочкам с детства говорят, что они предрасположены к языку, к литературе, а не к математике. И на самом деле это постоянное давление. Оно с первого класса, даже раньше: это для тебя, а это не для тебя; это стоит делать, а это не стоит, это для мальчиков. Мы знаем, что интеллектуально нет никакой разницы. Это абсолютно выученный, культурный парадокс, который связан с тем, что так устроено наше образование. И для того чтобы девочкам заставить себя это преодолеть, им нужно очень стараться. И здесь им нужна помощь и поддержка». **Дарья Крячкова** дополнила тему стереотипов в профессиях: «Представим себе несколько должностей: директор по производству большой горно-металлургической компании; директор по промышленной безопасности и охране труда — отвечает за безопасность. Или IT-директор. Внимание, вопрос: кто из вас представил в этих ролях женщин? И мне кажется, это ответ на ваш вопрос, что больше всего стереотипов у нас с вами в голове, в «Норникеле» на всех этих должностях трудятся женщины. И в этом смысле наша отрасль наполнена иллюзиями, стереотипами, клише, и девушки, которые попадают к нам на работу, чаще всего родились и выросли в моногородах, где находятся наши предприятия. Ты видишь производство, ты видишь, что твои родители работают там, и ты видишь, что это возможно». **Марианна Снигирева** рассказала о том, что женщины более усидчивы и устойчивы: «По данным нашего Центра развития карьеры мы видим, что девушки достигают больших успехов в сфере IT и технологий наравне с мужчинами. Например, выпускница нашего курса по моушн-дизайну, в прошлом стоматолог, стала моушн-дизайнером в Лондонской дизайн-студии, а другая девушка, будучи менеджером по туризму до обучения, устроилась мобильным разработчиком на Android,» — **Марианна Снигирева**, генеральный директор Нетологии». Тему выносливости женщин поддержала **Наталья Михайлова**: «В медицине есть такой стереотип, что ответственную и сложную работу должны выполнять мужчины — занимать пост главного врача, работать хирургом, ведь долгое стояние в операционной и так далее, это для них. Но на самом деле женщины в некотором случае более выносливы с точки зрения медицинской науки — да, у нас есть моменты разности головного мозга и восприятия, которые заложены традиционно, генетически за время эволюции и формирования человеческого общества. И да, мужской мозг больше настроен концентрироваться на конкретной цели. Мы знаем случаи из истории, когда Юлия Цезаря считали особенным именно потому, что он мог делать

несколько дел сразу, но женский мозг, женщина, в общем-то, делает это постоянно, и тем не является уникальной, потому что она одновременно может присматривать за детьми, готовить еду, смотреть какую-то передачу, решать какие-то вопросы, и соответственно, мы, женщины, по природе более многофункциональны и наш мозг может смотреть шире и дольше заниматься такой кропотливой работой, требующей более мелких деталей. А вот что касается Эстетической Медицины, то здесь стереотип в том, что это профессия именно для женщин. Здесь женщины могут максимально раскрыть свой потенциал».

Говоря о стереотипах в образовании, спикеры отмечали, что женщины могут то же, что и мужчины. Модератор сессии, Мария Михантьева, задала вопрос о необходимости образовательных программ для женщин. **Марина Карбан** назвала причину существования таких программ: «Они нужны для создания безопасной среды, среды доверия, в которой ты можешь обсуждать не только что-то такое внешнее, объективное, не только свою карьеру, но и то, что действительно тебя как женщину волнует, включая те самые стереотипы и ту самую неуверенность и уязвимость, которые в тебе есть. И конечно, когда у тебя группа смешанная, там происходит совершенно другая групповая динамика. Моногендерная группа дает возможность посмотреть на себя «в других женщинах», «примерить» разные сценарии, разобраться, что тебя по-настоящему волнует. При этом группа женщин — это самая большая система поддержки и со-менторства, которая только может быть». **Елена Тябутова** отметила важность ролевой модели в менторских программах: «У нас есть менторская программа, в рамках которой для женщин, например, мы предоставляем возможность выбрать ментором именно женщину. Это важно для того, чтобы через собственный опыт, через некую ролевую модель показать, как можно двигаться в нашем большом и разнообразном бизнесе. У нас действительно много возможностей и направлений: и цифровая трансформация, и IT, и производство, и маркетинг, и конечно, разные категории. Поэтому наши усилия направлены на то, чтобы, прежде всего, сформировать уверенность в своих силах и раскрыть потенциал».

В рамках деловой программы был проведен еще один мастер-класс «**Эмпатия и аутентичность в лидерстве**» от HR-директора «Яндекса» **Дарьи Золотухиной**. Дарья рассказала о том, что такое эмпатичное лидерство и почему сейчас на него есть особый запрос. Как оставаться аутентичным и искренним, при этом быть сильным лидером и эффективно управлять командами. Как раскрыть собственный творческий потенциал. «У меня есть два способа, которые я использую для того, чтобы проявлять эмпатию, и хочу ими поделиться. Первое — это, собственно, опора на свои ценности, то есть действия из ваших убеждений и принципов, которые вам наиболее важны, и каждый раз, когда вы какое-то решение принимаете, вы его фильтруете через то, что вам действительно важно, то, что вы как лидер манифестируете во всех своих проектах и во всём, что вы делаете. Второй лайфхак — это уже менее, я думаю, известная широкому кругу людей модель лидерства. Она называется Co-Active».

Заключительная сессия **Woman Summit** называлась «**Как молодые женщины по всей России строят карьеру и видят будущее**», модерировал данную сессию **Ярослав Бабушкин**, автор YouTube-канала Forbes. Спикерами выступили яркие героини, которые добились высот в различных отраслях: от спорта до науки. **Эльмира Ибрагимова**, основательница первой женской футбольной команды в Дагестане и школы для девочек, тренер по футболу. **Анна Кикина**, космонавт-испытатель, единственная женщина в отряде космонавтов, Роскосмос. **Мария Командная**, журналист, основательница косметического бренда SUPERBANKA. **Елена Константинова**, основательница агротех-стартапа Aerospace-Agro. **Валерия Костина**, руководитель Союза «Во имя добра», основательница проекта «Это не просто вещи». **Дарья Леднева**, основательница проекта «От Ба». **Татьяна Мингалимова**, видеоблогер, создатель и автор YouTube-канала «Нежный редактор». **Гузель**

Санжапова, социальный предприниматель, основатель проекта развития деревни Малый Турыш. В сессии спикеры рассказали свои личные истории о том, как они строили карьеру, с какими трудностями сталкивались и как реализовывали свои мечты, несмотря на стереотипы.

«Мне нравится моя работа каждый день, а не только в космическом полёте. Я когда узнала обо всем об этом, поняла, что здесь хочу себя реализовывать. Хотя до этого я занималась своими любимыми делами, но по-прежнему продолжала искать, а где же именно то самое настоящее дело, где я была конкретно счастлива, и реализовывать себя в этом» — поделилась **Анна Кикина**. «Но если бы я прислушивалась к каждому хейтеру, к каждому человеку, который мне говорит, что я занимаюсь не тем, и что журналистика и блогинг не моё, как я выгляжу и как странно говорю, то я бы, наверное, закрылась после первого выпуска и не было бы у меня ни миллиона подписчиков, ни классных выпусков, ни огромного количества девушек, которые подходят ко мне на улице и говорят, что мои программы каким-то образом повлияли положительно на их жизнь», — рассказала о своем карьерном пути Татьяна Мингалимова.

Спикеры поделились своей мотивацией и планами на будущее:

Гузель Санжапова: «И вот мне бы очень хотелось, чтобы у деревни появился свой голос, и голос деревни как раз состоит в тех предпринимателях, которых уже много, просто их пока не знают. Поэтому мне бы очень хотелось, чтобы лет через 10 было объединение сельских предпринимателей — маленьких, дерзких, но очень любящих свой дом».

Дарья Леднева: «Мы не просто помогаем бабушкам продавать то, что они вяжут. Вместе мы с нуля создаём вязаные аксессуары, сохраняя промыслы в новом прочтении. А также меняем отношение к возрасту в позитивную сторону. Ведь творчество и реализация доступны всем поколениям!»

Эльмира Ибрагимова: «Моя цель — это дать возможность девочкам, девушкам, женщинам разного возраста, разного уровня играть в футбол. Я хочу, чтобы у нас была и Академия, чтобы девочки могли расти... У нас на самом деле очень много талантливых девочек. Чтобы девушки 30-40-50 лет просто после работы могли прийти хотя бы раз в неделю, просто расслабиться, поиграть в футбол для себя, просто создать такую возможность для девочек. То есть вот такая вот цель, нет каких-то глобальных, масштабных, грандиозных идей. Просто дать возможность девочкам играть в футбол!»

В завершение сессии прошел блиц, где каждая героиня отметила в себе черту, которая больше всего помогла ей при построении карьеры и борьбе с предубеждениями. **Валерия Костина** отметила «ключевое — это делать из любви. Мы с командой любим город, край, Дальний восток. Это наш дом, мы хотим сделать его лучше, комфортнее, дружелюбнее, в первую очередь для себя. Потому что мы здесь живём и планируем жить дальше. И окружающие нас люди — горожане, партнёры, доноры, они чувствуют эту любовь и хотят к ней присоединиться, хотят поддержать нашу команду. Поэтому работать, и работать обязательно из любви». **Мария Командная:** «наверное, это преданность. Потому что мне кажется, что если ты предан своему делу, если ты делаешь его честно, а именно этот смысл я в слово «преданный» и вношу, у тебя все получится. Мне вообще в последнее время все больше и больше кажется, что в жизни все зависит исключительно от твоей мотивации».

Елена Константинова также поделилась своим секретом построения карьеры: «Я считаю, в первую очередь, это упорство. Вот в моём случае это было упорство, потому что каждый раз приходилось разбивать стереотипы — да и до сих пор с ними сталкиваюсь! Что девушки в IT, девушки в технологиях, молодые девушки тем более, то есть вот прямо упорство, упорство, упорство».

Завершил Woman Summit проект «Акустика», где на один вечер шесть героинь основной программы стали стендап-комиками и поделились историями и бекстейдж-фактами о том, как на самом деле женщины становятся хозяйками своей земли, карьеры, жизни и мечты. Ведущая, тренер героев и

хозяйка «Акустики» — **Юлия Седова**, основательница WordProduction, стендап-комик, продюсер конференций TEDx Women.

Тема: [#ЯНикогдаОбЭтомНикомуНеГоворила...](#)

Ведущий саммита — **Лев Читков**

FWD. Woman Summit посетили более 700 человек очно, смотрели трансляцию более 4000 участников.

Партнеры проекта: Matinex, Mareven, Faberlic, МШУ «Сколково», Группа компаний «Дело», Группа «ПОБЕДА», «Ренессанс страхование», Spirit Rituals, «Александр Тодчук Studio», Группа «Самолет», Иль де Ботэ, SantaCarolina.