12/02/2020



Время женщин: целесообразность квоты в советах директоров



Юлия Пономарева

Профессор Autonomous University of Barcelona

realist.media

Введение обязательных гендерных квот в высшие эшелоны котируемых компаний в Европе, Австралии и Штате Калифорнии широко обсуждается управленцами, академиками, законодателями и активистами корпоративного управления. Профессор Autonomous University of Barcelona Юлия Пономарева в экспертной колонке Realist Media рассказала, чем женщины-директора отличаются от мужчин на аналогичных должностях, как назначение женщины на руководящий пост влияет на мнение рынка и к чему могут привести квоты на количество женщин в составе руководства компаний.

Тема предоставления женщинам равных карьерных возможностей, особенно когда речь идет о руководящих должностях, не теряет своей актуальности. В то время как на линейных должностях количество представителей обоих полов приближено к пропорции 50-50, гендерный разрыв особенно сильно выражен в высших эшелонах, за что его часто называют "стеклянный обрыв" (glass cliff). В России, всего 15% руководящих должностей занимают женщины, но есть и позитивная динамика: в 2016 количество женщин на топовых позициях увеличилось на 2%. Чрезмерное превалирование мужчин на ключевых должностях не уникально для России, в 2018, всего 21.4% в советах директоров в Fortune Global 200 были женщины а 19.5% всех советов директоров состояли исключительно из мужчин. В США количество женщин на руководящих должностях в среднем увеличивается на 0.5% каждый год. Если тренд будет продолжаться, достижение равного баланса займет около 48 лет.

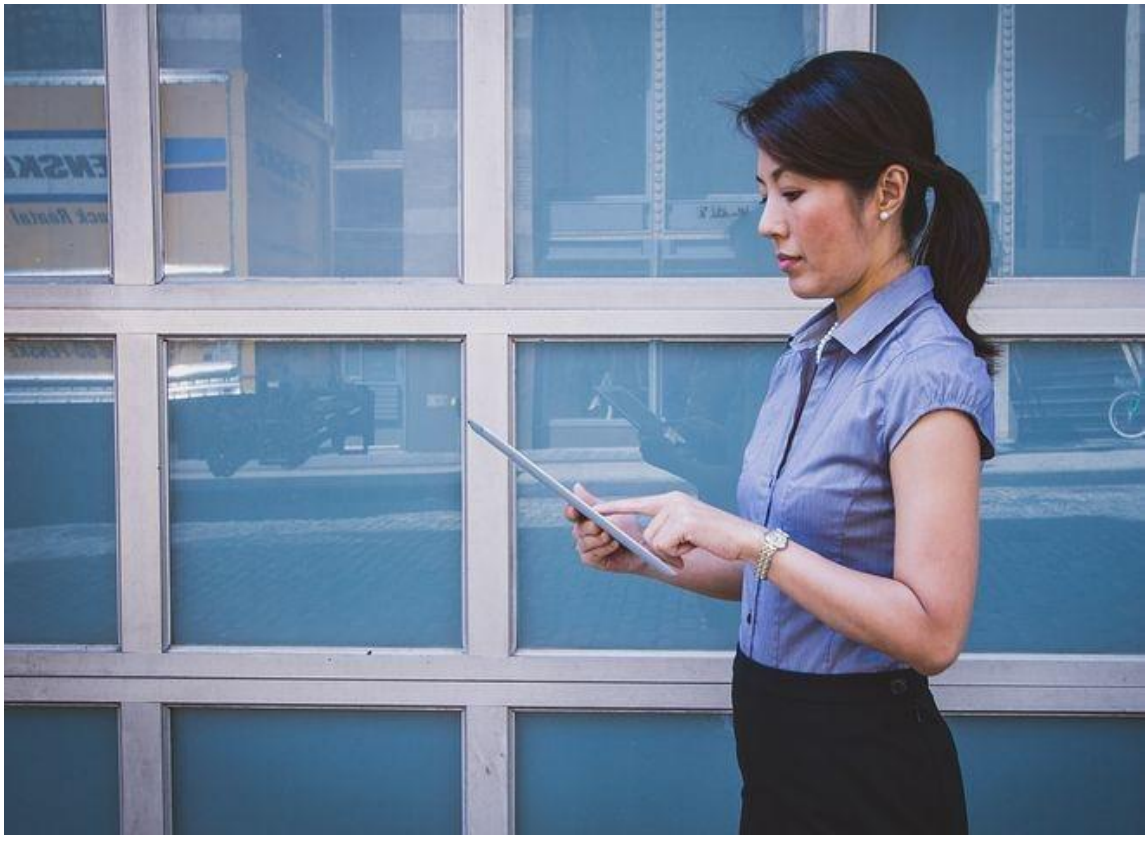


Для того, чтобы ускорить динамику, в 2003 году Норвегия стала первой страной в мире, утвердившей минимальное количество представителей каждого пола в советах директоров котирующихся компаний. За ней последовали другие европейские страны включая Испанию, Италию, Францию, Бельгию, Нидерланды и Германию. В сентябре 2018 к этому списку присоединился штат Калифорния. При этом предписания и дисциплинарные меры в каждой из стран значительно отличаются друг от друга.

Как правило, сторонники квот приводят два главных аргумента. Возможность женщин-специалистов самореализации и достижения

карьерных целей является одной из важнейших составляющих общества, приверженного ценностям социальной справедливости и гендерного равенства. Также нередко приводится и бизнес-кейс в пользу обязательных квот. За счет снятия барьеров, гласных и негласных, мешающих продвижению женщин по карьерной лестнице, компаниям открывается доступ к пулу высококвалифицированных специалистов.

Исследования показывают, что женщины-директора в значительной степени отличаются от мужчин, занимающих аналогичные должности. Благодаря своим уникальным характеристикам, советы директоров, в которых присутствуют женщины имеют доступ к более широкому спектру ресурсов. Также женщины-директора более усердны в функции контроля, что помогает сократить потери акционеров. Назначение женщины на пост директора сигнализирует легитимность и приверженность к социальным ценностям, что положительно влияет на мнение рынка.



Как и другие нормативные введения, эффект введения квот сложно предугадать на 100%. Из последних исследований становится явным, что законодательная поддержка привела к значительному увеличению количества женщин на ключевых должностях. Некоторые утверждают, что правовые изменения могут вызвать изменения на рынке труда и в восприятии женщин-лидеров на рабочем месте и в обществе в целом. Что касается эффектов квот на результаты компаний, выводы неоднозначны.

Исследования последствий квот в Норвегии показывают негативную динамику в результатах компаний, по крайней мере, в краткосрочной перспективе. Ученые утверждают, что резкий скачок спроса на женщин-директоров в некоторых случаях может привести к стигматизации и появлению так называемых ”токенов” - единственной женщины директора приглашенную на это должность исключительно для исполнения квотных нормативов. По этой причине, положительный эффект квот может появиться только при достижении критической массы женщин-директоров (3+) в совете.



Пока еще рано судить о том, как именно влияет принятие квот на деятельность компаний в долгосрочной перспективе. Само толкование, что можно считать успешным результатом данной законодательной практики, является предметом дискуссий. В частности, идет ли речь о равенстве и справедливости или о повышении экономических показателей?

Нужно отметить, что эти результаты не обязательно взаимоисключающие. Предоставление женщинам равных возможностей на топ должностях помогает достижению равенства не только в компании, но и в обществе в целом, что нередко ассоциируется с улучшением экономических показателей. И то и другое возможно достичь продуманной корпоративной политикой, которая позволяет максимально увеличить отдачу от гендерного многообразия, при этом сократив возможные негативные последствия.