



Джоан Куль

Стой на своем!

Как преодолеть
гендерные стереотипы
в бизнесе

Джоан Куль

**Стой на своем. Как преодолеть
гендерные стереотипы в бизнесе**

«Олимп-Бизнес»

2019

УДК 316.47
ББК 88.56

Куль Д.

Стой на своем. Как преодолеть гендерные стереотипы в бизнесе /
Д. Куль — «Олимп-Бизнес», 2019

ISBN 978-5-9693-0409-3

«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 избавить компанию от сексистских представлений о гендере и лидерстве, побороть в себе синдром самозванца и подняться по служебной лестнице. Джоан Куль показывает, как спланировать карьеру, доказать свою компетентность и где искать поддержку. Создание эффективного нетворкинга, подбор группы союзников, менторство и обязательная обратная связь – вот залог успеха. Джоан обращается и к важной «женской теме» – как работать в полную силу и не забывать о семье, материнстве и личной жизни. Книга адресована тем женщинам, кто стремится обрести уверенность в себе и хочет занять кресло руководителя.

УДК 316.47

ББК 88.56

ISBN 978-5-9693-0409-3

© Куль Д., 2019
© Олимп-Бизнес, 2019

Содержание

Введение	6
Часть 1	13
Глава 1	13
Конец ознакомительного фрагмента.	16

Джоан Куль
Стой на своем! Как преодолеть
гендерные стереотипы в бизнесе

*Эта книга посвящается моим дочерям, Эддисон и Джульетте.
Мечтайте в полную силу, оставайтесь собой и стремитесь к тому, чего
вы хотите и заслуживаете.*

Введение

Идти к процветанию, а не просто выживать

Представьте, как тяжело утром подниматься с постели, зная, что перед вами вновь стоит труднейшая задача – отправиться туда, где люди стремятся поколебать вашу веру в свои способности и не считаются с вашим чувством собственного достоинства. Вы когда-нибудь испытывали недоверие к миру, видя, как много в нем предвзятых решений, а также поступков, которые могут привести к пагубным последствиям? Вам сложно поверить в то, что миллионы женщин всех возрастов каждый день переживают такие чувства? Они вынуждены бороться за свой профессиональный рост и даже за то, чтобы выполнять ежедневные рабочие обязанности. Многие женщины жалуются, что их труд низко оплачивается и недооценивается, и это не просто эмоции, а доказанный факт. В 2018 году женщины получали 77 центов за работу, приносящую мужчинам доллар. Как только женщина решает завести детей, гендерное равенство пропадает без следа – и потом не возвращается. После 50 лет женщины получают всего 55 центов за работу, которая мужчинам по-прежнему приносит доллар¹.

Даже самые молодые женщины на рынке труда – миллениалки от 18 до 37 лет – в 2018 году говорили, что гендер мешает им строить карьеру². Некоторые женщины, парализованные страхом, терпят домогательства или вынужденно поступаются своими ценностями. Фактически 20 % миллениалок «полностью согласны», что женщин реже рассматривают в качестве кандидатов на руководящие посты в коммерческих предприятиях или корпорациях³. Около 40 % работающих женщин терпят сексистское отношение на работе⁴. Компании, которые воспринимались как благоприятные для развития их карьеры, не оправдывают ожиданий.

Я помню, как один клиент схватил меня в своем кабинете на глазах у секретарши. Я выбежала в коридор и позвала на помощь, а он просто рассмеялся и ушел. Никогда не забуду, как другой клиент унижал меня во время обсуждения бизнес-вопросов в присутствии множества людей: он высмеивал мою внешность и умственные способности. Тогда мне был 21 год. За ночь я выучила десятистраничное исследование по методам лечения шизофрении (я и сегодня его помню), а утром решительно вошла в его кабинет и продемонстрировала знание предмета. Я потратила много сил на борьбу с унижениями в подобных ситуациях, не имея никакой поддержки.

Постепенно фрустрация у женщин, которые сталкиваются со скрытыми и явными проявлениями сексизма, с невозможностью получить повышение и с неблагоприятным корпоративным климатом, становится невыносимой. Поэтому миллениалки увольняются в рекордно короткие сроки и бросаются в авантюры, открывая «свое дело». Они направляют энергию и энтузиазм в предпринимательское русло. Но эта сфера деятельности, прославляемая в социальных сетях, подходит далеко не всем.

Женщины на пике карьеры тоже ищут более перспективные варианты работы вне своих организаций, когда чувствуют, что не могут больше освещать путь для нового поколения, будучи «единственной женщиной» на посту руководителя. На вершине одиноко, и женщины

¹ Jay Bazzinotti, «What Should You Do When You Realize You're Underpaid?», *Fortune* (October 4, 2014), <http://fortune.com/2014/10/14/what-should-you-do-when-you-realize-youre-underpaid>.

² Catalyst, *Revealing the Real Millennials: Workplace Gender Bias* (New York: Catalyst, October 6, 2015).

³ Nielsen, «Want More, Be More: When It Comes to Gender Equality, Millennial Women Are More Optimistic about Closing the Gap» (March 8, 2017), www.nielsen.com/us/en/insights/news/2017/when-it-comes-to-gender-equality-millennial-women-are-more-optimistic-on-closing-the-pay-gap.print.html.

⁴ Kim Parker and Cary Funk, «42 % of US Working Women Have Faced Gender Discrimination on the Job», Pew Research Center (December 14, 2017), www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women.

не получают системной поддержки, необходимой для полноценных изменений в компаниях. Цена, которую они вынуждены платить за то, чтобы быть руководителями в мужской, монолитной, консервативной культуре, – личная жизнь. Они хотят перемен так же отчаянно, как и молодые сотрудницы, находящиеся в самом начале профессионального пути.

Одни женщины держатся за свою работу потому, что им жаль потраченного времени или они выплачивают кредит за обучение в университете. Другие убеждают себя, что всё будет хорошо – и нужно подавлять эмоции ради перспектив. Однако, принимая положение дел и статус-кво, они сдают позиции и в итоге не справляются с эмоциями.

Вы узнаете себя в этом описании? Книга «Не бойся действовать» [1] уже в начале карьеры помогла вам усерднее работать и ожидать большего, чем женщины прежних поколений. Но вскоре вы обнаружили, что энтузиазм и воодушевление исчезают по мере того, как усиливается давление, предписывающее быть «хорошей девочкой». Вы не боретесь за свой голос, хотя критиковать, бросать вызов или брать на себя руководство, ответственность за равноправие и справедливые условия труда – необходимо.

Перед лицом этого давления вы решили оставить мечты о профессии и уйти из компании, в которую с таким трудом устроились.

Что делать, если вы обескуражены и недоумеваете: может быть, уйти (не самое удачное решение) – это единственное, что вам остается? Как продвигаться по службе в компании, где уже сто лет как неподобающее поведение и систематические претензии считаются сами собой разумеющимися?

Если вы узнали здесь себя, то вы находитесь в уникальной ситуации: ваш голос – и наш коллективный женский голос – будет услышан; главное – стоять на своем.

Стой на своем!

Книга Шерил Сэндберг «Не бойся действовать» дала толчок к серьезному и активному обсуждению гендерного вопроса, а участницы моей одноименной читательской группы помогли мне добиться прогресса в профессии и продвинуться вперед. Книга «Стой на своем!» предлагает взгляд на грядущую эпоху перемен, начавшуюся с книги «Не бойся действовать» и множества инициатив, запущенных после ее издания, по расширению прав и возможностей женщин. Но я с удвоенным вниманием отнеслась к системным изменениям и процессам, которые должны быть прекращены в тех компаниях, где работают женщины. Изменить то, как женщины достигают своих целей, и трансформировать компании ради общего блага – это не исключительно женская ноша, а миссия, которую могут в равной степени разделить и мужчины, и женщины.

Если вы смените работу, то как талантливый и ценный сотрудник *могли бы* получить более высокую должность, более широкий круг обязанностей и более высокую зарплату. Но с вашим социальным капиталом, знанием своей организации и послужным списком вы можете профессионально развиваться так, как мечтали, оставаясь в своей компании, если примете активное участие в ее реформировании. Я написала эту книгу, потому что хочу помочь вам заново обрести мотивацию, оставаясь на своем месте, и настроиться на долгосрочную игру. Я хочу помочь вам трансформировать то место, которое на данный момент оплачивает ваш труд.

Конечно, вы можете поступить иначе. Многие женщины доходят до определенного предела и увольняются с работы. (И я от чистого сердца их поддерживаю и надеюсь, что данная книга поможет оценить это решение по достоинству.) Но женщины как общность смогут добиться результатов, которые нужны всем нам, только если будут вместе бороться за перемены. Необходимо, чтобы женщины любой профессии и на любой должности, а также их коллеги-мужчины поставили равноправие в список приоритетных задач. Работающие женщины

как сейчас, так и в будущем заслуживают хорошо оплачиваемых должностей и равных прав с представителями другого пола. Равноправие выгодно людям, бизнесу и обществу в целом.

Важное замечание

У этой книги нет задачи убедить женщин ради общего блага «еще немного потерпеть» на токсичной работе. Если вы столкнулись с дискриминацией или домогательствами – поступайте так, как лучше для вас. Стоять на своем решится не каждая. Для тех, кто считает, что это полезно: чем дольше вы проработаете в одной организации, тем больше у вас будет перспектив, знаний о компании и о людях, принимающих решения, а значит, и возможностей, чтобы определить, где и в какой момент нужно осуществить перемены. Вы станете обновлять устаревшие практики, бороться с несправедливостью, подавлять некорректное поведение и способствовать корректному. Вы подадите пример другим и создадите компанию, где сможете работать и вы, и новые поколения женщин, – компанию, где поощряют правильное поведение и относятся ко всем справедливо, что способствует вашему долгосрочному успеху и процветанию организации. Вот что будет, если вы примете решение стоять на своем.

Что значит стоять на своем лично для меня

Я всегда верила, что вкладывать время в молодых сотрудников – самое главное для любого бизнеса. Поэтому я запустила проект «Почему важны миллениалы» (Why Millennials Matter), который помогает компаниям лучше понимать новое поколение работников и потребителей во всем мире, взаимодействовать с ними и поддерживать отношения. С ранних лет я участвовала в программах для молодых руководителей в Филадельфии и Лихай-Вэлли (Пенсильвания). Этот опыт определил мои ценности и развил веру в то, что я могу быть лидером как в личной жизни, так и в профессии.

За 13 лет карьеры в корпорации я активно вовлекалась в дискуссии в колледже как докладчик, наставник и тренер по карьерному росту; поэтому я в первую очередь знала, сколько власти и потенциала у нового поколения. Но вскоре после глобального экономического спада я увидела, как компании сокращают расходы – на программы для интернов, возможности развития руководителей, глобальную ротацию персонала и разные модели обучения, – словом, на то, что способствует вовлечению и развитию молодых профессионалов, показывает им новые пути и людей, способных стать их наставниками и ролевыми моделями. У меня были две возможности. Первая: остаться и принять в качестве новой реальности те вызовы, перед которыми мы оказывались как руководители, имея больше ответственности и всё меньше и меньше ресурсов. Или я могла сделать нечто неконвенциональное – стать слугой двух господ: молодых профессионалов и компаний, которым нужна такая рабочая сила.

Вот главные вопросы, стоявшие передо мной: «Как получить доступ к наиболее широкой и многообразной аудитории студентов? Кто будет опираться на команду выпускников колледжа и совершенствоваться, чтобы стать компанией, где захотят работать миллениалы и следующие поколения?» И наконец: «Какие слова могут изменить общепринятое мнение о миллениалах как о ленивых работниках, в которых не стоит вкладывать ресурсы, на нечто более реальное и вдохновляющее?» Поэтому я открыла собственную компанию с несколькими основными клиентами и партнерами, в том числе: колледж Barnes and Noble, под чьим руководством работало более 750 студенческих книжных магазинов, где я могла выступать как эксперт по вопросам карьерного роста и партнер по исследованиям для миллионов студентов; Eli Lilly and Company, Goldman Sachs, The New York Mets, которые боролись за возможность сразу же нанимать молодых профессионалов в штат; Cosmopolitan, главный в мире журнал для миллениалов.

Мы ставили себе умопомрачительные задачи, благодаря чему я и моя команда получили колоссальный опыт в различных отраслях, в том числе в здравоохранении, финансах, розничной торговле, высшем образовании и спорте. У нас появилась возможность осуществить целый ряд проектов: разработать многоуровневую стратегию вовлечения и удержания кадров различного возраста, гендера и расы для фармацевтического гиганта США; глобальную кадровую культурную инициативу для ведущего СМИ и одного из самых престижных инвестиционных банков; внушительную стратегию исследования, подготовки и привлечения кадров для национальной розничной компании; программу по развитию культуры и лидерства в отрасли спорта; программу по развитию исполнительных руководителей для крупнейшей компании товаров народного потребления. Мы стали партнерами организаций и руководителей, которые разделяли нашу миссию – возглавлять позитивные культурные реформы и расширять права и возможности работников нового поколения, чтобы они могли реализовать свой потенциал.

Большое влияние на меня оказал проект трансформации Eli Lilly and Company (Lilly) под названием Women's Employee Journey. В рамках данной исследовательской инициативы⁵ 2015 года были изучены факторы, способствующие снижению репрезентации женщин на высших руководящих должностях, чтобы лучше понять в целом их ощущение от работы. В рамках исследования в серии фокус-групп приняли участие сотни женщин со всего мира; там они делились своим опытом работы в Lilly. В качестве руководителя проекта для внешней исследовательской группы я провела интервью с исполнительным комитетом и ключевыми руководителями, чтобы сформулировать и понять основные приоритеты и корпоративную культуру компании. Кэролайн Бак Люс, бывший партнер компании Ernst and Young и соучредитель Центра инноваций в области кадров, выполняла функции советника по проекту и моего наставника, работая с Lilly и Центром инноваций в области кадров в рамках этой исследовательской инициативы. В Lilly хотели получить возможность действительно – на собственных данных и по реальным рассказам сотрудников – прояснить, что переживают женщины разного возраста и на разных должностях на рабочем месте. Проанализировав мнения женщин, работающих на различных уровнях и в различных сферах бизнеса, мы представили результаты исследования женщинам-миллениалкам, чтобы показать, как это влияет на их восприятие женского карьерного роста и на личную вовлеченность. Мы хотели подчеркнуть, какой эффект и воздействие производит на женщин-миллениалок то, что они видят и слышат от опытных женщин, работающих в компании от десяти лет. Вот один из вопросов, который лежал в основе моей исследовательской работы:

Считаете ли вы, что вам необходимо измениться, чтобы занять руководящую должность в вашей компании?

Изучая итоги исследования Women's Employee Journey, мы обнаружили: большинство женщин-работниц полагали, что им необходимо измениться, чтобы двигаться вперед. К счастью, с того момента, как мы продемонстрировали результаты совокупного исследования исполнительному комитету Lilly, руководство было полностью согласено, что хочет идти к принятию крупных решений на уровне всего предприятия, которые повысят представленность женщин и многообразие сотрудников. Проблемы, стоящие на пути у женщин, довольно часто носят системный характер и контролируются действиями руководства и императивами. Трансформация предприятий должна быть в приоритете у руководителей и их исполнительных комитетов. Существует также мощная сила, которую могут обрести сами женщины. Женский коллектив в Lilly развился в активное движение в защиту гендерного паритета на всех уровнях руководства, получив широкую поддержку со стороны их генерального директора Дейва Рикса.

⁵ Joy Fitzgerald, «How Lilly Is Getting More Women into Leadership Positions», *Harvard Business Review* (October 23, 2018), <https://hbr.org/2018/10/how-lilly-is-getting-more-women-into-leadership-positions>.

В результате мы смогли перейти от исследований к решению проблем, поддержав недавно преобразованную женскую группу в Lilly – Women's Initiative for Leading in Lilly (WILL) – и наладив партнерство по нескольким направлениям работы в области обучения, развития, защиты интересов и продвижения по службе.

Данный проект был значим лично для меня, так как Lilly – первая компания, в которой я работала по окончании колледжа. Меня взяли туда сразу после выпуска, и я получила там незаурядный опыт в течение первых десяти лет моей карьеры. Принимаясь за проект, я не могла не думать обо всех моих друзьях, бывших коллегах, предыдущих менеджерах, наставниках и образцах для подражания, а также о лидерах, которых я по-настоящему уважала и которыми восхищалась. Вот отчего их истории и открытия преследовали меня в течение некоторого времени, побуждая к тому, чтобы сделать как можно больше для изменения жизни этих женщин и женщин в целом.

В первых интервью с женщинами-руководителями я весьма наивно оценивала их опыт. Я готовила вопросы с волнением и трепетом, вспоминая их резюме и представляя себе очарование их образа жизни, а потому я была эмоционально не готова услышать об их страданиях. Каждая душераздирающая история о том, как они в течение всей жизни бились, чтобы остаться в штате, и сражались за зарплату и хорошее отношение, была как удар под дых. Я восхищалась этими женщинами, но они не процветали – они едва выживали. Личная встреча с людьми, стоящими за исследовательскими данными, оказала глубокое влияние на мое понимание тех сложностей и проблем, которые связаны с достижением равенства и инклюзивности, а также на мою преданность делу, стремление довести эту работу до конца. Да, подобный труд на первый взгляд казался чем-то вроде поворота «Титаника». Но это было почти четыре года назад. С тех пор появились новые исследования, и мы обнаружили, что многие организации вкладывают средства в создание более инклюзивной и справедливой организации труда. Переходя от исследований к действиям, я заряжалась энергией от женщин и мужчин, с которыми работала и которые занимались реализацией стратегий, преобразовывающих глобальные компании. У меня также была возможность экспериментировать с моим собственным видением тренингов и бизнес-инициатив, которые закладывают основы для укоренения женщин даже в наиболее традиционных и монолитных корпоративных культурах. Мне не терпится поделиться всем, что я узнала, и связать вас с людьми, готовыми показать вам путь.

Я имею за плечами большой опыт волонтерства и работы в организациях, которые поддерживают девушек: Girls Hope of Pittsburgh, Girl Scouts of the USA, Step Up for Women и Girls on the Run, – и сейчас являюсь членом совета директоров Girls Inc. в Нью-Йорке. И что еще более важно – я мать двух дочерей. Я полна решимости сделать всё, что в моих силах, поскольку наши дочери достойны того, чтобы светлое будущее настало для них намного раньше, чем предсказывают исследования нашего медленного движения к равенству. Во многих случаях «видеть – значит верить», и молодые женщины судят о компаниях и наблюдают за ними более пристально, чем когда-либо прежде. Вот почему я полна решимости работать с компаниями, чтобы помочь им совершенствоваться.

Единственный шанс для молодых женщин осуществить свою мечту – это обеспечить женщинам в расцвете сил, тем, у кого я брала интервью много лет назад, процветание, а не просто выживание. Мы не можем ждать 217 лет, которые, по прогнозам Всемирного экономического форума, потребуются для достижения глобального равенства мужчин и женщин на рынке труда⁶. Именно поэтому я написала данную книгу: нужно расширить права и возможности женщин на раннем этапе, чтобы они стали лидерами своих компаний и сделали их тем

⁶ «Women Won't Have Equality for 100 Years – World Economic Forum», BBC (November 2, 2017), www.bbc.com/news/world-41844875.

местом, где женщины открыто процветают. Я рассказываю о реальной ситуации, с которой вам предстоит столкнуться, и хочу помочь вам подготовиться, чтобы всё обернуть в вашу пользу.

Мне повезло, что на протяжении всей моей карьеры меня сопровождали необыкновенные наставники. У меня были покровители, помогающие мне принимать самые трудные решения, чтобы я могла позиционировать себя для личного и профессионального успеха, которого желала. Я хочу сделать то же для вас в более широком масштабе. Эта книга посвящена работающим женщинам, нуждающимся во вдохновении, в воздухе, в расширении возможностей и в практических советах, а также в знаниях и ноу-хау, которые помогут им продвигаться дальше.

В этой книге

Каждый день появляются всё новые вдохновляющие истории о смелости и достижениях женщин, которые не боятся высказываться, выступают за равенство и проводят преобразования во всех отраслях промышленности. Моя книга предназначена для женщин, жаждущих добиться перемен и выступить в поддержку своей компании, но чувствующих себя неуверенно и думающих, как выйти из этой ситуации. Если они действительно хотят проторить себе путь и осуществить реформы, они должны стоять на своем, неустанно и сообщая добиваясь изменений изнутри. Это будет нелегко, но женское движение набирает обороты. Сегодня, как никогда, бизнес готов к прогрессу. Моя книга – ваш гид, рассказывающий о том, как совершать большие шаги ради вашей карьеры, вашей компании и всех женщин, которые пойдут по вашим стопам.

В первой части я расскажу о том, почему вы, настаивая на своем, принесете пользу себе и своей карьере, компании и женщинам во всем мире. Я расскажу о плюсах и минусах того, чтобы оставаться в компании, а не пускаться на поиски чего-то нового, и помогу вам принять решение – настаивать на своем или нет. Я приведу реальные примеры из жизни женщин, которые достигли успеха в различных отраслях, чтобы вы знали: это возможно.

Вторая часть данной книги – о действии. Я расскажу вам о том, как построить видение вашей карьеры в компании, а также как работать с людьми, которые за это отвечают. Я вооружу вас данными, чтобы продемонстрировать реальную пользу для вас и вашего бизнеса в создании карьерного пути, который работает на вас. Я покажу вам крупные смелые шаги, которые помогут вам ускорить карьерный рост, инициировать перемены и помочь другим двигаться дальше. Я также помогу вам преодолеть препятствия, подстерегающие женщин при восхождении по корпоративной лестнице, и самоограничивающее поведение, не дающее нам проявлять себя. Кроме того, эта часть книги – напоминание о том, что мы должны выделить время, чтобы совместными усилиями приближать перемены, наставлять других, быть волонтерами, высказываться, вносить свою лепту в проекты и организации, которые поддерживают девушек и многообразие. Мы должны внести свой вклад в общие усилия, прилагаемые как в компании, так и за ее пределами, чтобы сделать более светлым будущее для всех женщин.

Часть третья посвящена тому, как совместить работу и жизнь. Вы будете вдохновлены тактиками из реальной жизни женщин и примерами того, как повысить ценность вашей работы в долгосрочной перспективе, в том числе построением отношений, которые имеют значение для карьеры, а также использованием проверенных лайфхаков «работа + жизнь», чтобы ваши дни проходили более гладко.

Я многому научилась, узнав об опыте других женщин – будь то в результате исследований или непосредственно от друзей и коллег. Именно поэтому я включила в книгу истории женщин, которыми я восхищаюсь, – они преподали мне несколько великих уроков моей

жизни. Вы познакомитесь с женщинами, работающими в международных компаниях, таких как PriceWaterhouseCoopers, BlackRock, Eli Lilly and Company, а также с другими женщинами с университетским и военным образованием. Они расскажут о том, как стояли на своем, чтобы построить карьеру в той компании, которой они заслуживают. Я дам вам конкретные, целенаправленные советы, яркие примеры, сценарии, стратегии, основанные на сценариях, и по-настоящему прозрачный план действий, который поможет вам стать одной из таких женщин. Когда вы будете готовы, я надеюсь, что у вас, так же как и у них, хватит смелости поделиться своей историей.

Мы нужны миру

Нам необходимо, чтобы общие перспективы разных женщин (ЕЁ перспективы) были репрезентированы в ЕЁ позиции, а призма, сквозь которую ОНА смотрит на мир, изменилась, – для достижения инноваций в продуктах и услугах компаний, где ОНА работает.

Изменения ВОЗМОЖНЫ. Я в это верю, я это видела своими глазами и возглавляла движение. Мы видели, как компании хотят перемен в порядках и культуре и адаптируются к нуждам и желаниям работников. Это не происходит за один онлайн-тренинг. Они идут к радикальным переменам в структуре и способах коммуникации. Они вкладываются в самый ценный ресурс: в свои кадры. Им необходимы женщины, чтобы руководить такими попытками, то есть направлять и принимать решения на самых масштабных, глубинных уровнях организации. Им нужны женщины, которые укрепятся в компании и сформируют собственное представление о переменах, развивая свою карьеру на максимуме возможностей.

Именно тем компаниям, в деятельности которых меньше всего равноправия, больше всего нужно, чтобы вы стояли на своем и меняли их изнутри. Возможно, это несправедливо, но это правда – будем честны: стремление возвысить женщин и вдохновить движение в организации может стать одним из самых полезных опытов в вашей жизни.

Миру нужно, чтобы вы **СТОЯЛИ НА СВОЕМ** – для себя и для НЕЁ.

Часть 1

Выстраиваем аргументы

Женщины, которые могут постоять за себя и других, – вот наша главная сила, чтобы изменить мир.
Мелинда Гейтс

Глава 1

Аргументы в пользу того, чтобы стоять на своем (все в выигрыше)

Из этой главы вы узнаете, что стоять на своем полезно:

- для женщин в частности и для общества в целом, ведь это открывает путь в новую эпоху всеобщего равенства;
- для вас как человека и профессионала, ведь вы сможете построить карьеру в компании, которой вы достойны;
- для экономики, ведь это гарантирует, что голос женщин будет услышан и их потребности будут удовлетворены рынком.

Женщины – одна из сил сегодняшней экономики, ведь они и работают, и потребляют. По общемировой статистике, ежегодные расходы женщин⁷ составляют примерно 20 триллионов долларов. Этот показатель уже через пять лет может вырасти до 28 триллионов. Именно женщины принимают решения при покупке 94 % товаров для дома и планируют 92 % отпусков; именно они ответственны за приобретение 91 % всех объектов жилой недвижимости, 60 % автомобилей и 51 % бытовой техники. Кроме того, 94 % женщин несут ответственность за решения относительно своего здоровья и здоровья других людей⁸. Наше потребление затрагивает все отрасли промышленности, товаров и услуг.

Нам нужно обрести контроль над этими процессами и использовать свое влияние.

Вероятность того, что миллениалки в возрасте от 18 до 34 лет выберут бренды, которые поддерживают женщин⁹, в два раза выше. Прочтите эту статистику вслух. Расскажите о ней другу. Упомяните ее на работе. Я разместила в конце книги памятку, обобщающую экономические аргументы в пользу гендерных реформ.

Женщины как потребители обладают большим влиянием на экономику. Несмотря на то, что это влияние очевидно, женская точка зрения и наши потребности не учитываются производителями товаров и услуг и не считаются запросами глобальной экономики. Мы не занимаем руководящих постов, не влияем на финальные решения, касающиеся потребителей и работниц. К чему это приводит? К тому, что проигрывают все: и сотрудницы, вынужденные бороться за изменения на работе, и женщины в целом, и экономика.

⁷ Muhtar Kent, «The Purchasing Power of Women: Statistics», The Coca-Cola Company (October 2010), <https://girlpowermarketing.com/statistics-purchasing-power-women>.

⁸ Muhtar Kent, «The Purchasing Power of Women: Statistics», The Coca-Cola Company (October 2010), <https://girlpowermarketing.com/statistics-purchasing-power-women>.

⁹ Carolyn Buck Luce, «Power of the Purse», *HBAAdvantage* (Fall 2014), www.pharmavoice.com/pdfs/2014/pv-1014/HBALeadershipPublication.pdf?tracker_id=1538430302#page=18.

Экономические аргументы

Почти во всех отраслях промышленности женщины на руководящих постах представлены гораздо меньше, чем мужчины. Хотя 51,5 % менеджеров, специалистов и работников на смежных должностях – это женщины, в выборке журнала *Fortune* за 2018 год женщины занимают всего 24 из 500 позиций генеральных директоров¹⁰. На рисунке показано, что данный показатель за год упал на 25 %: в 2017 году они занимали рекордные 32 позиции¹¹. Женщины руководят всего 4,8 % из 500 самых прибыльных компаний США. Еще больше обескураживает, что совет директоров S&P, согласно *Catalyst*, всего на 20 % состоит из женщин¹². Из 500 компаний списка *Fortune* в двенадцати вообще нет женщин в совете директоров¹³.

То, что женщины не представлены на руководящих постах, плохо для бизнеса. Согласно проведенным исследованиям, у компаний, где в совет директоров входят три или более женщин, на 60 % выше окупаемость инвестиций, на 60 % больше отдача от акционерного капитала и на 84 % – в целом от продаж, чем у компаний с чисто мужским советом директоров¹⁴. Иными словами, повысив долю женщин в руководстве с нуля до 30 %, можно на 15 % увеличить прибыль! Тем не менее мы не представлены и не задействованы на тех уровнях, где принимаются основные решения, и наш голос продолжают игнорировать.

В докладе международной консалтинговой компании McKinsey утверждается, что благодаря гендерному равенству мировая экономика могла бы вырасти на 12 триллионов долларов¹⁵ к 2025 году. Грубо говоря, на сегодняшний день это экономика США и Китая вместе взятых. Гендерное равенство стало не просто проблемой этического выбора – это экономическая необходимость. Наши инвестиции, мнения, точку зрения, доступ и влияние нужно рассматривать и представлять на общих правах. Всё остальное – просто плохой бизнес.

Глава Североамериканского отделения по диабетическим и сердечно-сосудистым препаратам в компании Sanofi, Мишель Карнахан, ведет все дела коммерческого отдела в США и Канаде, что включает в себя сбыт, маркетинг, выход на новые рынки, управление ценными бумагами, инновации и поддержку операционной деятельности. Более 25 лет она проявляет себя как преданный делу руководитель, ориентированный на нужды пациентов, и неизменно ведет организацию к лучшим результатам и высокому качеству услуг. Она говорит о том, как сильно влияют на бизнес женщины, занимающие ответственные посты.

Я постоянно говорила, что нужно назначать женщин на ведущие посты и рассматривать их точку зрения перед принятием окончательного решения. Для нас, как лидера в сфере заботы о здоровье, экономический аспект имеет решающее значение.

Я уже заработала определенную репутацию, и какое-то время меня воспринимали так: «Опять она со своими женскими темами». Но я продолжала настаивать на том, как важно раз-

¹⁰ «These Are the Women CEOs Leading Fortune 500 Companies», *Fortune* (June 7, 2017), <http://fortune.com/2017/06/07/fortune-500-women-ceos/>.

¹¹ Valentina Zarya, «The Share of Female CEOs in the Fortune 500 Dropped by 25 % in 2018», *Fortune* (May 21, 2018), <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>.

¹² Catalyst, Statistical Overview of Women in the Workplace (August 11, 2017), www.catalyst.org/knowledge/statistical-overview-women-workforce.

¹³ Claire Zillman, «These Are the 12 Fortune 500 Companies with Zero Women on Their Boards», *Fortune* (May 22, 2018), <http://fortune.com/2018/05/22/fortune-500-companies-women-boards/>.

¹⁴ Catalyst, The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2007), www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf.

¹⁵ Jonathan Woetzel, Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, Eric Labaye, Sandrine Devillard, Eric Kutcher, James Manyika, Richard Dobbs, and Mekala Krishnan, «How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth», McKinsey & Company (September 2015), www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth.

нообразии, в том числе гендерное, и подкреплять свою точку зрения аргументами и результатами, приводить в пример значимых женщин, которые занимали высокие должности и достигали многого – и тем самым зарабатывали авторитет и доверие в организации. Это стоит того, ведь всё постепенно меняется, так что я всем говорю – надо продолжать стоять на своем.

Ваш вклад, пусть и небольшой, в многообразие рабочего процесса, когда вы можете сами видеть, как меняется компания, – вдохновляет и положительно влияет на руководителей и сотрудников, а также ведет к более высоким результатам.

Аргумент для вас

Для меня аргумент в пользу того, чтобы стоять на своем, звучит так: риск оправдан вознаграждением. Мой собственный опыт и рассказы многих женщин, которые бились над решением этой проблемы, позволяют заключить, что в долгосрочной перспективе положительный эффект от того, чтобы остаться в своей компании и вовлечься в процесс ее изменений, зачастую сильно превосходит риски.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.