



Київський міжнародний економічний форум
6-7 жовтня 2016 року

Панельна дискусія
«Роль жінки в сучасному суспільстві та бізнесі»

Модератор – Даша Зарівна, Шеф-редактор онлайн-версії українського L'Officiel

Спікери:

- Ольга Руднєва, Директорка Фонду Олени Пінчук «АНТИСНІД»
- Соня Забуга, Головний редактор журналу "ELLE Україна"
- Катерина Чала, Засновник IT-холдингу MMI GROUP
- Віра Платонова, Генеральний директор представництва Mastercard Еуропа в Україні, Молдові, Грузії, Туркменістані, Таджикистані, Киргизстані та Узбекистані

Модератор:

Меня зовут Даша Заривная, я шеф-редактор L'Officiel Online, это диджитал версия журнала L'Officiel Украина.

Очень символично, что мы собрались обсуждать вопросы гендерного равенства в зале Стамбул – столице Римской, Византийской, Османской империи. Если говорить об истории борьбы женщин за свои права, то турбулентность и динамику она приобрела в последние сто лет. Сложно и странно себе представить, что каких-то шестнадцать веков назад, в 535 году, Собор официально заявил всем, что у женщин нет души. Странно и удивительно представить себе то, что в начале XX века и вплоть до 70-х годов XX века, женщины не могли читать новости на радио, потому что микрофоны были сконструированы таким образом, что делали голос женщины писклявым, тонким и, соответственно, только мужчины могли это делать.

Это была не единственная причина. Еще причина была в том, что руководство радиостанции считало, что женский голос вызывает ассоциацию со сплетнями и уменьшает важность и достоверность информации, которую они сообщают. Удивительно и странно думать о том, что до сих пор в XXI веке женщины и мужчины работая на одинаковых позициях, выполняя одинаковое количество работы, получают разную заработную плату – женщины получают меньше. Безусловно, есть и положительные тенденции. Например, в Евросоюзе официально, на законодательном уровне, закреплено, что 40% представительниц прекрасного пола, не менее 40%, должны составлять составы Парламента в Советах директоров крупных компаний.

Сегодня мы будем говорить не о проблемах, а о методах их решения и смотреть на это с более оптимистической точки зрения, более функциональной. Думать, что мы можем сделать, чтобы стало ещё лучше, будем болевые точки тоже вскрывать.

Спикеры: **Соня Забуга**, главный редактор ELLE Украина, имеет опыт работы в телевизионной журналистике (проекты Fashion Time и Телевизионный Центр моды), а также в рекламе (production-менеджмент), входит в состав экспертного жюри украинской премии Best Fashion Awards, а также международной премии «Земля женщин», которая поддерживает инициативы женщин по сохранению окружающей среды. **Екатерина Чалая**, основательница IT-холдинга MMI Group, в IT более двадцати лет. Воспитывает двоих детей шести и восьми лет. В 2013 году получила премию "Людина року" в номинации "Лідер IT-галузі року". Занимается также танцами. **Ольга Руднева**,

директор фонда Елены Пинчук "Антиспид". 12 лет занимается благотворительностью. В ее анамнезе есть работа на государство, собственный бизнес. Как Ольга сама говорит: "Бабушка украинской благотворительности".

Вера Платонова, генеральный директор представительства Mastercard Europe в Украине, Молдове, Грузии, Туркменистане, Таджикистане, Кыргызстане и Узбекистане. Имеет более чем десятилетний опыт работы в финансовом секторе, была отмечена ведущими бизнес изданиями Украины, как один из главных украинских топ-менеджеров. В 2016 году издание "Новое время" включило ее в топ-100 самых успешных украинских женщин.

Гости: Дэвид Эмтестам – первый секретарь посольства Швеции в Украине. Ранее работал в Москве и Минске. Занимается проблематикой гендерного неравенства.

Лилия Подкопаева, олимпийская чемпионка, абсолютная чемпионка мира по спортивной гимнастике.

Наталья Заболотная, арт-менеджер.

Говорят, что за каждым успешным мужчиной стоит успешная женщина. Кто на ваш взгляд стоит за успешной женщиной?

Соня:

За каждой успешной женщиной стоит она сама. Потому, что в моем понимании, успешная женщина, self-made woman – это женщина, которая всего достигла сама. Поэтому все остальное не имеет смысла комментировать.

Екатерина:

Я дополню коллегу. Кроме нас самих стоят наши мамы, которые всегда переживают за ребенка и дают первые наставления в жизнь. Например, моя мама, я ей очень благодарна, никогда не говорила мне, что самое главное для женщины – успешно выйти замуж (что такое успешно – тоже вопрос), родить детей, что есть женские профессии, на которые нужно посмотреть. Она дала мне возможность посмотреть на мир, как на мир возможностей, равный для любого человека. Я этим воспользовалась. Поэтому я очень благодарна родителям, что они дали мне возможность стать такой, какая я есть.

Ольга:

За мной достаточно долго стоял мой отец. Папы нету, я поняла, что надо его отпускать. С тех пор я определила свое место. Я четко понимаю, что за мной стоят мои ценности, которые есть результатом взаимодействия с ним в том же числе, и за мной стоят мои цели. Я четко знаю, чего я хочу в жизни, я к этому иду, это та база, на которую я опираюсь по жизни.

Вера:

Конечно, за каждой успешной женщиной стоит она сама, ее сила воли, ее упорство, все, что она преодолела в своей жизни. Но я очень благодарна моему мужу, потому что очень тяжело для мужчины победить свое Его и поддерживать женщину. Я задала ему вчера этот вопрос: "Как ты с этим живёшь?" Он говорит, что мужчина должен быть самодостаточен и тогда он будет рядом с сильной женщиной, помогать и поддерживать ее. Я действительно благодарна своему мужу, потому что без его поддержки, я бы никогда не добилась того, кем я сейчас есть.

Модератор:

Если бы вы могли выбрать, кем родится в следующей жизни, мужчиной или женщиной, что бы вы выбрали? Почему?

Соня:

Я бы не меняла колеи. Я бы выбрала тот путь, который я прошла. Мне нравится быть женщиной, меня все устраивает, мне очень комфортно. Я даже никогда не задумывалась, стоит ли такие вопросы задавать самой себе. Все однозначно, все для меня понятно в этом смысле. Кстати, мне очень остается сожалеть, что сегодня на нашей дискуссии очень мало мужчин. Сегодня женской плотной компанией будем обсуждать наши женские вопросы. Хотелось бы все-таки, чтобы в будущем на эту дискуссию приходили не только девушки, не только женщины, но и мужчины к нам присоединялись.

Екатерина:

Я уверена, что то, кем мы рождаемся, это и есть то лучшее, что может быть дано человеку: родился ли ты мужчиной или женщиной. Я ничуть не жалею. Никогда не думала. Даже в Facebook не прохожу тесты: "Каким бы вы были мужчиной?". Честно скажу, неинтересно. Потому,

что у женщины есть гораздо больше вариантов собственной реализации: кроме бизнеса, есть возможность реализовать себя в детях, в творчестве. Поэтому ответ однозначен.

Ольга:

Вспомнила, что в США было проведено исследование, где спрашивали: "Хотели бы вы на один день оказаться в другом поле". Так, 90% женщин казали, что они хотели хотя бы на один денек оказаться мужчиной, 90% мужчин сказали, что не хотели б никогда оказаться женщиной хотя бы на один день. Однозначно, я бы хотела родится женщиной в Нью-Йорке, даже знаю в каком районе, и приблизительно знаю в каком доме. Поэтому у меня есть четкая геолокация, где я бы хотела родится в следующей жизни: женщиной в Нью-Йорке.

Вера:

В наше время, наверно, однозначно женщиной. Вообще, в мире мужчин, в мире власти, которая на сегодня все-таки существует, женщинам дверь открывается легче. Когда ты пытаешься о чем-то договорится с мужчиной убедить его, как минимум пять минут у тебя есть при знакомстве, пока он смотрит с кем он разговаривает на то, чтобы передать свой меседж.

Модератор:

Кого больше в вашей команде: женщин или мужчин? Есть ли этому причина?

Соня:

У нас очень большая компания – это целый холдинг, где помимо нашего издания «Elle» есть еще другие издания: Cosmopolitan и BAZAAR, есть сайты «Домашний очаг», есть он-лайн версия журнала Maxim. Коллектив преимущественно женский: наверное, 95% – это девушки, женщины и только 5% коллектива – это мужчины. Это, наверное, такая особенность в целом украинского рынка, что подавляющее большинство работы, которая так или иначе связана с темой глянца – это девушки, это женщины. Так сложилось традиционно, исторически в нашей стране. Я не вижу в этом какого-то противоречия, отсутствия логики. У нас преимущественно женский коллектив. Нам в этой форме бытия вполне комфортно. Все, что нужно, как мне кажется, хорошо получается. Я могу сказать, что энергия девушек и женщин, в том, как они идут к цели, даст

фору мужчинам во многих вопросах. Поэтому, даже в этом смысле я вижу преимущество женского коллектива в нашей работе.

Екатерина:

Казалось бы, что я являюсь представителем мужского сектора, IT-сектора, где ожидают от меня ответ, что конечно, мужчин больше, это так сложилось. Но я скажу две вещи. Первое, я нашу компанию считаю с женской душой и женским сердцем, потому, что учредителем компании являются женщины, топ-менеджеры – женщины. В любых проектах масштабных, менее масштабных, там, где количественно бывает гораздо больше мужчин, мозгов, рабочих рук, но сердцем и душой проекта остаются женщины. Я никогда не считаю плюс-минус проценты людей в штате. Сейчас прикинуть точный процент я затрудняюсь. Вопрос, как ты ощущаешь свой коллектив всегда имеет значение.

Ольга:

У меня вообще все очень просто, у нас один мужчина. У нас все руководящие позиции заняты мной. Соответственно мужчины к нам не стремятся, потому что руководящие позиции заняты. Мужчины любят руководящие позиции. Мы пытались. Не то, что мы принципиально не берем мужчин на работу. У нас было много мужчин, им даже хотелось остаться среди наших женщин. Чтоб так не выглядело, что я мужчин ругаю, что плохо работают, или хотят нами руководить. Просто женщины более эффективны в pop-business, там, где я работаю. Поэтому, у нас есть один мужчина эффективный.

Соня:

У женщин более развито чувство ответственности. Если мы говорим о проектах и форматах, женщины в этом смысле более чувствительны, тоньше чувствовать кого-то, откликаться, помогать, поэтому, в нашем формате, это тоже закономерно.

Вера:

Mastercard – это смесь IT- компании и банковской организации. Так исторически сложилось, что у нас 50% на 50%. Маргарет Тэтчер когда-то говорила, что, если вы хотите, чтобы вам что-то рассказали, позовите мужчину, а чтобы что-то сделали, позовите женщину. Поэтому, у нас оптимальное соотношение и все чувствуют себя очень комфортно. У нас есть кому это продать, а потом все это привести в жизнь.

Вопрос из зала:

Я прочитала такое мнение, что у нас есть дискриминация мужчин, а не женщин по нескольким пунктам. Один из пунктов был таким, что мидл-менеджмент посты часто занимают женщины, что в компании, где женщина – руководитель, доминирует женская культура. Почему бухгалтеров-мужчин не берут на работу? Дайте мне мужчину бухгалтера, я его сразу возьму. Потому, что он мужчина-бухгалтер. Мы, когда беседовали мужчин, мы всегда спрашивали: "Как Вы относитесь к тому, что у Вас будет женщина-руководитель?" На собеседовании, они говорят, что все ОК. Но на сегодняшний день у меня 80% женщин. Четыре партнера – все женщины. Я все время пытаюсь ломать эту культуру, этот баланс. Я хочу, чтобы у нас было больше мужчин – не получается. То, что я слышу от вас, IT-компания, меня немножко успокаивает, с одной стороны, с другой стороны настораживает. Выходит, что моя борьба за мужчин напрасна. Хотелось бы ваше мнение услышать.

Екатерина:

Я думаю, что борьба, в принципе, напрасна. Потому, что это должен быть обоюдный процесс. Чем больше мы с кем-то или за что-то боремся, тем сложнее оно достаётся. Когда мы начинали свой собственный проект, к нам мало кто относился серьёзно: две блондинки, IT, ящички с огоньками, на каблуках по дата-центру. К нам относились скептически. Но я даже с этим не спорила, потому что это мужское убеждение, а не мое. Я это использовала, как преимущество. Пусть меня недооценивают мои коллеги, партнеры, конкуренты. Я получу возможность использовать это преимущество. Как я всегда шучу, что в случае чего можно всегда съехать на блондинку. Конечно, это только шутка. Но мужчины сопротивляясь чему-то не будут эффективны там, куда вы их берете. Чем их заинтересовать и мотивировать? У нас есть интересные, сложные проекты, там, где я, как женщина, говорю своим сотрудникам: «Коллеги, вы технически образованы, грамотны, у вас есть практика и опыт. У меня таких глубоких знаний и практики нет. Помогите мне. Давайте сделаем совместный успешный проект». Когда ты просишь мужчину о помощи, признаешь его равенство, а то и лидерство в вопросе, то они, в том числе инстинктивно, "ну, что ж? надо женщине помочь". Так рождаются эффективные проекты и эффективная команда.

Вера:

Не дано ни за что бороться. Надо брать людей, которые fit in your company. Если этот человек отвечает вашим критериям, если человек может выполнять работу, может быть эффективен, то какая разница: гей, транссексуал, женщина, мужчина? Мы так подходим: мы берем людей, которые fit in our company.

Модератор:

В этом году на Всемирном экономическом форуме в Давосе была похожа панель о гендерных вопросах в бизнесе и политике. По итогам этой панели спикеры пришли к выводу, что гендер не должен определять самореализацию человека. Не должен в принципе такой вопрос подниматься, и возникать. Поэтому вопрос: Решение вопроса гендерного равенства обусловлено объективными причинами: культура, общество, некие штампы, которые окружают нас, или это наша личная ответственность, это наш субъективный фактор. Если это ответственность общества, то как нам в Украине активизировать и актуализировать эту ответственность общества?

Соня:

Я думаю, что Украина в этом вопросе страна уникальная, в том смысле, что она дает равные, на мой взгляд, возможности и мужчинам, и женщинам для самореализации. Конечно, есть стереотипы, семейное воспитание, ценности, которые вкладываются в юном возрасте девушке, как она должна смотреть на жизнь, как должна ее строить, какие правила и т. д. Но ей на каком-то этапе ничто не мешает заниматься самореализацией. Если мы говорим о женщинах, которые занимаются политической журналистикой – посмотрите, кто ведет программы на наших каналах. Это женщины в подавляющем своем большинстве: кто является главными редакторами политических порталов и сайтов – это женщины. Например, портал "Украинская правда", все мы знаем личность Елены Притулы, Севгиль Мусаевой, шеф-редактор сайта Главком, потрясающий, яркий журналист, Юлия Лымарь. Все мы знаем программу Сони Кошкиной «Левый берег», яркий ток-шоу Натали Влащенко на телеканале 112 «Hard Talk». Лично я смотрю, слушаю их с удовольствием, с упоением. Слежу за тем очень внимательно, что делают эти женщины. Я считаю их очень яркими. И я не считаю, что им кто-то мешал само реализовываться, к этому идти. Я считаю, что украинское общество дало им благодатную почву для самореализации, в том числе

на телевидении. С этим я проблем не вижу. С другой стороны, мы можем задать вопросы в целом к контенту, который так щедро скармливают руководство каналов, аудиторию в погоне за рейтингами. Порой забывая, что есть рейтинги, а есть вещи, которые можно давать для того, чтобы чуть-чуть повышать планку аудитории, которая следит за контентом на канале, но это другой вопрос. Но в плане самореализации у нас нет дискриминации в отношении женщин, что их заставляют вести не те программы, о чем-то не том говорить, только кулинарные шоу, только для домохозяек. В этом смысле проблем не вижу. Возможно я живу в обособленном, идеальном мире. Меня с детства учили, это лозунг моего папы, который я вспоминаю, когда есть жизненные обстоятельства: "Опора на собственные силы". Мне кажется, что для девушки это позволяет четко ориентироваться, что ее жизнь – это ее инициатива, ее право выбора. У нас средний класс, который оказался на грани очень сложной экономической ситуации, на грани выживания – это большая энергия вперед, которая позволяет преодолевать многие препятствия. Если для кого-то жизнь в условиях форс-мажора, я имею ввиду зарубежную аудиторию, для них это проблема, то для украинок – это абсолютно естественное состояние. Они в этом живут годами, с детства. Поэтому, эта сила к борьбе и способность выживать, помогает им добиваться всего в жизни, не зависимо от того, это яркая карьера или сложившаяся жизнь по своим правилам. Выживать – эта способность в нас есть. Возможно, если бы были более комфортные условия, мы были бы более мягче и менее решительны в каких-то вопросах, в этом наше преимущество. Жизнь, в которой мы оказываемся, порой играет нам на руку.

Модератор:

То есть личная ответственность. Начинаем с себя.

Екатерина:

Начну с комментария и потом продолжу свои мысли по этому поводу. К решению: "Начать с себя" надо тоже прийти. Украина является постсоветской страной, в известном фильме "Москва слезам не верит", когда герои размышляли над тем, кем бы представится, так вот учительница музыки – звучит красиво. Многие мечтали быть дикторами телевидения, изначально закладывались стереотипы мужских и женских профессий. Безусловно сейчас есть успешные женщины во всех сферах. Нельзя говорить, что полностью ограничивают. Но вопрос: «На сколько

женщина готова начать свой бизнес». Ведь перед решением начать свой бизнес есть масса "но". Например, доступ к ресурсам. При равных возможностях, насколько легко инвестора дают деньги, насколько женщине сложнее или проще? Я не думаю, что женщине проще иметь доступ к финансовым и иным ресурсам. Женщина всегда ждет поддержки и одобрения. Для нас очень важно, что то, что мы делаем – это правильно. Вот момент выйти за рамки собственной кухни, к нему приходят, к сожалению, не все. Не так быстро, как нам хотелось. Все, безусловно, в наших руках, мы можем воспользоваться возможностями, которые есть, но общество так или иначе накладывает отпечаток на наш возможный выбор. Плюс вопрос в самой женщине. Насколько мы доверяем нашим мужчинам заниматься воспитанием детей, заниматься домашним хозяйством. Возможно, могут сказать, что я плохая мама, у меня ребенок ходит в третий класс, я ни на одном родительском собрании не была. У нас туда ходит наш папа. "Всю информацию по сути я имею, я берегу твои нервы". Не знаю хорошо это или плохо, но я считаю, что я занимаю более активную позицию в семье, даю возможность мужу не чувствовать себя ущербным или неполноценным. Он выполняет другую, более важную роль.

Когда женщина сможет освобождать время с домашнего быта, мы сможем найти возможность и время на образования, на новые идеи и на их реализацию. Поэтому вопрос не только в том насколько ты сама сильна, но и в тех обстоятельствах, которые сопутствуют. Выйти в свободное плавание и делать то, что тебе нравится, то что тебе приносит удовольствие.

Модератор:

Фактор субъективного и объективного.

Ольга:

Культура или это все зависит от нас. Я ненавижу этот аргумент, но большой кусок играет культура. Если б мы сидели здесь в хиджабе, то наша риторика была бы здесь совсем другая. Я ненавижу этот аргумент, но это so true. К сожалению, культура, окружающая среда очень сильно влияет на то, как живут женщины в разных странах.

Я недавно была в Норвегии на замечательном собрании женщин. Прекрасное собрание, 20 женщин, у которых состояние больше 1 млрд. На Facebook я поделилась двумя историями. Первая история была про принцессу Норвегии, которая выросла в бедной семье, работала

официанткой, вышла замуж за плохого парня, родила ребенка, он ее бил. Потом она пошла на рок-концерт и встретила принца. Он сильно ее полюбил, и она стала настоящей принцессой.

Вторая история про некрасивую девушку, я жалела ее и думала: «Как хорошо, что ты родилась в богатой семье». Но потом выяснилось, что она вышла замуж за миллиардера. У меня это не соотносилось в голове, и я этими историями поделилась на Facebook.

Там была еще барышня, которая в 14 лет придумала себе огромный бизнес. Она стала одной из 20 топ людей, которые вошли в список «Forbes», которые достигли до 30 лет большого успеха. Я эту историю никому не рассказывала. Ничего интересного: была мечта, тяжело работала, подымалась – падала, падала, подымалась и добилась успеха. Magic нету. Я историю про принцессу повторяла раз десять и все с таким интересом слушали, потому, что чудо есть. Мне кажется, очень важны истории, которые мы рассказываем. Об этом все сказки. Они же о принцессах, они же не о том, как нужно тяжело работать, достигать чего-то, идти к успеху будущему. Они же все о чуде. Все голливудские фильмы: шла такая несчастна, встретила принца и жизнь сложилась. О том, как ты шла к успеху, мало кто говорит. Мне кажется, что очень важны те истории, которые мы рассказываем в женских компаниях, что мы рассказываем своим детям (storytelling), о чем мы говорим.

Когда мне было лет 13, моя мама меня посадила и сказала, что надо поговорить. Я думала, что что-то натворила. Она говорит: "Тут такое дело. Не очень получилось с твоей внешностью, поэтому вряд ли ты сможешь хорошо и феерически выйти замуж". Я как сейчас все это помню, этот разговор на кухне, кафель, все остальное... Я так удивилась. Я вообще не думала раньше: красивая, некрасивая. "Поэтому, доченька, только на себя полагайся. Ты должна добиться всего сама. На замужество не рассчитывай. Это тяжёлый, упорный труд, твоя жизнь впереди. Ты меня поняла?"

Она одной этой фразой перепрограммировала всю мою жизнь. Она меня с рынка предложения перенесла на рынок спроса, на котором я навсегда осталась. Я все поняла в той день. Во-первых, я поняла правду о внешности. До этого я вообще не спрашивала себя. Во-вторых, я поняла, что мне надо делать в жизни. Она меня очень правильно запрограммировала, я ей очень сильно благодарна.

Поэтому то, о чем мы говорим со своими детьми и то, о чем мы говорим в компании женщин – это очень важно. Я это называю для себя «break the cycle» – перервать цикл. Изменить риторику в первую очередь нашу,

как мам, во-вторых, нас, как женщин. Делиться правильными историями успеха.

Вера:

Я согласна с Соней. В Украине проблемы внешнего фактора, мне кажется, нету. Есть все возможности. Тебя всегда примут, выслушают и поддержат. Мне повезло, у меня все мои боссы до теперешнего момента были мужчины. Я уверена, что с женщинами мне было бы иногда тяжелее. Они быстрее меня понимали, быстрее меня тянули вверх, когда видели, что я этого заслужила. Но так не во всех странах. Мы сейчас сидим в комнате "Стамбул", турецкий general manager MasterCard – это женщина. В Турции очень много женщин на топ-позициях, но это сложнее для них и сейчас политическая ситуация в Турции меняется, и они обеспокоены. Очень много месседжей направленных не на поддержку женщин. В Японии мужчина Country Manager. Но в Японии организованная целая программа премьер-министром, которая называется Womenomics, которая заключена в том, чтобы 55% всех женщин после рождения первого ребенка вернулись на работу. Сейчас это не так. И Япония считает, что достигнув этой цели до 2020 года им удастся увеличить ВВП страны на 15%. Потому что научно доказано, что присутствие женщин в топ-менеджменте, увеличивает доходность компании. В программе премьер-министра поставлена цель, чтобы 30% топ-менеджмента корпорации были женщины. У MasterCard у нас хороший результат. У нас на уровне board минус один очень много женщин. Но в board, когда мы доходим до ситуации CEO, есть сложности. Мне кажется, что очень много сидит внутри нас. Нас, женщин, продвигают, нас оценивают, чтоб мы чувствовали, что заработали. Потому, что в нас изначально пониженная самооценка. Раньше я думала, что это только моя проблема. Потом я поняла, что есть проблема у моих коллег в офисе и вообще в Украине. А потом я очень много ездила по тренингам, потому, что в MasterCard очень сильна программа «women's leadership». Мужчины у нас жалуются, что их дискриминируют внутри офиса MasterCard. Действительно, каждый месяц школы, каждый месяц, женщины делятся своим опытом, своими проблемами, раз в квартал их возят на какие-то тренинги. Реально работают над женщинами. Поездив и послушав женщин с Индии, с Африки, с Бразилии, с Америки, Сингапура, – у всех одна проблема. Все считают, что они не достойны где-то. И надо работать быстрее, сильнее лучше. Чтоб оправдать доверие наконец. С этим надо бороться. У

мужчин это заложено с рождения. Они считают, что они уже достойны. У нас это не так. Поэтому очень много внутри нас. Когда заходит речь о каких-то топ-позициях, на которые все женщины так хотят попасть, которые решили делать карьеру, сразу надо понимать, что от многих вещей надо отказаться. Work life balance, с какого-то уровня невозможен. С какого-то уровня – да, если есть поддерживающий мужчина дома, то он буде заниматься детьми, потому, что вы будете большую часть времени находиться в самолете. Надо становится жёстче. Мне говорят, что я начинаю становится похожей на мужчину по своему характеру. Я это чувствую сама по себе. Поэтому многие женщины останавливаются на уровне мидл-менеджмент, потому, что они не готовы жертвовать большим: эмоционально и морально, и физически. И только немногие готовые идти дальше.

Лилия Подкопаева:

Оля, ты прекрасна, ты красива, ты роскошна. Относительно истории про принцесс. Может быть я такая. Сам путь и процесс намного интереснее, чем magic. Потому что ты на самом деле не ощущаешь и не понимаешь до конца: вот оно тебе свалилось на голову и что с эти делать. А когда ты прошёл этот путь, выстрадал. Выдержал все эти трудности, испытания, – вот это круто, вот это самый "смак". Ты сам себя сделал в какой-то степени. Но при этом есть люди, которые поддерживают тебя, твоя семья, твои родители, в данном случае, когда я говорю о себе, – это мои тренеры, которые были рядом и страна, которая поддерживала на каком-то уровне сборную команду Украины. Мужчины нужны, но не нужно ни с кем соревноваться, нужно соревноваться с самим собой. Потому что начиная новый бизнес, о котором говорила Екатерина, мы конечно же боимся, мы взвешиваем получится-не получится, поддержат нас или не поддержат, а смогу ли я, достаточно ли у меня сил. Нужно пробовать, нужно не бояться рисковать, потому что, когда есть блеск в глазах, когда есть желание огромное сделать что-то и доказать самому себе, не кому-то, это приносит удовольствие. И то, что сказала Вера, готовы ли мы идти до конца и быть руководителем больших компаний, корпораций? При этом не забывать, что мы также мамы и должны уют сохранять. Поэтому, девушки, вы прекрасны.

Участник:

Наталія Нетовкіна, голова ГО «Ділові українські жінки», засновниця ювелірного дому " Zagina ".

Чи відчуваєте ви, успішні бізнес-леді, відповідальність за духовний розвиток вашого колективу і взагалі нашої країни?

Мені чомусь здається, що світ трішки змінює цінності. У нас країна, в якій найбільше робиться абортів серед європейських християнських країн. Ми перестали народжувати дітей, одна-дві дитини. Вбивається наступне покоління українців. Чи вважаємо ми себе відповідальними за те, щоб майбутня нація українців існувала? Тому, що у нас кумир – ділова жінка. Я сама успішна бізнес-леді, я мама трьох доньок і з часом, у зрілому віці, я зрозуміла, що у нас іде прегиб в сторону того, що жінка повинна бути діловою, успішною, себе реалізувати. При цьому ми забуваємо про наші духовні цінності і про наші історичні сімейні цінності.

Ольга:

Когда мы говорим о правах женщин (основная история, основное право, номер один), – это право женщин на репродуктивное здоровье. Оно должно быть реализовано в полной мере: это и доступ к контрацептивам, это и принятие решения о том, будет ли партнер одевать презерватив или нет, это и решение о том, что она будет делать со своим телом.

Эти показатели, о которых вы говорите, говорят именно о том, что в Украине очень большие проблемы с правами женщин к доступу к репродуктивному здоровью.

Вы говорите, что, если мы работаем в бизнесе – мы забываем о духовных ценностях. Я не понимаю, почему надо выбирать духовные ценности или бизнес. Мне кажется, что правильно работать, имея понятные ценности, в том числе духовные, должны быть интегрированы в ваши планы, цели и стратегии. Мне кажется, что нельзя разводить: либо бизнес, либо духовные ценности. Вы всегда можете выйти из того альянса, который, как вы считаете, противоречит вашим ценностям.

Вера:

Респект нашей коллеге за то, что она, делая успешный бизнес, успела родить троих девочек. Это безумно сложно. Потому что, чтобы компания не делала для женщин, которые хотят идти в декрет, но когда женщина заточена на карьеру, очевидно, что она потеряет во время этого декретного периода, даже, если он три месяца, какая бы не была поддержка, - ты чем-то жертвуешь. Поэтому, эта способность жертвовать и мириться с потерями в карьере – это больно. Женщины, которые делают карьеру меня поймут. Но в какой-то момент ты

понимаешь, зачем тебе эта карьера, зачем тебе это все, если у тебя нет деток. Поэтому, уважаю очень и завидую.

Екатерина:

Я полностью уверена, что баланс в карьере и семье можно найти. Это может почувствовать только женщина. У меня двое маленьких детей: шесть и восемь лет. Я не могу сказать, что они не видят маму или видят маму по фотографиях. Я родила двоих детей, когда работала руководителем в большом системном интеграторе компании Квазар Микро. Мне удалось высвободить время и для детей, чтобы не потерять ни там, ни там. Это непросто, это скорее на уровне ощущений, решений сегодня и сейчас, но тем не менее, я считаю, что мне это удастся.

Что касается будущего. Часто говорят, что наши дети будут жить иначе. То как они будут жить формируем сейчас мы, таким путем, как мы формируем их жизненную позицию, какие ценности, о чем мы с ними говорим? Даем ли мы им Ірад в руки и отстань, не мешай маме, или мы с ними ведем диалог с самого маленького: говорим и понимаем, чем они живут, о чем они переживают. Тогда, когда ребенок слышит и умеет слушать с самого маленького, он вырастает тем членом общества, с теми ценностями, которые ей дает эта ячейка. Поэтому, только от нас зависит, какое будет будущее наших детей.

Участник:

Ірина Варагаш, Засновниця торгової марки "Малятко": Хочу розказати про історичну суть української жінки і поділитись досвідом, який я недавно переживала і назву цю історію, як "Оцінка історика". Історики дійсно спираються на факти. Недавно я з однією політичною делегацією була в США і ми відвідували Гарвардський університет. У нас була політична дискусія: "Що після Майдану?", "Який портрет України?". Цю дискусію супроводжувала професура з історії, філософії, економіки.

Один із істориків скептично сказав: "Ви подивіться на портрет України, який історично передається в піснях, картинах – це козак Байда, який сидить під розлогим деревом, наверху пляшка, повішена шабля, задідесь кінь і він на бандурі співає". Це означає: погуляв на Майдані, постояв, потім опустив руки, переклав на когось відповідальність і далі він має проспівувати свою славу. На що другий історик сказав, що він помиляється. Реально, коли козак був на Запорізькій Січі, дома залишалась його дружина, яка мала посіяти, пожати, справитись з усім персоналом, який це все організовував, виховувати дітей, піднімати ту

саму духовність, навчити молитві, супроводжувати ті цінності. Коли козак на зиму повертався, вона дуже толерантно віддавала йому все першенство і далі робила ту всю роботу для того, щоб він пішов спокійно воювати, десь вести розгрома і прийти без цілісності і якогось кінцевого результату. Він говорив: "Ви знаєте, я вважаю портретом України жінку, яка стоїть "руки в боки" за нею стоїть садиба доглянута, городи засіяні, добре виховані діти і таким чином – це майбутнє України". Я для себе отримала шок: історія, яка говорить про суть української жінки. Як історик говорить фактами, можливо, ці факти потрібно взяти за основу, яка наша роль. Тому що ми мовчки берем на себе відповідальність, розуміючи суть самого життєвого процесу на кожному етапі.

Соня:

Я хотела доповнити мысль Лилии Подкопаевой, что важно и интересно самой проходить этот путь становления принятия собственных решений, ответственности за свою жизнь и каких-то достижений, которые так или иначе случаются. Я могу подчеркнуть уникальность Украины в контексте, что у нас есть возможность пройти этот путь достаточно быстро, в очень юном возрасте, когда наши коллеги за границей достигают гораздо позже. Вера не даст соврать и коллеги у которых есть бизнес в западных сетевых компаниях. Наши люди, которые работают в нашей сфере – это более молодой срез поколений, нежели наши коллеги, которые занимают аналогичные должности за рубежом. Когда мы приезжаем на международную конференцию ELLE, а у нас 46 изданий во всем мире на сегодняшний момент, то Украина самая молодая по возрастному цензу: главный редактор, издатель. Потому, что коллеги, которые работают за границей – это люди более старшего поколения.

То, что есть возможность в раннем возрасте сделать стар-ап, сделать какой-то проект, создать политическую партию, некое движение, заявить о себе, развиваться, говорить, продвигать, пиарить ценности, которые тебе интересны и которые ты считаешь правильными в своей жизни. Если при этом у тебя есть поддержка, отклик коллег, аудитории, которая разделяет твои ценности – это замечательно. У нас в стране есть возможность сделать это быстрее. Наверное, в этом у нас тоже есть наше преимущество. Украина несет некий позитивный контекст.

Модератор:

Если мы заговорили о других странах, мне хочется Дэвида Эмтестона подключить, первого секретаря посольства Швеции в Украине. Он нам расскажет, как дело обстоит с этим в Швеции и какую роль играют мужчины в истории борьбы за гендерное равенство в обществе, политике, бизнесе.

Участник, Девид Эмтестон:

Когда мы говорим о гендерном равенстве или гендерном неравенстве, речь идет в том числе, о том, чтобы создать условия. Сначала надо задать вопрос: есть ли гендерное равенство или нет. Там есть очень много ответов. Но сам вопрос о том, важно ли гендерное равенство – это уже вчерашний вопрос. Это как в 70-е года начали говорить об экологическом аспекте. Это же касается и гендерного вопроса. Мы расскажем нашим детям, что, когда вы были маленькими, мы рассуждали, надо ли включать гендерные вопросы, когда мы изучаем что-либо в обществе. Я надеюсь и думаю, что так будет.

Когда мы говорим о гендерном вопросе, то есть упрощенный вариант объяснения: это то, что гендерное неравенство происходит в трех этапах: рождение, отношение и рождение собственного ребенка.

Рождение. Мы навязываем ожидания своим детям: девушкам нельзя драться, мужчинам нельзя плакать. Таким образом, мы создаем ожидания для них, что делать, а что нет. От этого мы будем потом страдать. Гендерной вопрос – экономический. В Швеции женщины зарабатывают 86% от зарплаты мужчин. Это с середины ноября женщины работают бесплатно, потому, что они получают только 86% зарплаты. Можно сказать, что женщины сами выбирают такие работы, но и выбирают больше работать дома. Почему женщины решают больше работать, но меньше зарабатывать? Роль государства в этом – это создать условия, чтобы мужчины и женщины могли выбирать сами, что делать, и мы не должны навязывать это.

Отношения. В среднем в Швеции женщина дома работает четыре часа в день, а мужчина три часа в день. То есть этот час он занимается оплачиваемой работой в офисе и частично из-за этого он зарабатывает на 14% больше. Есть ряд факторов, которые влияют, но есть и то, что внутри нас.

Например, у меня трое детей. У меня есть начальник 45-го года рождения. Когда я пошел в декретный отпуск первый раз, то он сказал, что, когда я был в твоём возрасте – этого не было. Я сказал: "Наверное,

Вы правы". Потом был начальник, который 71-го года рождения, он уже был в декретном отпуске сам. Я тогда сказал: "Я пойду в декретный отпуск". "Ты будешь через несколько месяцев? Хорошо".

То, что Вы говорили Вера. Да, это жертва, но, если все жертвуют, это уже не жертва. Да иногда мужчины и женщины будут отсутствовать на работе, потому, что у них маленькие дети. Тогда вопрос другой: есть те, у которых дети, и те у которых нет детей. Тогда можно говорить про несправедливость между этими двумя категориями. Но это немножко другой вопрос.

На Швецию смотрят так, как будто у нее все отлично. В 1972 году 12% детей было в садике. Десять лет назад это было 77%. Почему это хорошо. Я не лоббист садиков. Но если есть садики, то мама может работать. Если садики хорошие, то люди будут отдавать туда своих детей. Это тоже вопрос качества государственных и частных учреждений.

Я бы мог очень много говорить, но есть проблема, что мужчины очень много говорят и очень мало слушают, то я буду продолжать слушать.

Екатерина:

Я, наверное, повторюсь. Но это наша такая женская установка: «ми на себе все зверху, і це сама і це сама». Как только мы начнем чуть больше доверять мужчинам, доверяя любые дела, от приготовления ужина и уроков с ребенком, тем больше высвободится времени для чего-то иного. За счет этого будет достигаться баланс. Нельзя брать на себя ответственность в полной мере: и за работу, и за семью, и за детей. Давайте чуть больше доверять нашим мужчинам и, возможно, они дадут нам другие возможности.

Участник:

Хочу вернуться к истории Ольги Рудневой. Я знаю, что это такое услышать подобное в юном возрасте. Но мне это сказала не мама, а бабушка. Это тоже повлияло на мой путь, на какой-то отрезок, пока я не осознала, что я прекрасна. Вы тоже прекрасны, умны, очаровательные и мужественные.

Наверное, нужно рассказывать истории о пути, который мы проходим сами. Потому, что они очень важны и надо этими историями делиться с детьми. У меня есть мой ментор, мой гуру Тони Роббинс. У него есть прекрасная фраза: «Успех – это путь, а не конечная цель». Поэтому вся

наша жизнь, когда мы идем целенаправленно целеустремленно – это и есть наш успех и на этом пути мы достигаем очень многого.

Участник: Стригун Дмитрий, Организация «Инициатива Е+». Я с проектом "Помощь семьям, которые потеряли отца в АТО".

Тема лидерства женщин в бизнесе и социуме недостаточно подымается. Низкая заинтересованность женщин в том, чтобы читать про путь успешных женщин. Личные примеры storytelling. Моя семья, моя мама инженер-конструктор летательных аппаратов, работала на Южмаше, которая потом выбрала профессию домохозяйки. Во многом это тоже путь, который люди выбирают в какой-то момент времени: то ли звезды так становятся, то ли жизненные обстоятельства, то ли дети. Я рад услышать коллегу, мужчину со Швеции. Эго опыт мне близок. Я недавно был в American house, где были женщины-военные и они рассказывали свои истории. Почему? Как? На сколько сложно? Помогают ли открывать двери и переносить тяжелые вещи?

Я хотел бы задать вопрос, который касается истории #ЯНеБоюсьСказать, где женщины делились своими историями о сексуальном насилии и дискриминации. Плакать хочется, когда читаешь. Ты понимаешь, что социум, в котором ты живешь, близкие люди, друзья, одноклассники, одноклассники, – они все проживали унижение, дискриминацию и иногда даже насилие по отношению к ним. Этот вопрос спрятан. Мы говорим о женщинах, которые вопреки этому достигли, добились, работают в коллективе, где большая часть женщин работают. Об этом не принято у нас говорить. К сожалению, наш социум еще не готов к открытому разговору и вынесению вердиктов тем людям, которые делали это зло. Они тоже находятся среди нас. Я надеюсь, что во многом благодаря и общественному сектору и женщинам, которые делают бизнес-школы для женщин, делают новые сады для детей, где они будут расти. Мы до сих пор находимся в группе риска, отцы, имея дочек, вы, имея тоже детей. Об этом нужно говорить. Этот дискурс мы должны двигать общими усилиями.

Возможно, в ваших компаниях вы сталкивались с harassment, с сексуальной дискриминацией. Об этом надо говорить, возможно, кто-то последует за вами в решении таких вопросов. Или возможно соберет коллектив и поговорит об этом открыто, но мягко. Я не знаю правильного пути по решению этого вопроса, но надеюсь, что он есть в целом.

Соня:

В октябрьском номере мы изучали феномен этого флэш-моба #ЯНеБоюсьСказать, и то как это изменило жизнь участниц, которые имели к этому отношение, делились своими историями, которые были вовлечены в этот флэш-моб. Хотя слово не совсем корректное, но это вылилось на страницах социальных сетей. Наша работа даёт возможность говорить о тех вещах о которых вы сейчас говорили. Не только о радостных и фееричных формах нашего бытия, но и о вопросах, которые нас очень волнуют. Для нас важен позитивный end of the story, вектор, который мы освещаем. Мы можем позволить говорить о любых вещах, которые имеют место быть.

Екатерина:

Хотя просили о государственных и политических темах не упоминать. Но почему люди боятся об этом говорить и когда такое случается, не всегда идут в правоохранительные органы. Я, будучи юристом по образованию, десять лет проработав в юриспруденции, уже причислилась к категории юристов-философов. У нас человек не ощущает себя защищенным с точки зрения закона. Обращаясь в правоохранительные органы, он получит оценку обстоятельств дела и гарантию того, что в суде дело будет рассмотрено по справедливости, объективно. Темы порешать, если у тебя больше денег (у того, кто стоит на более высокой социальной ступени), больше не получится. Люди действительно боятся об этом говорить, потому что могут в ответ получить от физической расправы, заканчивая тем, что они же могут оказаться на скамье подсудимых.

У нас много любят говорить о виктимном поведении женщины и в юриспруденции в том числе. Но пока мы не получим стабильную ситуацию в правовой, судебной системах, человек не будет чувствовать себя защищенным, не только в этих вопросах, а в принципе это касается и бизнеса. Об этом можно будет говорить, но эффективно что-то сделать будет очень проблематично.

Модератор:

Когда обсуждают вопросы гендерного равенства, то довольно часто вспоминают Джастина Трюдо, премьер-министра Канады, которому удалось достичь больших успехов в вопросе гендерной сбалансированности в вверенном ему ведомстве. Джастин Трюдо рассказывал такую забавную историю, что если женщине предложить

пост в министерстве, то она спросит: "Почему я? Почему вы считаете, что я достойна этой должности?" а мужчина скажет: "Это значит, что мне нужно будет одевать галстук и носить костюм каждый день?"

Есть прекрасная книга Шерил Сэндберг "Слово фейсбука". Она рассказывает историю о том, как она, ее сестра и ее брат, сдавали экзамен по античной литературе в Стэнфорде. В ночь накануне экзамена они готовятся. Брат ложится спать вовремя, в обычное время. Шерил с сестрой не спят всю ночь, готовятся как сумасшедшие, нервничают, приходят на экзамен. Все написали экзамен, вышли с аудитории, и задают друг другу вопрос: «Как ты думаешь, как ты написал?»

Шерил говорит: «Я уверена, что я написала ужасно. У меня там точно нижайший бал». Сестра говорит, что написала ужасно. Брат говорит: «Я думаю, что все в порядке. Все нормально». В итоге, они все получают одинаковые балы. Это говорит о внутреннем аспекте, недооценки женщиной самой себя.

Она рассказывает еще одну историю о том, что, когда она заходит на какие-то бизнес переговоры и там небольшой стол, который не может вместить всех участников переговоров, и вдоль стены стоят стулья, на которые должны сесть те, кому не хватит места за столом, то эти стулья у стены всегда занимают женщины. Они даже не пытаются занять это место за столом. Один из основных месседжей ее книги – «Не бойтесь занимать место за столом».

Вопрос в том, как нам преодолеть самые сложные преграды внутри нас? Для меня лично этот вопрос на нашей панели один из самых важных. Как бороться с тем, что женщины сами себя, свои возможности, свои амбиции постоянно занижают, опускают.

Соня:

Я говорила о том, что Украина находится в более привилегированном положении. В силу жизненных обстоятельств в которых они растут и формируются, наверное, они менее застенчивые, чем француженки, итальянки. Отвечая на Ваш вопрос – это примеры, которые могут их вдохновлять, истории ярких женщин, или которые курируют яркие проекты. Возможно, хороший пример может в чем-то их вдохновить. Я не знаю. Я не считаю, что в Украине есть эта проблема настолько остро.

Екатерина:

Бороться с этим не нужно, нужно что-то менять в себе. Когда ты достигаешь той зрелости, когда ты наконец-то веришь в себя – у

каждого этот возраст разный. Я опять выступлю в роли мамы. То, что мы можем сделать, что я делаю сейчас, когда мои дети в таком возрасте, – я пытаюсь привить эту веру в себя. Например, дочь на соревновании переживает, что у нее не получится. С каждым выходом на соревнования или на какие-то выступления достаточно маминой установки «Верь в себя, у тебя все получится». Ребенку достаточно посмотреть маме в глаза и увидеть эту поддержку, уверенность. Воспитывая наше поколение детей, надо рассказывать наши истории, делиться историями подруг, знакомых, для того, чтобы показать, что это не сказки, не миф, это действительно можно сделать. Главное не бояться, и захотеть это сделать.

Ольга:

Смотрите, мы разные. Давайте примем это как факт. Где-то в 70-х годах врачи начали замечать, что мужчины и женщины по-разному восстанавливаются после инсульта. Женщины быстрее начинают разговаривать, у них быстрее развивается моторика. Не потому, что нам есть, что сказать миру. Просто со всеми женщинами так происходило. Начали изучать разницу, как работает головной мозг. И реально – это evidence best story, что наш мозг работает по-другому. Не только общеизвестный фактор, что мужчина сначала одной половиной думает, потом – другой, а женщина может одновременно. Там огромная разница, она гормональная. Это все влияет на то, как мы себя оцениваем. Женщины берут на себя меньше риска, потому, что они должны заботиться о детях исторически и физиологически. У нас по-другому все в голове работает. Это крайности. Но 20% людей имеют признаки другого пола. Один из пяти обладает свойствами другого пола. Мы должны начать с того, что должны принять эту разницу.

Я расскажу историю, так как мы сейчас в storytelling. У нас был один проект. Мы работали с врачами, с медиками, мы их учили перед тем, как они поеду на восток. Мы взяли девушку, которая была на востоке, она была медсестрой, потеряла две ноги. Она была на коляске. Мы ее взяли на проект, потому что считали, что это правильно, чтоб она говорила с врачами. Все не понимали, как себя с ней вести. Надо ли присаживаться, когда ты с ней разговариваешь, то ли к ней наклонится? Как сделать так, чтоб она не поняла, что она другая. Все так заморочились, что к ней все перестали подходить. На самом-то деле пострадали все ребята вокруг. Они лишили себя возможности общаться с крутой девочкой, с крутым человеком. Она вообще не пострадала. Она

такая замкнутая, ей было все равно. Я очень часто на себе чувствую, как мы перебираем на себя проблемы других людей, их ограничения. Я всегда для себя говорю: "Оля, твой пол не должен быть для тебя ограничением". Если я встречаю по жизни инвалидов, дегенератов, я не стараюсь разговаривать с ними как с дураками. Женская компания: мужа отдельно, женщины отдельно. Мы говорим о памперсах, о детях, сколько раз они сходили в туалет, потому, что так принято. Это ограничения. Я знаю, что так принято, я буду со всеми говорить о памперсах. А я ничего не знаю о памперсах. Я буду говорить о том, о чем мне интересно, я развернусь и пойду к мужчинам. Нельзя ограничивать себя своим полом. Мне кажется это важно. Мы другие. Мы должны принять эту разницу и научиться взаимодействовать. Там, где женщины более эффективны, они должны брать верховенство, где менее эффективны – должны взаимодействовать. Самое главное не ограничивать себя своим полом, не делать из себя инвалидов и-за того, что мы женщины.

Вера:

Я говорила, что у большинства женщин есть два комплекса: недооценки себя и комплекса отличницы (делать лучше всех). Это присутствует не только в Украине, но и во всем мире. В MasterCard, я уверена и в других корпорациях есть такое упражнение как 360-degree feedback, когда над человеком проводятся своего рода исследования и спрашивается, начиная босом и заканчивая подчинёнными: "Как вы к этому человеку относитесь по ряду параметров. Есть такая кнопка, как self assessment. Женщины всегда оценивают себя ниже, чем все остальные вокруг, а мужчины всегда себя переоценивают. Это в каждой точке мира. Как с этим бороться? Такая проблема женщин была и моя проблема и, наверное, она еще остается. Я с ней борюсь следующим образом. Мне повезло: руководство, каждый мой менеджер мне говорил, что ты можешь, ты добьёшься. Мне сказали, что ты мой successor. Для меня это был шок. Как я могу быть Country Manager Украины в той момент? Кто я такая, что заслужила эту честь? Мои менеджеры внушали мне уверенность в себе.

Поэтому, я пытаюсь женщинам, которые работают со мной в компании, говорить в глаза, что они что-то сделали хорошо, поощрять и говорить, что они в этом лучшие, чтобы они начинали в себя верить. Это действительно работает. Потому, что к сожалению, мамы не всегда нам это говорят. Особенно поколение мам 40-50-60-х были склоны во всем

мире критиковать, что ты должна выглядеть лучше, работать лучше, что это за четверка, что это такое? Я со своей дочкой поступаю наоборот. Я надеюсь, что у нее не будет этой проблемы.

Поэтому, борьба с комплексом недооценки тоже нужна. Но в то же время у нас есть преимущество. Мы более коммуникабельны, чем мужчины. Потому что, когда мужчина охотился на мамонтов – у него была одна задача. А женщина должна накормить, посадить, полечить и пообщаться с женщинами, которые в нашем community. Это развивало два фактора – мультизадачность и способность найти компромисс, договорится, почувствовать эмоцию. У женщины более развитый эмоциональный интеллект и сейчас, в текущем мире, это нам очень помогает.

Модератор:

Вера, мы перед началом панели нашей обсуждали момент женских community. Почему женщины должны хотя бы теоретически объединяться в community, чтобы продвигать женское лобби с мужского. Они наоборот характеризуются раздробленностью, и ты привела пример своей коллеги о том, что они активнее взаимодействуют, у них нетворкинг происходит. Хотела бы Наталью Заболотную привлечь к нашей дискуссии. Что Вы думаете по поводу женских community, по поводу женской взаимоподдержки, взаимовыручки?

Участник (Наталья Заболотная):

Я сумнівалась, чи потрібно йти на цей форум, але моя подруга, Олга Дьякова, каже: "Тобі треба туди піти". Певний етап моїх конкурсів, які, до речі, я жодного не програла (але я так і не стала ні директором Мистецького арсеналу, ні директором Нацмузею), посіяв якусь соціальну боязнь. У мене була та ж ситуація, коли я два з половиною місяці була в декретній відпустці, коли я була директором Мистецького Арсеналу. За ці два місяці я дуже швидко атрофувалась в якомусь комунікаційному сенсі.

Щодо community. Почавши з Форуму, досить кумедно було чути слова прем'єр-міністра Гройсмана, який говорить, що у нас у владі олігархічні клани, країною керують олігархи. Невеличка ремарка – серед олігархів немає жінок. Олігарх – це поєднання бізнесу і влади.

Щодо суті Форуму: не було поставлено жодного питання, і я дивуюсь, як це гендерне питання вийшло на цю малу сцену.

Щодо культури. Наша влада, наші економісти, наш бізнес, який, можливо, був причетний до організації не виокремив силу впливу культури на стале і успішне, в економічному і моральному, і суспільному сенсі суспільство, яке є безпечним для самого себе і сусідніх держав. Одразу хотілось би привести найяскравішу модель успішної економіки – це музей у маленькому містечку на 300 тисяч жителів, в депресивному регіоні Іспанії, музей Гуггенхайма, який відвідує щорічно один мільйон людей. Мер міста, який прийняв вольове рішення збудувати музей сучасного мистецтва в Більбао 18 років тому, вклав туди 200 мільйонів євро з мерії і тепер останні 15 років бюджет міста виключно за рахунок музею Гуггенхайма в Більбао щорічно поповнюється на 150 мільйонів євро. Це про вигідність інвестицій. Але глибокого коріння в нашій країні немає.

Ви приводили приклад, чому жінки часто сідають обабіч, не посередині, коли є стіл, а під стіночкою. Я намагалась сісти за стіл і я тепер не директор Мистецького Арсеналу. Відомий вислів, що «кухарка не повинна руководити государством». Будучи директором музею, я ініціювала закон про гуманітарну реформу. Цей закон торкався гаманців і кишень наших можновладців. Це реформа, запропонована Маргарет Тетчер, успішно втілена у Великобританії. Коли бізнес генерує продукт, який викликає залежність, я боюсь називати цей бізнес соціально шкідливим бізнесом, але продукт, який викликає потенційну залежність у його споживачів: це азартний бізнес, тютюн і алкоголь. Закон про Державний фонд гуманітарного розвитку зараз лежить у парламенті, його підписали 20 депутатів, в тому числі і Ляшко, і деякі спікери сьогоденного Економічного форуму, єврооптимісти, Мустафа Джемільов, Рафат Чубаров. Але за цим законом мали бути відрахування на культуру з соціально шкідливих видів бізнесу і на грантових засадах фінансування культури. Тобто намагаючись покерувати державою і будучи кухаркою, маємо такі наслідки.

Тут представники переважно приватного бізнесу, але гендерна нерівність – це найжахливіша ситуація в країні, в державному секторі.

Два роки тому вийшов закон про вибори, де цим законом було задекларовано, що 30% у Парламенті має бути жінок. Перед парламентськими виборами мене також запросили балотуватись по якомусь там бла-бла-бла округу київської області. Звісно, я відмовилась. Потім я запитую, що немає квоти, немає 30% жінок у парламенті. Тоді один із відомих політиків сказав: "Та ну с вами, бабами! Тут своїх мужиків некуда пристроироть".

Участник:

Ольга Данько, основатель агентства O2PR, которое помогает с работой медиа на этом Форуме. Очень хотела продолжить тему культуры, которая очень важна в передаче духовных ценностей.

Успешная женщина (у меня самой трое детей) умеет прекрасно делегировать бизнес, то же самое происходит в семье. Рядом с успешной женщиной может быть успешный мужчина, который разделяет ее ценности, и отец точно так же принимает участие в воспитании детей.

Я хотела бы рассказать историю о профессионализме, о уверенности в себе. Ту историю, которую меня научил мой средний ребенок. Она достаточно успешная спортсменка в художественной гимнастике. Когда мы пришли в школу, она мне сказала: "Мама, я в школе хочу заниматься футболом". У меня волосы стали дыбом, я стала переживать, как же ее воспримут дети? На первом занятии мальчишки смеялись, на втором занятии мальчишки дрались за кого Полина будет играть в команде. Потому что за счет своей прыгучести и гибкости, она оказалась лучшим вратарем. Это к тому, что женщина должна быть большим профессионалом и верить в это. Большое спасибо вам, а слова: "Верить в себя, в свой успех". Если мы говорим, как научить верить в себя, то Лилия Подкопаева огромный вдохновитель для нашей семьи. Это спорт. Культура и спорт. Потому, что спорт учит побеждать, а еще самое главное – он учит проигрывать.

Модератор:

Лилия, ты когда-либо сталкивалась с гендерным неравенством, с ущемлением твоих прав?

Лилия Подкопаева:

В спортивной гимнастике, женской, есть конкуренция, но она только среди женщин. Мужчины сами по себе, на своей территории. Но когда считаются медали, то тут уже нет разницы: мальчик ты или девочка. Все зависит от того, сколько ты привез медалей стране. Я могу сказать, что нужно делать с любовью и удовольствием то, чем ты занимаешься и быть профессионалом. Тогда тебя не будут сравнивать с кем-то, ты будешь идти своей дорогой. Слава Богу, что для кого-то ты являешься примером в жизни. Путешествуя по Америке, у меня очень много мастер-классов, я делюсь своей историей успеха, потому, что такие истории вдохновляют молодое поколение на победы.

Сегодня говорили о экономической составляющей нашей страны. Не уезжали бы тренеры, не уезжали бы спортсмены с Украины и не рассказывали, не готовили нашей стране конкурентов, если бы здесь были достойные условия.

Я могу долго говорить о спорте, потому, что это мое направление. Я знаю о спорте очень хорошо, и я готова делиться, но нужна поддержка. Та поддержка, о которой мы говорили. Спорт – это бизнес, это серьезный бизнес, это серьезное капиталовложение. Но без поддержки государства он не сможет выжить в нашей стране. Это долгосрочное вложение, но когда поднимается флаг Украины и звучит гимн нашей страны, то конечно мы страшно гордимся. А Украине, я точно знаю, есть кем гордиться и чем гордится. Потому что посмотрите, какие у нас роскошные девушки, которые поднимают имидж нашей страны. Спасибо, что поделились своей историей.

Модератор:

В 100 компаний с наибольшей капитализацией, которые входят в список Лондонской фондовой бирже всего 10% руководствуют женщины. Чуть более десятка женщин управляют государством. Всего 23% от общего числа женщин входят в состав парламентов. В Украине с 5 млн. предпринимателей всего 22% женщины и всего лишь 6% женщин руководит крупным бизнесом, где больше 250 сотрудников. Как вы думаете, какие возможности для бизнеса мы теряем, упускаем из-за гендерного дисбаланса и опускаем ли?

Соня:

Возможности формирует окружение, в котором мы все находимся. С одной стороны, есть какие-то агрессивные факторы, которые этому мешают. Но Украина – страна у которой есть определенный прогресс. Здесь нет регресса, а есть позитив. Те цифры, которые были озвучены на законодательном уровне, говорят о том, что тенденция другая. Я, наверное, какой-то заядлый оптимист, но мне кажется, что мы живём в такое время, что все происходит слишком быстро. В данном случае, если мы говорим о гендерных вопросах, о продвижении, самоутверждении, в этом есть хорошая динамика, и это прекрасно.

Екатерина:

Нужно занимать все более активную позицию и верить в себя. Думаю, что сегодня мы все точно поверили в себя. Хотя, говоря о политике,

стоит ли туда идти, и что страна из-за этого теряет или не теряет из-за отсутствия женщин на политических должностях, на министерских должностях. Я думаю, что теряет. Мы с истории знаем много примеров, когда женщины получали руль страны в разрухе или кризисной ситуации. Для меня это личная тенденция, когда не знают, что делать дальше, или сменить стиль управления. А женщины по-другому подходят к управлению, то ли компанией, то ли страной. У нас есть пример Маргарет Тэтчер или вот после Brexit в Великобритании премьер-министром тоже стала женщина.

Соня:

В Украине сегодня четыре посла-женщины, которые занимают мужские должности: Великобритания, Америка, Португалия, Франция.

Екатерина:

Да. Но в Украине явно недостаточно этого женского присутствия. Я буквально недавно читала исследования Мирбанка и нашла ответ на вопрос: "Как же нам побороть коррупцию?" Оказывается, что чем больше компаний возглавляют женщины, тем меньше возможный уровень коррупции, потому, что женщины меньше рискуют, у них более высокие морально-этические ценности, они менее склоны рисковать и идти, что-то порешать. Возможно, это тоже вариант и главой Антикоррупционного бюро должна быть женщина, которая быстренько все порешает. У нас очень мало женщин в политике и на руководящих должностях.

Мы очень бегло прошлись по теме лобби женского и лобби мужского. Здесь нету признака по полу, есть идеи, цели, ценности, есть то, ради чего мы должны объединяться. И не важно мужчина это или женщина. Пусть это избитая фраза: «Украина починається з кожного». На что есть страна – это все мы. Если мы зададим себе вопрос: «Есть ли у меня к самому себе претензии, вопросы? Все ли я сделал, чтобы было иначе?» И как только мы переступим порог низкой самооценки и неверия в себя, то в политике увеличится количество женщин, и мы получим другую ситуацию, чем мы имеем сейчас.

Ольга:

Я буду говорить про non-business, я не буду говорить про бизнес. Я когда-то спросила своих друзей: "Как вы думаете, какой процент женщин на руководящих должностях в общественных организациях,

фондах?" Соня сказала, что это так естественно возглавлять благотворительный фонд. Мне все говорят: 70-80. На самом деле 20% крупнейших организаций в мире руководят женщины. Когда я сказала это своему мужу, он так сказал: "80% мужчин? Что-то не в порядке с вашим non-business, там, наверное, бизнес есть". Такое подозрение, что если там мужчины, значит там есть бизнес.

В основном женщины возглавляют маленькие организации. У меня есть ребенок, он аутист. Я создаю организацию, варюсь там, сражаюсь за каждый грант, чтобы спасти своего ребенка и таких же детей вокруг. Если это крупная организация с большими бюджетами, там скорее всего будет мужчина в самом верху.

Что мы теряем? Все очень просто. Мы теряем женские проблемы, с которыми женщина сталкивается, мы их теряем в non-business, мы их теряем в крупных благотворительных организациях.

В мире очень большая проблема, о которой никто не говорит, это проблема менструаций у девочек, которые живут в Непале. У них нет нижнего белья, у них нет средств гигиены, поэтому они не ходят в школу в этот период. Их закрывают в маленьких кибитках, где они находятся полностью изолированы все это время. Девочка, которая пропустила пять дней в школе скорее всего туда не вернется. Вы можете представить себе организацию, которую возглавляет мужчина и занимается проблемами девочек с менструацией в Непале? Это невозможно. Мужчина не будет заниматься этими проблемами, так же как он не будет заниматься распространением женских презервативов. Женщинам самим от них страшно. Исключая женщин с топ-менеджмента non-business, мы просто вычеркиваем женские проблемы. Они становятся неважными. Поэтому мы решаем другие. Когда мы вычеркиваем женские проблемы, мы вычеркиваем проблемы детей. Потому что основными адвокатами детей, поскольку они еще сами за себя не могут выступать, есть женщины. У нас есть ощущение, что детские проблемы есть у нас на карте, но это совсем неправильно.

Вера:

В списке 500 самых крупнейших корпораций мира только 25 человек женщин в их топ-менеджменте. С точки зрения глобальных корпораций, глобального бизнеса, эта ситуация улучшается. И довольно быстро. Потому что бизнес уже посчитал, что больше прибыли приносит корпорации, если в менеджменте есть до 30% женщин или больше. Также с точки зрения researching development, женщины стимулируют

инновации в компании. Сейчас в компании MasterCard есть квота, которая должна быть женская. Иногда это проблема, найти женщину на позицию, которая не свойственна женщинам, которая связана с IT или с достаточно инженерными вещами. Мы к этому идем, и квота растет и растет. И сейчас она стоит на уровне топ-менеджмента и совсем-совсем топ-менеджмента. То же самое происходит во всех корпорациях. На счет бизнеса, я спокойна вообще. Вопрос заключается в том, как систематизировать это внутри политики и каких-то социальных движений, и вещей, которые связаны с властью. Это должно быть скорее добрая воля руководства стран, руководства общественных организаций. Это достаточно сложно, потому что ее трудно магнетизировать, трудно контролировать.

Я была уверена, что женщины-лидеры не будут собираться в одной комнате и активно идти, обсуждать, дружить и делиться опытом, но я сегодня поменяла свое мнение. Вы меня переубедили. Действительно, все женщины, которые достигли чего-то – открыты, они готовы помогать.

Выводы: Не ограничивайте себя своим полом. Рассказывайте своим детям истории не золушек, но успешных женщин. Когда в паре жертвует каждый, то это уже не жертва.