

УДК 331.104

Баева Ольга Николаевна

кандидт экономических наук, доцент,
кафедра менеджмента и сервиса,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация,
e-mail: BaevaON@bgu.ru

Бойко Алина Игоревна

магистрант,
кафедра менеджмента и сервиса,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация,
e-mail: bkoalina@mail.ru

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРИНЦИПЫ ESG

Аннотация. Исследована гендерная политика компаний, входящих в ESG-рейтинг, на примере компаний, присутствующих на территории Иркутской области. Рассмотрены индикаторы, характеризующие политику компаний в сфере реализации принципа гендерного равенства: доля женщин-на разных уровнях управления, программы поддержки женщин, имеющих детей, развитие кадрового потенциала, а также корпоративная культура и инициативы, направленные на гендерное равенство. Установлено, что присутствие таких компаний повышает экономические и социальные возможности женщин, улучшая жизнь местных сообществ.

Ключевые слова: гендерная политика, женское лидерство, ESG-рейтинг.

Olga N. Baeva

PhD in Economic, Associate Professor,
Department of Managerment and Service,
Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation,
e-mail: BaevaON@bgu.ru

Alina I. Boyko

Master's Degree Student,
Department of Managerment and Service,
Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation,
e-mail: bkoalina@mail.ru

GENDER POLICY OF ESG-PRINCIPLES' COMPANIES

Abstract. The gender policy of companies included in the ESG rating is studied using the example of companies present in the Irkutsk region. The indicators characterizing the policy of companies in the field of implementing the principle of gender equality are considered: the proportion of women at different levels, programs to support women with children, development of human resources, as well as corporate culture and initiatives aimed at gender equality. It has been established that the presence of such companies enhances the economic and social opportunities of women, improving the lives of local communities.

Keywords: gender policy, women's leadership, ESG ranking.

В современных условиях устойчивое развитие бизнеса неразрывно связано с соблюдением принципов ESG (экологические, социальные и управленческие аспекты) [2], где отдельное внимание уделяется вопросам социальной ответственности, в частности, гендерного равенства и поддержки женщин. Это становится особенно актуальным в сегменте крупного бизнеса, так как его деятельность имеет значительное влияние на местные сообщества и экономическое развитие региона.

В рамках данного исследования особое внимание уделено анализу реализации ESG-инициатив ведущими российскими компаниями, действующими на территории Иркутской области – Иркутской нефтяной компанией (ИНК), «Роснефть» и En+ Group. Эти компании на протяжении последних лет формируют устойчивую стратегию социальной ответственности, демонстрируя приверженность международным стандартам и инициативам по равенству полов.

Для сравнительного анализа будут рассматриваться следующие индикаторы гендерной политики:

1. Процент женщин на руководящих должностях.
2. Программы поддержки женщин (материнство, декретный отпуск, дистанционная работа).
3. Развитие кадрового потенциала (программы обучения, карьерный рост).
4. Корпоративная культура и инициативы, направленные на гендерное равенство.

Эффективность реализации ESG-стратегий российских компаний заключается в их способности интегрировать принципы устойчивого развития в рамках своей корпоративной политики.

Так, одной из лидирующих компаний в этом направлении является Иркутская нефтяная компания (ИНК). ИНК фокусируется на создании условий для профессионального развития всех сотрудников, включая женщин. Промышленный сектор и особенно нефтегазовая отрасль традиционно рассматриваются как преимущественно «мужские», но ИНК предпринимает шаги по улучшению гендерного баланса (табл. 1).

Таблица 1

Индикаторы гендерной политики ИНК

Индикатор	Реализация
Процент женщин на руководящих должностях	<ol style="list-style-type: none"> 1. 25 % женщин в составе Совета директоров ИНК 2. Рост доли женщин-руководителей на 20,5 % в 2023 г.
Программы поддержки женщин	<ol style="list-style-type: none"> 1. Компенсация расходов на дородовое наблюдение и родовспоможение. 2. Ежемесячные выплаты для сотрудниц, прервавших отпуск по уходу за ребенком. 3. Гибкие условия труда и возможности удаленной работы для лучшего баланса между работой и личной жизнью. 4. Дополнительные социальные программы, выходящие за рамки стандартного соцпакета.
Развитие кадрового потенциала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Программы развития карьерного роста, специально ориентированные на женщин. 2. Тренинги и обучение для повышения профессиональных качеств. 3. Программы наставничества, помогающие женщинам развивать лидерские качества. 4. Равный доступ к программам повышения квалификации.
Корпоративная культура и инициативы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Активное продвижение принципов открытости и равенства в коллективе. 2. Организация корпоративных мероприятий, подчеркивающих важность гендерного равенства. 3. Поддержка социальных проектов в регионах присутствия, направленных на развитие потенциала женщин. 4. Образовательные и культурные программы для стимулирования гендерного равенства.

Составлено по [1].

Компания внедряет программы развития кадров, в которых женщины могут принимать участие наравне с мужчинами. Уделяется внимание обучению, повышению квалификации и поддержке женских инициатив внутри компании. Кроме того, компания поддерживает социальные проекты в регионах своего присутствия, включая образовательные и культурные программы, которые помогают развивать потенциал женщин, живущих на этих территориях. Это, в свою очередь, помогает стимулировать гендерное равенство, так как многие программы направлены на решение задач, связанных с улучшением жизни семей и женщин.

Помимо основного соцпакета в ИНК действуют специальные корпоративные социальные программы для женщин, которые включают компенсацию расходов на дородовое наблюдение и родовспоможение, ежемесячные выплаты для сотрудниц, прервавших отпуск по уходу за ребенком, и проч. Такая политика способствует тому, что женщинам становится комфортнее работать в компании, им легче продвигаться в карьере и повышать свою квалификацию. Так, в 2023 г. доля женщин-руководителей увеличилась на 20,5 %.

Также Компания внедряет программы наставничества, в которых более опытные сотрудники помогают развивать навыки молодых специалистов, в том числе женщин, что позволяет им занимать ответственные позиции и развивать лидерские качества.

Одной из ключевых инициатив является программа по развитию карьерного роста для женщин. Она включает в себя обучение и тренинги, направленные на повышение профессиональных качеств у женщин, а также на расширение возможностей для их карьерного роста. Программы могут охватывать навыки управления проектами, стратегического мышления и переговоров.

Кроме того, ИНК уделяет внимание гибким условиям труда, что особенно актуально для сотрудников с детьми. Возможности удаленной работы и гибкого графика позволяют сотрудникам лучше балансировать профессиональные и личные аспекты жизни.

Компания также активно продвигает открытость и равенство в коллективе. Это достигается через организацию корпоративных мероприятий, на которых подчеркивается важность гендерного равенства, и обсуждения, направленные на повышение осведомленности среди всех сотрудников о значении гендерного разнообразия на рабочем месте [1].

Общий ESG-рейтинг компании ИНК, составленный рейтинговым агентством RAEX [12], составляет 74, что подразумевает, что ИНК находится в середине общего спектра категорий, поскольку в рейтинге представлено 144 компании. Основной сильной стороной ИНК является ее социальная ответственность (категория «S»), где она значительно превосходит средние значения.

Роснефть, как крупнейшая государственная нефтяная компания, имеет разветвленную политику в области ESG, включая гендерные аспекты. «Роснефть» создает комфортные условия труда и возможности для реализации профессионального потенциала каждого работника (табл. 2).

Таблица 2

Индикаторы гендерной политики ПАО «Роснефть»

Индикатор	Реализация
Процент женщин на руководящих должностях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля женщин среди руководителей на конец 2023 г. – 23,6 %. 2. Доля женщин среди топ-менеджеров и руководителей верхнего звена – 19,8 % (отмечен рост). 3. Представленность женщин в Совете директоров – 0 % (не представлены).
Программы поддержки женщин	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение гибких условий работы. 2. Выплаты по беременности и родам. 3. Корпоративные льготы, включающие помощь женщинам в декретных отпусках (доплаты, социальные гарантии). 4. Разработаны проекты для вахтовых условий с учетом потребностей женщин. 5. Создание условий для совмещения работы и семейной жизни.

Окончание табл. 2

Индикатор	Реализация
Развитие кадрового потенциала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специальные программы профессионального развития для женщин, включая повышение квалификации для управленческих позиций. 2. Система тренингов, семинаров и программ наставничества для женщин.
Корпоративная культура и инициативы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Следование принципу равной оплаты за труд равной ценности (отсутствие гендерного разрыва в оплате при выполнении идентичного функционала). 2. Формирование стратегий для увеличения представительства женщин на руководящих позициях. 3. Активное внедрение инициатив, направленных на укрепление гендерного равенства. 4. Проведение образовательных мероприятий и программ наставничества. 5. Повышение осведомленности сотрудников об устойчивом развитии и социальной ответственности. 6. Борьба с дискриминацией и создание безопасной рабочей среды.

Составлено по [11].

Компания следует принципу равной оплаты за труд равной ценности. При этом не существует разницы в оплате между мужчинами и женщинами при выполнении идентичного функционала. Система вознаграждения базируется на единых принципах и функционирует во всех Обществах Группы. Однако точные цифры уровня зарплат женщин не раскрываются.

Средняя продолжительность обучения на одного работника в год в 2023 году составила 68 человеко-часов, для мужчин 18 496 человеко-часов, для женщин – 4 359 человеко-часов. Разница в количестве часов обучения между мужчинами и женщинами обусловлена большим объемом обязательного обучения по опасным видам работ, в которых задействованы преимущественно мужчины.

«Роснефть» обеспечивает гибкие условия работы, выплаты по беременности и родам, корпоративные льготы, включающие помощь женщинам в декретных отпусках (доплаты, социальные гарантии). Также существуют специальные программы профессионального развития для женщин, включая повышение квалификации в рамках управленческих позиций. Компания активно выступает за увеличение числа женщин в нефтегазовой отрасли, где исторически доминируют мужчины. Например, проекты вахтовых условий, которые учитывают потребности женщин [11].

Компания «Роснефть» формирует стратегии, направленные на развитие внутреннего таланта и увеличение представительства женщин на руководящих позициях. При этом особое внимание уделяется обеспечению равных условий для сотрудников вне зависимости от гендера. Данная инициатива гармонирует с

мировой тенденцией по достижению гендерного равенства и отвечает задачам долгосрочного социального развития.

На уровне всей компании «Роснефть» активно внедряет инициативы, направленные на укрепление гендерного равенства и поддержку женщин в корпоративной среде. В стратегии устойчивого развития компании подчеркивается важность создания равных возможностей для всех сотрудников.

Компания уделяет большое внимание профессиональному и личностному развитию женщин, помогая им совмещать работу и семью за счет предоставления гибкого графика, тренингов и программ наставничества. «Роснефть» входит в топ 10 компаний ESG-рэнкинга.

En+ Group занимает 12-е место в общем ESG-рейтинге от RAEX [12], что указывает на то, что эффективно управляет своим воздействием на окружающую среду, социальные аспекты и корпоративное управление. Позиция в категории «S» показывает довольно высокую оценку (18 место из 144). Это говорит о том, что En+ Group уделяет внимание социальной ответственности (табл. 3).

Таблица 3

Индикаторы гендерной политики En+ Group

Индикатор	Реализация
Процент женщин на руководящих должностях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля женщин в Совете директоров – 33,0 %. 2. Доля женщин в высшем руководстве – 22,3 %. 3. Доля женщин (менеджмент среднего звена) – 23,8 %. 4. Доля женщин в численности персонала – 28,4 %.
Материнство и поддержка сотрудников с детьми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Компания внедрила гибкий график работы для родителей. 2. Действуют программы поддержки семейного благополучия. 3. Женские советы организуют семейные культурные и спортивные мероприятия.
Дистанционная работа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предоставляются возможности для удаленной работы как часть гибкого графика. 2. Создаются благоприятные условия для баланса работы и семейной жизни.
Программы обучения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специальные программы профессионального развития для женщин. 2. Фокус на технические и инженерные навыки. 3. Сотрудничество с образовательными учреждениями для привлечения женщин в технические специальности. 4. Мастер-классы и встречи со спикерами.
Карьерный рост	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стремление увеличить долю женщин в инженерных и руководящих позициях. 2. Равные возможности для профессионального развития. 3. Политика недискриминации в трудовых отношениях. 4. Гарантия равного вознаграждения для сотрудников на аналогичных должностях.

Составлено по [5].

Компания фокусируется на создании благоприятной среды для женщин в регионах своего присутствия. В рамках этой стратегии реализуются программы, нацеленные на повышение доступности образования, создание новых рабочих мест и развитие социальной инфраструктуры. Эти меры, в свою очередь, поддерживают улучшение качества жизни и способствуют преодолению ограничений, связанных с гендерными неравенствами.

В рамках своих программ En+ Group акцентирует внимание на увеличении числа женщин, занимающих руководящие должности. Это достигается благодаря поддержке женщин на всех уровнях – начиная от привлечения молодого поколения через образовательные программы до их профессиональной подготовки и карьерного роста. Компания активно работает с научным сообществом и образовательными учреждениями, чтобы молодые девушки получали больше возможностей для обучения в технических и инженерных сферах.

En+ Group также интегрирует вопросы женского равенства в свои социальные инициативы, направленные на поддержку местных сообществ. Особое внимание уделяется программам здравоохранения для женщин, образованию и борьбе с бедностью. Эти усилия соответствуют глобальным целям устойчивого развития ООН, которые компания активно поддерживает.

Доля женщин в производственных должностях ниже, чем в административных (т.к. металлургия традиционно мужская отрасль), но руководство стремится увеличивать эти показатели. Так, En+ Group ведет программы профессионального развития и обучения для женщин, чтобы увеличить долю женщин в инженерных и руководящих позициях. Также в компании есть практики, связанные с поддержкой сотрудников с детьми, например, гибкий график.

ИНК, «Роснефть» и En+ Group постепенно углубляют реализацию ESG-инициатив, связанных с поддержкой женщин, равенством и устойчивым развитием. Их подход можно рассматривать как часть мировой тенденции, направленной на увеличение роли женщин во всех аспектах бизнеса и жизни. Эти компании внедряют образовательные программы, поддерживают карьерный рост женщин и включают гендерное равенство в качестве важной части социальной ответственности. Более того, их работа в регионах помогает создавать не только устойчивую корпоративную культуру, но и улучшать жизнь местных сообществ, повышая экономические и социальные возможности для женщин.

Реализация ESG-инициатив крупных российских компаний демонстрирует значительный вклад в развитие социальной сферы и продвижение принципов инклюзии и равенства. Основываясь на анализе их деятельности, можно утверждать, что стратегия поддержки женщин занимает важное место в решении задач корпоративной социальной ответственности. Компании внедряют программы, направленные на адаптацию инклюзивного подхода в бизнесе, сокращение гендерного разрыва и обеспечение устойчивого развития регионов.

Список использованной литературы

1. АО «ИНК-Капитал». Годовые отчеты/ Центр раскрытия корпоративной информации: офиц. сайт. – URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=14428&type=2> (дата обращения 12.02.2025).
2. Горбунова О. И. О реализации ESG-практик в России, странах Запада и Азиатско-Тихоокеанского региона в новых реалиях / О. И. Горбунова, Л. В. Каницкая // Известия Байкальского государственного университета. – 2023. – Т. 33, № 1. – С. 109–120.
3. Единый отчет 2021 En+ Group / En+ Group: офиц. сайт. – URL: https://enplusgroup.com/upload/iblock/05d/Godovoi_-otchet-En_-Group-2021_odobrennyi_-GOSA.pdf (дата обращения 20.03.2025).
4. Единый отчет 2022 En+ Group / En+ Group: офиц. сайт. – URL: https://enplusgroup.com/upload/iblock/93d/sz0sxgx7f46cqrpgg9x8n96428uhmow2/E-dinyu-otchet-En_-2022_posle-GOSA_rus.pdf (дата обращения 20.03.2025).
5. Единый отчет 2023 En+ Group / En+ Group: офиц. сайт. – URL: https://www.enplusgroup.com/upload/iblock/12c/x893vlzcragan0aof5exzsygnw9f7goai/AR_full_RUS_06_25.pdf (дата обращения 12.02.2025).
6. Организация МКПАО «ЭН+ ГРУП» / list-org: офиц. сайт. – URL: <https://www.list-org.com/company/12344367> (дата обращения 20.03.2025).
7. Организация ООО «ИНК» / list-org: офиц. сайт. – URL: <https://www.list-org.com/company/75614> (дата обращения 20.03.2025).
8. ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» / РБК Компании: офиц. сайт. – URL: <https://companies.rbc.ru/id/1027700043502-pao-neftyanaya-kompaniya-rosneft/#okved> (дата обращения 20.03.2025).
9. Роснефть. Отчет об устойчивом развитии 2021 / Роснефть: офиц. сайт. – URL: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR2021_RUS.pdf (дата обращения 20.03.2025).
10. Роснефть. Отчет об устойчивом развитии 2022 / Роснефть: офиц. сайт. – URL: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR2022_RUS.pdf (дата обращения 20.03.2025).
11. Роснефть. Отчет об устойчивом развитии 2023 / Роснефть: офиц. сайт. – URL: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR_2023_RUS.pdf (дата обращения 12.02.2025).
12. ESG-рэнкинг компаний / RAEX Rating Review: офиц. сайт. – URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2025.1/ (дата обращения 20.03.2025).