

ВЛАДИМИР ГОРЧАКОВ

Старший директор, руководитель
группы оценки рисков устойчивого
развития, АКРА

АЛЕКСАНДРА УСТИМОВА

Старший аналитик, группа оценки
рисков устойчивого развития, АКРА

ТАТЬЯНА СЕЛИВАНОВА

Директор ESG-практики,
Strategy Partners

ЕЛЕНА ПАСТУХОВА

Руководитель проектов,
Strategy Partners

ТАТЬЯНА КРАВЧУК

Аналитик, Strategy Partners

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

ДВА ПОЛЮСА ОДНОЙ КАРЬЕРЫ: ПОЧЕМУ СТЕРЕОТИПЫ О ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ НЕ СОВПАДАЮТ С РЕАЛИЯМИ

ИССЛЕДОВАНИЕ

АКРА

Strategy Partners



ВЛАДИМИР ГОРЧАКОВ

Старший директор, руководитель
группы оценки рисков устойчивого
развития, АКРА

+7 (495) 139 04 80, доб. 132
vladimir.gorchakov@acra-ratings.ru

АЛЕКСАНДРА УСТИМОВА

Старший аналитик, группа оценки
рисков устойчивого развития, АКРА

+7 (495) 139 04 80, доб. 159
alexandra.ustimova@acra-ratings.ru

ТАТЬЯНА СЕЛИВАНОВА

Директор ESG-практики,
Strategy Partners

+7 495 730 77 47
selivanova@strategy.ru

ЕЛЕНА ПАСТУХОВА

Руководитель проектов,
Strategy Partners

+7 495 730 77 47
pastukhova@strategy.ru

ТАТЬЯНА КРАВЧУК

Аналитик, Strategy Partners

+7 495 730 77 47
kravchuk@strategy.ru

Контакты для СМИ

СВЕТЛАНА ПАНИЧЕВА

Руководитель службы внешних
коммуникаций

+7 (495) 139 04 80, доб. 169
svetlana.panicheva@acra-ratings.ru

АННА ВАСИЛЬЕВА

Директор департамента маркетинга
и связей с общественностью

+7 916 051 50 30
a.vasilyeva@strategy.ru

- В глобальном масштабе сохраняется устойчивый и существенный гендерный разрыв по уровню участия в рабочей силе: он снижается крайне медленно — с 26,2 п. п. в 2016 году до 24,4 п. п. в 2023-м. При этом в России и сопоставимых странах разрыв заметно меньше среднемирового и постепенно сокращается.
- Гендерный разрыв по уровню безработицы в среднем по миру близок к нулю, а в ряде стран он отрицательный (безработица среди мужчин выше, чем среди женщин). В России сохраняется незначительный положительный разрыв.
- В большинстве стран женщины получают в среднем меньшую заработную плату по сравнению с мужчинами даже при сопоставимом уровне занятости. Среди всех стран анализируемой выборки в России наблюдается наибольший гендерный дисбаланс в оплате труда.
- Решение женщины о выходе на работу после рождения ребенка зависит от сложного сочетания личных обстоятельств, социальных норм и экономических условий. При этом одной лишь мотивации недостаточно, поскольку стереотипы и барьеры часто ограничивают доступ женщин к достойным рабочим местам. Компаниям при разработке своих программ поддержки женской карьеры и занятости нужно учитывать социальные и структурные ограничения, существующие в конкретной стране или регионе присутствия.
- Неравное распределение домашнего труда значительно влияет на уровень занятости и карьерные возможности: женщины тратят на него в среднем более четырех часов в день, а мужчины — менее двух. В России 7,7% женщин трудоспособного возраста выпадают из структуры рабочей силы из-за домашних обязанностей и заботы о близких, в то время как среди мужчин этот показатель составляет всего 1%. Отдельный фактор — это отпуск по уходу за ребенком, средняя продолжительность которого составляет два года.
- Ключевыми мотивирующими факторами, которые могли бы способствовать более раннему и эффективному возвращению женщин из декрета ¹, являются гибкий график, удаленная работа и помощь со стороны других членов семьи в уходе за ребенком. Это позволило бы женщинам сохранить баланс между профессиональной и личной жизнью. Дополнительным мотивирующим фактором может быть поддержание коммуникации со стороны работодателя во время отпуска по уходу за ребенком.
- Анализ корпоративных программ, направленных на развитие женского лидерства в российских организациях, показывает, что наиболее распространенными их элементами являются образовательные платформы, профессиональные тренинги и вебинары. Эти инструменты позволяют формировать управленческие и мягкие навыки, необходимые для карьерного роста.
- 20% компаний, опрошенных в рамках исследования, подтвердили наличие комплексной программы карьерного развития, ориентированной на женскую аудиторию. Еще 10% сообщили, что подобных программ нет, но они рассматривают возможность их внедрения. 38% компаний не имеют таких инициатив и не планируют их реализацию.
- 42% компаний, принявших участие в опросе, реализуют меры поддержки для сотрудниц в декрете сверх требований законодательства. 23% компаний заявили, что не реализуют и не планируют реализовывать такие меры, еще 7% сообщили, что программ поддержки у них пока нет, но они находятся на этапе планирования.
- Для развития женской занятости и карьеры компании могут реализовывать ряд инициатив в области подбора, удержания и карьерного роста, менторства и коучинга, поддержки семьи и гибкого графика, обучения, нетворкинга и корпоративной культуры. Выбор конкретных механизмов определяется спецификой бизнеса компании и задачами, которые призвана решить та или иная программа.

¹ Под «декретом» авторы исследования понимают сочетание двух периодов освобождения от работы: отпуска по беременности и родам (БиР) и отпуска по уходу за ребенком.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из вызовов, с которыми сегодня сталкивается экономика России, является дефицит квалифицированной рабочей силы на фоне сокращения численности населения трудоспособного возраста и ряда долгосрочных демографических проблем. В связи с этим особо актуальными становятся вопросы занятости тех групп населения, которые ранее не были в фокусе внимания работодателей (это касается, в частности, сотрудников старших возрастов², несовершеннолетних и людей с ограниченными возможностями). Данное исследование посвящено вопросам занятости женщин, в том числе скорости их возвращения из отпуска по уходу за ребенком.

Исследований на тему женской занятости и проблем развития женской карьеры очень много, но они зачастую поляризованы по двум направлениям. Первые — в основном международные — фокусируются на повестке равных возможностей в карьерном росте, а также затрагивают вопросы равенства в оплате труда и инклюзивной среды. Как правило, на уровне рекомендаций в подобных исследованиях не учтены национальная специфика и ценностные установки, характерные для отдельных стран. Вторая категория — крупные российские исследования, которые в большей степени фокусируются на поддержке семьи и материнства в контексте демографической политики³. Кроме того, выделяется пул исследований корпоративных практик, посвященных отдельным отраслям и профессиональным сообществам⁴.

Дополнительная сложность в исследовании женской занятости состоит в том, что эту тему нельзя рассматривать вне контекста государственной политики в сфере рынка труда, демографии и семейных взаимоотношений, а также вне контекста социальных норм, принятых в каждой отдельно взятой стране или даже регионе.

Задачами настоящего исследования стали:

- определение страновых особенностей женской занятости, выявление различий в вовлеченности женщин в рабочую силу и их причин;
- анализ государственной политики и мер поддержки женской занятости в сопоставимых странах;
- анализ корпоративных практик поддержки женской занятости и карьеры в российских и международных компаниях.

В исследовании использованы следующие методы:

- анализ статистических данных по странам мира (семь стран);
- анализ нефинансовой отчетности компаний (160 российских компаний);
- опрос компаний и проведение интервью (60 участников опроса и 14 индивидуальных интервью).

Настоящее исследование призвано не только систематизировать лучшие государственные и корпоративные практики (по поддержке женской занятости, карьеры и выхода из декрета), но и запустить в профессиональном сообществе конструктивный диалог по анализируемой теме, основанный на цифрах и фактах, а не на домыслах и стереотипах.

² См. исследование АКРА и Strategy Partners «Серебряный ресурс» от 05.07.2024.

³ См., например, сборник РСПП «БИЗНЕС. РАБОТНИКИ. СЕМЬЯ»: <https://rspp.ru/events/news/opublikovan-novyy-sbornik-rspp-biznes-rabotniki-semya-67990612eca32/>.

⁴ См., например, исследование Гендерный баланс в топливно-энергетическом комплексе Российской Федерации: текущая ситуация и возможные решения»: <https://womeninenergy.ru/genderniy-balans-v-tek-rf.pdf>.

В ходе исследования авторы столкнулись с определенными сложностями, которые следует отметить отдельно:

- существует ограниченный объем статистики в сфере труда и занятости в разбивке по половому признаку, что затрудняет анализ данных (особенно мало информации по оплате труда и поддержке карьерного роста женщин, текучести кадров среди женщин, в том числе в разрезе компаний и отраслей);
- первоначальная гипотеза авторов о наличии у крупных корпораций разнообразных программ по поддержке женской занятости и развития карьеры, на основе которой строилась часть опросника, была опровергнута в ходе индивидуальных интервью: большинство компаний не имеют отдельных программ поддержки женской занятости и сфокусированы на программах для сотрудников обоих полов;
- представители компаний зачастую не были готовы делиться детальной информацией по вопросам поддержки женской карьеры и занятости в силу внутренних и внешних установок.

Данное исследование подготовлено коллективом авторов рейтингового агентства АКРА и консалтинговой компании Strategy Partners (входит в группу Сбер) при поддержке Ассоциации «Женщины в современной индустрии». Авторы выражают признательность представителям компаний, которые согласились пройти опрос, приняли участие в интервью и предоставили информацию о практиках поддержки карьеры сотрудниц своих организаций.

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ: РОССИЯ И СОПОСТАВИМЫЕ СТРАНЫ

Вопросы вовлеченности женщин в экономику стабильно вызывают интерес как в международных, так и в национальных сравнительных исследованиях. Среди наиболее цитируемых исследований и баз данных — аналитика World Bank Gender Data Portal, отчеты Global Gender Gap Report Всемирного экономического форума, а также база данных ILOSTAT и агрегированные показатели из Labor Force Surveys (LFS).

В рамках настоящего исследования для международного сопоставления использовались три ключевые метрики — **уровень участия в рабочей силе, показатели безработицы и гендерный разрыв в заработной плате** — как наиболее универсальные индикаторы, отражающие масштабы вовлеченности женщин в экономику. Совокупный анализ этих трех показателей позволяет комплексно оценить ситуацию, выявить перекосы и сопоставить страны по степени реализации потенциала женской занятости. Анализ ключевых метрик был основан на сравнении данных ⁵ следующих стран: Беларусь, Болгария, Польша, Румыния, Россия, Сербия и Словакия (см. Приложение 1). Эта выборка использовалась для международного сопоставления в рамках предыдущего совместного исследования АКРА и Strategy Partners ⁶, поскольку указанные страны являются наиболее близкими к России с точки зрения ожидаемой продолжительности жизни и периода обучения.

В глобальном масштабе сохраняется устойчивый и существенный гендерный разрыв по уровню участия в рабочей силе: он снижается крайне медленно — с 26,2 п. п. в 2016 году до 24,4 п. п. в 2023-м. При этом все страны выборки имеют заметно более низкие показатели по сравнению со среднемировыми. В период с 2016 по 2023 год наиболее высокую и устойчивую разницу ⁷ продемонстрировала Румыния (порядка 20 п. п. в 2023-м), что говорит

⁵ Международная организация труда (МОТ). URL: <https://www.ilo.org/>.

⁶ См. исследование АКРА и Strategy Partners «Серебряный ресурс» от 05.07.2024.

⁷ Здесь и далее указана разница между мужчинами и женщинами по уровню участия в рабочей силе.

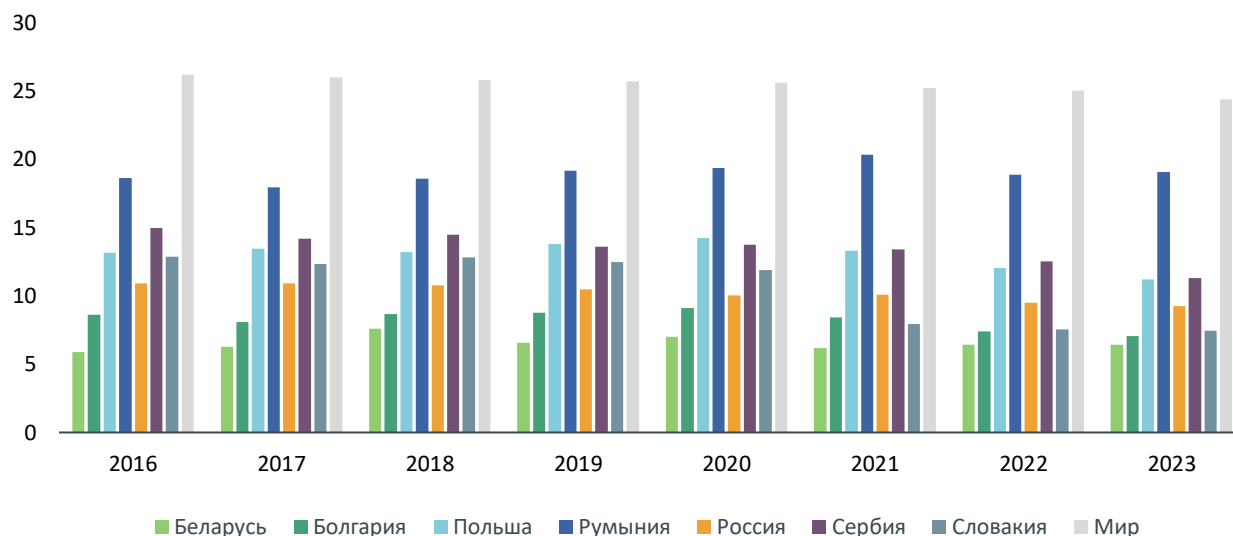
ДВА ПОЛЮСА ОДНОЙ КАРЬЕРЫ: ПОЧЕМУ СТЕРЕОТИПЫ О ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ НЕ СОВПАДАЮТ С РЕАЛИЯМИ

о значительно более низкой вовлеченности женщин в рынок труда (см. рис. 1). В Польше, Сербии и Словакии эта разница стабильно составляет от 11 до 14 п. п., но во всех трех странах есть поступательная положительная динамика (особенно в Словакии, где показатель снизился с 12,9 п. п. в 2016 году до 7,4 п. п. в 2023-м). В Болгарии и Беларуси гендерный разрыв был наименьшим — 7,0 и 6,4 п. п. в 2023 году соответственно. **В России указанный показатель остается стабильно умеренным на фоне стран выборки: в 2023 году он составил около 9,3 п. п., плавно снизившись с 10,9 п. п. в 2016-м.**

В большинстве анализируемых стран наблюдается тенденция к выравниванию участия женщин и мужчин в рабочей силе. **Россия занимает промежуточное положение: хотя гендерный разрыв заметно меньше мирового уровня, полное его сокращение не достигнуто, как и в ряде других стран выборки.**

Важно отметить, что сопоставимость таких макроэкономических показателей, как участие в рабочей силе, не лишена методологических ограничений. Один из ключевых факторов, влияющих на уровень гендерного разрыва, — это структура национальной экономики. В странах с высокой долей добывающих отраслей, строительства или промышленного производства, где традиционно заняты мужчины, разрыв более выражен. Напротив, в экономиках с развитым сектором услуг и большим числом гибких форм занятости участие женщин обычно выше. Следовательно, агрегированные показатели требуют учета отраслевой специфики и социальной структуры занятости для корректной интерпретации гендерных различий.

Рисунок 1. Гендерный разрыв по уровню участия в рабочей силе (возрастная группа от 15 до 64 лет), п. п.



Источник: МОТ, Всемирный банк

В глобальном масштабе гендерный разрыв по уровню безработицы близок к нулю и в последние годы слегка смещается в сторону некоторого роста безработицы среди женщин: от 0,1 п. п. в 2016 году до 0,3 п. п. в 2023-м⁸, то есть в среднем по миру гендерное различие по данной метрике минимально.

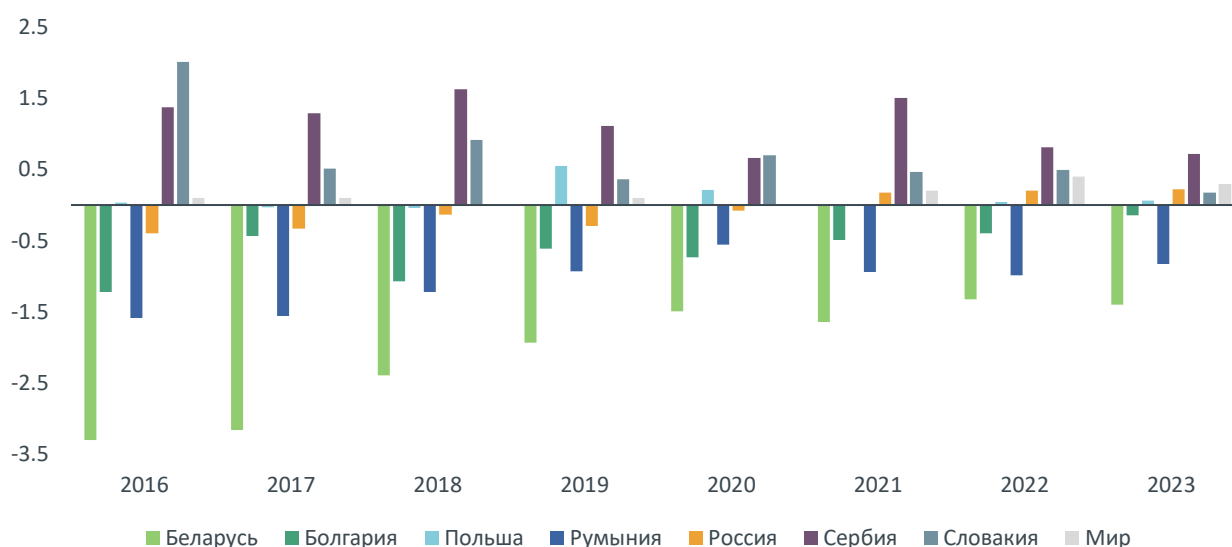
Среди стран выборки незначительный положительный гендерный разрыв по уровню безработицы имели Польша и Россия — 0,1 и 0,2 п. п. в 2023 году соответственно (см. рис. 2). Устойчивый отрицательный разрыв сохранялся в Болгарии и Беларуси (в последней он был равен –3,3 п. п. в 2016 году и –1,4 п. п. в 2023-м), то есть безработица среди мужчин была выше, чем среди женщин; при этом в обеих странах происходило сокращение данного разрыва.

⁸ Здесь и далее указана разница между мужчинами и женщинами по уровню безработицы.

В Румынии разрыв также был отрицательным, но более умеренным, при этом наблюдалась тенденция к уменьшению дисбаланса к 2023 году (до -0,8 п. п. по сравнению с -1,6 п. п. в 2016-м). Сербия и Словакия, напротив, имели положительный разрыв с преобладанием безработицы среди женщин, но и здесь дисбаланс заметно сокращался: в Словакии он снизился с 2 п. п. в 2016 году до 0,2 п. п. в 2023-м, в Сербии — с 1,4 до 0,7 п. п.

В большинстве анализируемых стран происходит сокращение гендерного разрыва по уровню безработицы, в результате чего данный показатель приближается к среднемировому уровню. При этом сохраняются специфические национальные особенности: в одних странах (Беларусь, Болгария, Румыния) наблюдается преимущественно более высокая безработица среди мужчин, в других (Сербия, Словакия) — среди женщин, но в обоих случаях есть тенденция к снижению дисбаланса. Показатели России и Польши остаются относительно стабильными с минимальными гендерными различиями.

Рисунок 2. Гендерный разрыв по уровню безработицы (возрастная группа от 15 до 64 лет), п. п.

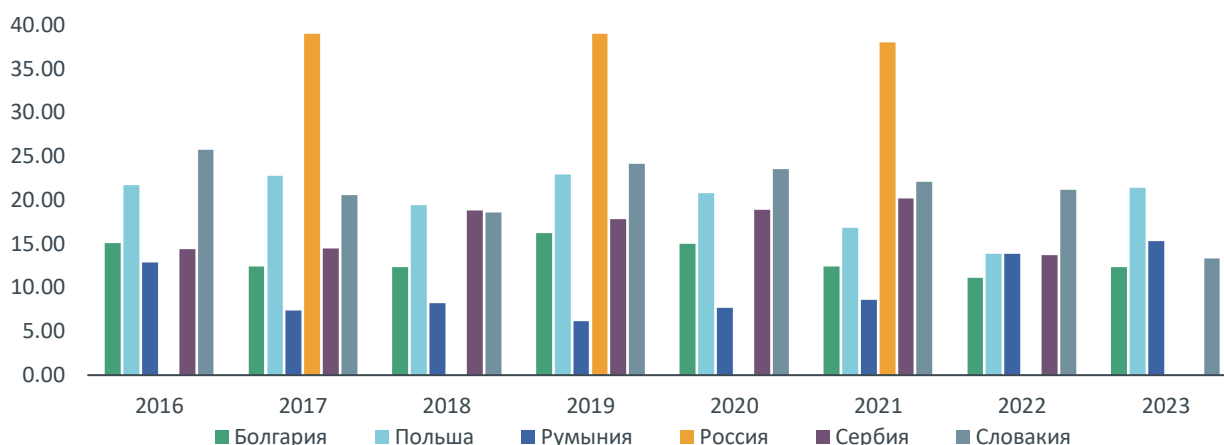


Источник: МОТ, Всемирный банк

Одним из ключевых индикаторов гендерного неравенства на рынке труда, помимо участия женщин в рабочей силе и уровня безработицы, остается **разрыв в оплате труда**. Однако важно понимать, что межстрановое сопоставление этого показателя достаточно условно: уровень гендерного разрыва в заработной плате во многом зависит от структуры экономики, распределения женщин и мужчин по секторам, уровня теневой занятости и методов статистического учета. Средние значения по странам не всегда отражают глубину различий внутри отдельных отраслей и категорий занятости.

В большинстве стран женщины продолжают получать в среднем меньшую заработную плату по сравнению с мужчинами даже при сопоставимом уровне занятости. На *рис. 3* показан гендерный разрыв по среднемесячной заработной плате в шести странах выборки⁹.

⁹ Данные по Беларуси по данному показателю отсутствуют, что не позволяет включить страну в сравнительный анализ. Кроме того, за 2023 год отсутствуют данные по Сербии, а по России доступны данные только за отдельные годы, что затрудняет полноценную оценку динамики.

Рисунок 3. Гендерный разрыв по уровню среднемесячной заработной платы (в пересчете на доллары США), %

Источник: МОТ

Анализ показывает, что во всех странах выборки разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами сохраняется, при этом наибольшая разница среди стран Восточной Европы наблюдается в Польше и Словакии. Однако в течение последних пяти лет Словакия демонстрирует снижение гендерного разрыва в уровне заработной платы: с 24,2% в 2019 году до 13,3% в 2023-м. В Польше гендерный разрыв в 2023 году составил 21,4% (см. рис. 3). Сербия также показывает положительную динамику: после зафиксированных в 2020–2021 годах колебаний и относительных пиков (до 20%) разрыв сократился до 13,7% в 2022 году. Наименьший гендерный разрыв по оплате труда в последние годы демонстрирует Болгария (11–16%). В Румынии показатели более нестабильны: после низких значений, наблюдавшихся в середине периода с 2017 по 2020 год, разрыв увеличился, достигнув 15,3% к 2023 году.

Россия выделяется на этом фоне, демонстрируя значительно более высокий гендерный разрыв в оплате труда по сравнению с другими странами, однако полноту анализа ограничивает недоступность данных за некоторые годы.

Во всех анализируемых странах существует устойчивый гендерный дисбаланс по уровню оплаты труда. При этом динамика является не линейной, а волнообразной, что говорит о влиянии как экономических циклов, так и мер государственной политики.

АНАЛИЗ ПРИЧИН РАЗРЫВА ПО УРОВНЮ УЧАСТИЯ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ: СИСТЕМАТИЗАЦИЯ

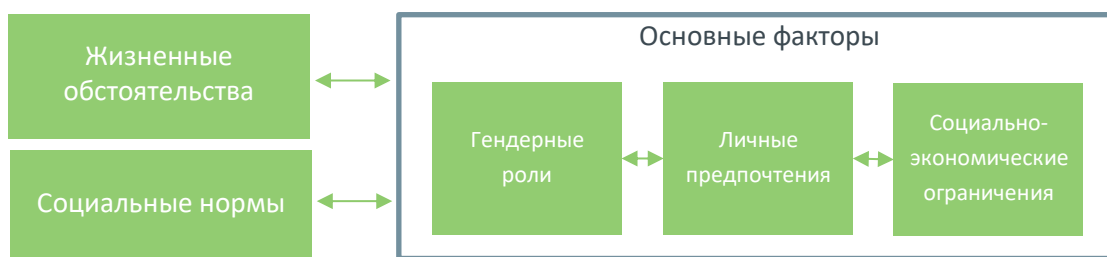
Согласно результатам исследования МОТ, решение женщины о выходе на рынок труда формируется под воздействием комплекса факторов, обусловленных как индивидуальными, так и внешними обстоятельствами¹⁰. Эти факторы можно разделить на три категории (см. рис. 4):

- гендерные роли;
- личные предпочтения;
- социально-экономические ограничения.

Все три категории во многом определяются доминирующими в обществе социальными нормами, которые формируют институциональную и культурную среду для принятия решений. Кроме того, влияние оказывают жизненные обстоятельства конкретного человека: возраст, этническая принадлежность, гражданство, семейный статус и т. д.

¹⁰ World Employment and Social Outlook: Trends for women. 2017 // Международная организация труда.

Рисунок 4. Факторы, влияющие на участие женщин в рабочей силе



Источник: МОТ

Гендерные роли, согласно одному из принятых определений, — это культурные и социальные нормы, которые общество устанавливает для людей с учетом их гендера; они различаются в зависимости от расовой и этнической принадлежности¹¹. Женщины часто вынуждены соответствовать гендерным ролям, признаваемым приемлемыми их семьей, сообществом или обществом в целом, чтобы избежать социальной изоляции, уязвимого положения или иных конфликтов.

Гендерные роли не только задают параметры внешнего вида, речи и манер, но и определяют социально одобряемые профессии для женщин и мужчин, степень вовлечения в воспитание детей и уход за старшими родственниками, количество работы по дому, возможность работать в целом и т. д. Каждое из этих ожиданий влияет на представленность женщин в рабочей силе.

В России работающая женщина соответствует устоявшейся социальной норме, что стало наследием советской политики массового привлечения женщин к труду¹². В настоящее время большинство россиян (58%) поддерживают идею женской занятости¹³.

Однако такая модель предполагает двойную нагрузку на женщин: они работают и при этом несут основную ответственность за дом и детей¹⁴. Неравное распределение домашнего труда значительно: женщины тратят на него в среднем более четырех часов в день, а мужчины — менее двух¹⁵. В России 7,7% женщин трудоспособного возраста выпадают из структуры рабочей силы из-за домашних обязанностей и заботы о близких, в то время как среди мужчин этот показатель составляет всего 1%¹⁶.

Диспропорция сохраняется и в том, что касается отпуска по уходу за ребенком. Несмотря на закрепленную законом равную доступность таких отпусков для матерей и отцов, этим правом пользуются почти исключительно женщины. Ежегодно в отпусках по уходу за ребенком находится около миллиона женщин¹⁷. Хотя опросы показывают, что готовность мужчин взять такой отпуск растет (до 43% от числа опрошенных отцов)¹⁸, на практике это делают лишь около 30 тыс. отцов в год¹⁹, или менее 5% от общего числа родителей.

¹¹ Scott Carter J, Corra M, Carter SK (March 2009). "The Interaction of Race and Gender: Changing Gender-Role Attitudes, 1974–2006". Social Science Quarterly. 90 (1): 196–211. doi:10.1111/j.1540-6237.2009.00611.x.

¹² Старуш М. И. К истории «Женского вопроса» в СССР в первые постреволюционные годы // Вестник МГУКИ. 2011. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-istorii-zhenskogo-voprosa-v-sssr-v-pervye-postrevolyutsionnyye-gody>.

¹³ «Ромир»/GlobalNR: должны ли женщины работать. 28.09.2020 // «Ромир».

¹⁴ Здравомыслова Е. А., Тёмкина А. А. Государственное конструирование гендера в советском обществе // ЖИСП. 2003. № 3–4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-konstruirovaniye-gendera-v-sovetskom-obschestve>.

¹⁵ «34,3 трлн рублей стоит работа российских женщин по дому». 08.03.2023 // «Если быть точным».

¹⁶ МОТ, Share of persons outside the labour force due to care responsibilities by sex (%). URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>.

¹⁷ Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком // ЕМИСС.

¹⁸ Superjob, «Мужей, готовых брать отпуск по уходу за ребенком вместо жён, стало больше».

¹⁹ URL: https://sfr.gov.ru/press_center/~2023/11/09/256771.

Личные предпочтения также остаются весомым фактором, влияющим на трудовую активность женщин. Их решение о трудоустройстве отражает как общественно одобряемые модели поведения, так и социальную идентичность конкретной женщины²⁰. Для многих женщин работа является не только источником дохода, но и способом самореализации, повышения социального статуса и улучшения качества жизни. При этом некоторые женщины воздерживаются от трудовой деятельности из-за ограниченного выбора социально приемлемых профессий, недостаточной доступности учреждений по уходу за детьми или более высокой социально-экономической значимости домашних обязанностей²¹.

Социально-экономические ограничения включают институциональные, экономические и физические преграды с точки зрения трудоустройства, с которыми сталкиваются как мужчины, так и женщины. Далее представлены различные типы препятствий, влияние которых в каждом конкретном случае не является равнозначным (ограничения приведены в произвольном порядке). Россия входит в число 59 стран^{22, 23}, в которых законодательство запрещает женщинам работать по ряду профессий, если условия труда отнесены к вредному или опасному классу. **В последние годы происходило сокращение и изменение списка запрещенных профессий: в 2021 году их число снизилось с 456 до 100²⁴**, а в 2025 году произошло изменение перечня без уменьшения количества²⁵. В настоящее время россиянки не могут работать по некоторым профессиям на химических производствах, в бурении скважин, добыче нефти и газа и т. д.²⁶ В результате формируется горизонтальная гендерная сегрегация²⁷.

После первого изменения числа запрещенных профессий, произошедшего в 2021 году, Superjob выяснил в рамках опроса, что 74% россиянок рассматривают вакансии на тяжелых, опасных и вредных производствах.

Существование так называемых женских и мужских отраслей²⁸ влияет на доступность работы для женщин в более высокооплачиваемых индустриях. Так, в добывающей отрасли 83% занятых — это мужчины, а зарплаты здесь одни из самых высоких среди всех отраслей²⁹ (155,6 тыс. руб. в среднем за месяц в 2024 году по сравнению с 89,1 тыс. руб. в среднем по всем отраслям)^{30, 31}.

Горизонтальная гендерная сегрегация обусловлена не только существованием законодательных запретов, но и тем, например, что двойная нагрузка на женщин в виде рабочих и бытовых обязанностей вынуждает их выбирать отрасли и профессии с более гибкими условиями труда, где заработная плата обычно ниже. К таким отраслям относятся образование, медицина, торговля и сфера услуг³².

Разрыв в оплате труда усугубляет «материнский штраф» — снижение заработной платы и карьерных возможностей женщины после рождения детей, вызванное длительным отпуском по уходу за ребенком и стереотипами

²⁰ Характеристика человека с точки зрения принадлежности к какой-либо социальной группе (гендерной, возрастной, этнической, профессиональной и т. д.).

²¹ World Employment and Social Outlook: Trends for women. 2017 // Международная организация труда.

²² Например, Беларусь, Киргизия, Кувейт, Таджикистан, Турция, Эфиопия и т. д.

²³ Women, Business and the Law. 2024 // Всемирный банк.

²⁴ URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/58952.html>.

²⁵ URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/27742/>.

²⁶ «Минтруд предложил сократить список запрещенных для женщин профессий». 25.09.2024 // «Ведомости».

²⁷ URL: <https://spb.hse.ru/ixtati/news/797732060.html>.

²⁸ Отрасли с преобладанием женской и мужской рабочей силы соответственно.

²⁹ URL: <https://tochno.st/materials/zenshhiny-v-rossii-v-4-raza-cashhe-muzcin-rabotaiut-v-professiix-gde-malo-platiat-eto-odna-iz-glavnyh-pricin-gendernogo-razryva-v-oplate-truda-bolshoe-issledovanie-esli-byt-tocnym-i-res>.

³⁰ «Росстат оценил среднюю зарплату россиян за 2024 год». 04.05.2025 // РБК.

³¹ «Рынок труда, занятость и заработная плата» // Росстат.

³² «Почему женщины в России получают меньше мужчин». 11.03.2021 // ВШЭ.

ДВА ПОЛЮСА ОДНОЙ КАРЬЕРЫ: ПОЧЕМУ СТЕРЕОТИПЫ
О ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ НЕ СОВПАДАЮТ С РЕАЛИЯМИ

работодателей³³. У мужчин с детьми до трех лет, напротив, наблюдается противоположный эффект — незначительная (2,5–3%) «премия за отцовство», когда рождение ребенка совпадает с увеличением их заработка³⁴.

На занятость женщин влияет и доступность социальной инфраструктуры — дошкольных образовательных учреждений, общественного транспорта, медицинских сервисов и т. д. Эта связь подтверждается исследованиями: развитие услуг по уходу за детьми и пожилыми позволяет вовлечь в трудовую деятельность женщин, ранее занятых исключительно неоплачиваемым домашним трудом³⁵.

Гендерная дискриминация в сфере занятости создает существенные барьеры для профессиональной реализации женщин. Она может проявляться при трудоустройстве, когда наниматели отказывают в рабочем месте женщине в связи с ее семейным статусом и наличием или отсутствием детей³⁶. Кроме того, в трудовой деятельности женщины сталкиваются с системными ограничениями: «стеклянный потолок» препятствует их продвижению на руководящие позиции, тогда как «липкий пол» задерживает на младших должностях³⁷.

АНАЛИЗ ПРЕПЯТСТВИЙ И СЛОЖНОСТЕЙ, СВЯЗАННЫХ С ВЫХОДОМ ИЗ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ: ЗАПРОС ЖЕНЩИН

Во втором разделе настоящего исследования были описаны факторы, с учетом которых российские женщины часто вынуждены совмещать трудоустройство с неоплачиваемым трудом³⁸. В подавляющем большинстве случаев именно женщина уходит в отпуск по уходу за ребенком. В четвертом квартале 2024 года численность таких женщин составляла:

- 561 тыс. человек — в отпусках до достижения ребенком полутора лет;
- 473 тыс. человек — свыше полутора и до трех лет³⁹.

Средняя продолжительность такого отпуска составляет два года^{40, 41}. Многие женщины, не выходя на работу по истечении первых полутора лет, получают лишь минимальные выплаты⁴².

После достижения ребенком трехлетнего возраста некоторые женщины уходят с рынка труда или меняют место работы. Увольнение может быть связано как с личными предпочтениями, так и с невозможностью совмещать работу с заботой о детях или с другими причинами. По данным сервиса Superjob, который в 2024 году провел опрос матерей с детьми в возрасте до десяти лет, 33% женщин берут отпуска по уходу за ребенком до полутора лет, а 56% — до трех⁴³. Об увольнении или смене места работы по окончании этого периода сообщили 30%, при этом женщины, которые брали более продолжительные отпуска, чаще увольнялись после их окончания (до полутора лет — 18%; до трех — 37%). Сопоставимые данные приводит Росстат: согласно информации

³³ «Что (же) делать с занятостью женщин с детьми в России? Роль дошкольных образовательных учреждений». Научный дайджест № 4. 2021 // Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала.

³⁴ «Отцы и дети: “премия» за отцовство на российском рынке труда». 2020 // НИУ ВШЭ. DOI: 10.17323/1813-8691-2020-24-2-157-190.

³⁵ The gendered employment gains of investing in social vs. physical infrastructure: evidence from simulations across seven OECD countries. Апрель 2020 // The Open University.

³⁶ «С гендерными стереотипами при трудоустройстве чаще сталкиваются замужние бездетные женщины». 13.03.2025 // Superjob.

³⁷ Гилева Н. С., Кайгородова О. В., Радянская Г. М. Проблема стеклянного потолка в трудовых правоотношениях // Закон и право. 2021. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-steklyannogo-potolka-v-trudovyh-pravootnosheniyah>.

³⁸ Бытовые обязанности, забота о детях, старших родственниках и/или родственниках с инвалидностью.

³⁹ Две указанные категории не являются пересекающимися. Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком // ЕМИСС.

⁴⁰ «Российки и их родственники берут отпуск по уходу за ребенком в среднем на два года». 05.11.2024 // Forbes.

⁴¹ «Российки стали меньше проводить время в декрете». 09.04.2025 // РИА Новости.

⁴² Семьям с детьми // Социальный фонд России.

⁴³ «Каждая девятая мама в России отказывается от декретного отпуска в пользу выхода на работу». 21.06.2024 // Superjob.

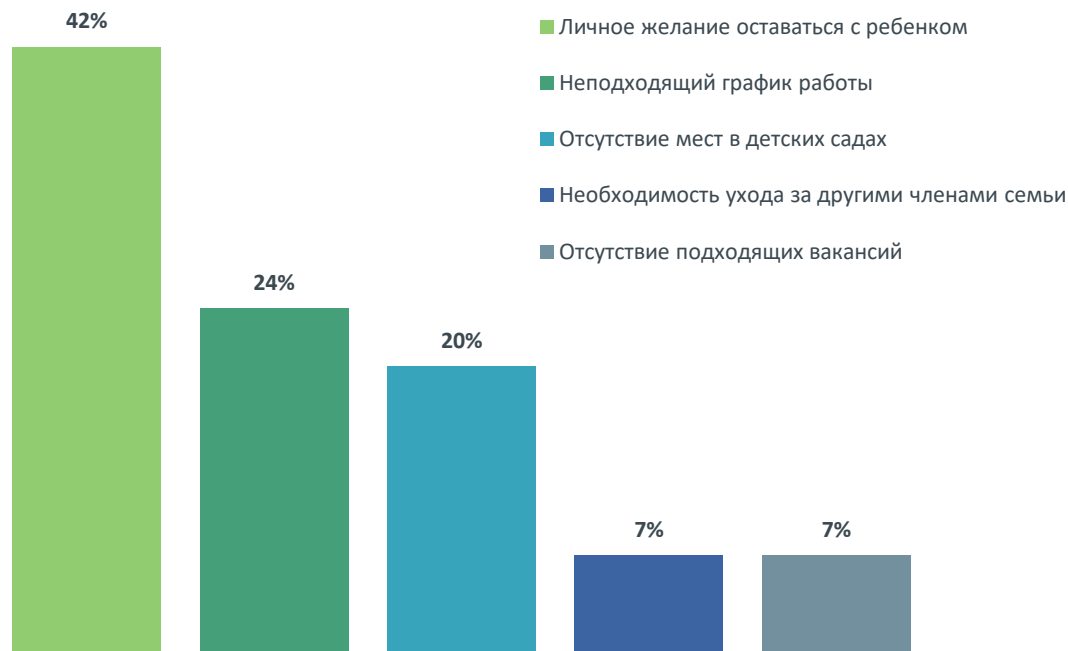
ДВА ПОЛЮСА ОДНОЙ КАРЬЕРЫ: ПОЧЕМУ СТЕРЕОТИПЫ О ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ НЕ СОВПАДАЮТ С РЕАЛИЯМИ

ведомства, в 2024 году после возвращения из отпусков по уходу за ребенком 24% женщин сменили работу ⁴⁴ (женщины обычно сами инициируют этот процесс, поскольку им требуется иной график).

Потребности женщин, выходящих из отпусков по уходу за ребенком, отличаются от потребностей других сотрудниц и сотрудников. Они сталкиваются не только с психологическими трудностями, но и с неприспособленностью рабочего графика к их нуждам или с отсутствием адаптационных программ. Немаловажную роль играет и отношение работодателя, в том числе наличие или отсутствие коммуникации в течение отпуска по уходу за ребенком. Кроме того, одним из определяющих факторов становится обстановка в семье и поддержка выбора женщины со стороны родственников.

Согласно результатам опроса, проведенного в 2024 году сообществом «Будь собой: селфмама» совместно с исследовательской командой «СоцБюро» (РУДН), наиболее распространенная причина более позднего выхода из отпуска ⁴⁵ — это личное желание женщины оставаться с ребенком (42%) ⁴⁶ (см. рис. 5). В то же время 58% женщин хотели бы вернуться на работу, но этому препятствует ряд сложностей: неподходящий график работы, отсутствие мест в детских садах, необходимость ухода за другими членами семьи, отсутствие подходящих вакансий и т. д. Для разных категорий опрошенных степень актуальности тех или иных причин отличается: так, 57% женщин в возрасте от 18 до 24 лет заявили, что хотели бы самостоятельно заботиться о ребенке, не совмещая это с работой, тогда как в среднем по разным возрастным группам показатель составил 42%.

Рисунок 5. Топ-5 причин, препятствующих выходу женщины из отпуска по уходу за ребенком «прямо сейчас» (по результатам опроса) *



* График построен авторами исследования по результатам ответа на вопрос: «Какие причины мешают вам выйти на работу прямо сейчас?» Допускалось любое количество вариантов ответа.

Источник: «Будь собой: селфмама», «СоцБюро» (РУДН)

⁴⁴ «Россиянки стали меньше проводить время в декрете». 09.04.2025 // РИА Новости.

⁴⁵ Здесь и далее — отпуска по уходу за ребенком.

⁴⁶ «Трудовые стратегии матерей в отпуске по уходу за ребенком. Драйверы и барьеры». 2024 // «Будь собой: селфмама», «СоцБюро» (кафедра социологии РУДН).

В качестве основных способов мотивации к более раннему выходу на рабочее место неработающие матери назвали гибкий график или возможность удаленной работы, а также помощь других членов семьи в уходе за ребенком (см. рис. 6).

Рисунок 6. Топ-5 стимулов возвращения женщины на работу (по результатам опроса) *



* График построен авторами исследования по результатам ответа на вопрос: «Что могло бы помочь вам вернуться на работу?» Допускалось любое количество вариантов ответа.

Источник: «Будь собой: селфмама», «СоцБюро» (РУДН)

Из 661 участницы опроса лишь 13% на момент его проведения уже вернулись на работу. По мнению работающих женщин, главные трудности, с которыми они сталкиваются, таковы: **непосредственно совмещение трудовых обязанностей и ухода за ребенком (53%), трудности с организацией рабочего времени и личной жизни (33%),** недостаток профессиональных навыков или опыта (16%), психологические сложности (15%), проблемы, связанные с работодателем ⁴⁷ или логистикой (по 10%).

Интересно отметить, что почти каждая вторая участница опроса (47%) сообщила об отсутствии коммуникации со стороны работодателя в период отпуска по уходу за ребенком, в связи с чем у женщин возникало чувство ненужности. Напротив, если работодатель поддерживал коммуникацию с сотрудницами, опрошенные отмечали важность их возвращения к рабочим обязанностям для работодателя.

Во время отпуска по уходу за ребенком женщина, как правило, старается поддерживать квалификацию и развивать необходимые для работы навыки. От 15 до 22% опрошенных пользовались курсами повышения квалификации (22%), карьерными мероприятиями центров занятости (15%), курсами, организованными работодателями (15%), проходили профессиональную переподготовку в вузах (17%). Как показывают данные Федеральной службы по труду и занятости, в 2024 году более 14 тыс. женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, воспользовались курсами повышения квалификации или прошли обучение новой профессии в рамках нацпроекта «Демография» ⁴⁸.

⁴⁷ Под этими сложностями участницы опроса подразумевают, например, изменение условий труда, уровня заработной платы и отношения со стороны руководителей.

⁴⁸ «Более 14 тысяч женщин в декрете осваивают новую профессию и повышают квалификацию по нацпроекту «Демография»». 12.11.2024 // Роструд.

ДВА ПОЛЮСА ОДНОЙ КАРЬЕРЫ: ПОЧЕМУ СТЕРЕОТИПЫ О ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ НЕ СОВПАДАЮТ С РЕАЛИЯМИ

Описанные выше стимулы и меры поддержки интересуют не только находящиеся в отпусках женщин; по данным HeadHunter за 2024 год, **24% опрошенных матерей не хватает гибкого графика работы, 13% — понимания со стороны руководства**⁴⁹. Значительная часть женщин заявила также о недостатке времени на ребенка (43%), что говорит о сложности сохранения баланса между работой и уходом за детьми. В опросе, проведенном Superjob в 2021 году, 20% работающих матерей сообщили, что им не хватает материальной поддержки от работодателя, 16% — возможности менять график работы или делать его гибким⁵⁰. Кроме того, 15% женщин нуждаются в большей лояльности компаний к необходимости уходить с работы раньше окончания рабочего дня, находиться на больничном из-за болезни ребенка и т. д., а за дополнительные дни отпуска высказались 13% опрошенных.

В настоящем исследовании не рассматриваются специфические сложности, с которыми на рынке труда сталкиваются матери-одиночки и женщины, воспитывающие детей с особенностями здоровья. Эти группы составляют значительную часть населения⁵¹ и, как следует из различных данных, особо остро нуждаются в гибком графике и удаленной работе, а также часто сталкиваются с дискриминацией⁵².

Анализ показывает, что ключевые потребности работающих матерей остаются схожими независимо от стажа совмещения профессиональных и родительских обязанностей. Однако женщинам, недавно вернувшимся на работу, приходится справляться с дополнительными психологическими трудностями при адаптации.

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН ПРИ РОЖДЕНИИ И ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ В РОССИИ И СОПОСТАВИМЫХ СТРАНАХ

При формировании корпоративных программ поддержки женской карьеры и занятости необходимо понимать, в каком контексте государственных мер поддержки работает та или иная компания. Учитывая страновые особенности демографии, в данном разделе рассматривается та же выборка стран, о которой говорилось ранее.

Беларусь, Болгария, Польша, Россия, Румыния, Сербия и Словакия, как и многие другие страны, довольно давно находятся на третьей стадии демографического перехода, для которой характерны низкая рождаемость и снижающаяся смертность. В этих условиях меры поддержки женщин в период рождения и воспитания детей становятся неотъемлемой частью государственной демографической политики, направленной на стимулирование рождаемости и создание условий для совмещения материнства с трудовой занятостью.

По мнению авторов исследования, **ключевые индикаторы господдержки женщин в период рождения и воспитания детей — это продолжительность и условия отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком**⁵³, различные меры финансовой поддержки и участие отцов в уходе за детьми.

⁴⁹ «Когда мама на работе...» // HeadHunter.

⁵⁰ «Работающие мамы ждут от работодателей материальной поддержки, гибкого графика и лояльности к больничным по уходу за ребенком». 19.10.2021 // Superjob.

⁵¹ Селиванова О. В., Коробкова Н. Ю. «Неполные семьи в регионах России: масштабы и социально-экономические характеристики» // Социально-трудовые исследования. 2024. № 1 (54). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepolnye-semi-v-regionah-rossii-masshtaby-i-sotsialno-ekonomicheskie-harakteristiki>.

⁵² «Как женщины воспитывают детей с заболеваниями и особенностями развития». 21.12.2023 // Forbes.

⁵³ Основное отличие отпуска по беременности и родам от отпуска по уходу за ребенком заключается в том, что отпуск по беременности и родам предоставляется только женщине и связан с периодом беременности и родов, в то время как отпуск по уходу за ребенком может быть предоставлен как матери, так и другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

ДВА ПОЛЮСА ОДНОЙ КАРЬЕРЫ: ПОЧЕМУ СТЕРЕОТИПЫ О ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ НЕ СОВПАДАЮТ С РЕАЛИЯМИ

Указанные параметры позволяют оценить не только уровень социальной защищенности матерей, но и степень вовлеченности государства в создание благоприятной среды для совмещения родительства и профессиональной реализации. Комплексный анализ этих метрик дает возможность выявить различия в подходах разных стран, определить практики, способствующие снижению уязвимости женщин в период беременности и ухода за ребенком, а также сформулировать рекомендации по совершенствованию механизмов поддержки⁵⁴. Сравнительный анализ мер господдержки в России и в странах Восточной Европы представлен в *табл. 1* и в *Приложении 2*.

⁵⁴ См. подходы к выбору факторов в *Приложении 2*.

Таблица 1. Сравнение мер государственной поддержки при рождении детей в России и странах Восточной Европы

ПОКАЗАТЕЛЬ	РОССИЯ	БЕЛАРУСЬ	СЕРБИЯ	СЛОВАКИЯ	ПОЛЬША	БОЛГАРИЯ	РУМУНИЯ
Продолжительность отпуска по БиР (на одного ребенка)	140 календарных дней	126 календарных дней	90 календарных дней	240 календарных дней; 260 календарных дней для матерей-одиночек	140 календарных дней	410 календарных дней	126 календарных дней
Продолжительность отпуска по уходу за ребенком (на одного ребенка)	До трех лет (оплачиваемый отпуск составляет до 1,5 лет)	До трех лет оплачиваемого отпуска	До одного года оплачиваемого отпуска	До трех лет оплачиваемого отпуска	До девяти месяцев оплачиваемого отпуска и дополнительно до трех лет неоплачиваемого отпуска	До двух лет оплачиваемого отпуска	До двух лет оплачиваемого отпуска
Единовременное пособие при рождении детей	Около 27 000 руб.; материнский капитал: около 690 000 руб. (на первого), около 912 000 руб. (на второго, если ранее не был получен)	10–14 прожиточных минимумов (зависит от количества детей)	Первый ребенок — 500 000 динаров, второй — 600 000 динаров, третий — 2 280 000 динаров, четвертый — 3 180 000 динаров	829,86 евро на ребенка (с первых по четвертые роды), 151,37 евро на ребенка (пятые и последующие роды)	1 000 злотых на одного ребенка	Первый ребенок — 375 левов, второй — 900 левов, третий — 450 левов, последующие — 300 левов	Информация не найдена
Ежемесячные выплаты	Минимальный размер с 01.02.2025 — 10 103,83 руб. Размер выплаты указан без учета районного коэффициента. Максимальный размер на 2025 год — 68 995,48 руб.	35–45% от средней зарплаты до трех лет, семейный капитал	Информация не найдена	60 евро на каждого ребенка	800 злотых на каждого ребенка до 18 лет	50 левов для семьи с одним ребенком, 110 левов — с двумя детьми, 165 левов — с тремя детьми, 175 левов — с четырьмя детьми; пособие на каждого следующего ребенка увеличивается на 20 левов.	Ребенок до двух лет (ребенок с особенностями здоровья — до трех лет) — 794 лея, ребенок от двух до 18 лет — 323 лея

ПОКАЗАТЕЛЬ	РОССИЯ	БЕЛАРУСЬ	СЕРБИЯ	СЛОВАКИЯ	ПОЛЬША	БОЛГАРИЯ	РУМУНИЯ
						Для семьи, воспитывающей близнецов, — 75 левов	
Компенсация дохода в декрете	В отпуске по БиР — 100% от среднего заработка; в отпуске по уходу за ребенком — 40% от среднего заработка	В отпуске по БиР — 100% от среднего заработка при наличии стажа, иначе — 50% от прожиточного минимума; в отпуске по уходу за ребенком — 35% от среднего заработка	Единая компенсация — 100% от среднего заработка за последние 12 месяцев	В отпуске по БиР — 75% от среднего заработка; в отпуске по уходу за ребенком выплачивается фиксированное пособие от государства	В отпуске по БиР — 100% от среднего заработка; в отпуске по уходу за ребенком — 70% от среднего заработка	В отпуске по БиР — 90% от среднего заработка; в отпуске по уходу за ребенком выплачивается фиксированное пособие от государства	В отпуске по БиР и в отпуске по уходу за ребенком — 85% от среднего заработка
Продолжительность отпуска по уходу за ребенком для отцов	До трех лет (оплачиваемый отпуск составляет до 1,5 лет)	14 дней неоплачиваемого отпуска	Пять дней оплачиваемого отпуска	28 недель оплачиваемого отпуска; 31 неделя для отцов-одиночек	До двух недель оплачиваемого отпуска	Два месяца и 15 дней оплачиваемого отпуска	15 дней оплачиваемого отпуска
Жилищная поддержка	Субсидирование 30–35% от стоимости жилья (программа «Молодая семья»)	Льготные кредиты (1–5% годовых)	До 20 000 евро на жилье молодым семьям	Ипотека с пониженной ставкой (до 180 000 евро)	Льготные кредиты ("Starting Apartment")	Отсутствует системная поддержка	Субсидируемые кредиты ("New Home", "Family Start")
Региональные и местные меры поддержки	Дополнительные выплаты и региональный маткапитал	Отсутствуют	Местные пособия (например, в Белграде)	Отсутствуют	Местные программы (например, субсидии на детский сад)	Отсутствуют	Местные пособия (например, в Бухаресте)

Источник: анализ АКРА на основании публичных данных ⁵⁵

⁵⁵ См. более подробное описание показателей в Приложении 2.

Продолжительность отпусков по беременности и родам в рассматриваемых странах существенно различается: наиболее длительные отпуска предусмотрены в Болгарии и Словакии, тогда как в России, Беларуси, Польше и Румынии они ограничены примерно четырьмя месяцами, а в Сербии — тремя. **Отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста доступны в России, Беларуси, Польше и Словакии**, однако условия их оплаты варьируются: в Словакии и Беларуси отпуск компенсируется полностью, в России выплаты ограничены периодом до полутора лет, в Польше оплачивается около 43 недель. В Румынии и Сербии отпуск короче, но также предусматривает компенсацию. Таким образом, длительные отпуска обеспечивают формальную защиту материнства, но при этом могут способствовать выпадению женщин с рынка труда, тогда как более краткосрочные и гибкие модели создают предпосылки для лучшего баланса между семьей и карьерой.

Финансовая поддержка семей также представлена в разных форматах. В России она строится вокруг системы единовременных выплат и материнского капитала, в Беларуси основывается на выплатах, зависящих от очередности рождения ребенка, включая семейный капитал для многодетных, а в Сербии — на крупных дифференцированных пособиях, стимулирующих рождение второго и последующих детей. Польша реализует универсальную программу регулярных выплат на всех детей ("Family 800+"), Румыния также ориентируется на универсальные пособия с дополнительной поддержкой малообеспеченных семей. Словакия и Болгария используют комбинированный подход, сочетая адресные и универсальные меры, включая единовременные и ежемесячные пособия.

Компенсация дохода во время декретного отпуска демонстрирует широкий спектр подходов. В России, Беларуси, Сербии и Польше в отпуске по беременности и родам осуществляется замещение заработка в полном объеме. В Болгарии компенсация дохода составляет около 90% заработка, в Румынии — 85%, в Словакии — 75%. При этом компенсация за период отпуска по уходу за ребенком значительно различается: в России она составляет 40% среднего заработка, в Беларуси — 35%, в Польше — 70%, а в Словакии и Болгарии выплачивается фиксированное пособие от государства, не зависящее от уровня заработка. Эти различия отражают стремление анализируемых стран сочетать страховые принципы с элементами социальной поддержки, при этом уровень реальной защиты женщин на рынке труда остается неодинаковым.

С точки зрения **участия отцов в уходе за детьми** наиболее прогрессивного подхода придерживаются Словакия, Польша, Болгария и Румыния, где мужчины могут воспользоваться как краткосрочными, так и длительными оплачиваемыми отпусками, тогда как в России, Беларуси и Сербии эта практика остается скорее символической и используется редко.

В сфере **жилищной поддержки** также наблюдаются значительные различия. Сербия предлагает прямую финансовую помощь молодым семьям при покупке жилья, Россия реализует федеральную программу «Молодая семья», предусматривающую субсидии, Словакия ориентируется на льготные кредиты и налоговые бонусы, а Беларусь предоставляет многодетным семьям кредиты на льготных условиях. Польша перешла к более универсальной программе льготного кредитования "Starting Apartment", Румыния развивает государственные гарантии по ипотеке, а в Болгарии системной поддержки пока нет.

Роль региональной поддержки в реализации семейной политики в рассматриваемых странах также различается. В России, Сербии и Польше местные власти активно дополняют федеральные меры собственными выплатами и программами, что делает систему более гибкой. В то же время в Словакии, Беларуси и Болгарии поддержка централизована, что снижает ее адаптивность к локальным условиям, однако нужно учесть, что эти страны характеризуются меньшим уровнем региональных диспропорций.

В целом можно выделить две основные модели поддержки: стимулирование многодетности через крупные выплаты (характерно для России, Беларуси и Сербии) и применение универсальных мер, охватывающих всех детей без привязки к доходам семьи или очередности рождения (Польша и Румыния). Все больше внимания уделяется вопросам включения отцов в уход за детьми, однако в странах с длительными отпусками по уходу за ребенком сохраняются риски выпадения женщин из профессиональной сферы. Активное участие местных властей в реализации семейной политики значительно повышает ее эффективность, делая меры более адресными и учитывающими специфику конкретных регионов.

НЕФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕРВЬЮ: КОНТЕКСТ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ

Государственная поддержка создает базовые гарантии для женщин на рынке труда, но их реализацию во многом дополняют корпоративные практики. **Анализ нефинансовой отчетности российских компаний позволяет оценить, как бизнес адаптирует глобальные и национальные инициативы в области гендерного равенства и поддержки женской занятости.**

В исследование были включены **160 российских компаний, опубликовавших нефинансовую отчетность за 2023 год**. Анализ проводился на основании восьми показателей, характеризующих раскрытие информации о женской занятости, включая семь количественных индикаторов и один качественный (см. Приложение 3). В рамках данной части исследования использовалась только публичная информация.

Дополнительно к анализу отчетности был проведен **опрос компаний о наличии комплексных программ обучения и карьерного развития для женщин, а также мер поддержки сотрудниц в декрете сверх законодательных требований**. Кроме того, в исследование вошли **результаты глубинных интервью**, позволившие получить более развернутые ответы и практические примеры реализации мер корпоративных политик (см. Приложение 4).

Наиболее часто раскрываемым количественным показателем, согласно оценке отчетности, является **«Доля женщин в общей численности сотрудников»: данный индикатор представлен в отчетности 88% компаний (140 из 160)** (см. рис. 7). Такой высокий уровень раскрытия свидетельствует о сформировавшейся практике включения базовой гендерной статистики в публичную отчетность.

Рисунок 7. Раскрытие данных о женской занятости в нефинансовой отчетности за 2023 год, % компаний

Источник: расчеты АКРА на основании публичных данных компаний

Вместе с тем **данные по доле женщин в совете директоров представлены только в 52% отчетов (83 компании)**, что может свидетельствовать как о недостаточной системности в подходе к раскрытию этой информации, так и о чувствительности данного показателя для раскрытия. Средний показатель доли женщин в составе совета директоров, по данным отчетности компаний, раскрывающих эту информацию, за 2023 год составил 21%, при этом 92% компаний выборки имеют в совете директоров как минимум одну женщину, а максимальное зафиксированное число женщин в совете директоров — семь. Более умеренный показатель представлен в совместном исследовании консалтинговой группы КФР и Ассоциации Национального объединения корпоративных секретарей (НОКС) при поддержке Московской биржи. Согласно этому исследованию, доля женщин в составе совета директоров российских компаний в 2023 году составила 14,8% ⁵⁶. Для сравнения: в соответствии с рейтингом фондовых бирж стран G20 ⁵⁷, в советах директоров эмитентов из России доля женщин в 2023 году была равна 13% ⁵⁸.

⁵⁶ Обзор практик корпоративного управления. Индекс совета директоров. 12.2023 // КФР, НОКС, Московская биржа. URL: <https://nokc.org.ru/wp-content/uploads/2024/01/board-index-2023.pdf>

⁵⁷ Market Monitor: Gender equality in corporate leadership — G20 and Regional analysis. 2023 // Sustainable Stock Exchanges. URL: <https://sseinitiative.org/sites/sseinitiative/files/documents/2023-sse-ifc-gender-equality-g20-and-regional.pdf>

⁵⁸ Такое расхождение в данных в сравнении с данными, раскрытыми в нефинансовой отчетности российских компаний за 2023 год, может свидетельствовать об ограниченности исследуемой выборки компаний, а также об отраслевой диспропорции в ней.

Согласно указанному рейтингу, лидерами в контексте гендерного равенства в советах директоров эмитентов среди стран G20 являются Франция (45%), Великобритания (39%) и Италия (36%), а среднее значение по странам G20 составляет 22%. Такая высокая доля женщин в этих странах является следствием действующей в течение нескольких лет обязательной квоты на участие женщин в советах директоров крупных публичных компаний. В Норвегии, Италии, Испании, Нидерландах, Бельгии и Франции размер квоты варьируется от 33 до 40%. В Великобритании действует рекомендательный подход — компаниям предлагается достичь показателя в 25%⁵⁹.

Менее широко представлена информация о половозрастной структуре персонала — такой подход реализован лишь в 28% отчетов (45 компаний).

Ряд показателей, отражающих гендерное равенство с точки зрения условий труда, освещается значительно реже. Так, текучесть кадров в разбивке по полу раскрывается в 24% случаев (39 компаний). При этом, согласно отчетности компаний, раскрывающих эту метрику, средний уровень текучести кадров среди женщин в 2023 году составил 19%, среди мужчин — 20%, что свидетельствует о паритетных показателях в данных компаниях. Однако обе цифры существенно ниже официальной статистики: по информации Росстата, численность выбывших работников в процентном отношении к списочной численности работников в 2023 году достигала 32,5%⁶⁰. Это расхождение в данных может указывать на ограниченность выборки компаний, представленной в исследовании.

Данные о средней заработной плате мужчин и женщин представлены всего в 18% отчетов (28 компаний). Проведение анализа заработной платы в гендерном разрезе представляется сложным из-за высокой фрагментарности данных: компании используют разные методики раскрытия — от абсолютных величин до отношения заработной платы мужчин к заработной плате женщин (без указания абсолютных значений) и разбивки по категориям персонала⁶¹. Это не позволяет рассчитать усредненный гендерный разрыв в оплате труда на сопоставимой основе. Стандартизация подходов и расширение охвата компаний могли бы существенно повысить качество и применимость таких данных для оценки эффективности корпоративной социальной политики.

Доля компаний, предоставивших в отчетности за 2023 год **данные о количестве и гендере сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, составила 31% (50 компаний)**, при этом в 80% рассматриваемых компаний как минимум один мужчина брал такой отпуск. Данный показатель приобретает дополнительную значимость на фоне изменений в законодательстве, вступивших в силу с 1 января 2024 года⁶². Согласно новым нормам, родители — независимо от пола — теперь имеют право на получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет даже при условии сохранения трудовой занятости (в том числе удаленной или неполной).

Показательным в этом контексте стал кейс ПАО «Северсталь», где доля мужчин, оформивших отпуск по уходу за ребенком, увеличилась в 14 раз — 22

⁵⁹ Место женщины: как гендерные квоты помогают бизнесу. 20.03.2021 // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/obshchestvo/423675-mesto-zhenshchiny-kak-gendernye-kvoty-pomogayut-biznesu>

⁶⁰ Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/prv2g.xls>

⁶¹ Среди показателей заработной платы, которые раскрывают компании в нефинансовой отчетности, встречаются такие показатели, как соотношение базовых выплат женщинам по отношению к базовым выплатам мужчинам, средняя заработная плата мужчин и женщин, в том числе в разбивке по категориям сотрудников, среднее значение показателя неравенства в оплате.

⁶² С 2024 года пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет будут платить и при досрочном выходе на работу. 19.12.2023// КонсультантПлюс. Новости. URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/24109/>

мужчины в 2023 году, 301 — в 2024-м⁶³. Такой рост компания объясняет не только новыми возможностями, предоставленными законодательством, но и **активно действующими внутренними программами информирования сотрудников о социальных льготах**. В рамках корпоративной инициативы «ДляСвоих» работникам предоставляются консультации специалистов по правовым и налоговым вопросам, что помогает эффективно пользоваться государственными мерами поддержки. Таким образом, **практика ПАО «Северсталь» иллюстрирует важность не только прозрачности в отчетности, но и корпоративной вовлеченности в социальную повестку**.

В то же время в условиях нестабильности на рынке труда отпуск по уходу за ребенком может рассматриваться семьями не только как инструмент распределения усилий по заботе о ребенке, но и как стратегическое решение по минимизации трудовых и социальных рисков. В частности, в ситуациях угрозы увольнения или сокращения мужчины могут осознанно принимать решение о выходе в отпуск по уходу за ребенком, рассматривая это как способ сохранить трудовой статус и обеспечить семье доступ к социальным гарантиям.

Индикаторы качественного характера в области поддержки женщин (женские клубы, программы лидерства, мероприятия по привлечению женщин в рабочие профессии) представлены в отчетности только 16% компаний (25 компаний). Ниже представлен сравнительный анализ корпоративных практик организаций, наиболее детально описывающих эти аспекты в своей публичной отчетности.

Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» демонстрирует один из самых системных подходов к развитию женского лидерства и карьеры из всех компаний выборки. Женское сообщество **«Женщины атомной отрасли»** охватывает свыше 3 000 участниц и выполняет не только внутренние, но и внешние функции — содействует международной интеграции и продвижению российских инициатив. **Программа «[не]видимая сила»** — первая инициатива по развитию женского лидерства в атомной отрасли, запущенная в 2022 году. Программа представляет собой пример многоуровневого лидерского трека. За два потока участие в программе приняли 1 500 женщин. Трехмесячный курс включает онлайн- и офлайн-форматы и направлен на развитие личных, коммуникативных и профессиональных навыков. В программе предусмотрены индивидуальные (коучинг, менторство, марафон устойчивости) и групповые форматы (вебинары, командная работа, обсуждение фильмов).

Во время проведения глубинного интервью представительница Госкорпорации «Росатом» отметила, что запуск программы стал ответом на выявленные барьеры карьерного роста женщин, в частности на сложности с построением неформальных профессиональных связей. По итогам первых потоков стало видно, что **ценность программы заключалась не только в образовательной части, но и в создании поддерживающего сообщества**: «женщинам, кажется, важнее всего было само наличие программы для них, на программе сформировалось очень теплое, поддерживающее сообщество, что стало одним из самых полезных результатов участия». Более 80% женщин отметили рост уверенности в себе как лидерах и профессионалах, а также повышение удовлетворенности своей карьерной перспективой. При этом сама программа не имеет «гендерного уклона» в обучении — это полноценный

⁶³ Интегрированный отчет. 2023 // ПАО «Северсталь». URL:

https://severstal.com/upload/iblock/c8d/5p9hb1aaamx5s9i0r6ppniycnqyuzmc0/Severstal_Sustainability_Report_2024.pdf

лидерский курс, эффективность которого усиливается за счет работы именно с женской целевой аудиторией.

В 2023 году в ПАО «СИБУР Холдинг» было создано «Сообщество равных возможностей», которое объединяет более 1 200 участников и направлено на формирование поддерживающей и вовлекающей среды, продвижение культуры многообразия и инклюзивности. В рамках инициативы определены следующие ключевые направления работы: поддержка молодых и возрастных специалистов, развитие женского лидерства, а также поддержка семьи и родительства. Представительница ПАО «СИБУР Холдинг» в ходе проведения глубинного интервью отметила, что компания акцентирует внимание на равном доступе женщин и мужчин ко всем корпоративным программам и карьерным возможностям, избегая обратной дискриминации. При этом отдельное внимание уделяется преодолению стереотипов и поддержке женщин в инженерных и производственных профессиях: формируются целевые показатели по увеличению их доли, развиваются программы наставничества и адаптации. Для молодых специалистов компания внедряет практики по привлечению девушек, создает кадровый резерв и стимулирует участие женщин в лидерских программах, фиксируя положительную динамику их продвижения на руководящие позиции. Дополнительно обеспечиваются социальные условия, включая гибкий график и доступ к яслям, что помогает сотрудницам совмещать работу и семью.

Важным форматом поддержки женщин становятся **внутренние женские сообщества и клубы, способствующие обмену опытом, расширению профессиональных связей и формированию чувства принадлежности**. Например, в ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» функционирует **Женский клуб**, в рамках которого в 2023 году была запущена специализированная **программа поддержки материнства**. Она ориентирована на женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, и сопровождается просветительскими активностями, направленными на снятие тревожности, связанной с совмещением материнства и профессионального развития.

Важным инструментом вовлечения женщин в корпоративную жизнь в МКПАО «ЭН+ ГРУП» являются **женские советы**, действующие на предприятиях. Это совещательные органы с утвержденным положением и выделенным бюджетом, где сами сотрудницы формируют план мероприятий: от семейных активностей и встреч с руководством до программ развития и обучения по запросам участниц. Женские советы стали активной площадкой обратной связи и поддержки, а также драйвером инициатив, направленных на самореализацию и карьерный рост женщин в компании.

Женский клуб ПАО «Северсталь», созданный по инициативе сотрудниц, служит площадкой горизонтального взаимодействия, поддержки и карьерного сопровождения. С момента основания клуб стал крупнейшей инициативой такого рода в российской металлургии, объединив более 2 200 женщин. Его деятельность охватывает обмен ролевыми моделями, проведение обучающих программ и развитие корпоративного сообщества.

Сохранение устойчивой связи сотрудниц с компанией во время декретного отпуска и создание комфортных условий для их возвращения к работе являются ключевыми факторами удержания и развития женского кадрового потенциала. Во время проведения глубинного интервью представительница Группы НЛМК указала, что в компании выстроена система поддержки сотрудниц, возвращающихся из декрета, которая сочетает как информационные, так и практические инструменты адаптации. Компания предлагает специальную программу, включающую памятки, презентации и рекомендованные курсы корпоративного университета для постепенного

вовлечения в рабочие процессы после перерыва. Дополнительно сотрудницы могут использовать гибкие форматы занятости — неполный рабочий день, поэтапное увеличение нагрузки, удаленную работу по согласованию с руководителем.

Анализ корпоративных программ, направленных на развитие женского лидерства, показывает, что наиболее распространенными их элементами являются **образовательные платформы, профессиональные тренинги и вебинары**. Эти инструменты позволяют формировать управленческие и мягкие навыки, необходимые для карьерного роста. Например, ПАО «Газпром нефть» акцентирует внимание на развитии карьерных и управленческих компетенций женщин через коучинговые форматы и тренинги по самопрезентации и построению личного бренда. Эта стратегия направлена на укрепление самореализации женщин на средних и высших уровнях управления.

Часть компаний делают акцент не только на развитии женского лидерства, но и на расширении возможностей для женщин в традиционно неженских профессиях, где их доля исторически была крайне низкой. Примером такой системной работы является кейс ОАО «РЖД»: почти треть сотрудников компании составляют женщины, и с 2021 года действует специальный план по улучшению условий труда и социальной поддержки сотрудниц. Существенным шагом стало **расширение перечня доступных для женщин профессий** — теперь они могут работать, например, машинистами и помощниками машинистов.

В целом в ОАО «РЖД» действует наиболее системная и комплексная программа на российском рынке, которая при этом полностью формализована. Ключевым документом является утвержденный «План по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин на 2021–2025 годы», включающий более 30 мероприятий в области профессионального развития, социальной и медицинской поддержки, улучшения условий труда и формирования корпоративных сообществ. Дополнительно реализуется образовательный проект «Как быть успешной и счастливой», охватывающий тысячи работниц компании и направленный на развитие компетенций, обмен опытом, поддержку баланса между карьерой и семьей, а также формирование женских сообществ и лидерских инициатив.

Кроме того, Компания стала одним из немногих респондентов, которые в рамках дополнительного запроса смогли поделиться метриками оценки эффективности. В частности, благодаря реализации программы наблюдается рост вовлеченности и удержания персонала (удовлетворенность женщин работой в компании в 2024 году составила 76,2% (+0,8 п. п. к показателю 2023 года), снижение кадрового дефицита (по профессиям машиниста и помощника машиниста обучены и трудоустроены в 2024 году 328 женщин, что напрямую восполняет дефицит кадров на критически важных позициях), улучшение условий труда (в 2024 году модернизированы 42,5 тыс. рабочих мест (в том числе 5 тыс. — с участием женщин); открыто 148 комнат функционально-эмоциональной разгрузки, что снижает уровень травматизма, заболеваемости и временной нетрудоспособности), а также отмечается улучшение ряда других метрик.

Еще одним примером расширения участия женщин в неженских сферах является АО «Лаборатория Касперского». Компания реализует долгосрочную многоуровневую стратегию по увеличению количества женщин в ИТ, включая раннюю профориентацию, устранение стереотипов, равную оплату труда и карьерную поддержку. Особенностью подхода является **акцент на внешней среде: сотрудничество с вузами, создание международного сообщества**

“Women in CyberSecurity” и онлайн-платформы “Empower Women”. Это свидетельствует о наличии у компании устойчивой образовательной и менторской инфраструктуры для женщин.

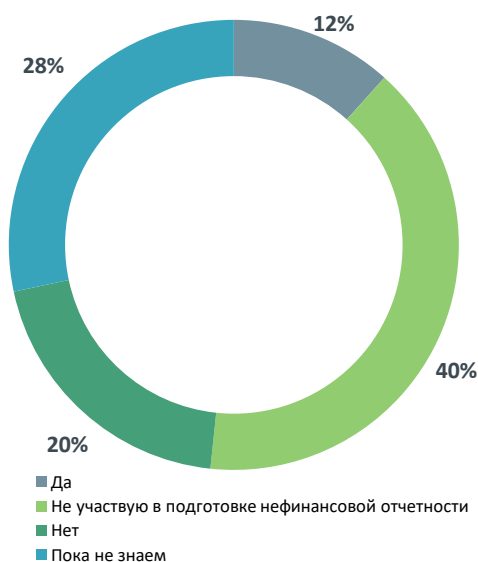
Компании финансового сектора могут концентрироваться на вопросах женской занятости в рамках своей основной деятельности — кредитования. ПАО КБ «Центр-инвест» в процессе проведения глубинного интервью поделилось уникальным для российского рынка кейсом поддержки женщин-предпринимательниц: еще в 2012 году банк запустил специализированную кредитную программу, включавшую льготные ставки, а также консалтинг и наставничество для молодых предпринимательниц. За время ее существования были выданы кредиты на несколько миллиардов рублей, при этом уровень проблемной задолженности оказался практически нулевым, что подтвердило высокую финансовую дисциплину женщин-заемщиц. **На базе программы постепенно сформировалось женское бизнес-сообщество: банк организовывал клубы, круглые столы и выпускал сборники лучших практик, создавая площадку для обмена опытом и совместных проектов.** Этот кейс стал одним из первых примеров комплексной поддержки женского предпринимательства в России, сочетающим финансовые инструменты и развитие профессиональной сети.

Помимо анализа публичной отчетности и проведения глубинных интервью, авторами исследования был проведен опрос среди компаний (см. Приложение 4). Совокупная выборка охватывает 60 уникальных компаний. Ответы, предоставленные разными сотрудниками одной компании, могут варьироваться в зависимости от их должности, уровня информированности, подразделения или личного опыта взаимодействия с корпоративными практиками. Такие различия отражают не только субъективное восприятие, но и потенциальную фрагментарность реализации политики внутри компании, что важно учитывать при интерпретации результатов.

Только 12% опрошенных компаний заявили о планах по раскрытию в нефинансовой отчетности за 2024 год соотношения средней заработной платы мужчин и женщин, 20% не планируют включать такие данные в отчетность. При этом 28% компаний затруднились с ответом, а 40% вообще не участвуют в подготовке нефинансовой отчетности. Таким образом, можно констатировать, что уровень прозрачности в вопросе гендерного паритета в оплате труда остается крайне низким. Значительная часть компаний не только не раскрывает такую информацию, но и не рассматривает это направление как приоритетное в контексте устойчивого развития (см. рис. 8).

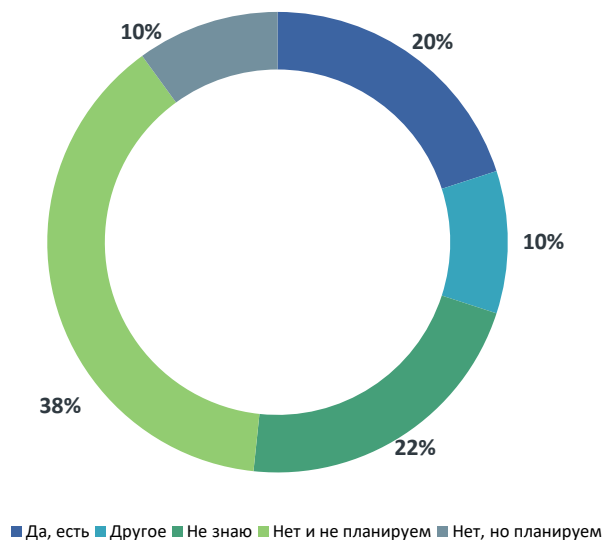
Только 20% компаний подтвердили наличие комплексной программы карьерного развития, ориентированной на женскую аудиторию. Еще 10% сообщили, что подобных программ нет, но они рассматривают возможность их внедрения. Вместе с тем 38% компаний не имеют таких инициатив и не планируют их реализацию. Остальные компании либо затруднились с ответом (22%), либо выбрали вариант «Другое» (10%). Это указывает на сохраняющийся пробел в системной поддержке женского лидерства и карьерного роста, несмотря на возросшее внимание к теме гендерного равенства в корпоративной повестке (см. рис. 9).

Рисунок 8. Планы компаний по раскрытию в рамках нефинансовой отчетности за 2024 год соотношения средних зарплат сотрудников мужского и женского пола в компании; % компаний, давших указанный ответ



Источник: расчеты АКРА и Strategy Partners на основании данных опроса компаний

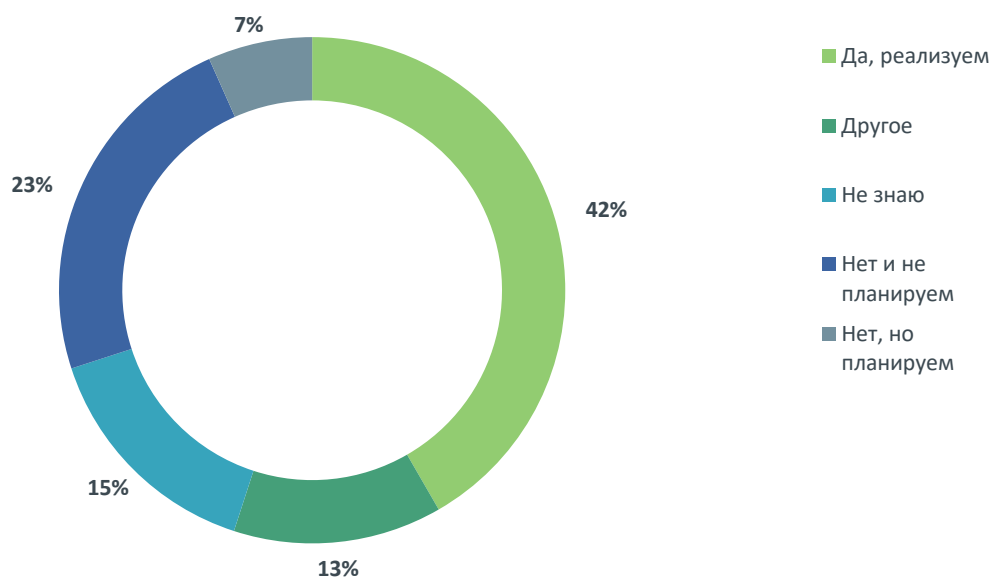
Рисунок 9. Наличие в компаниях комплексной программы обучения / развития карьеры для сотрудниц, сформированной с учетом потребностей женской аудитории; % компаний, давших указанный ответ



Источник: расчеты АКРА и Strategy Partners на основании данных опроса компаний

42% компаний реализуют меры поддержки для сотрудниц в декрете за пределами требований законодательства. Это говорит о том, что менее половины опрошенных компаний действительно предпринимают дополнительные шаги по сохранению связи с сотрудницами в декрете, что может оказывать влияние на скорость и успешность их возвращения в рабочую среду. **23% опрошенных компаний заявили, что не реализуют и не планируют такие меры поддержки, а еще 7% сообщили, что подобных программ пока нет, но они находятся в процессе планирования.** Остальные компании либо затруднились с ответом (15%), либо выбрали вариант «Другое» (13%), что может указывать на нестандартизированный характер текущих практик (см. рис. 10).

Рисунок 10. Реализация компаниями мер поддержки для сотрудниц в декрете за пределами требований законодательства (сохранение ДМС, доступ к обучающему порталу и т. д.); % компаний, давших указанный ответ



Источник: расчеты АКРА и Strategy Partners (по данным опроса компаний)

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ КОМПАНИЙ: АГРЕГИРОВАНИЕ ПРАКТИК

Для формирования рекомендаций по мероприятиям в области женской занятости проанализированы лучшие практики, предложенные проектом RE-WIRING⁶⁴, результаты исследования «Трудовые стратегии матерей в отпуске по уходу за ребенком. Драйверы и барьеры»⁶⁵, а также проведенные авторами интервью с представителями российских компаний. Кроме того, рассмотрены успешные кейсы зарубежных компаний, демонстрирующие применение подходов к поддержке женской занятости и карьеры на практике. С избранными кейсами можно ознакомиться в *Приложении 5*.

В результате выделен набор рекомендаций, релевантных для российских компаний, представленный в *табл. 2*. Рекомендации состоят из шести ключевых блоков — подбор, удержание и карьерный рост; менторство и коучинг; поддержка семьи и гибкий график; обучение; нетворкинг; корпоративная культура, — каждый из которых содержит конкретные меры, направленные на системное решение проблем гендерного неравенства в отдельно взятой компании на всех этапах карьерного пути — от найма и адаптации до продвижения на руководящие позиции и создания инклюзивной среды.

При этом выбор тех или иных рекомендаций зависит от специфики компании, ее отраслевых особенностей, географии присутствия, а также от задач, на решение которых нацелена потенциальная программа (от решения проблемы закрытия дефицита кадров в узких сегментах до комплексных изменений в корпоративной культуре).

⁶⁴ URL: <https://re-wiring.eu/2024/03/06/toolkit-better-practices-addressing-womens-representation-in-the-workplace/>

⁶⁵ URL: <https://selfmama.ru/research>

Таблица 2. Рекомендации по поддержке женской занятости

Подбор персонала, удержание кадров и карьерный рост	Менторство и коучинг	Поддержка семьи и гибкий график	Обучение	Нетворкинг	Корпоративная культура
— анализ описаний вакансий на наличие гендерных предрассудков и использования стандартизированных тестов для оценки навыков; — формирование команд интервьюеров разного пола; — разработка и внедрение четких критериев оценки деятельности, повышения оплаты труда и продвижения по карьерной лестнице; — измерение гендерного неравенства в заработной плате и представленности на руководящих должностях, выявление причин такого неравенства и их устранение.	— приоритизация прозрачной коммуникации в процессе менторства; — обсуждение вопросов баланса между работой и личной жизнью для помощи в повышении уровня уверенности и развитии навыков решения проблем; — постановка четких целей менторства, развитие в его процессе стратегических навыков и проведение долгосрочной оценки результативности, избегание формального подхода.	— формализация во внутренней документации подхода к организации гибкого рабочего графика и удаленной работы⁶⁶; — организация каналов коммуникации с находящимися в отпуске по уходу за ребенком, предоставление им возможностей обучения⁶⁷; — разработка программы адаптации вышедших из отпуска по уходу за ребенком, предоставление ментора; — предоставление ДМС⁶⁸, частичное или полное покрытие полиса ДМС для детей; — создание на рабочих местах комнат для пребывания детей и/или организация корпоративных скидок на услуги по уходу за детьми (няни, детские сады и т. д.); — внедрение материальной помощи всем сотрудникам в связи с рождением детей; доплата в период отпуска по уходу за ребенком до средней заработной платы; — запуск и поддержка клубов для молодых родителей.	— активное продвижение возможностей по повышению квалификации, организация тренингов по развитию навыков, необходимых для карьерного роста; — реализация программ ротации⁶⁹; — проведение тренингов по устранению предвзятости и предрассудков, связанных с гендером, для всех сотрудников и мониторинг изменений в корпоративной культуре по результатам обучения; — организация тренингов для сотрудниц по проведению переговоров о повышении зарплаты, в должности или в других аспектах.	— предоставление руководством возможности налаживания связей⁷⁰ для молодых сотрудниц; — взаимодействие компании с профессиональными и нетворк-организациями; — использование онлайн-платформ и социальных сетей для размещения информации о возможностях общения и наставничества, о вакансиях и т. д.; — создание и поддержка женских клубов, в которые могут входить и супруги сотрудников.	— сбор и анализ данных для выявления гендерных предубеждений в найме, оплате труда и карьерном росте; — разработка коммуникационных стратегий для повышения лояльности со стороны сотрудников-мужчин и усиления их поддержки; — планирование и проведение мероприятий для выявления случаев харассмента и травли и их предотвращения; — внедрение механизмов для конфиденциальных жалоб на дискриминацию.

⁶⁶ Категории сотрудников, которым доступны гибкий график, удаленная работа и т. д.

⁶⁷ В том числе на корпоративных онлайн-платформах.

⁶⁸ В том числе во время беременности, родов и в отпуске по уходу за ребенком.

⁶⁹ Предоставление сотрудницам широкого спектра возможностей и опыта с точки зрения рабочих обязанностей, а также в различных секторах или географических регионах.

⁷⁰ Например, их знакомство с коллегами на конференциях, нетворкинг-мероприятиях и т. д.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ: РОССИЯ И СОПОСТАВИМЫЕ СТРАНЫ

Для проведения сравнительного анализа уровня вовлеченности женщин в рынок труда в России и зарубежных странах была сформирована выборка, включающая Беларусь, Болгарию, Польшу, Румынию, Сербию и Словакию. Критерием отбора послужили результаты совместного исследования АКРА и Strategy Partners «Серебряный ресурс», что обеспечивает сопоставимость социально-экономических и демографических условий анализируемых государств. В рамках макроэкономического анализа в качестве источников информации использовались сайты МОТ и Всемирного банка.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН ПРИ РОЖДЕНИИ ДЕТЕЙ В РОССИИ И СОПОСТАВИМЫХ СТРАНАХ

Для сопоставления мер государственной поддержки при рождении детей авторами исследования были проанализированы аспекты, отражающие уровень социальной защищенности матерей, а также степень вовлеченности государства в создание благоприятной среды для совмещения родительства и профессиональной реализации. В качестве источников информации использовались официальные правительственные сайты анализируемых стран, нормативно-правовые акты (законы, постановления), данные министерств труда, социальной защиты и здравоохранения, статистические отчеты (например, Евростат, национальные статистические службы), исследования международных организаций (ОЭСР, Всемирный банк).

Среди стран выборки **Болгария** и **Словакия** предоставляют наиболее длительные **отпуска по беременности и родам** в случае рождения одного ребенка: в Болгарии женщинам предоставляется до 410 календарных дней ⁷¹; в Словакии — 240 календарных дней и до 260 дней для матерей-одиночек ⁷². В ряде стран, включая **Россию** ⁷³, **Беларусь** ⁷⁴, **Польшу** ⁷⁵ и **Румынию** ⁷⁶, продолжительность отпуска составляет порядка 126–140 дней с возможностью продления при осложненных или многоплодных родах. В **Сербии** ⁷⁷ отпуск по беременности и родам формально ограничен тремя месяцами, что указывает на относительное снижение приоритетности дородового и послеродового этапов в сравнении с общим отпуском по уходу за ребенком.

Анализ **продолжительности и условий отпуска по уходу за ребенком** в представленных странах отражает разную степень вовлеченности государства в поддержку родительства и обеспечение баланса между трудовыми и семейными обязанностями. Наиболее продолжительные сроки отпуска обеспечиваются в **России** ⁷⁸, **Словакии** ⁷⁹, **Беларуси** ⁸⁰ и **Польше** ⁸¹ — в этих странах родители имеют право на отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Однако механизмы финансовой поддержки в течение этого периода существенно различаются. Наиболее комплексная поддержка оказывается в Словакии и Беларуси, где государство полностью покрывает трехлетний отпуск по уходу за ребенком, в России государственные пособия выплачиваются только до полутора лет, а Польша предлагает до 43 недель (девять месяцев) оплачиваемого родительского отпуска. В **Болгарии** отпуск структурирован в два этапа: оплачиваемый до двух лет и последующий неоплачиваемый — до достижения ребенком восьми лет ⁸². **Сербия** и **Румыния**

ориентированы на сравнительно короткий, но компенсируемый период — до одного года и двух лет соответственно. При этом в Сербии учитываются особые случаи многодетности, а в Румынии подчеркивается необходимость участия в уходе за ребенком обоих родителей, включая обязательный отпуск для второго из них, что отражает тенденцию равноправного распределения семейных обязанностей.

Более длительные отпуска по уходу за ребенком (до трех лет и более), с одной стороны, обеспечивают формальную защиту материнства, но с другой — могут приводить к снижению женской занятости и экономической активности. Напротив, более краткосрочные и гибкие модели, как в Польше или Сербии, потенциально способствуют лучшему балансу между работой и семьей, особенно при наличии стимулирующих механизмов включения в уход за ребенком отцов. Однако у таких моделей есть свои минусы: сокращенного срока может быть недостаточно для восстановления матери и ухода за ребенком, в связи с этим возрастает потребность в раннем доступе к услугам дошкольного образования и системе ухода, что далеко не всегда обеспечивается государством.

Государственная финансовая поддержка семей с детьми в анализируемых странах представлена широким спектром мер, отличающихся как по структуре, так и по целям. Несмотря на общую задачу, заключающуюся в стимулировании рождаемости и поддержании уровня благосостояния семей с детьми, каждая страна самостоятельно определяет приоритеты и механизмы **выплат пособий при рождении детей**.

Система поддержки в **России** включает единовременные выплаты при рождении ребенка, а также пособия по уходу, выплаты до трех лет и масштабную программу материнского капитала. Размеры выплат зависят от количества детей, доходов семьи и трудового статуса родителей. С 2020 года маткапитал предоставляется уже с рождения первого ребенка, а при рождении второго и третьего он увеличивается. Также предусмотрены ежемесячные пособия, часть из которых может выплачиваться из средств материнского капитала, если семья имеет доход ниже определенного порога. С 1 февраля 2025 года единовременное пособие при рождении ребенка составляет порядка 27 тыс. руб., размер материнского капитала на первого

⁷¹ Maternity leave in Bulgaria. 10.10.2022 // Ruskov&Colleagues lawyers. URL: <https://ruskov-law.eu/bulgaria/article/maternity-leave.html>.

⁷² Maternity and Paternity Leave Around the World in 2025, Slovakia. 25.04.2025 // Deep. URL: <https://www.deel.com/blog/maternity-and-paternity-leave-around-the-world/>.

⁷³ Приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н (ред. от 13.12.2022) «Об утверждении Условий и порядка формирования листов нетрудоспособности в форме электронного документа и выдачи листов нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе в случаях, установленных законодательством Российской Федерации». 2022 // Министерство здравоохранения Российской Федерации. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401703/.

⁷⁴ Декретный отпуск. На какие пособия можно рассчитывать в Беларуси при рождении детей. 14.10.2024 // Молодежь Беларуси (основной государственный информационный ресурс в сфере молодежной политики). URL: https://xn--d1acdremb9i.xn--90ais/news/obshchestvennaya_zhizn/dekretnyy_otpusk_na_kakie_posobiya_mozhno_rasschityvat_v_belarusi_pri_rozhdenii_detey/.

⁷⁵ Ministry of Family, Labour and Social Policy, Maternity leave. 2025 // Website of the Republic of Poland. URL: <https://www.gov.pl/web/family/maternity-leave>.

⁷⁶ Leave & time off in Romania. 2025 // CXG. URL: <https://www.cxcglobal.com/global-hiring-guide/romania/leave-time-off-in-romania/>.

⁷⁷ Maternity and Paternity Leave Around the World in 2025, Serbia. 25.04.2025 // Deep. URL: <https://www.deel.com/blog/maternity-and-paternity-leave-around-the-world/>.

⁷⁸ Размер основных детских пособий и выплат в 2025 году. 19.03.2025 // Спроси ДОМ РФ. URL: <https://xn--h1alcedd.xn--d1aqf.xn--p1ai/instructions/otpusk-po-ukhodu-za-rebenkom/>.

⁷⁹ Leave & time off in Slovakia. 2025 // CXG. URL: <https://www.cxcglobal.com/global-hiring-guide/slovakia/leave-time-off-in-slovakia/>.

⁸⁰ Декретный отпуск в Беларуси в 2025 году: права, выплаты и оформление. 12.05.2025 // ЮРИДЭКС. URL: <https://jurisprudent.by/dekretnyj-otpusk-v-belarusi-prava-i-vyplaty/>.

⁸¹ Maternity and paternity leave in Poland: An overview. 25.11.2024 // Remofirst. URL: <https://www.remofirst.com/post/maternity-paternity-leave-poland#:~:text=Book%20a%20Demo-,What%20is%20Poland's%20Parental%20Leave%20Policy?,carers%20for%20a%20new%20child.>

⁸² Bulgaria Payroll and Benefits Guide. 28.03.2024 // Cloudpay. URL: <https://www.cloudpay.com/payroll-guide/bulgaria-payroll-and-benefits-guide/>.

ребенка — около 690 тыс. руб., на второго ребенка — примерно 912 тыс. руб., если ранее маткапитал не оформлялся.

В **Беларуси** предусмотрены как единовременные, так и ежемесячные выплаты в связи с рождением ребенка. Размер единовременного пособия зависит от очередности рождения: за первого ребенка — десять прожиточных минимумов, за второго и последующих детей — 14. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается до трех лет и варьируется от 35 до 45% от среднемесячной зарплаты в зависимости от количества детей и наличия у ребенка инвалидности. Дополнительно многодетным семьям предоставляется семейный капитал — в 2025 году его размер составляет около 33 тыс. белорусских руб. (порядка 791 тыс. российских руб.).

Сербия выстраивает систему выплат, ориентированную непосредственно на увеличение числа детей в семье. Размер государственной помощи за первого ребенка составляет 500 тыс. динаров (около 388 тыс. российских руб.). За второго, третьего и четвертого ребенка предусмотрены значительно большие суммы, причем часть из них выплачивается в течение нескольких лет⁸³. Государство прямо стимулирует многодетность, делая выплаты регулярными и дифференцируя их в зависимости от порядка рождения. При этом поддержка ограничивается четвертым ребенком — за рождение последующих детей дополнительная социальная помощь не предусмотрена.

Словакия предлагает сбалансированную систему поддержки, сочетающую единовременные и ежемесячные выплаты. Единовременное пособие при рождении составляет 829,86 евро (около 75 тыс. российских руб.) для первых четырех детей, после чего его размер снижается⁸⁴. Кроме того, существуют ежемесячное пособие на ребенка, надбавки к нему, а также родительское пособие, которое зависит от того, получал ли родитель ранее выплаты по беременности и родам. Система гибко адаптируется к потребностям каждой семьи и среди прочего подразумевает выплаты при одновременном рождении нескольких детей и при поступлении ребенка в школу.

Болгария предоставляет как ежемесячные выплаты (например, при воспитании ребенка до одного года⁸⁵ или ребенка с особенностями здоровья), так и разнообразные единовременные пособия — в размере 375 левов (порядка 17 тыс. российских руб.) при рождении первого ребенка, а также выплаты при усыновлении, беременности, рождении близнецов и специализированную помощь для студентов и многодетных матерей⁸⁶.

Польша строит свою систему по принципу универсальности. В рамках программы Family 800+ семьям предоставляются ежемесячные выплаты в размере 800 злотых (около 17 тыс. российских руб.) на каждого ребенка до достижения им 18 лет независимо от дохода семьи. Наряду с этим существует единовременное пособие при рождении ребенка (1 000 злотых, что эквивалентно примерно 21 тыс. российских руб.), предоставляемое при условии, что доход семьи в расчете на одного человека не превышает 1 922 злотых (около 44 тыс. российских руб.). Дополнительно работает механизм Family Care Capital, подразумевающий выплату до 12 000 злотых (порядка 256

⁸³ Родителски додатак и дечији додатак. 2025 // Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju Републике Србије. URL: <https://www.minbpd.gov.rs/roditeljski-dodatak/>

⁸⁴ Príspevok pri narodení dieťaťa. 2025 // Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. URL: <https://www.mpsvr.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/prispevok-pri-narodení-dietata/>

⁸⁵ Для получения такого пособия доход каждого члена семьи должен быть равен или ниже 810 левов (порядка 40 тыс. российских руб.).

⁸⁶ Employment, Social Affairs and Inclusion, Bulgaria. 2024 // European Commission. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/bulgaria_en.

тыс. российских руб.) на второго и последующих детей, рассчитанная на возраст от одного до почти трех лет ⁸⁷.

Румыния следует унифицированному подходу, предоставляя государственное пособие всем детям до 18 лет, а также тем, кто продолжает учебу. Размер выплат зависит от возраста ребенка и наличия инвалидности. Так, размер государственного пособия для детей в возрасте до двух лет (до трех лет для детей с особенностями здоровья) составляет 719 леев в месяц (порядка 13 тыс. российских руб.) ⁸⁸. Отдельно предусмотрены выплаты для малообеспеченных семей, доход которых не превышает установленного порога. На основе проведенного анализа можно выделить несколько подходов. Так, Россия, Беларусь и Сербия активно используют финансовые меры для стимулирования многодетности, предоставляя масштабные выплаты, размер которых зависит от количества детей. Польша и Румыния, в свою очередь, выплачивают универсальные пособия без привязки к доходам или трудовому стажу. В Словакии и Болгарии действует гибридная система, сочетающая в себе универсальные и адресные выплаты, направленные как на поддержание уровня жизни, так и на помощь отдельным категориям граждан.

Компенсация выпадающего дохода во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в анализируемых странах реализуется через разные модели — от полного возмещения заработка до фиксированных пособий. При этом в большинстве стран выборки прослеживается тенденция к увязке выплат с трудовым стажем, уровнем заработка и участием в системе социального страхования. Во многих странах размер пособий напрямую зависит от среднего заработка женщины за определенный период до отпуска.

В **России** размер пособий по беременности и родам рассчитывается на основе дохода за два года: суммируются все доходы, облагаемые страховыми взносами, затем делятся на число календарных дней за тот же период. Полученный среднедневной доход умножается на продолжительность отпуска по беременности и родам. С 2025 года размер пособий варьируется от 103 тыс. до 794 тыс. руб. с возможным увеличением до 1,1 млн руб. в случае осложненных или многоплодных родов. Размер пособия по уходу за ребенком определяется на уровне 40% от среднего заработка застрахованного лица, однако законодательством установлены пределы выплат. Для отпусков, начавшихся в 2025 году, минимальный размер пособия составляет 8 976 руб., а максимальный — 68 995,48 тыс. руб. ⁸⁹. В **Румынии** размер пособия по беременности и родам составляет 85% от средней зарплаты до вычета налогов ⁹⁰ за последние шесть месяцев и выплачивается из государственного фонда медицинского страхования. В отпуске по уходу за ребенком один из родителей также получает 85% от среднего дохода за последние 12 месяцев, но из других социальных фондов. В **Словакии** размер пособия равен 75% от заработка при условии, что женщина была охвачена социальным страхованием минимум 270 дней в течение двух лет до родов. После

⁸⁷ Ministry of Family, Labour and Social Policy, "Family 800 plus". 2025 // Website of the Republic of Poland. URL: <https://www.gov.pl/web/family/family-800>.

⁸⁸ Employment, Social Affairs and Inclusion, Romania. 2024 // European Commission. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/romania_en.

⁸⁹ Пособие по уходу за ребенком до полутора лет в 2025 году. 2025 // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/detskie-posobija/posobie-po-uhodu-za-rebenkom/#:~:text=%D0%9F%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BC%D1%83%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D1%83%2C%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D1%80%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%8F,%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%20%D0%B1%D1%8B%D1%82%D1%8C%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D1%88%D0%B5%20%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B0>.

⁹⁰ Общая сумма дохода до вычета налогов и других обязательных отчислений, таких как взносы на социальное страхование.

окончания этого периода родителям полагается фиксированное государственное пособие по уходу за ребенком (родительское пособие), размер которого не зависит напрямую от прежней зарплаты ⁹¹. **Беларусь** обеспечивает 100%-ное возмещение средней зарплаты за шесть месяцев, но только при наличии трудового стажа, иначе выплачивается минимальное пособие в размере 50% от прожиточного минимума. В отпуске по уходу за ребенком выплачиваются ежемесячные пособия в размере 35% от средней зарплаты на первого ребенка, 40% — на второго и последующих детей и 45% — на ребенка с особенностями здоровья. В **Польше** женщины получают 100% заработка во время отпуска по беременности и родам и 70% в течение отпуска по уходу за ребенком. **Болгария** возмещает 90% заработка как для матерей, так и для отцов, при этом после рождения ребенка один из родителей может получать фиксированное пособие при условии ухода за ребенком дома. В **Сербии** во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком сотруднице выплачивается средняя заработная плата за последние 12 месяцев, но не более максимальной суммы, установленной законом ⁹².

Большинство стран выборки, как показал анализ, стремятся сочетать страховые принципы компенсации дохода с элементами социальной поддержки. В то же время в некоторых странах прослеживается тенденция к увеличению гибкости форм отпуска, расширению прав отцов и укреплению трудовых гарантий для женщин, находящихся в уязвимом положении в период материнства.

Кроме того, в анализируемых странах постепенно формируется **комплексная система дополнительных прав и гарантий, направленная на адаптацию условий труда к потребностям семей с детьми, особенно в раннем возрасте**. Во-первых, во всех упомянутых странах на законодательном уровне реализуются меры по защите занятости женщин в период беременности и после родов — увольнение по инициативе работодателя в этот период возможно только в исключительных случаях, например при ликвидации предприятия или в случае прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Им также предоставляется возможность перевода на более легкую работу без потери дохода.

В **Болгарии** ⁹³ и **Польше** ⁹⁴, к примеру, закреплено право на гибкий или дистанционный режим труда после рождения ребенка, что существенно облегчает совмещение профессиональной и семейной жизни.

Во-вторых, широко представлены гарантии, связанные с грудным вскармливанием. Практически в каждой стране женщине предоставляются оплачиваемые перерывы на кормление ребенка, продолжительность которых варьируется в зависимости от возраста и количества детей. Так, в **Польше** и **Болгарии** женщинам полагается по два перерыва в день, в **Румынии** — по два часа либо альтернатива в виде сокращенного рабочего дня ⁹⁵, в **Беларуси** — до одного часа при наличии нескольких детей ⁹⁶, в **Словакии** — один 30-минутный оплачиваемый перерыв.

В-третьих, важным элементом является **внедрение прав на дополнительный отдых или отпуск для родителей**. В Беларуси, например, предусмотрены

⁹¹ Slovakia. 2025 // Atlas. URL: <https://www.atlashxm.com/countries/slovakia>.

⁹² Serbia. 2025 // Atlas. URL: <https://www.atlashxm.com/countries/serbia>.

⁹³ Leave in Bulgaria. 2025 // Boundless. URL: <https://boundlesshq.com/guides/bulgaria/leave/>.

⁹⁴ Maternity and paternity leave in Poland: An overview. 25.11.2024 // Remofirst. URL: <https://www.remofirst.com/post/maternity-paternity-leave-poland#:~:text=Book%20a%20Demo-,What%20is%20Poland's%20Parental%20Leave%20Policy?,carers%20for%20a%20new%20child>.

⁹⁵ Romania. 04.2022 // International Network on Leave Policies & Research. URL:

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/Romania2022.pdf.

⁹⁶ Минтруда сказало про дополнительный выходной для родителей в Беларуси. 10.06.2025 // Комсомольская правда, Беларусь. URL: <https://www.belarus.kp.ru/online/news/6417332/>.

еженедельные или ежемесячные дополнительные выходные при наличии двух и более детей. В Румынии каждый родитель может взять до 45 дней отпуска в году для ухода за больным ребенком. В отдельных странах действуют дополнительные финансовые меры поддержки. **Россия**, в частности, реализует систему адресных выплат беременным женщинам с низкими доходами, при этом размер пособия привязан к уровню прожиточного минимума в регионе и может составлять от 50 до 100% его величины. **Сербия** предоставляет минимальную помощь безработным беременным женщинам в течение первых трех месяцев беременности⁹⁷. Эти инструменты ориентированы на сокращение социального неравенства и поддержку уязвимых категорий.

После рассмотрения параметров, касающихся продолжительности отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, а также связанных с ними выплат, авторы исследования считают важным обратить внимание на **роль отцов в системе государственной поддержки**.

Анализ **положения отцов в системе отпусков по уходу за ребенком в представленных в данном исследовании странах демонстрирует существенные различия в уровне правовой защищенности и степени участия мужчин в уходе за детьми**.

Предоставление отцовского отпуска играет важную роль в поддержке женщин в период ухода за ребенком: оно способствует более равномерному распределению домашних обязанностей, снижает эмоциональную и физическую нагрузку на матерей и ускоряет их возвращение к профессиональной деятельности. Исследование McKinsey & Company от 2021 года показало, что улучшение взаимоотношений и укрепление партнерских связей отмечали 90% мужчин, взявших отпуск по уходу за ребенком, а также, что каждый дополнительный месяц, в течение которого отец оставался с ребенком, способствовал увеличению дохода женщины примерно на 7%⁹⁸.

В Словакии и Польше отцы могут не только воспользоваться краткосрочным отцовским отпуском после рождения ребенка, но и полноценно включаться в длительный отпуск по уходу при соблюдении определенных условий. Например, в **Словакии** отец может получить до 37 недель оплачиваемого отпуска при многоплодных родах, если мать не пользуется аналогичными мерами поддержки⁹⁹. **Польша** предоставляет две недели оплачиваемого отпуска отцам, а также возможность участия в распределении продолжительного родительского отпуска — до 34 недель, а также в отпуске по уходу за ребенком (до 36 месяцев)¹⁰⁰. В **Болгарии** в последние годы также отмечается прогресс в этом вопросе: двухмесячный отпуск для отцов и оплачиваемые 15 дней после рождения ребенка свидетельствуют о попытке государства стимулировать участие мужчин в заботе о детях¹⁰¹. Однако для получения выплат установлены требования к минимальному периоду страхования, что ограничивает доступ к этим мерам для части работников. В **России** отцы формально могут оформить отпуск по уходу за ребенком до трех

⁹⁷ Roditeljski dodatak 2025 - Sve šta treba da znate. 2025 // BEBO. URL: <https://bebo.club/roditeljski-dodatak>.

⁹⁸ A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal. 03.05.2021 // McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal>.

⁹⁹ Materská, otcovská a rodičovská dovolenka. 2025// Národný inšpektorát práce. URL: <https://www.ip.gov.sk/materska-otcovska-a-rodicovska-dovolenka/>.

¹⁰⁰ Parenthood-related rights. 2025 // Website of the Republic of Poland. URL: <https://www.gov.pl/web/your-europe/parenthood-related-rights>.

¹⁰¹ Employee Benefits in Bulgaria. 2025 // Remotepeople. URL: <https://remotepeople.com/countries/bulgaria/employee-benefits/#:~:text=Soon%2Dto%2Dbe%20fathers%20and,the%20leave%20is%20to%20start>.

лет¹⁰², однако фактически это право используется крайне редко: по данным опроса за 2024 год, лишь 3% мужчин действительно находились в отпуске по уходу за ребенком. При этом 18% респондентов заявили о готовности заменить жену в уходе за ребенком, но на практике такое решение часто сдерживается экономическими факторами — в большинстве семей именно мужчины имеют более высокий доход, в связи с чем прерывание их трудовой деятельности воспринимается как невыгодное¹⁰³. В Трудовом кодексе **Беларуси** предусмотрен 14-дневный отпуск без сохранения зарплаты отцам в течение шести месяцев после рождения ребенка, в **Сербии** стандартный отцовский отпуск составляет пять оплачиваемых дней. В **Румынии** установлены базовые гарантии: отцы получают до 15 дней оплачиваемого отпуска, а затем могут участвовать в общем двухлетнем родительском отпуске.

Страны, в которых предусмотрено гибкое распределение родительского отпуска и имеются стимулы для вовлечения отцов (Словакия, Польша, Румыния), демонстрируют более прогрессивный подход к семейной политике. Помимо базовых мер, связанных с отпускной и финансовой поддержкой родителей, важную роль играют и дополнительные инструменты государственной политики, такие как жилищные программы для молодых и многодетных семей, а также помощь со стороны региональных и местных органов власти, направленные на снижение социально-экономической нагрузки, возникающей при рождении ребенка. В сфере **жилищной поддержки молодых семей страны**, представленные в исследовании, реализуют разные подходы — от прямых субсидий и льготных кредитов до налоговых бонусов. Однако сквозной линией в этой политике остается **признание жилья как одного из ключевых факторов демографической устойчивости и социальной стабильности молодых семей**. Более широкие меры поддержки предоставляются в Сербии и России. В **Сербии** государство с 2022 года предоставляет невозвратную помощь в размере до 20 000 евро (около 2 млн российских руб.) молодым супружеским парам с ребенком с передачей матери права собственности на жилье, что придает программе не только социальную, но и гендерную направленность. В **России** действует федеральная программа «Молодая семья», предусматривающая субсидию в размере 30–35% от расчетной стоимости жилья; при этом нормативы и механизмы распределения определяют региональные власти, что ставит эффективность программы в существенную зависимость от субъекта Российской Федерации ¹⁰⁴. **Словакия** ориентирована на финансовую доступность кредитов — молодые семьи могут рассчитывать на ипотечные кредиты с пониженной ставкой до 180 000 евро (около 16 млн российских руб.) и воспользоваться налоговым бонусом, компенсирующим часть процентных платежей (до 1 200 евро в год, или порядка 110 тыс. российских руб.) ¹⁰⁵. Это создает гибкую, рыночную модель помощи, способствующую вовлечению молодых семей в долгосрочное ипотечное финансирование. В **Беларуси** доминирует модель льготных и пролонгированных кредитов: многодетным семьям они предоставляются под 1% годовых сроком до 40 лет, остальным

¹⁰² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025). ТК РФ Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком. 31.07.2025 // КонсультантПлюс. URL:

[https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7f9229768de994c7e169c7fba268283a6b08e71d/.](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7f9229768de994c7e169c7fba268283a6b08e71d/)

¹⁰³ Российские мужчины рассказали, готовы ли они уйти в декрет вместо жен. 25.06.2024// Газета.ru. URL:

[https://www.gazeta.ru/social/news/2024/06/25/23317777.shtml?updated.](https://www.gazeta.ru/social/news/2024/06/25/23317777.shtml?updated)

¹⁰⁴ Условия программы «Молодая семья». 09.04.2025 // спроси.дом.рф. URL: <https://xn--h1acded.xn--d1aqf.xn--p1ai/instructions/usloviya-programmy-ipoteka-dlya-molodykh-semye/>.

¹⁰⁵ Mladomanželská pôžička. Ako získať 180 000 € s úrokom 1%? 21.05.2025 // Prosight. URL: <https://prosight.sk/blog/hypoteky/mladomanzelska-pozicka-kto-ma-na-nu-narok-a-ake-su-podmienky/#:~:text=%20V%20pr%C3%ADpade%20v%C3%BDstavby%20alebo%20k%C3%BApy%20bytu,rokov%20s%20ro%C4%8Dnou%20C3%BArokovou%20sadbou%201%20%20>.

молодым семьям — под 5% в порядке общей очереди¹⁰⁶. **Польша** прошла путь от прямой поддержки молодых семей (программа Housing for the Young) к более универсальной модели. Действующая с 2023 года программа Starting Apartment охватывает более широкую демографическую группу (все граждане до 45 лет независимо от семейного статуса), включает механизм льготного кредита с фиксированной ставкой 2% и поощряет накопления через специальные банковские счета¹⁰⁷. В **Румынии** государственная программа New Home также предоставляет частичную гарантию по ипотечным кредитам, однако ее бюджет ограничен: в 2025 году его урезали на 50%, что может снизить доступность инструмента. Альтернативой является программа Family Start, в рамках которой семьям предоставляются субсидируемые кредиты на значимые расходы, включая первоначальный взнос на жилье, с государственными гарантиями на 80% суммы¹⁰⁸. В **Болгарии** системная поддержка отсутствует: национальная жилищная стратегия все еще находится на этапе разработки, что указывает на институциональную несформированность политики в области обеспечения молодых семей жильем. Эффективность жилищной поддержки в странах выборки во многом зависит не только от объемов финансирования, но и от прозрачности механизмов реализации и институциональной зрелости программ.

С точки зрения **участия региональных и местных органов власти в поддержке женщин при рождении детей анализируемые страны демонстрируют различную степень децентрализации и активности**. В одних странах местные органы власти активно расширяют перечень и объем помощи, тогда как в других полномочия и инициативы на местах остаются ограниченными или слабо документированными. В **России** региональные власти играют важную роль в расширении федеральной политики семейной поддержки. Субъекты Российской Федерации реализуют такие меры, как региональный материнский капитал при рождении третьего и последующих детей, дополнительные единовременные пособия, а также адресные выплаты молодым мамам. Размер этих выплат варьируется в зависимости от действующего регионального коэффициента, что обеспечивает некоторую адаптацию к социально-экономическим условиям региона. Подобная система демонстрирует сложившуюся вертикальную модель поддержки с элементами территориального регулирования. В **Сербии** местные власти также играют значимую роль: города, в частности Белград, предоставляют собственные выплаты за рождение детей, включая дополнительные пособия для безработных женщин и женщин из уязвимых групп¹⁰⁹. Эта политика дополняет национальные меры и позволяет оказывать помощь более адресно в зависимости от социального положения матери и уровня развития региона. Противоположный пример представляет **Словакия**, где региональные органы власти не наделены полномочиями реализации дополнительных программ поддержки семей с детьми. Все основные меры регулируются и финансируются на государственном уровне через профильное министерство. В **Польше** наблюдается активная децентрализация: местные органы самоуправления не только отвечают за реализацию ряда пособий, например субсидий на посещение детского сада (nursery benefit),

¹⁰⁶ Обеспечение молодых семей жильем. 2025// Молодежь Беларуси (основной государственный информационный ресурс в сфере молодежной политики). URL: <https://молодежь.бел/informatsiya-po-vazhnym-voprosam/molodym-semyam/obespechenie-molodykh-semey-zhilem/>.

¹⁰⁷ Poland: Social Inclusion, Access to quality services. 05.03.2025 // European Commission. URL: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/poland/46-access-to-quality-services>.

¹⁰⁸ Romanian Govt. greenlights new edition of its guarantees program for mortgage loans. 04.03.2022 // Romania-insider. URL: <https://www.romania-insider.com/romania-new-home-program-2022>.

¹⁰⁹ Kolike su naknade za rođenje deteta po gradovima Srbije?. 2025 // BEBO. URL: <https://bebo.club/naknade-za-rođenje-po-gradovima>.

но и вовлечены в программы трудовой реинтеграции родителей через программу The Active Parent ¹¹⁰. Эти меры реализуются в партнерстве с муниципальными центрами занятости и некоммерческими организациями, что отражает современный подход к социальной политике. В **Румынии** также реализуются инициативы местных властей, среди наиболее известных мер — единовременное пособие при рождении ребенка и ваучеры на пренатальный уход ¹¹¹. Данные меры реализуются в Бухаресте начиная с 2017 года, однако отсутствует достоверная информация об их актуальности и применении в других муниципалитетах. Отсутствие данных по **Беларуси** и **Болгарии** указывает либо на ограниченность участия региональных органов власти в реализации семейной политики, либо на низкую публичность подобных инициатив. Во многих странах, особенно в России, Сербии и Польше, региональные власти играют заметную роль в поддержке семей с детьми, предлагая значительные выплаты или широкий спектр мер поддержки. В то же время в странах с централизованной моделью управления, таких как Словакия, Беларусь и Болгария, роль местных органов власти существенно ограничена, что негативно влияет на адаптивность и адресность поддержки.

На основе сравнительного анализа продолжительности, условий оплаты и структуры отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, а также мер поддержки работающих матерей в Российской Федерации и ряде зарубежных стран можно сформулировать следующие ключевые выводы:

- Страны выборки ищут компромисс между широким доступом к пособиям и необходимостью адресной поддержки уязвимых групп. Россия, Беларусь и Сербия активно стимулируют многодетность, тогда как Польша, Болгария, Словакия и Румыния делают упор на универсальную поддержку.
- В ряде стран (Польша, Румыния, Словакия) предпринимаются меры для более активного вовлечения отцов в уход за ребенком с ранних месяцев его жизни, в том числе через предоставление отдельных отпусков по уходу за новорожденным. Однако, несмотря на наличие таких прав, уровень их **фактического использования остается низким, так как значительная часть отцов не берет отпуск, предпочитая исполнять родительские обязанности вне формализованных механизмов декретного ухода.**
- Трудовое законодательство и системы выплат все больше адаптируются к потребностям семейной жизни, но при этом остаются риски выпадения женщин из профессиональной сферы в странах с продолжительными отпусками по уходу за ребенком.
- Эффективность семейной политики во многом определяется ролью региональных и местных властей — в странах с активным их участием (Россия, Польша, Сербия) реализуются более гибкие и адаптивные меры.

¹¹⁰ Preschool care and subsidies for families with children. 08.08.2024 // Wroclaw.pl. URL: <https://www.wroclaw.pl/live-in-wroclaw/preschool-care-and-subsidies-for-families-with-children>.

¹¹¹ Romania. April 2022 // International Network on Leave Policies & Research. URL: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/Romania2022.pdf.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. НЕФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ В КОНТЕКСТЕ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ

В рамках настоящего исследования авторами были проанализированы показатели (семь количественных и один качественный), характеризующие раскрытие информации о женской занятости на российском рынке труда (см. табл. 3.1). В выборку попали 160 российских компаний, опубликовавших нефинансовую отчетность за 2023 год.

Таблица 3.1. Показатели, характеризующие раскрытие информации о женской занятости, использованные в рамках исследования

№	ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ
1	Доля женщин в общей численности сотрудников
2	Доля женщин в разбивке по возрастным группам
3	Доля женщин по категориям (доля женщин-руководителей, доля женщин-специалистов и служащих, доля женщин-рабочих)
4	Доля женщин в составе совета директоров
5	Средняя заработная плата женщин
6	Текущая текучесть кадров среди женщин
7	Доля женщин, ушедших в отпуск по уходу за ребенком
8	Программа по поддержке женской карьеры ¹¹²

Источник: АКРА, Strategy Partners

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА

Представителям российских компаний было предложено ответить на четыре вопроса касательно женской занятости, а также была предоставлена возможность оставить развернутый комментарий при ответе на третий и четвертый вопросы. Перечень вопросов представлен ниже.

1. Какую компанию Вы представляете?
2. Планирует ли Ваша компания раскрывать в рамках отчетности за 2024 год соотношение средних зарплат сотрудников мужского и женского пола?
3. Есть ли в Вашей компании комплексная программа обучения / развития карьеры для сотрудниц, сформированная с учетом потребностей женской аудитории?
4. Реализует ли Ваша компания какие-либо меры поддержки для сотрудниц в декрете за пределами требований законодательства (сохранение ДМС, доступ к обучающему portalу и др.)?

В рамках опроса было получено 92 анкеты, при этом часть респондентов представляли одну и ту же организацию. В случаях, когда респонденты указывали различные юридические лица, входящие в состав одной группы компаний (например, дочерние общества), такие ответы учитывались как принадлежащие отдельным организациям. Это обусловлено тем, что дочерние компании могут обладать собственной кадровой и социальной политикой, отличающейся от головной структуры, следовательно, они представляют самостоятельный аналитический интерес. Совокупная выборка охватывает 60 уникальных компаний. Если от одной компании было получено сразу несколько анкет, в анализе учитывались наиболее распространенные ответы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ

Для составления рекомендаций по поддержке женской занятости и карьеры авторами исследования были проанализированы успешные кейсы иностранных корпораций. Подходы, описанные в кейсах, обладают значительным потенциалом для адаптации и масштабирования в России и позволяют сформировать более универсальные рекомендации (см. *раздел «Рекомендации для компаний»*).

Кейс Citigroup: практики увеличения доли женщин в финансовой сфере

В 2018 году Citigroup поставила цель увеличить долю женщин на руководящих должностях (от помощника вице-президента до управляющего директора) до 40% к 2021 году¹¹³. Для этого компания:

- **внедрила проактивный рекрутинг:** создала команду по поиску женщин на руководящие роли, а также инвестировала в программы наставничества и стажировок для женщин с высшим образованием;
- **начала проводить тренинги по инклюзии для нанимающих менеджеров,** включая инклюзивные описания вакансий, разнообразные интервью-панели и активный поиск кандидатов;
- **расширила программу развития, увеличив охват до 14 тыс. сотрудников,** включая семинары по коммуникациям, принятию решений и нетворкингу. Руководители также прошли обучение для поддержки карьерного роста своих подчиненных — участниц программы.

В результате доля женщин на руководящих должностях увеличилась с 37% в 2018 году до 40,6% в 2021 году.

Кейс PepsiCo: один из основателей инициативы Million Women Mentors¹¹⁴

Многие карьерные перспективы PepsiCo связаны с направлением STEM¹¹⁵, поэтому формирование кадрового резерва женщин для STEM-должностей — приоритет PepsiCo. За десять лет с момента основания инициативы сотрудницы PepsiCo посвятили более 23 тыс. часов волонтерской работе.

Цели инициативы:

- развивать менторство как один из наиболее эффективных способов вдохновения и поддержки девочек и женщин;
- увеличить число девочек и женщин, которые развиваются и добиваются успеха в STEM-карьере;
- создать и развивать ведущую сеть организаций и частных лиц, способствующих продвижению девочек и женщин в области STEM.

¹¹² Под программой по поддержке женской карьеры подразумевается наличие какой-либо из следующих практик в компании: наличие женского клуба, документально оформленной комплексной программы женского лидерства, образовательных программ для исключительно женской аудитории, мероприятий по привлечению женщин в рабочие профессии, инициативы по поддержке женщин в промышленных отраслях.

¹¹³ URL: <https://www.citigroup.com/rcs/citigpa/akpublic/storage/public/Global-ESG-Report-2021.pdf>

¹¹⁴ Миллион женщин-наставников. URL: <https://mwm.stemconnector.com/about-us/>.

¹¹⁵ Термин, объединяющий естественные науки, технологии, инженерию и математику.

Кейс Visa: Visa Returnship Program ¹¹⁶ — программа в сфере технологий для женщин с длительным перерывом в карьере ¹¹⁷

Программа направлена на женщин, которые покидали рынок труда по различным обстоятельствам (например, материнство, забота о пожилых родственниках или переезд) на срок не менее чем 18 месяцев. После длительного перерыва в этой отрасли женщинам может быть сложно продолжить карьеру.

Visa Returnship Program — это полугодовая программа повышения квалификации, которая сочетает в себе обучение на рабочем месте и целевые тренинги, облегчающая женщинам возвращение на работу. Во время прохождения программы они получают ежемесячную стипендию и другие бонусы ¹¹⁸, по результатам возможен переход на постоянную позицию в компании.

Кейс Danone: Global Parental Policy ¹¹⁹

В 2017 году компания выпустила Глобальную политику для родителей ¹²⁰. Danone делит меры поддержки **на пренатальный период, отпуск по уходу за ребенком, постнатальный период.**

В политике определена минимальная продолжительность оплачиваемого и неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком. Если местные законодательные нормы предполагают более длительные отпуска, то применяются они.

В период беременности рабочие места сотрудниц проходят оценку условий труда. Если выявляются какие-либо риски для матери и ребенка, то рабочее место может быть адаптировано (например, замена ночных смен дневными, предоставление доступа к парковке ближе к офису или перенос рабочего стола на первый этаж, если в здании отсутствует лифт). Другие меры поддержки включают в себя гибкий рабочий график, предоставление консультаций в области здоровья и питания и т. д.

Компания также реализует ряд мер для родителей, возвращающихся к работе. По запросу родителей им могут предлагаться сокращенные часы работы, частичная занятость, удаленная работа один день в неделю и др. Кроме того, Danone организует на своих площадках комнаты для грудного вскармливания.

Кейс Intuit ¹²¹: увеличение представленности женщин на технических позициях с помощью обучения ¹²². В компании действуют следующие программы:

- Apprenticeship Pathway. Эта программа ориентирована на людей без опыта работы в области компьютерных наук с акцентом на набор женщин и небелых людей. Эта инклюзивная программа включает в себя курсы программирования, непосредственное участие в проектах

¹¹⁶ Программа возвращения на рабочее место.

¹¹⁷ URL: <https://www.visa.com.sg/about-visa/stories/2024/visa-returnship-program-a-gateway-for-women-to-reignite-their-technology-careers.html>.

¹¹⁸ URL: <https://www.visa.co.in/careers/visa-returnship-program.html>.

¹¹⁹ Глобальная политика для родителей.

¹²⁰ URL: https://www.danone.com/content/dam/corp/global/danonecom/about-us-impact/policies-and-commitments/en/2017/2017_06_23_DanoneGlobalParentalPolicy.pdf.

¹²¹ Компания по разработке программного обеспечения для бизнеса.

¹²² URL: <https://re-wiring.eu/2024/03/06/toolkit-better-practices-addressing-womens-representation-in-the-workplace/>.

компании и наставничество. Впоследствии более 80% стажеров переходят на постоянную работу;

- Intuit Again. Эта программа способствует возвращению к работе технических специалистов, преимущественно женщин, которые делали перерыв в карьере. В рамках программы они изучают новые языки программирования и сотрудничают с наставниками, после прохождения которой почти 70% из них получают постоянную работу в Intuit.

Благодаря внедрению этих программ доля женщин на технических должностях в Intuit выросла с 27% в 2019 году ¹²³ до 34% в 2023 году ¹²⁴ (средняя доля по отрасли — 29%).

Кейс Центра глобального здравоохранения имени Джонса Хопкинса: EDGE (Программа для женщин-лидеров в глобальном здравоохранении) ¹²⁵

Программа включает в себя курс по лидерству, семинары, мероприятия по нетворкингу и сообщество в мессенджере Slack ¹²⁶ с более чем 1 000 участниц.

Программа создана для поддержки женщин-лидеров в неакадемических областях глобального здравоохранения. Применяемый подход к программам развития женского лидерства, основанный на взаимодействии с коллегами, направлен на формирование основных лидерских навыков и укрепление глобальных связей для начинающих женщин-лидеров, находящихся на этапе обучения и на ранних этапах своей карьеры.

Принципы расширения прав и свобод женщин ООН ¹²⁷

Важным шагом к изменению корпоративной культуры в компании может стать присоединение к Принципам расширения прав и свобод женщин ООН (Women's Empowerment Principles, WEP). Они представляют собой рекомендации по продвижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин на рабочем месте и в обществе.

Принципы расширения прав и свобод женщин:

- лидерство на высшем уровне управления;
- справедливое отношение к женщинам и мужчинам на работе, отсутствие дискриминации;
- здоровье, благополучие и безопасность работников;
- обучение и тренинги для продвижения по карьерной лестнице;
- развитие предприятия, цепочка поставок и маркетинговые практики;
- общественные инициативы и продвижение идей;
- оценка и отчетность.

Присоединяясь к сообществу WEP, компания демонстрирует приверженность этой повестке и готовность к внедрению методов ведения бизнеса, расширяющих права и возможности женщин. В настоящее время к WEP присоединилось более 11 тыс. компаний по всему миру ¹²⁸. Для подписантов

¹²³ URL: <https://www.intuit.com/content/dam/intuit/intuitcom/documents/company/intuit-cr-report-2019.pdf>.

¹²⁴ URL: https://www.intuit.com/oidam/intuit/ic/en_us/content/intuit-cr-report-2023-icom.pdf.

¹²⁵ URL: <https://globalhealth.jhu.edu/emerging-women-leaders-in-global-health-edge#:~:text=The%20EDGE%20program%20provides%20a,academic%20arenas%20of%20global%20health.>

¹²⁶ Корпоративный мессенджер, ориентированный на рабочее общение сотрудников внутри команд.

¹²⁷ URL: <https://www.weps.org/about>.

¹²⁸ URL: <https://www.weps.org/companies>.

WEF доступен шаблон плана действий по обеспечению гендерного равенства ¹²⁹.

¹²⁹ URL: <https://www.weps.org/resources>.

(C) 2025

Аналитическое Кредитное Рейтинговое Агентство (Акционерное общество), АКРА (АО)
Москва, Большой Гнезниковский пер., д. 1, стр. 2
www.acra-ratings.ru

Аналитическое Кредитное Рейтинговое Агентство (АКРА) создано в 2015 году. Акционерами АКРА являются 27 крупнейших компаний России, представляющие финансовый и корпоративный сектора, а уставный капитал составляет более 3 млрд руб. Основная задача АКРА — предоставление качественного рейтингового продукта пользователям российского рейтингового рынка. Методологии и внутренние документы АКРА разрабатываются в соответствии с требованиями российского законодательства и с учетом лучших мировых практик в рейтинговой деятельности.

Представленная информация, включая, помимо прочего, кредитные и некредитные рейтинги, факторы рейтинговой оценки, подробные результаты кредитного анализа, методологии, модели, прогнозы, аналитические обзоры и материалы и иную информацию, размещенную на сайте АКРА (далее — Информация), а также программное обеспечение сайта и иные приложения, предназначены для использования исключительно в ознакомительных целях. Настоящая Информация не может модифицироваться, воспроизводиться, распространяться любым способом и в любой форме ни полностью, ни частично в рекламных материалах, в рамках мероприятий по связям с общественностью, в сводках новостей, в коммерческих материалах или отчетах без предварительного письменного согласия со стороны АКРА и ссылки на источник. Использование Информации в нарушение указанных требований и в незаконных целях запрещено.

Кредитные рейтинги АКРА отражают мнение АКРА относительно способности рейтингуемого лица исполнять принятые на себя финансовые обязательства или относительно кредитного риска отдельных финансовых обязательств и инструментов рейтингуемого лица на момент опубликования соответствующей Информации.

Некредитные рейтинги АКРА отражают мнение АКРА о некоторых некредитных рисках, принимаемых на себя заинтересованными лицами при взаимодействии с рейтингуемым лицом.

Присваиваемые кредитные и некредитные рейтинги отражают всю относящуюся к рейтингуемому лицу и находящуюся в распоряжении АКРА существенную информацию (включая информацию, полученную от третьих лиц), качество и достоверность которой АКРА сочло надлежащими. АКРА не несет ответственности за достоверность информации, предоставленной клиентами или связанными третьими сторонами. АКРА не осуществляет аудита или иной проверки представленных данных и не несет ответственности за их точность и полноту. АКРА проводит рейтинговый анализ представленной клиентами информации с использованием собственных методологий. Тексты утвержденных методологий доступны на сайте АКРА по адресу: www.acra-ratings.ru/criteria.

Единственным источником, отражающим актуальную Информацию, в том числе о кредитных и некредитных рейтингах, присваиваемых АКРА, является официальный интернет-сайт АКРА — www.acra-ratings.ru. Информация представляется на условии «как есть».

Информация должна рассматриваться пользователями исключительно как мнение АКРА и не является советом, рекомендацией, предложением покупать, держать или продавать ценные бумаги или любые финансовые инструменты, офертой или рекламой.

АКРА, его работники, а также аффилированные с АКРА лица (далее — Стороны АКРА) не предоставляют никакой выраженной в какой-либо форме или каким-либо образом непосредственной или подразумеваемой гарантии в отношении точности, своевременности, полноты или пригодности Информации для принятия инвестиционных или каких-либо иных решений. АКРА не выполняет функции фидуциария, аудитора, инвестиционного или финансового консультанта. Информация должна расцениваться исключительно как один из факторов, влияющих на инвестиционное или иное бизнес-решение, принимаемое любым лицом, использующим ее. Каждому из таких лиц необходимо провести собственное исследование и дать собственную оценку участнику финансового рынка, а также эмитенту и его долговым обязательствам, которые могут рассматриваться в качестве объекта покупки, продажи или владения. Пользователи Информации должны принимать решения самостоятельно, привлекая собственных независимых консультантов, если сочтут это необходимым.

Стороны АКРА не несут ответственности за любые действия, совершенные пользователями на основе данной Информации. Стороны АКРА ни при каких обстоятельствах не несут ответственности за любые прямые, косвенные или случайные убытки и издержки, возникшие у пользователей в связи с интерпретациями, выводами, рекомендациями и иными действиями третьих лиц, прямо или косвенно связанными с такой информацией.

Информация, предоставляемая АКРА, актуальна на дату подготовки и опубликования материалов и может изменяться АКРА в дальнейшем. АКРА не обязано обновлять, изменять, дополнять Информацию или уведомлять кого-либо об этом, если это не было зафиксировано отдельно в письменном соглашении или не требуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

АКРА не оказывает консультационных услуг. АКРА может оказывать дополнительные услуги, если это не создает конфликта интересов с рейтинговой деятельностью.

АКРА и его работники предпринимают все разумные меры для защиты всей имеющейся в их распоряжении конфиденциальной и/или иной существенной непубличной информации от мошеннических действий, кражи, неправомерного использования или непреднамеренного раскрытия. АКРА обеспечивает защиту конфиденциальной информации, полученной в процессе деятельности, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Strategy Partners
Москва, ул. Композиторская, д. 17
strategy.ru

Strategy Partners — ведущая российская консалтинговая компания.

Мы помогаем командам разных отраслей быстро адаптироваться к изменениям и находить эффективные решения для достижения целей. На это работают сильнейшие консультанты, за плечами которых опыт в реальном секторе и сотни реализованных проектов.

Практика «ESG» глубоко погружена в актуальную повестку устойчивого развития. Мы работаем с основными игроками рынка ESG, рейтинговыми агентствами и ассоциациями, обладаем глубокой экспертизой в ключевых вопросах устойчивого развития. Своим клиентам мы предлагаем полное сопровождение процесса ESG-трансформации — от диагностики бизнеса, разработки стратегии ESG до поддержки в выстраивании системы управления вопросами устойчивого развития.

Права на использование контента

Настоящим уведомляем вас о том, что это исследование или любая его часть не предназначены для копирования, распространения или тиражирования любыми способами без предварительного письменного разрешения АО «СПГ».

При отсылке к данным исследования упоминание АО «СПГ» обязательно.

Это исследование было подготовлено АО «СПГ» исключительно в целях информации. АО «СПГ» не гарантирует точности и полноты всех сведений, содержащихся в исследовании.

Информация, представленная в этом исследовании, не должна быть прямо или косвенно истолкована как информация, содержащая рекомендации по дальнейшим действиям по ведению бизнеса.

Все мнения и оценки, содержащиеся в данном исследовании, отражают мнение авторов на день публикации и могут быть изменены без предупреждения.

АО «СПГ» не несет ответственности за какие-либо убытки или ущерб, возникшие в результате использования любой третьей стороной информации, содержащейся в данном исследовании, включая опубликованные мнения или заключения, а также за последствия, вызванные неполнотой представленной информации.

Информация, представленная в настоящем исследовании, получена из открытых источников. Задачи, поставленные и решаемые в настоящем исследовании, являются общими и не могут рассматриваться как комплексное исследование рынка того или иного товара или услуги.

Все мнения, выводы и оценки, содержащиеся в настоящем исследовании, действительны на дату его составления.

По любым вопросам, связанным с использованием нашего контента, пишите по адресу: inbox@strategy.ru.