

LEADING WOMEN ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ В РОССИИ И В МИРЕ

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
NGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
ENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
INING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
TRES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H

UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKNING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG

PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTRI
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS



**УСПЕХ В РАБОТЕ
МЕНЯЕТ ЖИЗНЬ**

**УСПЕШНЫЙ
СОТРУДНИК МЕНЯЕТ
БИЗНЕС**

**В ЭТОМ И ЕСТЬ СУТЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РЕКРУТМЕНТА**

ЭКСПЕРТЫ HAYS В МИРЕ



FTSE 250

HAYS КОТИРУЕТСЯ НА
ЛОНДОНСКОЙ БИРЖЕ

33

СТРАНЫ

20

ЭКСПЕРТНЫХ
ПРАКТИК

240

ОФИСОВ

9,023

СОТРУДНИКОВ

ЭКСПЕРТЫ HAYS В РОССИИ

1

Hays работает в России с 2009 года

2

В нашей команде сегодня более 100 человек и она постоянно растет

3

Мы охватываем 12 функциональных и индустриальных секторов, с отдельной практикой в каждом из них

4

Офисы Hays в России расположены в Москве и Санкт-Петербурге

5

Удовлетворенность наших клиентов и кандидатов – то, как мы измеряем наш успех

УСЛУГИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ В РОССИИ

Высококвалифицированные
профессионалы

HAYS Recruiting experts
worldwide

Подбор специалистов на
начальные и средние позиции

 **HAYS**
RESPONSE

Предоставление временного
персонала и аутсорсинг бизнес-
процессов – Hays Business Solutions

HAYS Recruiting experts
worldwide

LEADING WOMEN

**РОССИЯ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ**

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ



Исследование проходило с
ноября 2015 по январь 2016



Метод сбора информации –
интернет-опрос



Мы опросили около 11 500
респондентов, проживающих
в 25 странах мира, причем
респондентов из России –
более 1500 человек (1685)



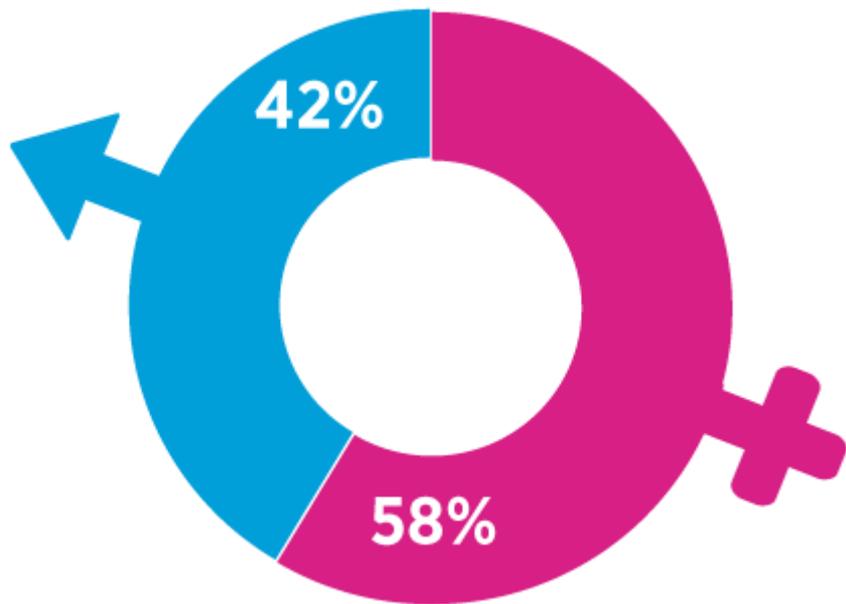
ОСОБЕННОСТИ АУДИТОРИИ, ПРИНИМАВШЕЙ УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ



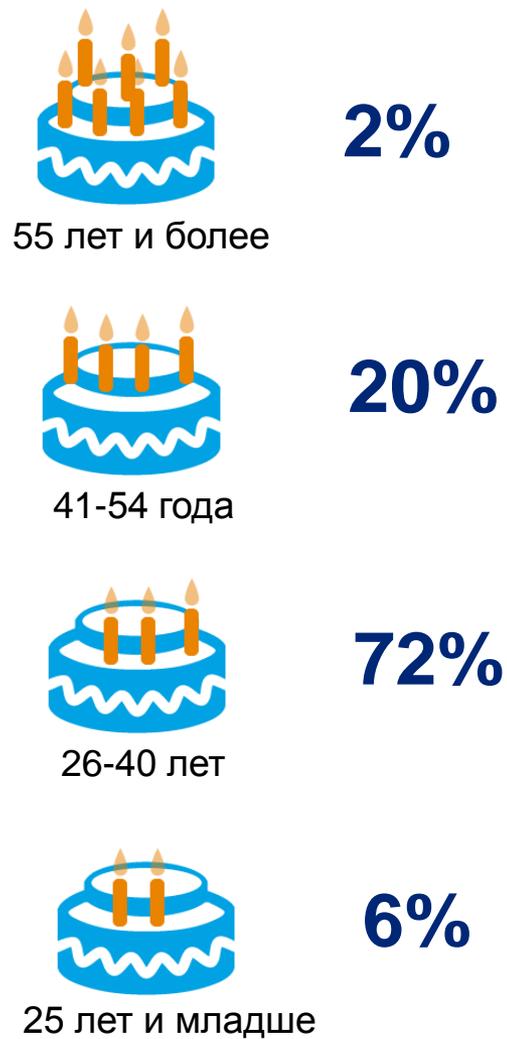
Участники опроса являются представителями крупнейших российских и международных компаний (80%), а также среднего (23%) и малого бизнеса (15%) в различных сегментах: от фармацевтики до крупных производственных холдингов

ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ

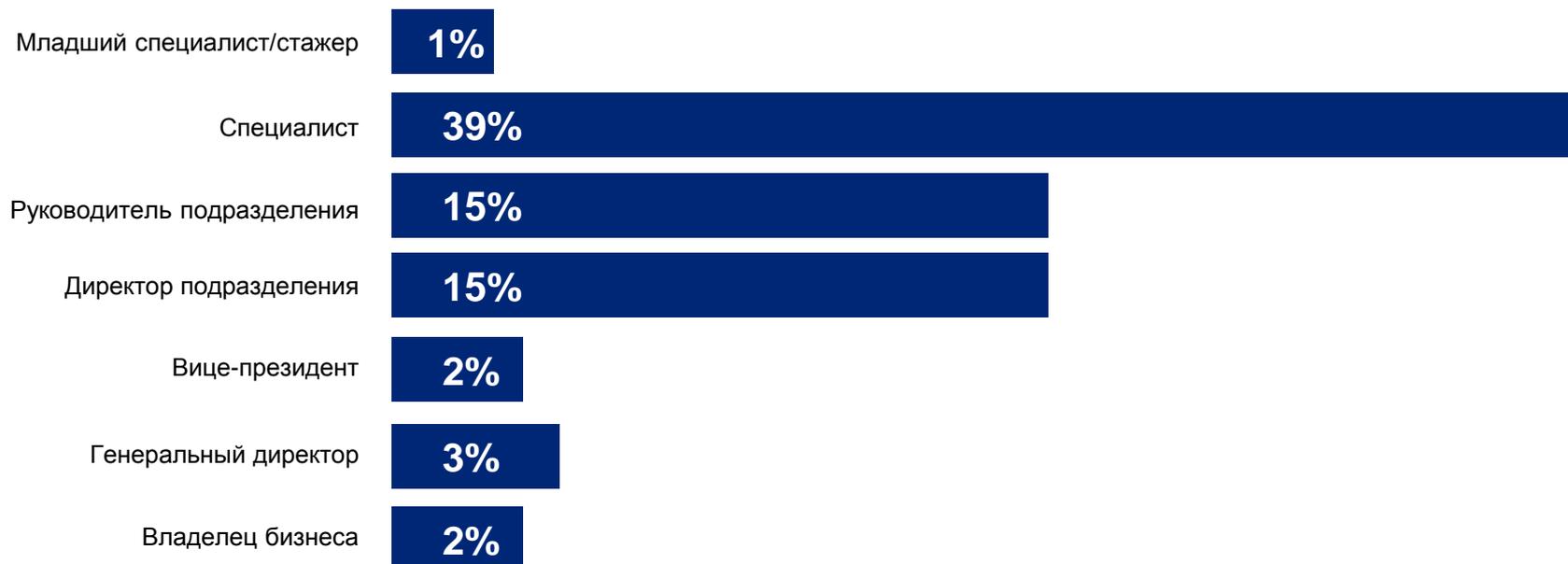
ПОЛ РЕСПОНДЕНТОВ



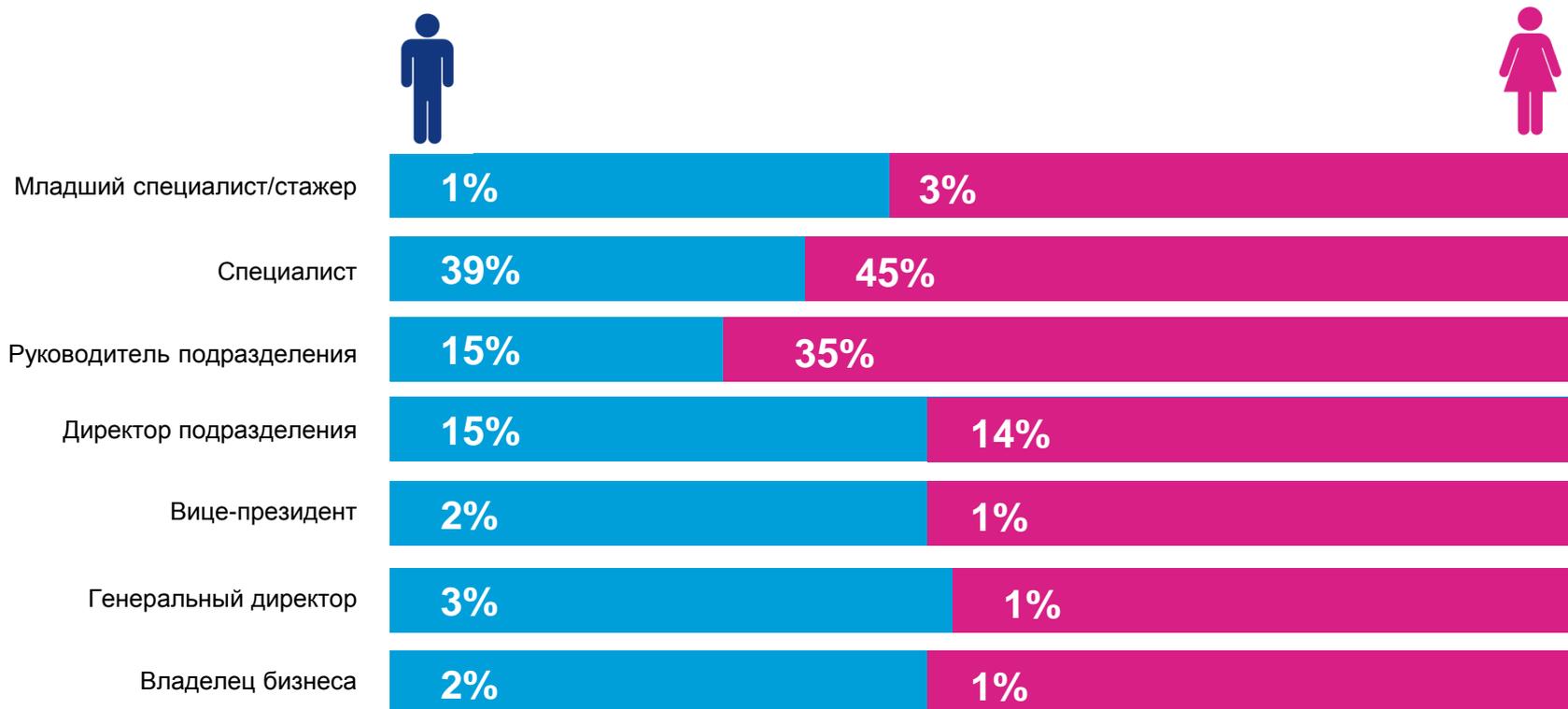
ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТОВ



УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ РЕСПОНДЕНТОВ В КОМПАНИИ



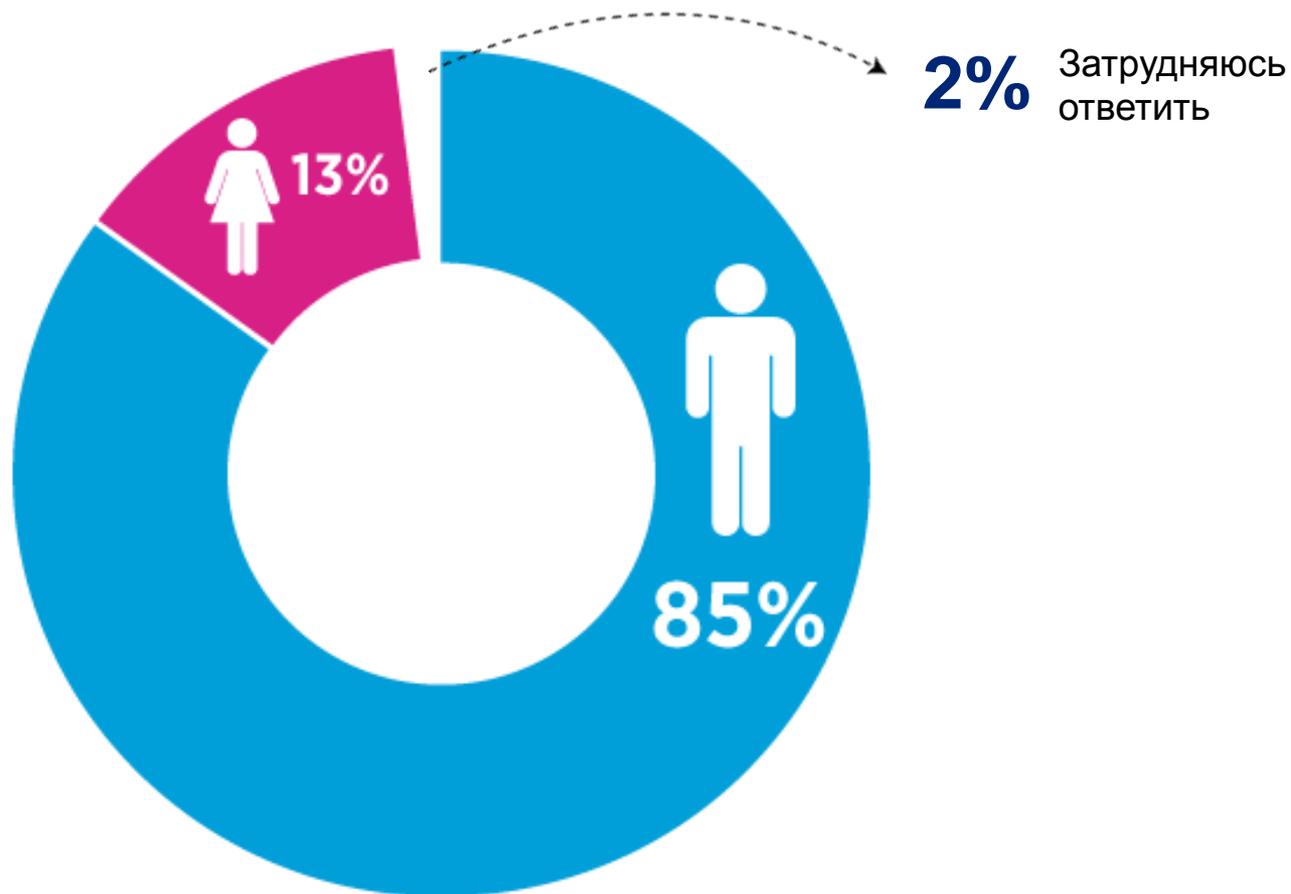
УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ РЕСПОНДЕНТОВ В КОМПАНИИ



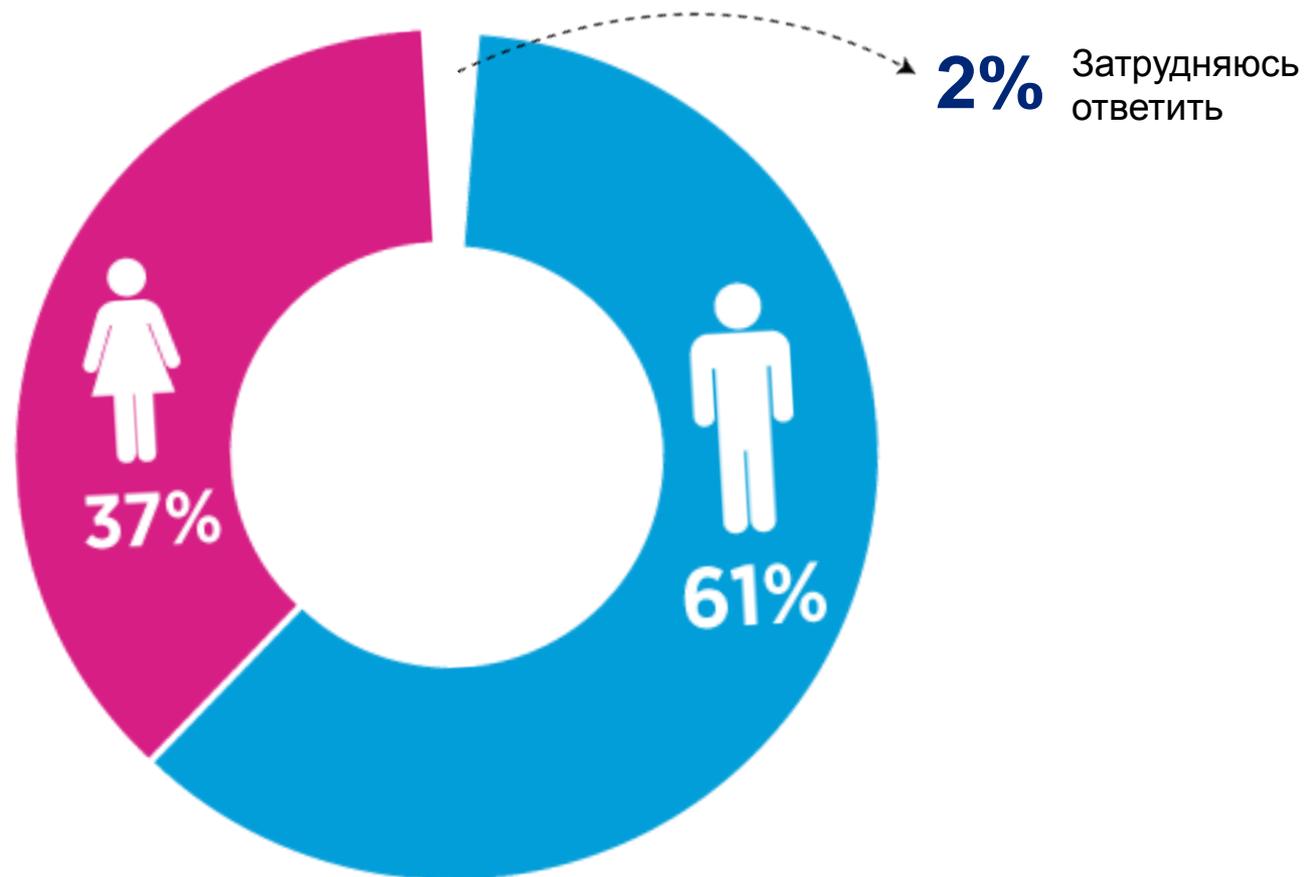
ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ И НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ В КОМПАНИИ



ПОЛ САМОГО ВЫСОКОПОСТАВЛЕННОГО СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ



ПОЛ ЛИНЕЙНОГО МЕНЕДЖЕРА



ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ КОЛЛЕГ НА ИДЕНТИЧНЫХ ПОЗИЦИЯХ



38%

**В основном
мужчины**



31%

**В основном
женщины**



31%

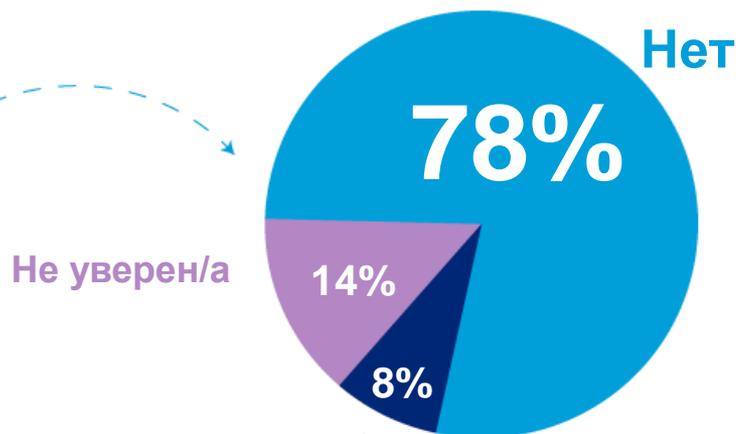
**Команда
сбалансирована**

НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В КОМПАНИИ

Да, такая политика существует в нашей компании



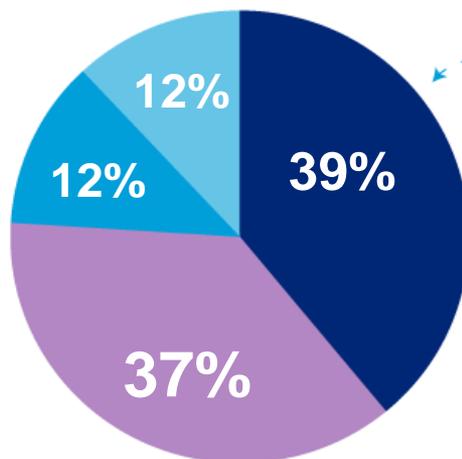
В России



Не уверен/а

Насколько хорошо эта политика соблюдается?

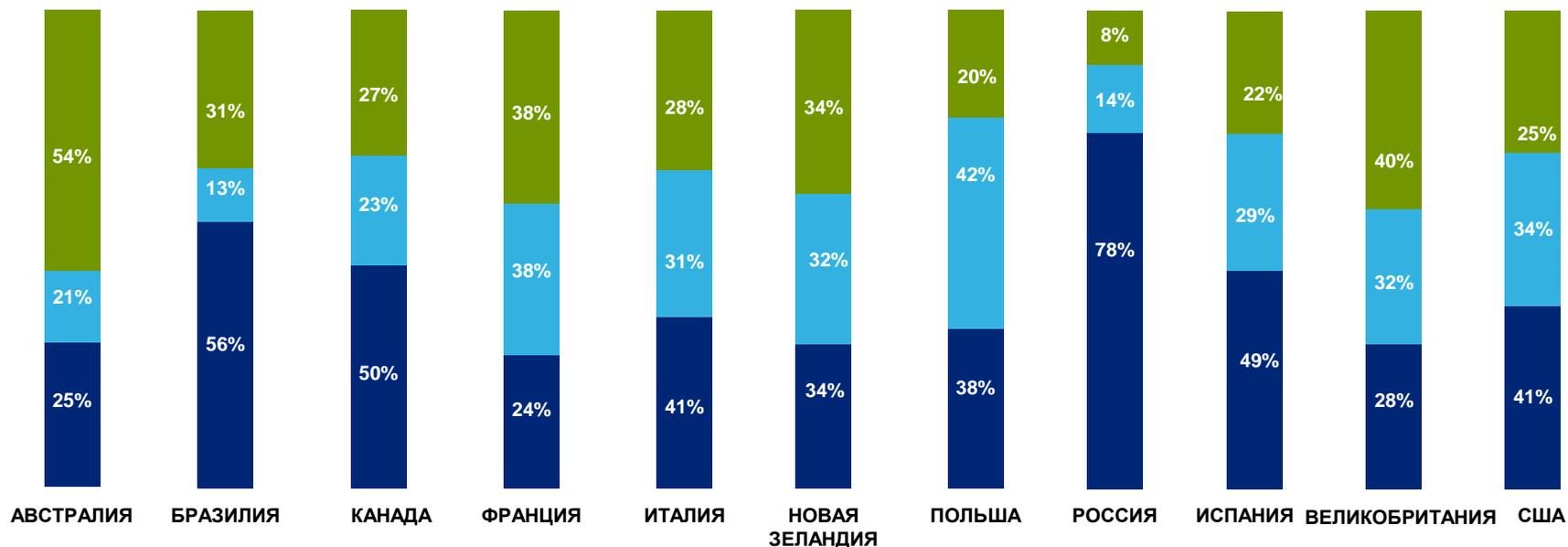
39% Относительно хорошо
37% Хорошо
12% Не Уверен
12% Очень плохо



Да, такая политика существует

РОССИЯ И ДРУГИЕ СТРАНЫ НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ

■ НЕТ ■ НЕ УВЕРЕН/А ■ ДА



НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ

Да, такая политика существует (в мире):



РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА



РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА



64%

**респондентов всех
возрастов по всему миру
уверены, что труд мужчин
и женщин оплачивается
одинаково***

* В рамках исследования Leading Women 2014 также 64% респондентов во всем мире ответили, что по их мнению труд мужчин и женщин оплачивается одинаково

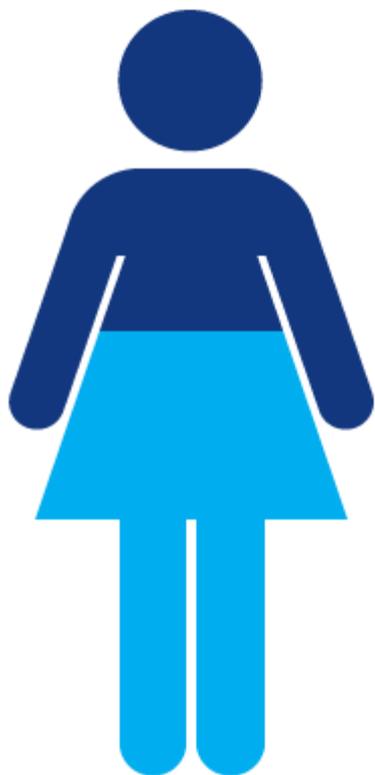
РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА РОССИЯ

Оплачивается ли труд мужчин и женщин одинаково
в России?



РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА

Мнения мужчин и женщин в России разделились:



40% Нет

60% Да

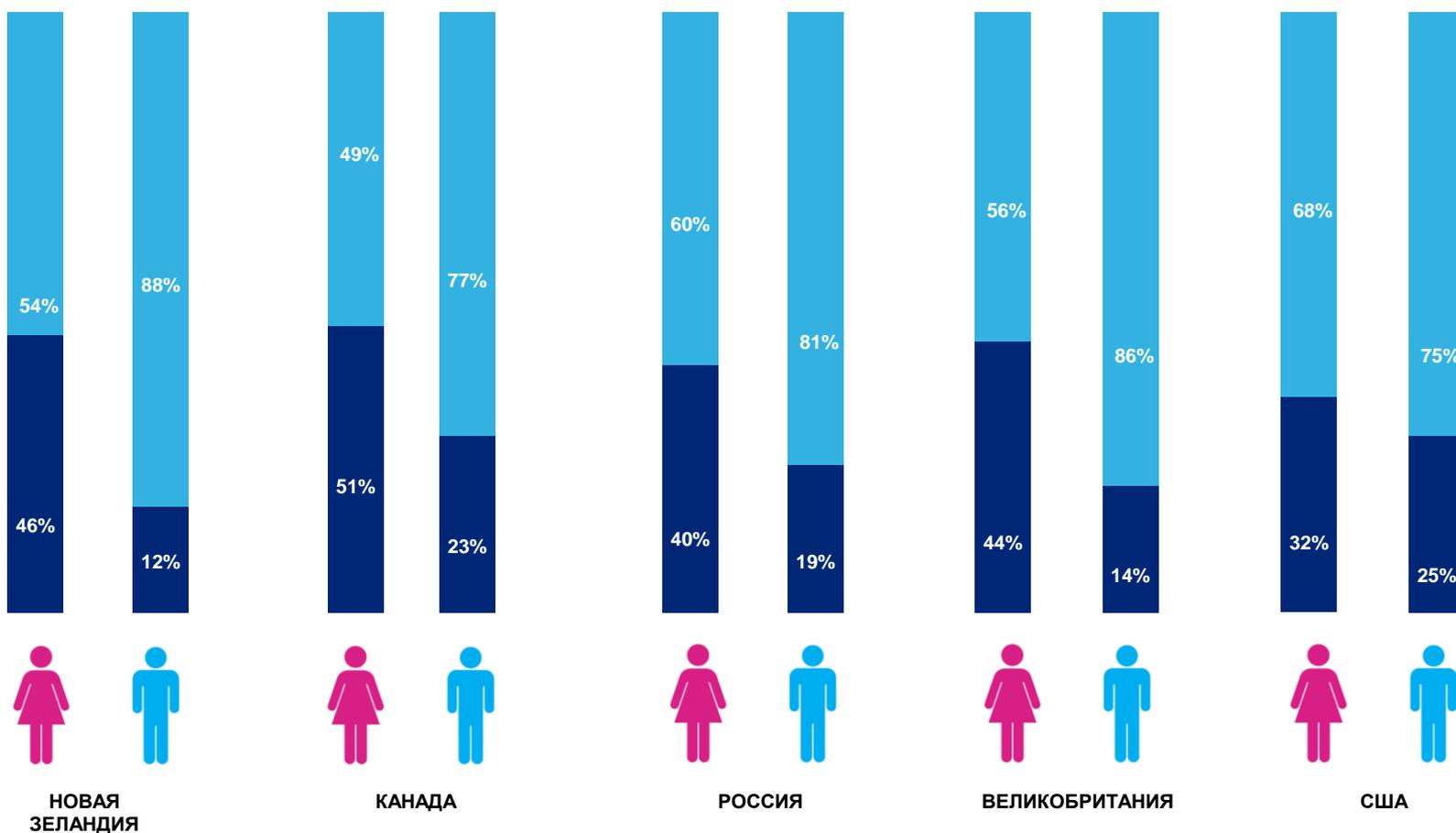


19% Нет

81% Да

РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА РОССИЯ И ДРУГИЕ СТРАНЫ

■ НЕТ
■ ДА



ПОЛУЧАЮТ ЛИ РАВНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ РАЗНЫХ ПОЛОВ С ОДНИМ И ТЕМ ЖЕ УРОВНЕМ КВАЛИФИКАЦИИ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?



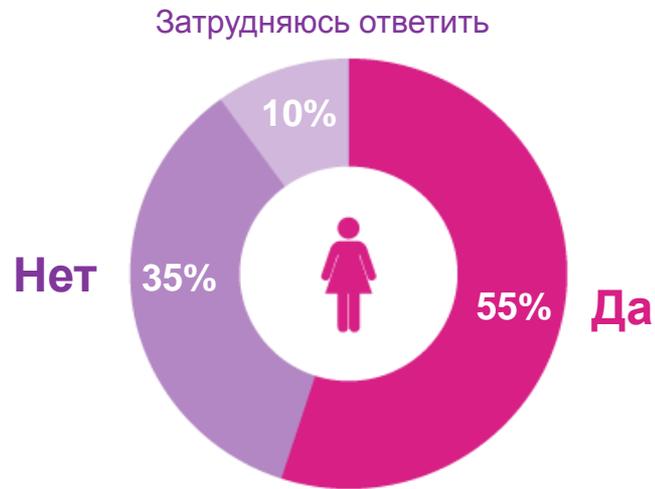
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РАЗЛИЧИЯ ПО ИНДУСТРИЯМ

ПОЛУЧАЮТ ЛИ РАВНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ РАЗНЫХ ПОЛОВ С ОДНИМ И ТЕМ ЖЕ УРОВНЕМ КВАЛИФИКАЦИИ?

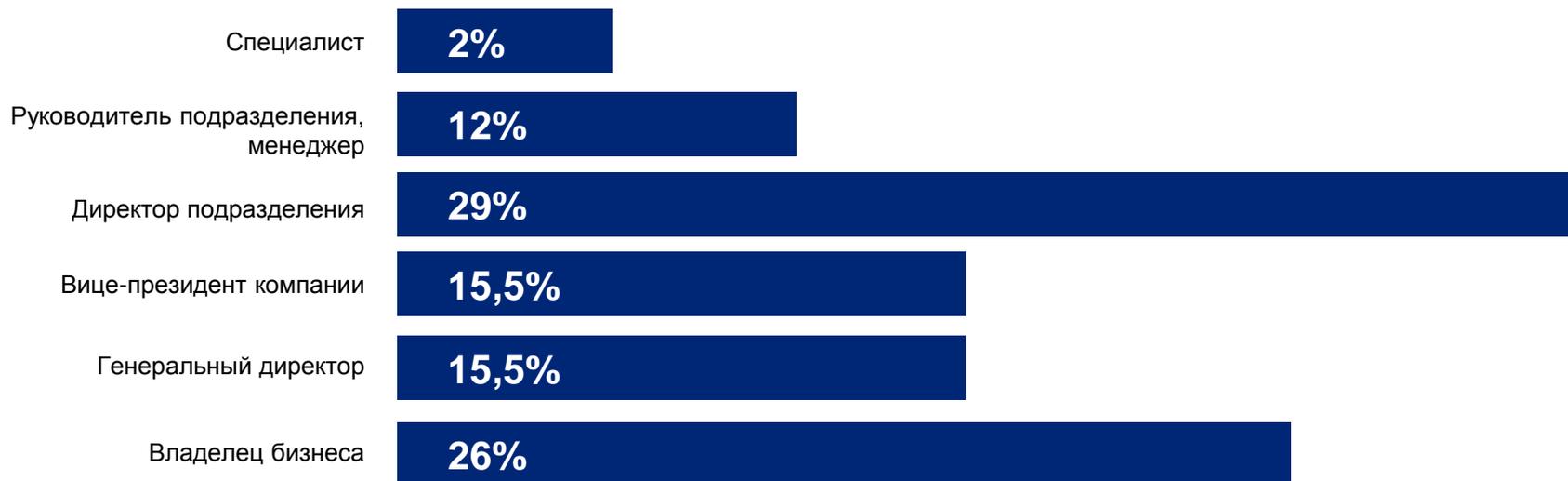


АМБИЦИИ РЕСПОНДЕНТОВ

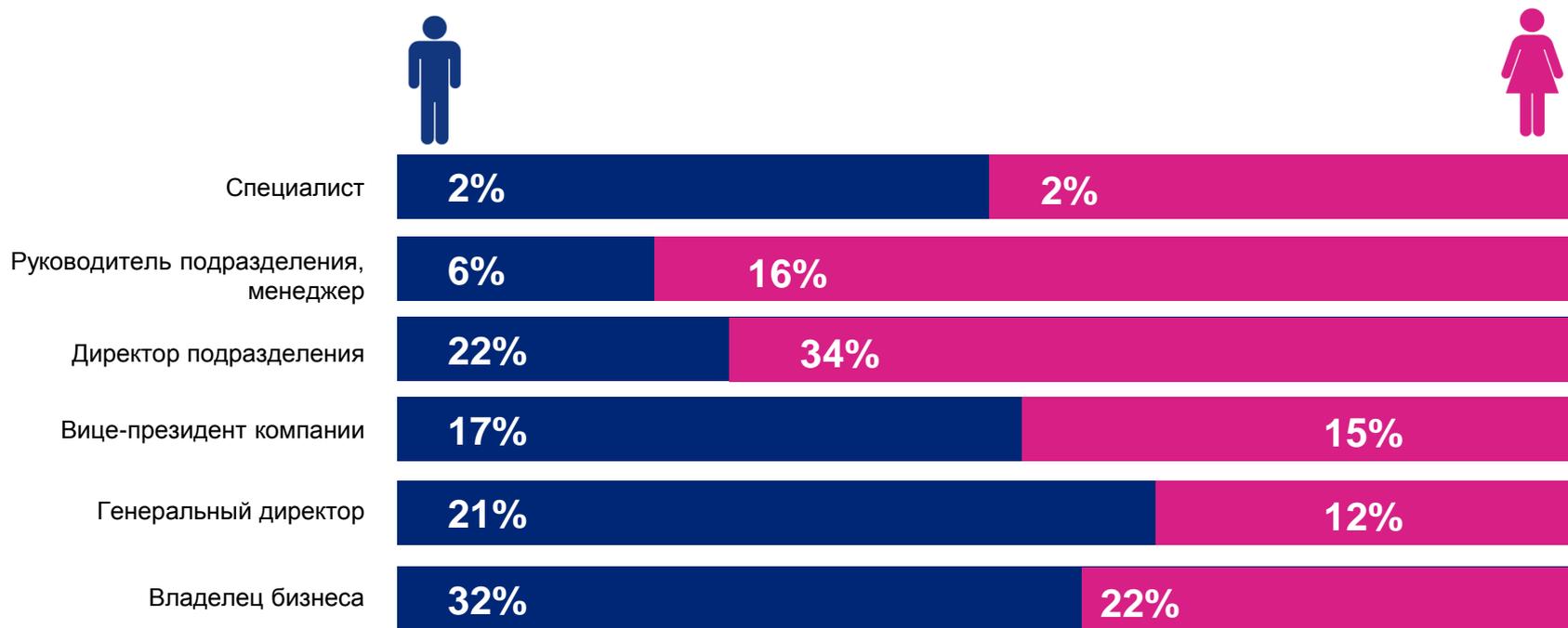
СТРЕМЛЕНИЕ ЗАНЯТЬ САМУЮ ВЫСОКУЮ ПОЗИЦИЮ В КОМПАНИИ/ПРОФЕССИИ В ЦЕЛОМ



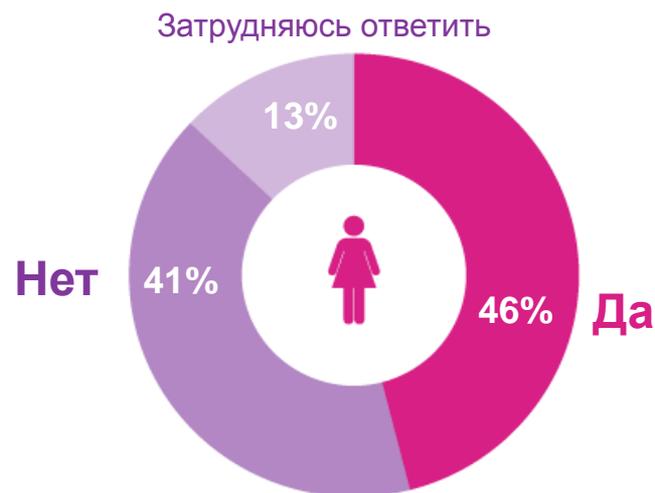
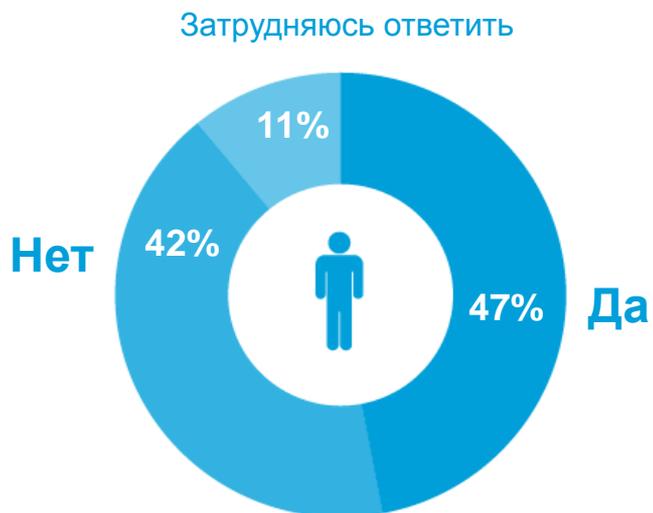
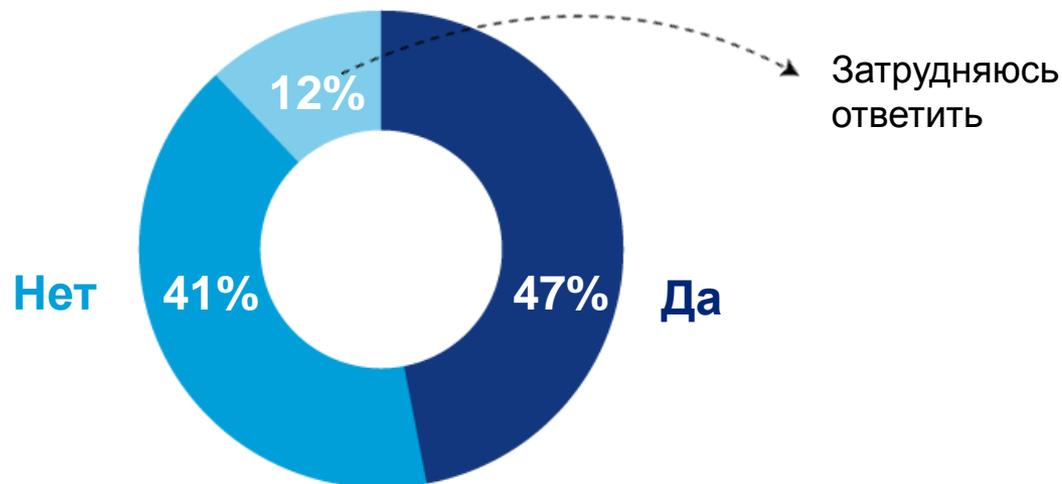
УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ, ПОСЛЕ ДОСТИЖЕНИЯ КОТОРОГО РЕСПОНДЕНТЫ МОГУТ ОТНЕСТИ СЕБЯ К УСПЕШНЫМ ЛЮДЯМ



УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ, ПОСЛЕ ДОСТИЖЕНИЯ КОТОРОГО РЕСПОНДЕНТЫ МОГУТ ОТНЕСТИ СЕБЯ К УСПЕШНЫМ ЛЮДЯМ



НАЛИЧИЕ ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОИ КАРЬЕРНЫЕ АМБИЦИИ НА ТЕКУЩЕМ МЕСТЕ РАБОТЫ



РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА



3
2
1

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА



64%

всех респондентов в мире считают,
что возможности для развития
карьеры не зависят от пола



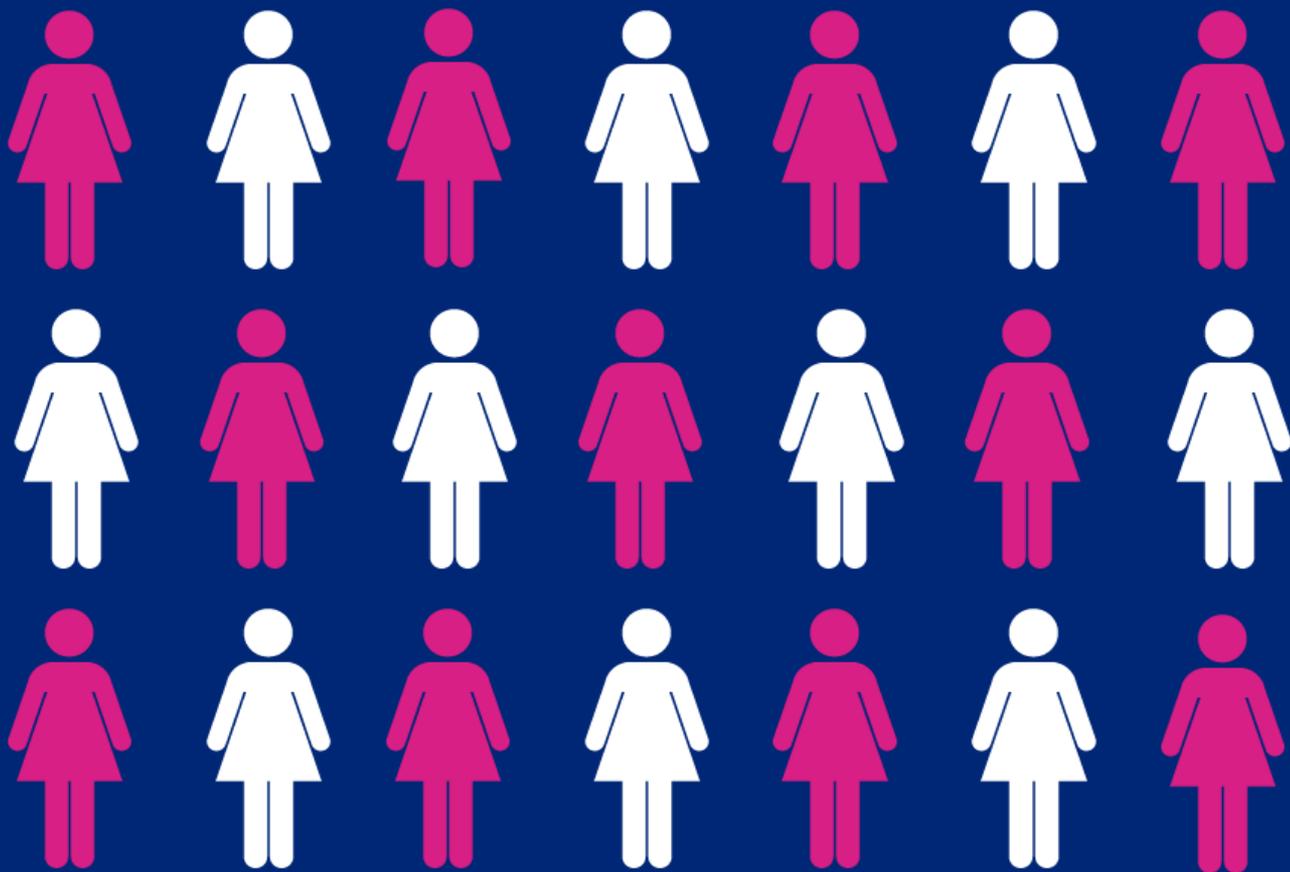
61%
2014



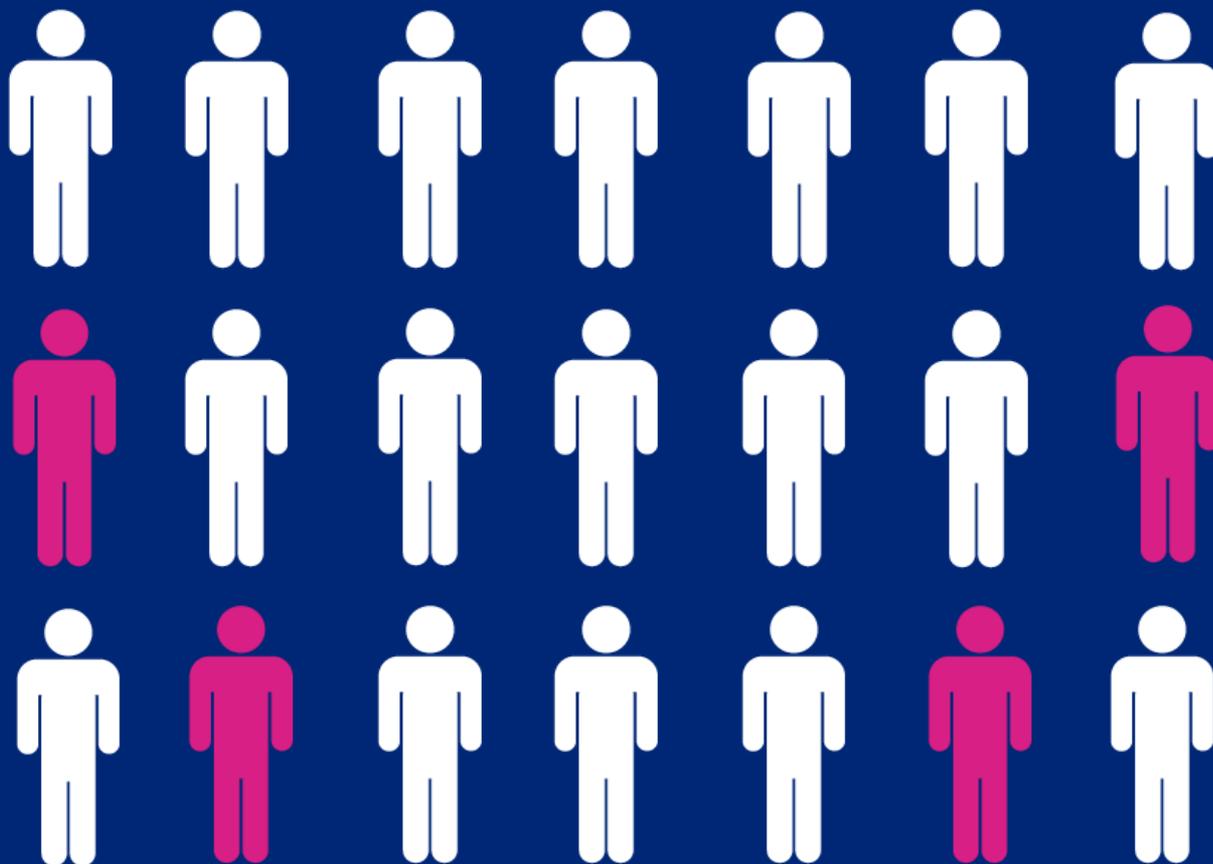
70%

в России респонденты указывают
на наличие равных возможностей
развития карьеры

72%
2014

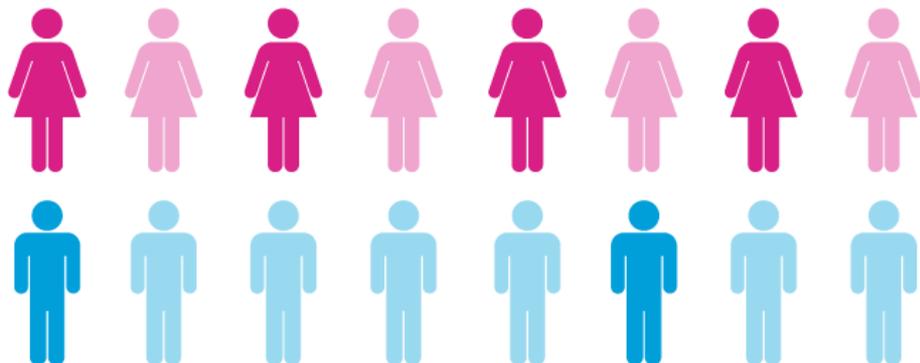
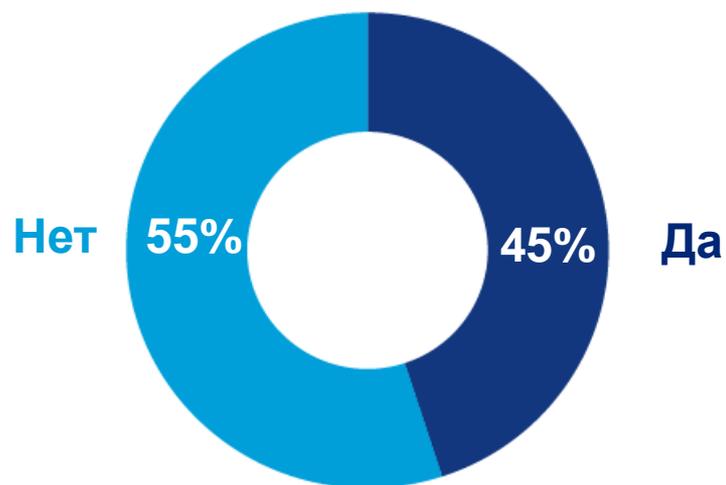


В мире каждая вторая женщина (55%) считает, что у мужчин и женщин РАВНЫЕ возможности для развития карьеры. В России так считают 63% опрошенных женщин.



Тогда как большинство мужчин в мире,
восемь из десяти (77%, в России – 82%)
считают так же

СУЩЕСТВОВАНИЕ БАРЬЕРОВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ РАЗВИТИЮ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН НАРАВНЕ С МУЖЧИНАМИ В РОССИИ



62%

Причем каждая вторая женщина считает, что такие барьеры существуют.

21%

Тогда как так же считает только каждый пятый мужчина.

БАРЬЕРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ РАЗВИТИЮ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН НАРАВНЕ С МУЖЧИНАМИ



27%

Существуют неформальные договоренности и стереотипы, например, что есть типично «мужские» позиции



23%

Женщине сложно совмещать успешную карьеру и семейную жизнь



23%

Из-за вынужденных перерывов в карьере руководство сложнее продвигает женщин на управленческие позиции



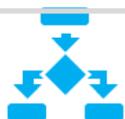
10%

В обществе существует предвзятое отношение к женщине-руководителю



5%

Семья намного важнее карьерного роста для женщин



4%

Отсутствует поддержка женщин в желании строить карьеру со стороны окружающих, включая семью



3%

Женщины по природе своей менее напористы в борьбе за должность

МИНИМИЗАЦИЯ РАЗЛИЧИЙ МЕЖДУ ПОЛАМИ В МИРЕ КАРЬЕРЫ И БИЗНЕСА



МЕРЫ,
СУЩЕСТВУЮЩИЕ В
КОМПАНИЯХ ДЛЯ
ПОДДЕРЖАНИЯ И
УЛУЧШЕНИЯ
ПОЛОЖЕНИЯ
ЖЕНЩИН-
ПРОФЕССИОНАЛОВ
В КОМПАНИЯХ



КАКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ
МОГЛИ БЫ
МИНИМИЗИРОВАТЬ
РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ
ПОЛАМИ В МИРЕ
КАРЬЕРЫ?

МИНИМИЗАЦИЯ РАЗЛИЧИЙ МЕЖДУ ПОЛАМИ В МИРЕ КАРЬЕРЫ И БИЗНЕСА



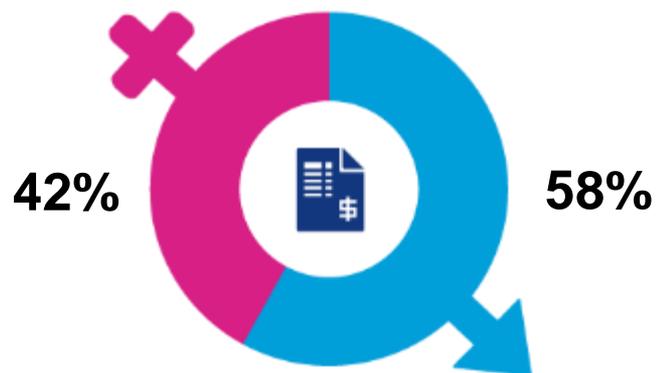
МЕРЫ,
СУЩЕСТВУЮЩИЕ В
КОМПАНИЯХ ДЛЯ
ПОДДЕРЖАНИЯ И
УЛУЧШЕНИЯ
ПОЛОЖЕНИЯ
ЖЕНЩИН-
ПРОФЕССИОНАЛОВ
В КОМПАНИЯХ



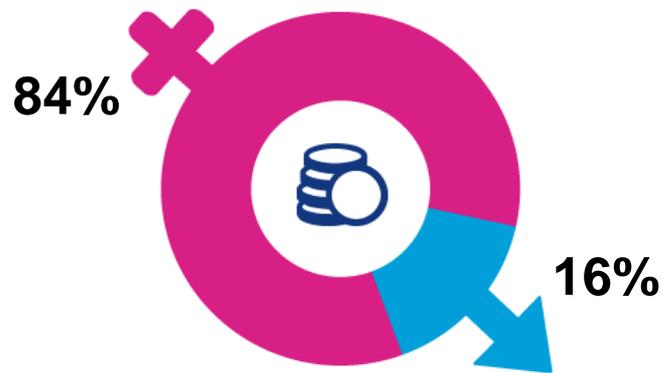
КАКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ
МОГЛИ БЫ
МИНИМИЗИРОВАТЬ
РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ
ПОЛАМИ В МИРЕ
КАРЬЕРЫ?

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ РОССИЯ

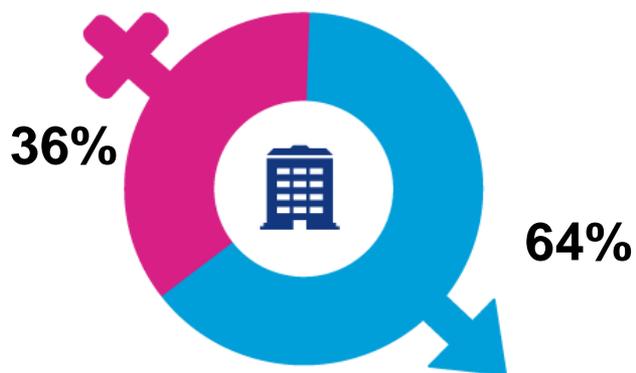
АНАЛИЗ РАБОТЫ HAYS ЗА 2015 ГОД



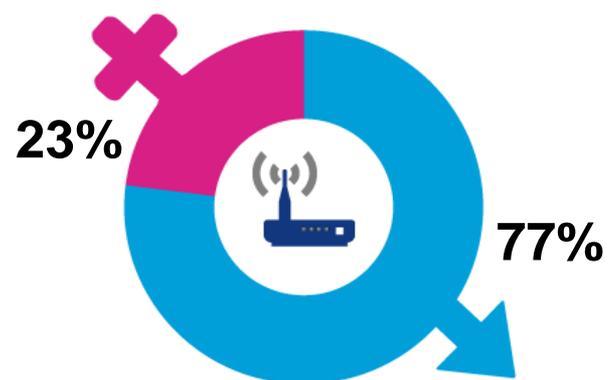
**ФИНАНСОВЫЕ
ИНСТИТУТЫ**



**БУХГАЛТЕРИЯ
И ФИНАНСЫ**



**СТРОИТЕЛЬСТВО И
НЕДВИЖИМОСТЬ**



ИТ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Полученные в рамках исследования данные свидетельствуют о том, что женщины в России практически так же амбициозны в своем желании развиваться по карьерной лестнице, как и мужчины. В некоторых случаях даже более амбициозны, чем мужчины, когда речь идет о роли Руководителя или Директора подразделения. Карьерные амбиции мужчин ярче проявляются в стремлении занять позиции Владельца бизнеса или Генерального директора.



В настоящее время существует серьезный дисбаланс между мужчинами и женщинами в их представлениях о возможностях карьерного развития женщин и равенстве оплаты труда разных полов.



Практически половина опрошенных в России (45%) считает, что женщины сталкиваются с барьерами на своем карьерном пути, такого мнения придерживается каждая вторая женщина. Основные барьеры, препятствующие карьерному развитию женщин наравне с мужчинами: наличие типично «мужских» позиций, перерывы в карьере (декретные отпуска, отпуска по уходу за ребенком), необходимость совмещать карьеру и семью, существование в обществе предвзятого отношения к женщине-руководителю.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Лишь 8% российских респондентов уверены в существовании политики гендерной диверсификации в своих организациях.



Политика гендерной диверсификации зачастую является частью антидискриминационных политик, кода этики и/или политики социальной ответственности и принципы равенства полов не доносятся до сотрудников достаточно эффективно



Успешные компании внедряют целостный подход к гендерному равенству среди сотрудников, формируют корпоративную культуру и создают команды талантливых высококвалифицированных специалистов обоих полов на всех уровнях в организации



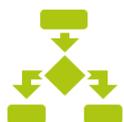
Ключевые области для анализа гендерного равенства в организации: равная оплата труда, прием на работу и продвижение по службе, тренинги и обучение, работа по гибкому графику и корпоративная культура

Q&A

GENDER DIVERSITY AT WORK



Принята ли в вашей компании официальная гендерная политика? Возможно, в рамках кодекса корпоративной этики или иных документов?



Каким образом вы доносите информацию о принципах гендерной диверсификации на рабочем месте? Каких бизнес-процессов этот вопрос касается чаще всего?



Какие льготы предоставляет ваша компания женщинам и мужчинам? Есть ли отличия? Уходят ли мужчины в декретный отпуск?