

# 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)





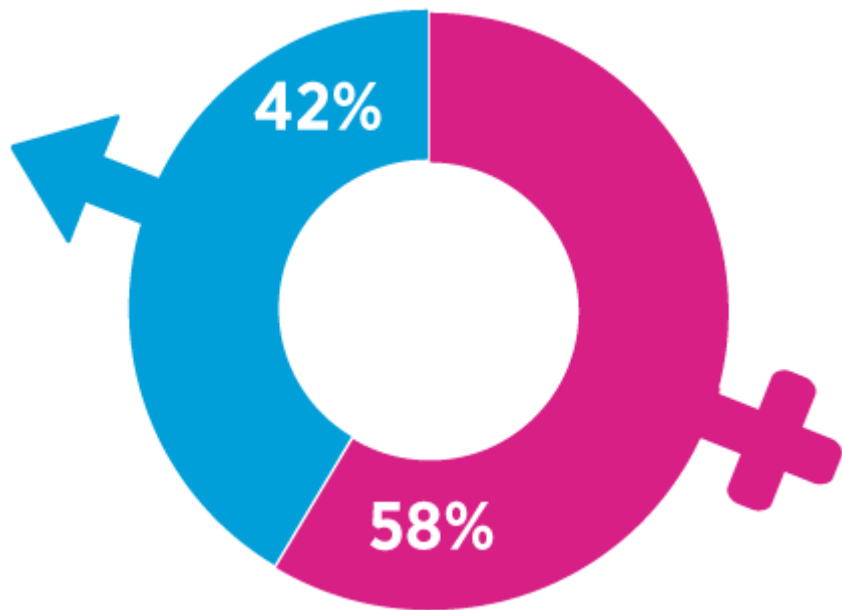
## ОСОБЕННОСТИ АУДИТОРИИ, ПРИНИМАВШЕЙ УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ



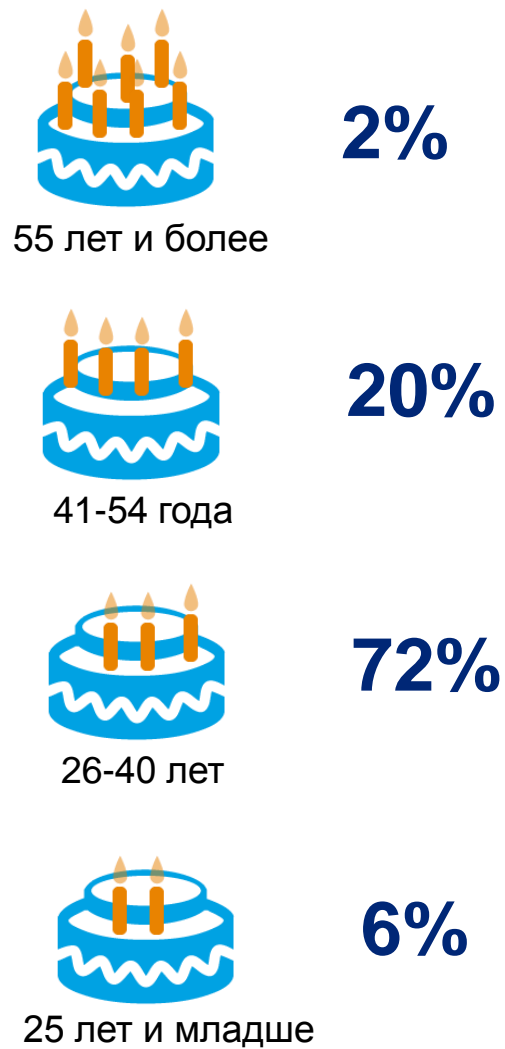
Участники опроса являются представителями крупнейших российских и международных компаний (80%), а также среднего (23%) и малого бизнеса (15%) в различных сегментах: от фармацевтики до крупных производственных холдингов

# ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ

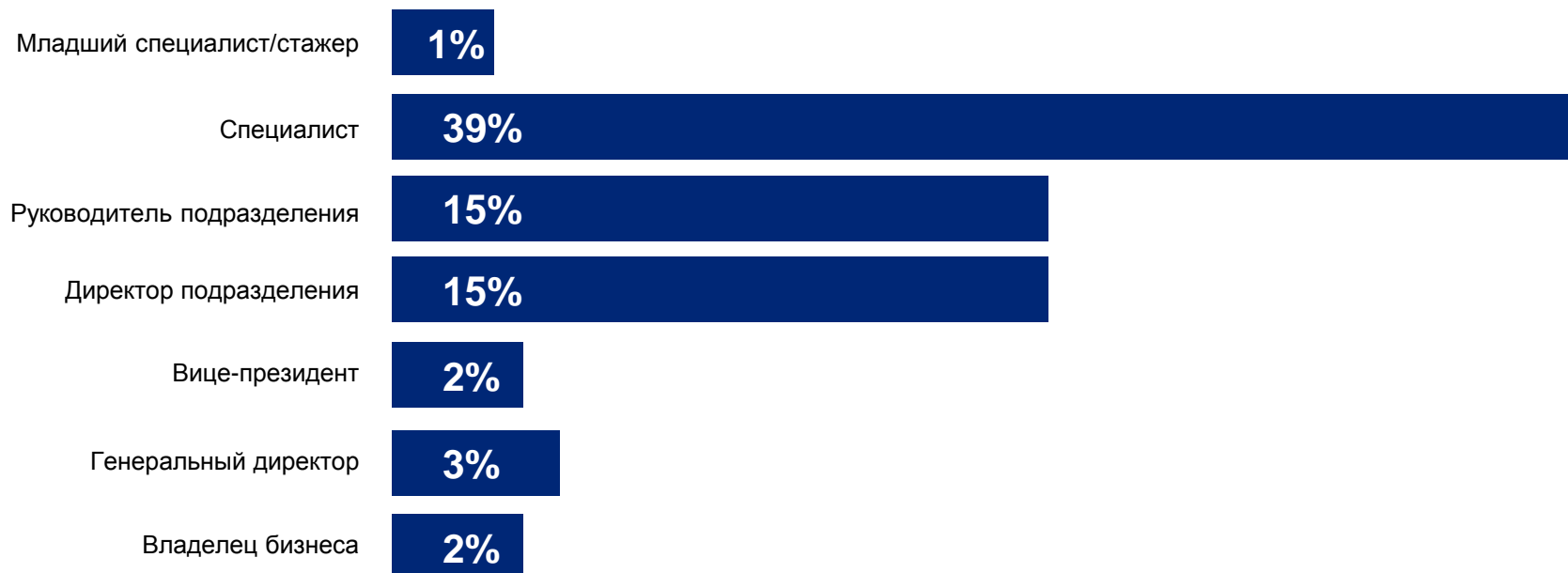
## ПОЛ РЕСПОНДЕНТОВ



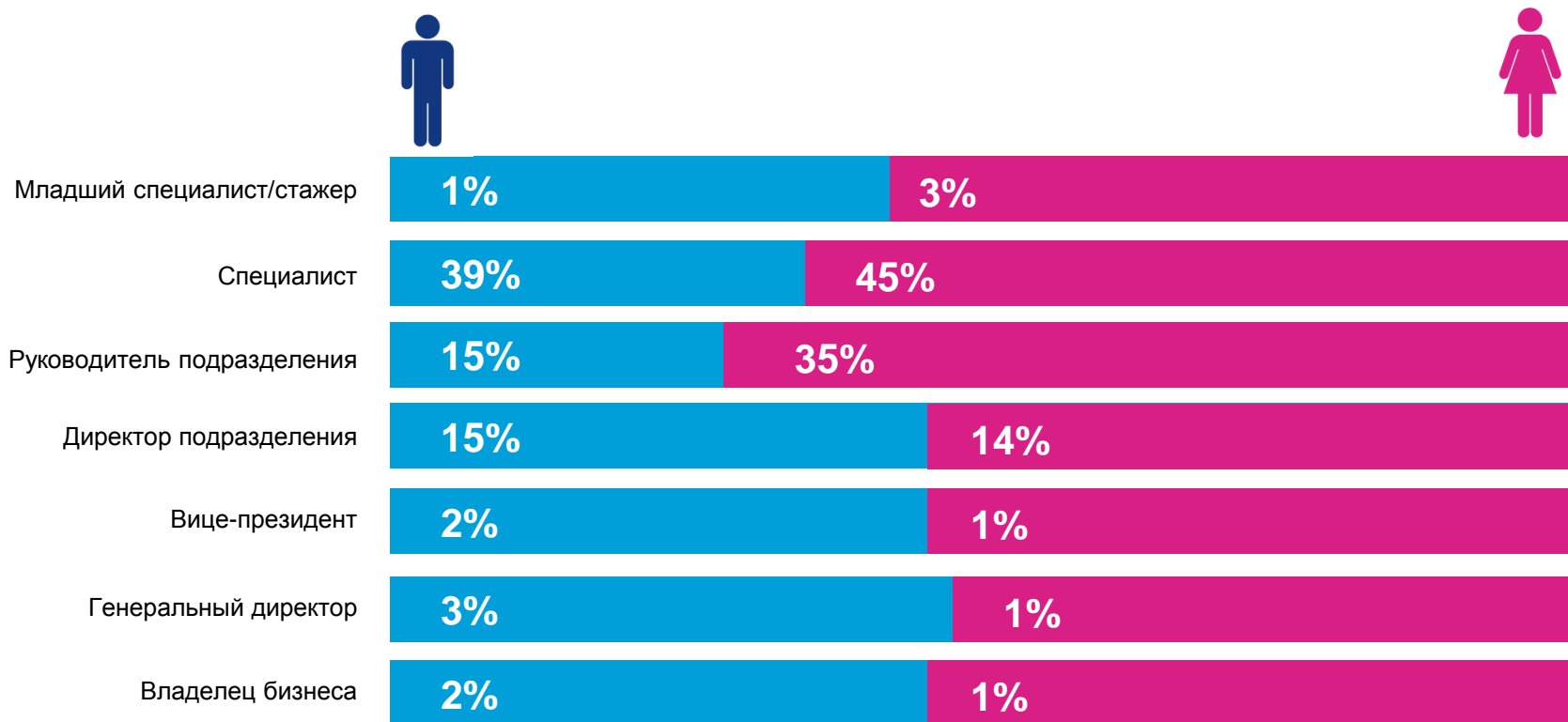
## ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТОВ



## УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ РЕСПОНДЕНТОВ В КОМПАНИИ



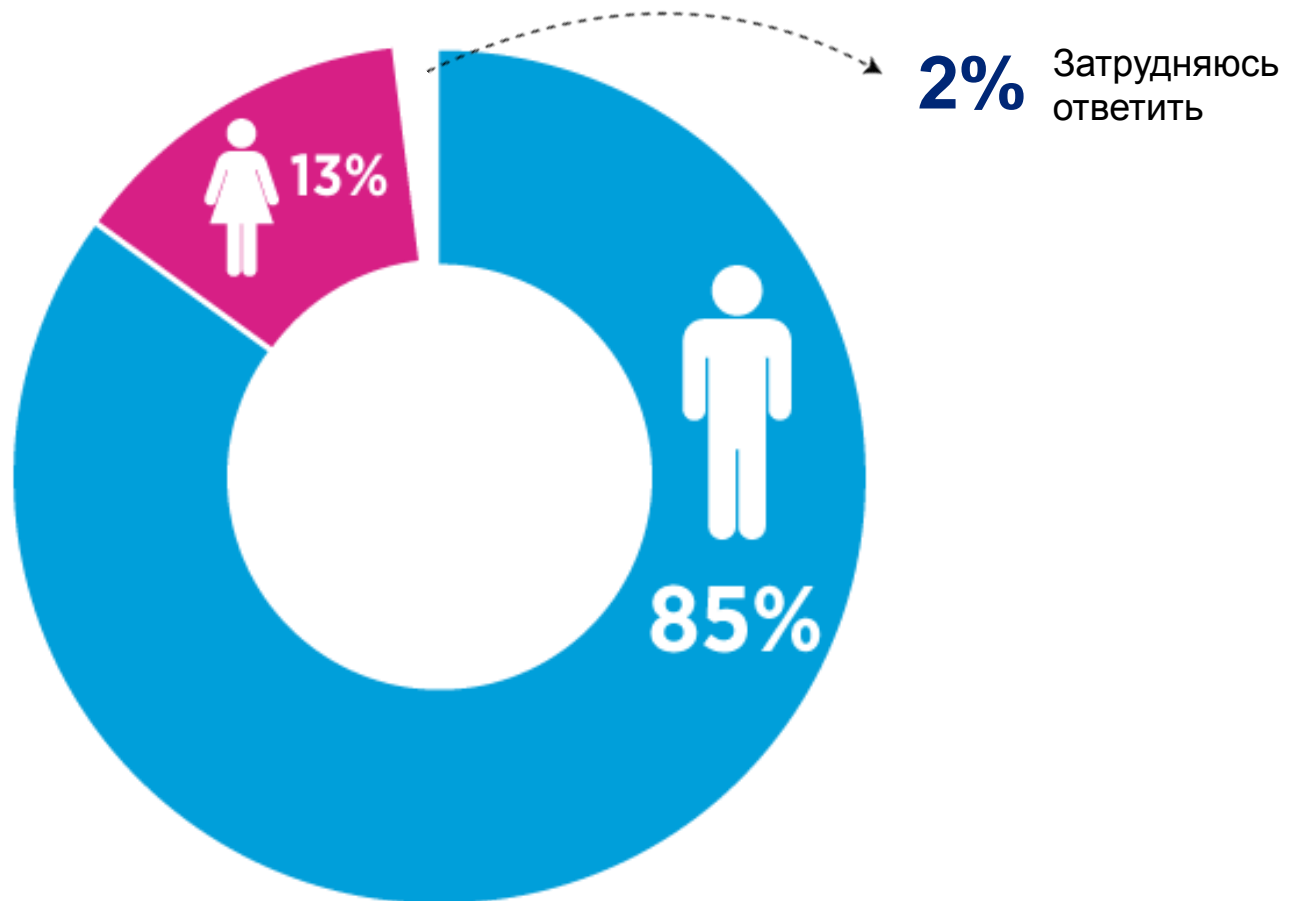
## УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ РЕСПОНДЕНТОВ В КОМПАНИИ



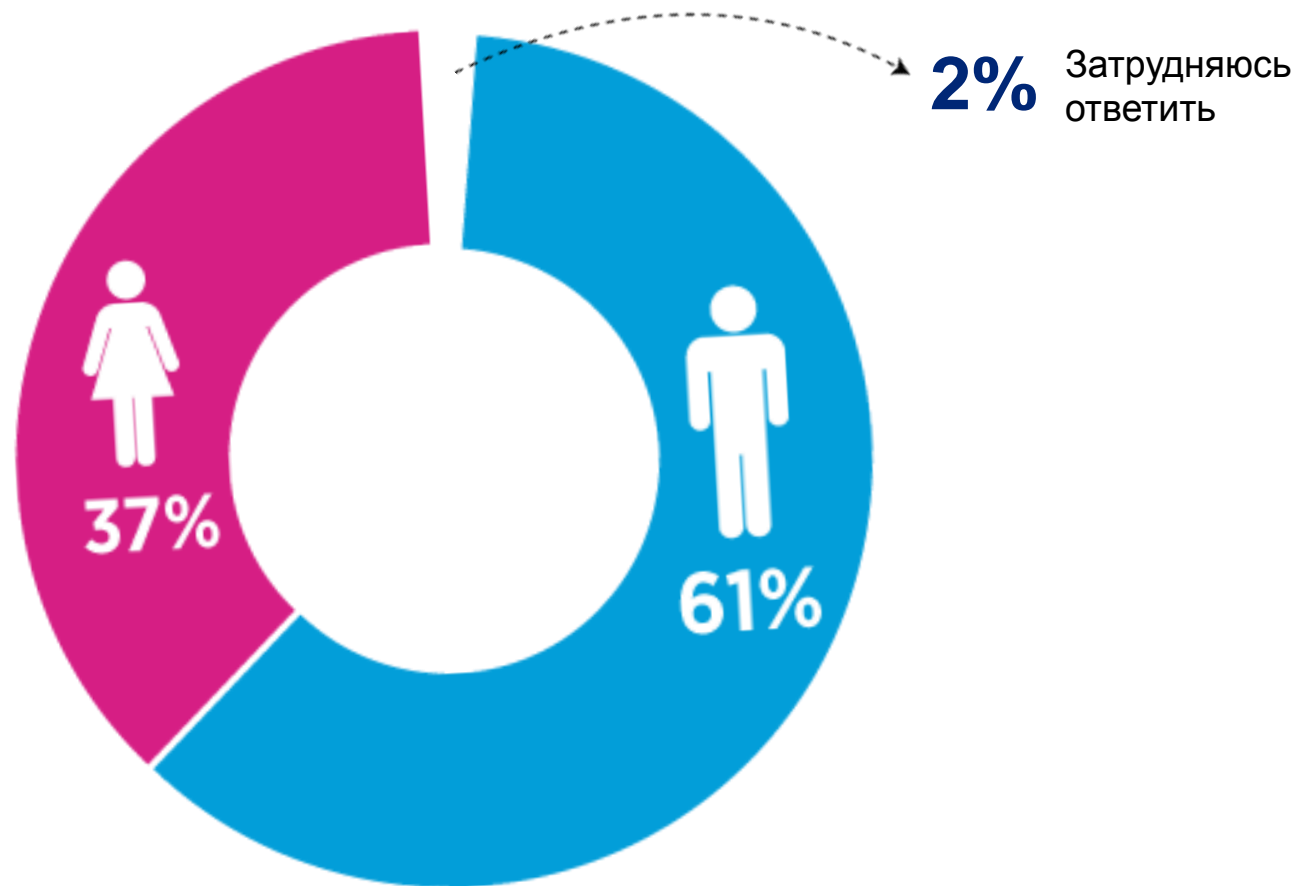
# ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ И НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ В КОМПАНИИ



## ПОЛ САМОГО ВЫСОКОПОСТАВЛЕННОГО СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ



## ПОЛ ЛИНЕЙНОГО МЕНЕДЖЕРА





## ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ КОЛЛЕГ НА ИДЕНТИЧНЫХ ПОЗИЦИЯХ



**38%**

**В основном  
мужчины**



**31%**

**В основном  
женщины**



**31%**

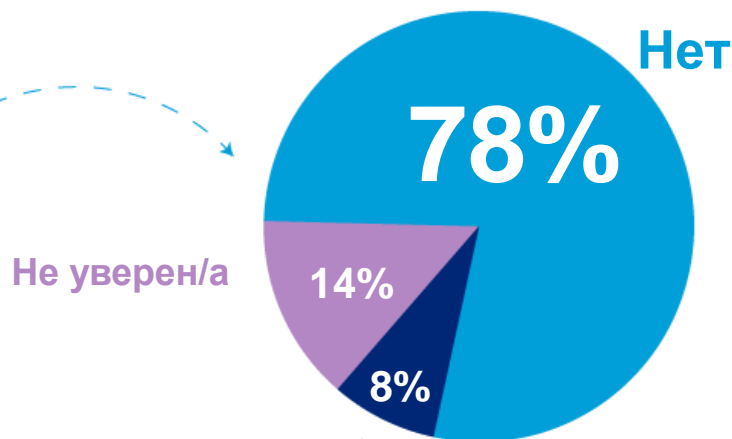
**Команда  
сбалансирована**

## НАЛИЧИЕ ОФИЦИАЛЬНОЙ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В КОМПАНИИ

Да, такая политика существует в нашей компании

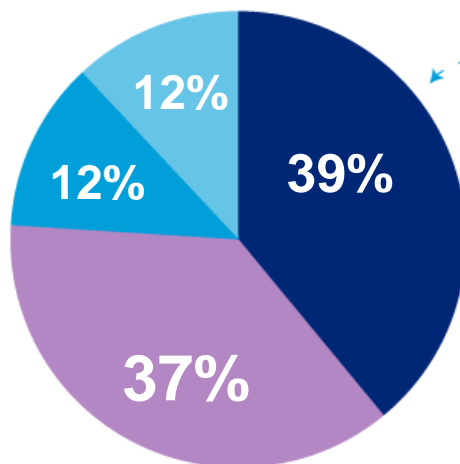


В России



Насколько хорошо эта политика соблюдается?

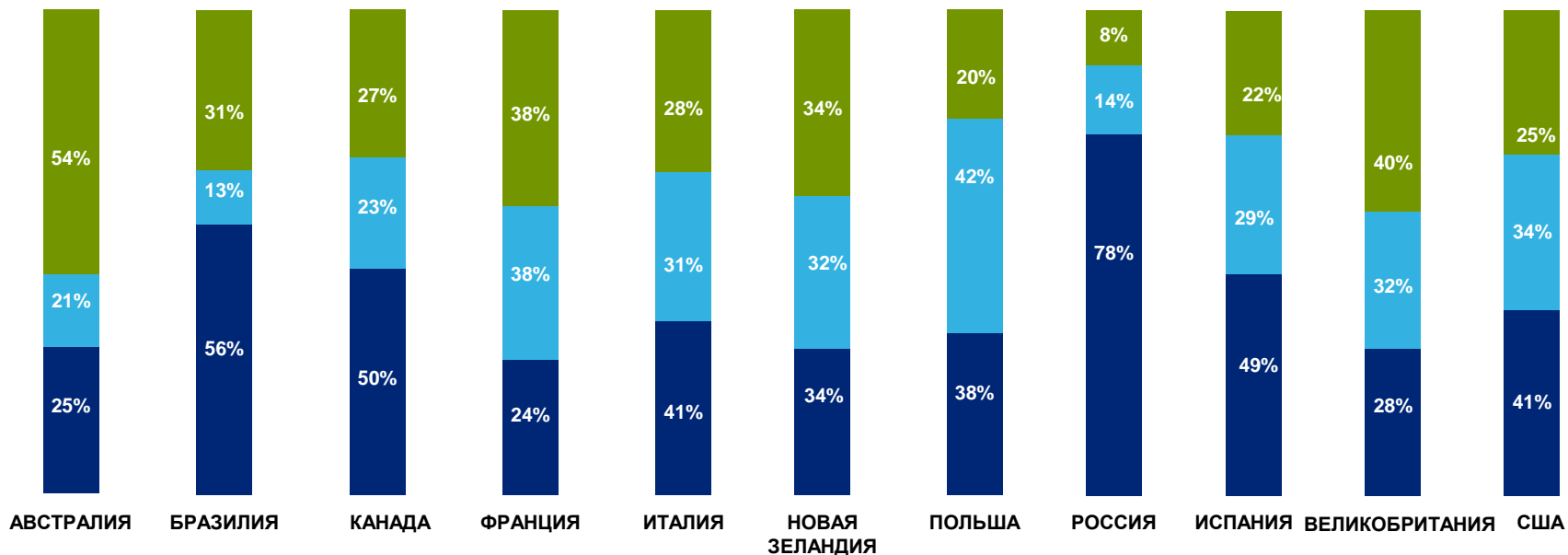
39% Относительно хорошо  
37% Хорошо  
12% Не Уверен  
12% Очень плохо



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

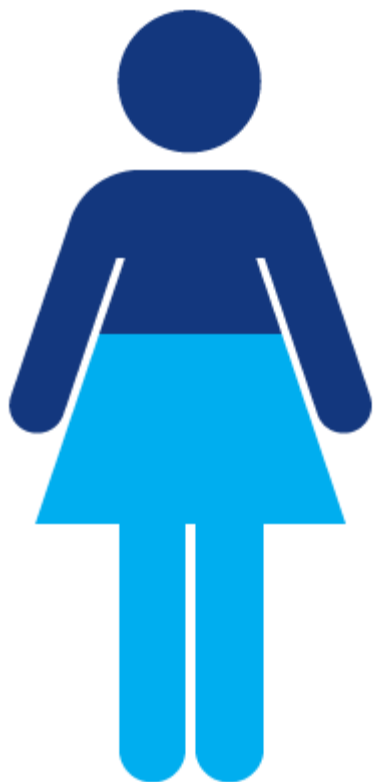
## РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА РОССИЯ

Оплачивается ли труд мужчин и женщин одинаково  
в России?



## РАВЕНСТВО ОПЛАТЫ ТРУДА

Мнения мужчин и женщин в России разделились:



40% Нет

60% Да



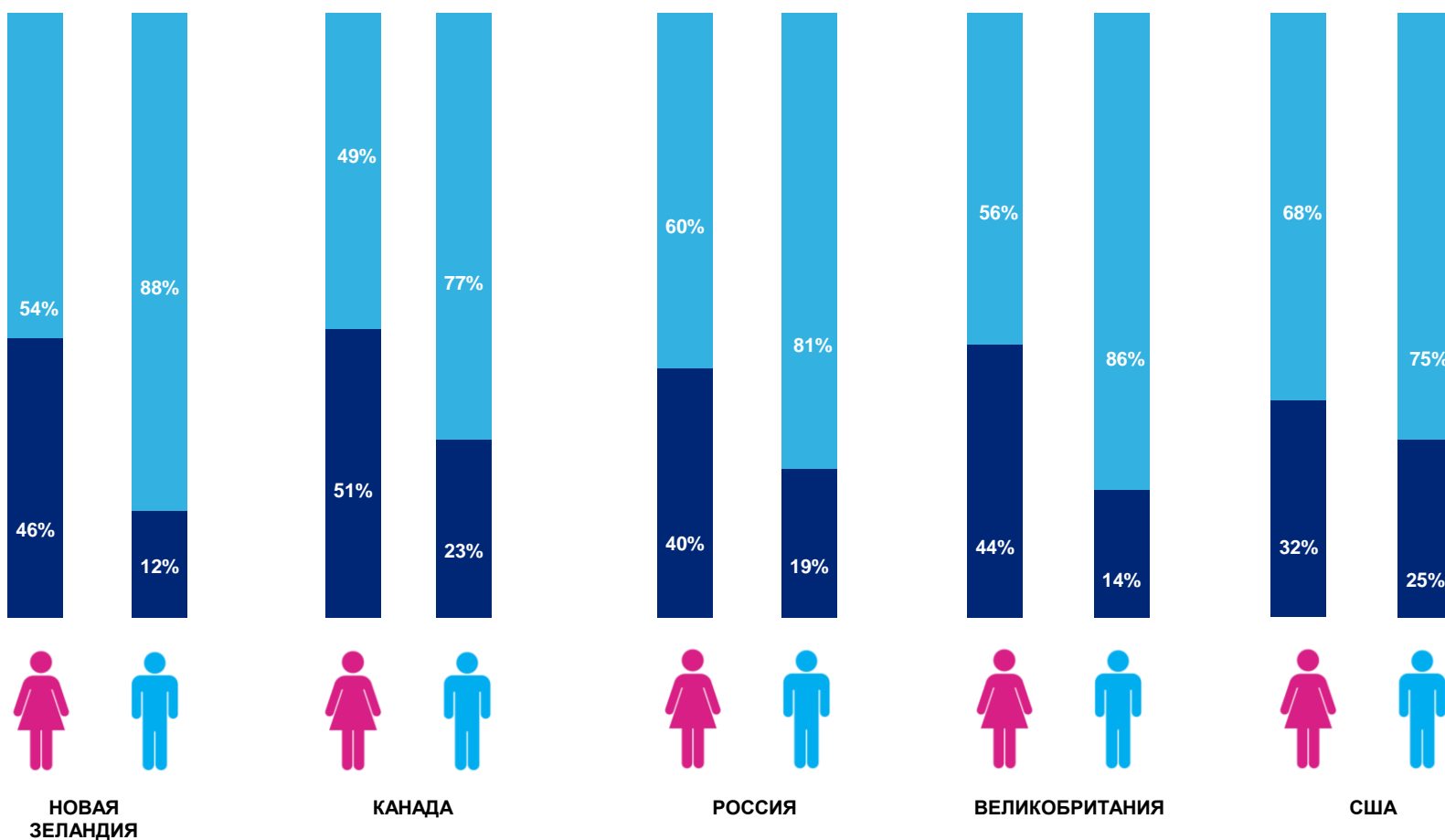
19% Нет

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?



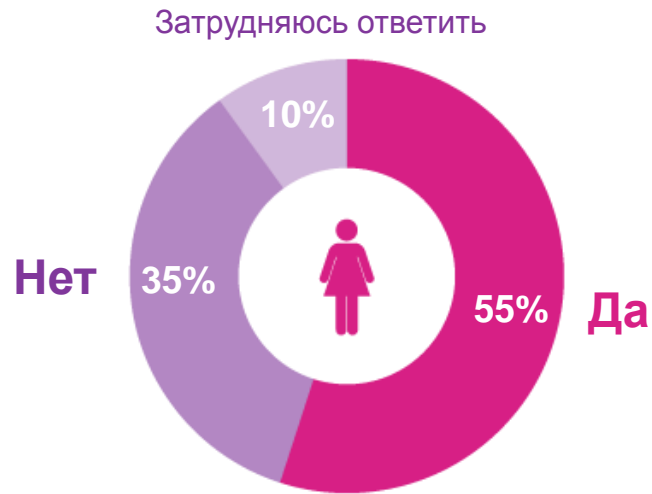
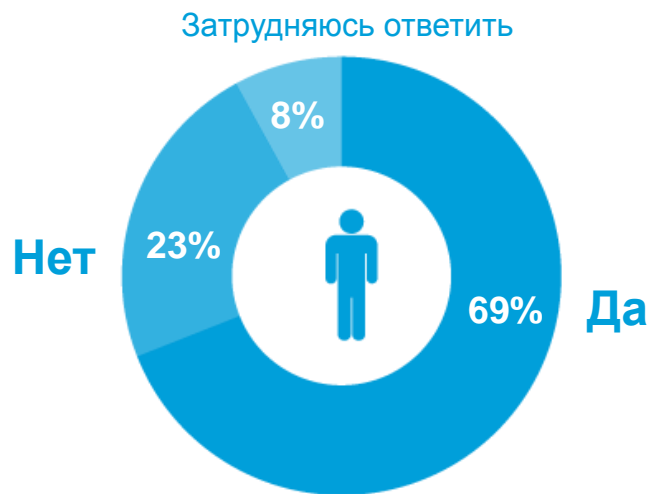
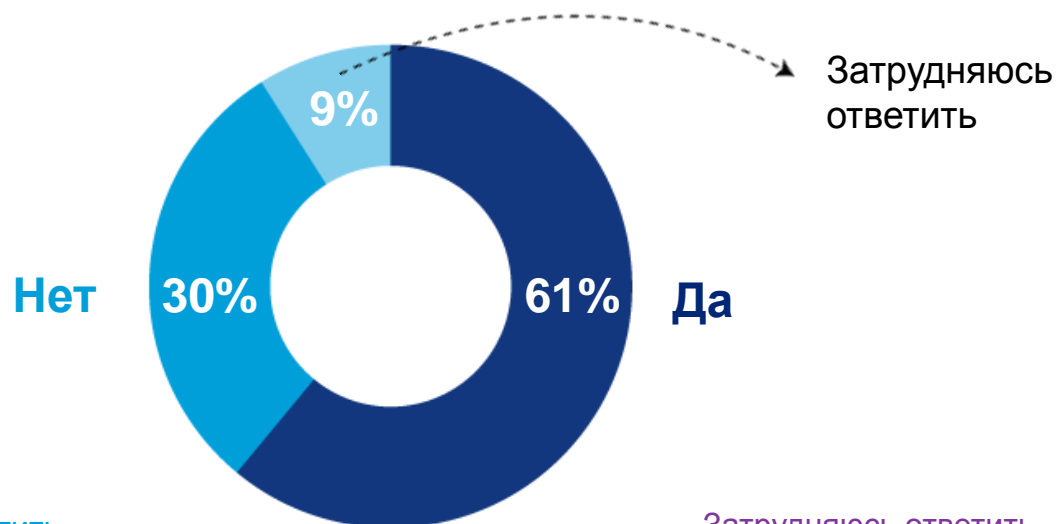
# ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РАЗЛИЧИЯ ПО ИНДУСТРИЯМ

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

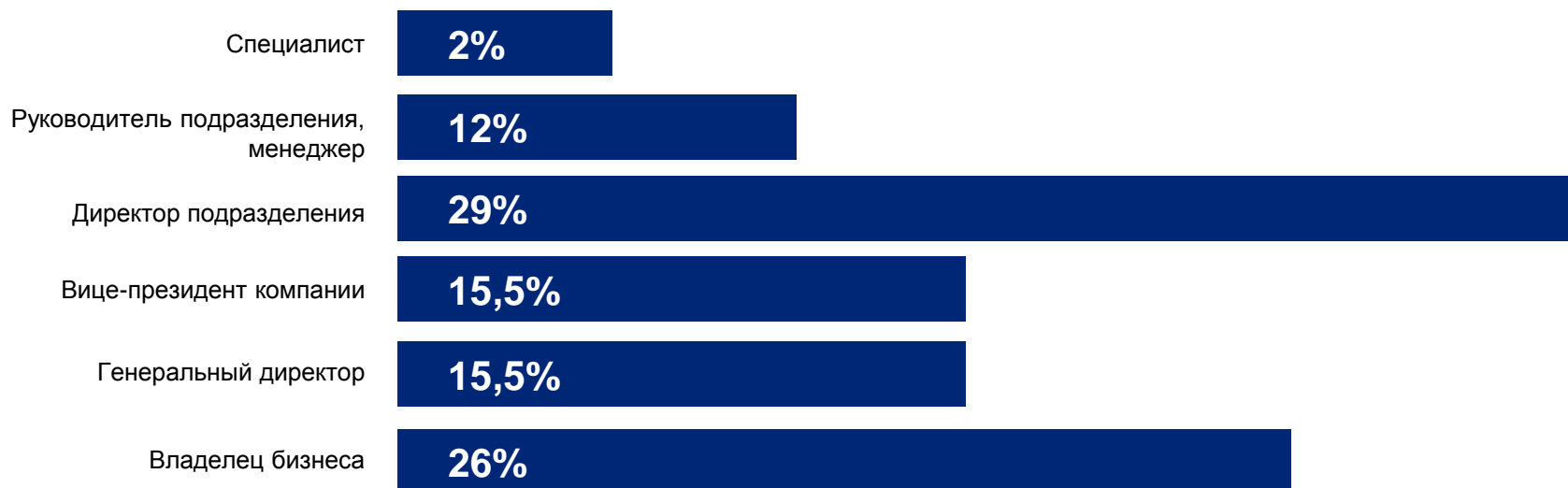


# АМБИЦИИ РЕСПОНДЕНТОВ

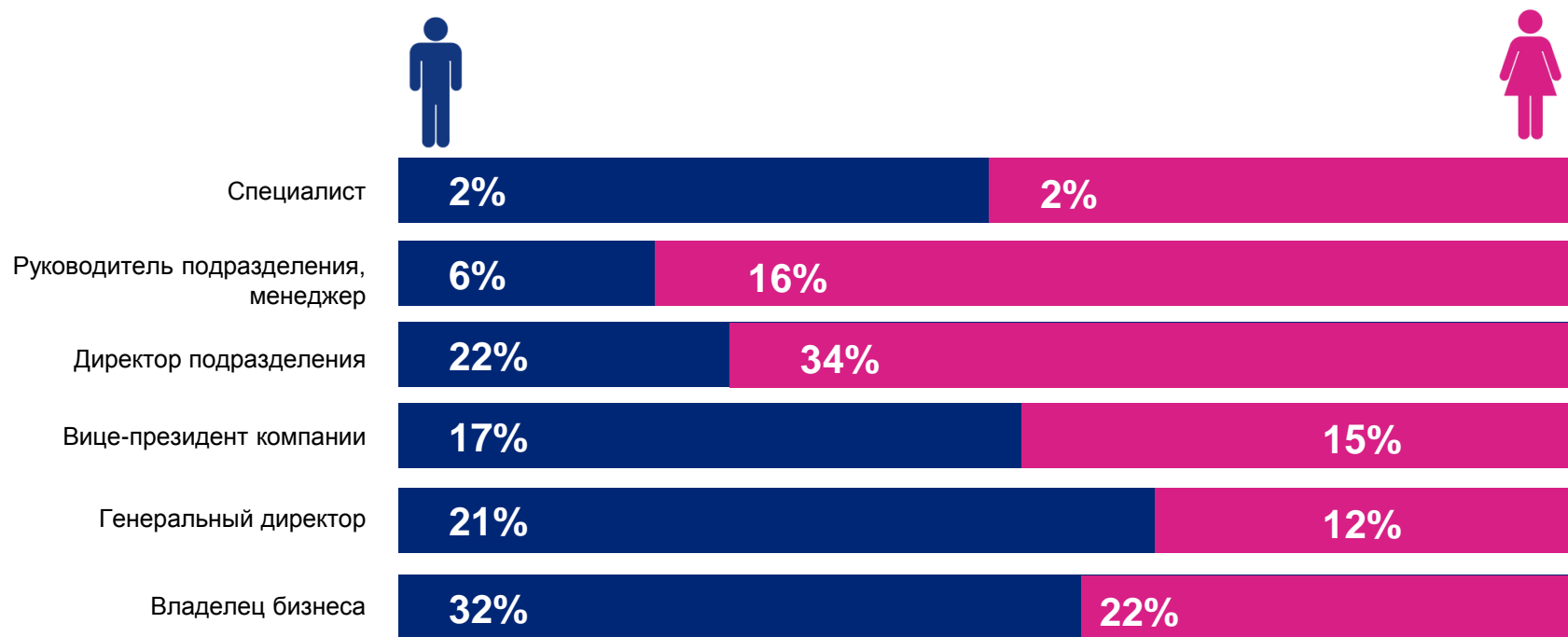
## СТРЕМЛЕНИЕ ЗАНЯТЬ САМУЮ ВЫСОКУЮ ПОЗИЦИЮ В КОМПАНИИ/ПРОФЕССИИ В ЦЕЛОМ



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

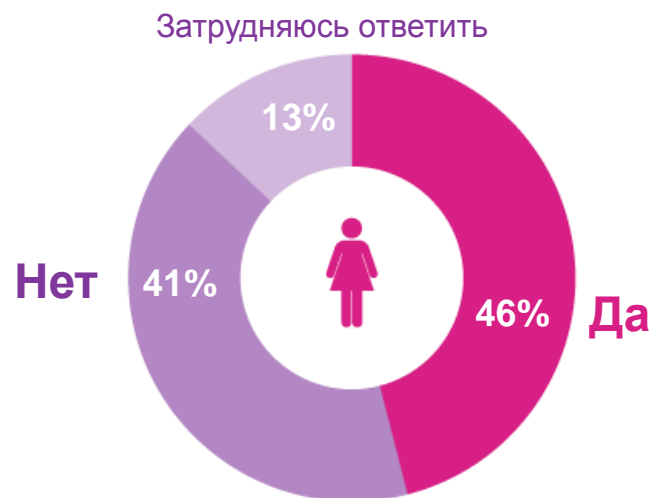
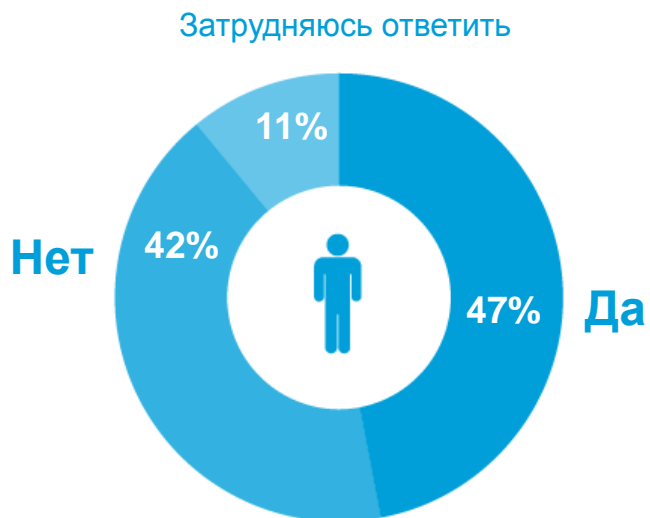
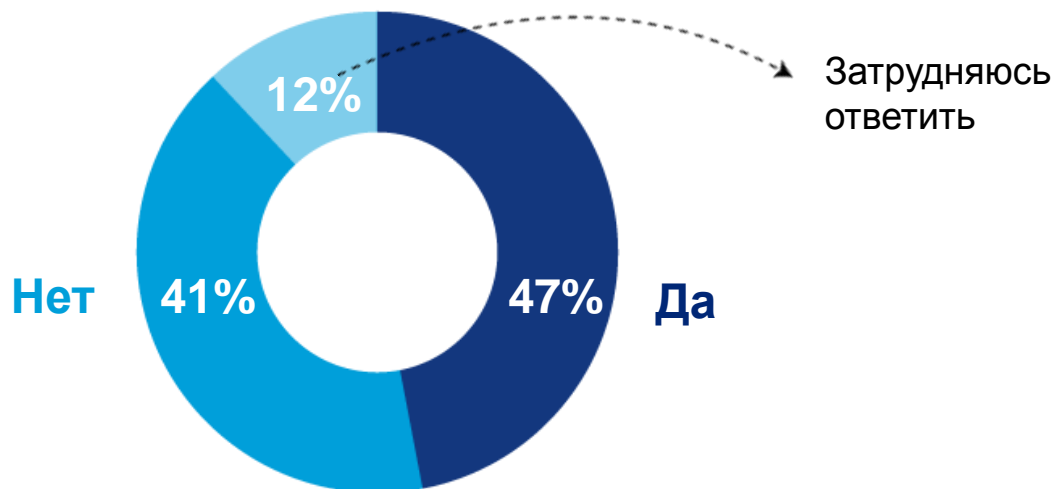


## УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ, ПОСЛЕ ДОСТИЖЕНИЯ КОТОРОГО РЕСПОНДЕНТЫ МОГУТ ОТНЕСТИ СЕБЯ К УСПЕШНЫМ ЛЮДЯМ





## НАЛИЧИЕ ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОИ КАРЬЕРНЫЕ АМБИЦИИ НА ТЕКУЩЕМ МЕСТЕ РАБОТЫ



# РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА



3  
2  
1

## РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА

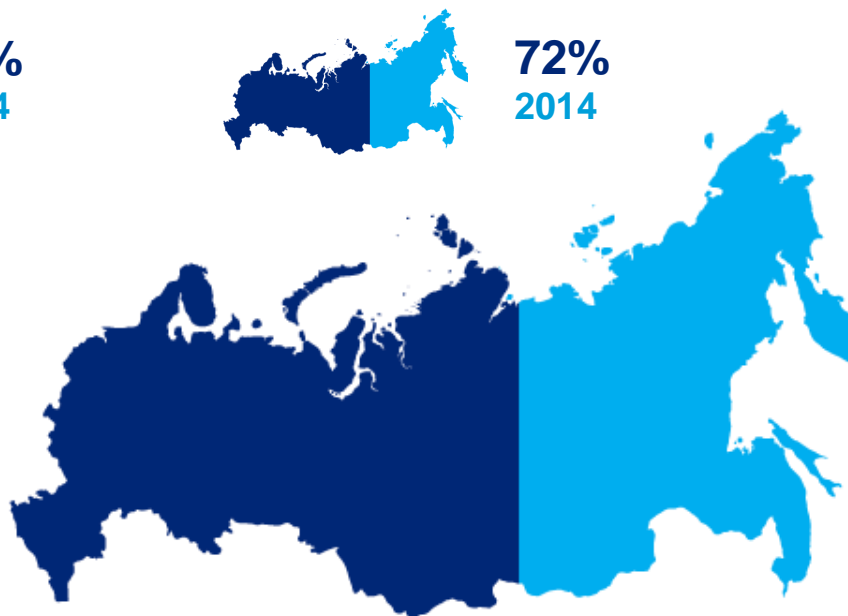


**64%**

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



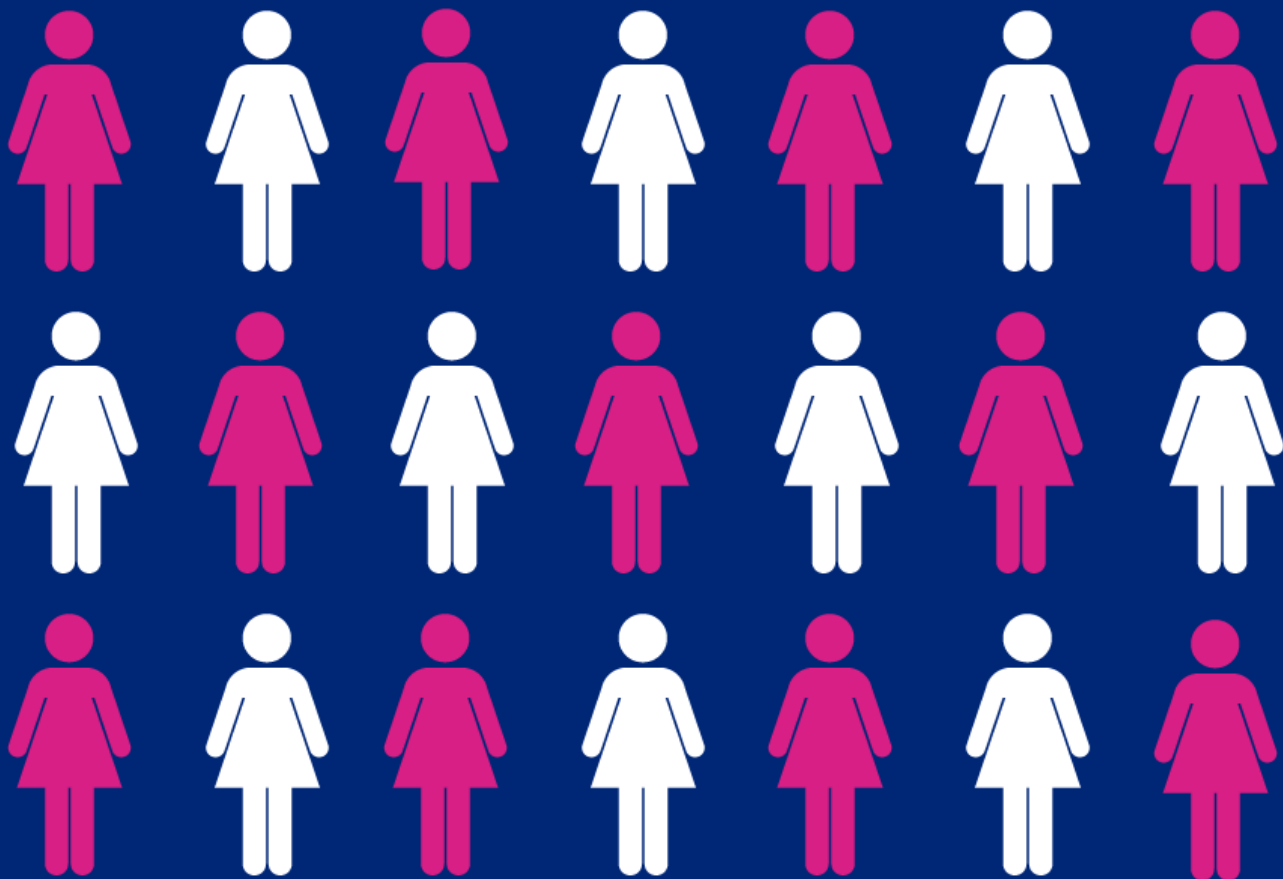
**61%**  
2014



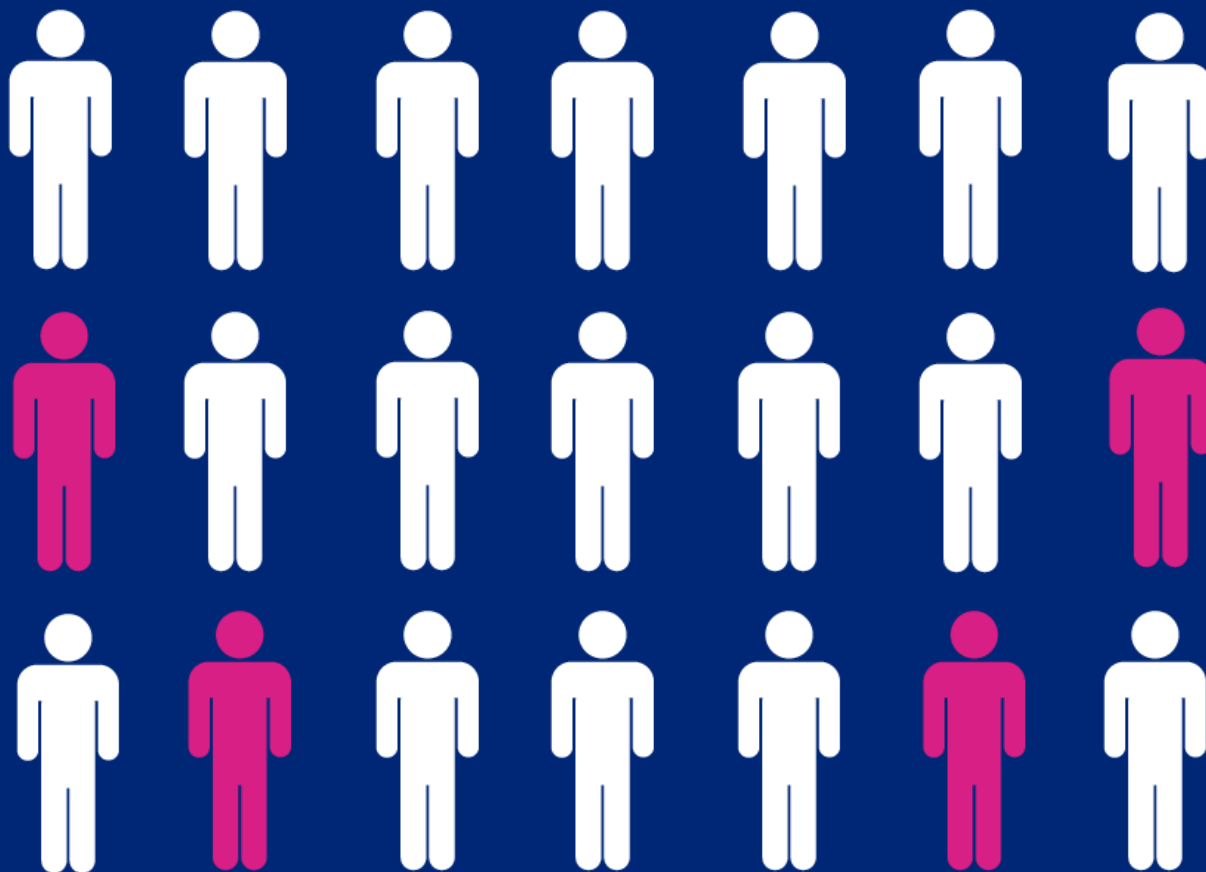
**72%**  
2014

**70%**

в России респонденты указывают  
на наличие равных возможностей  
развития карьеры

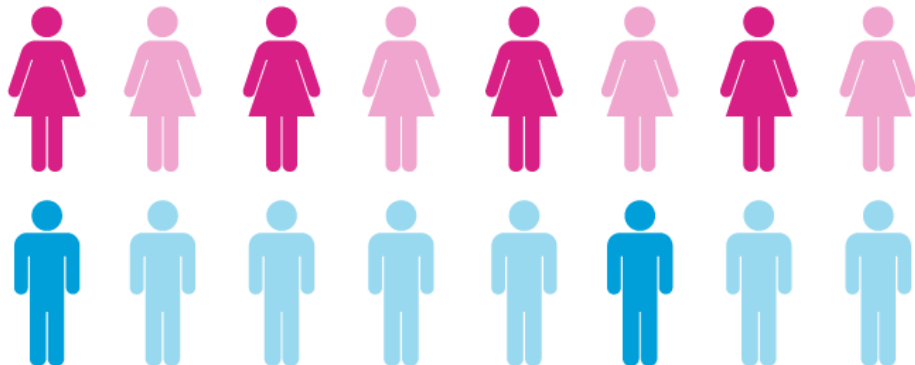
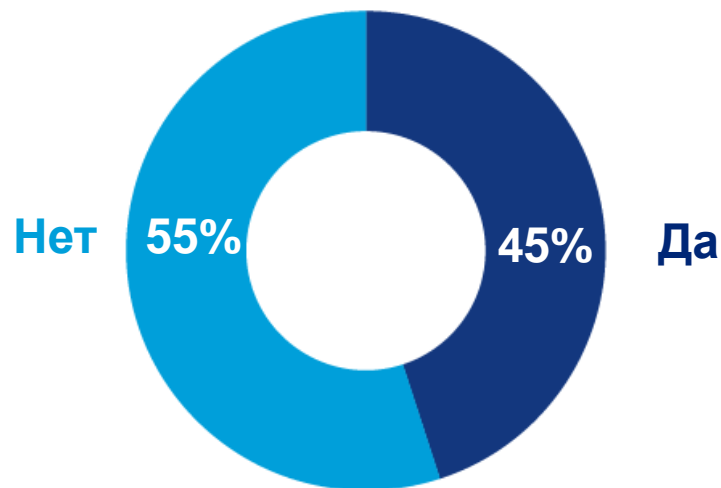


**В мире каждая вторая женщина (55%) считает, что у мужчин и женщин РАВНЫЕ возможности для развития карьеры. В России так считают 63% опрошенных женщин.**



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

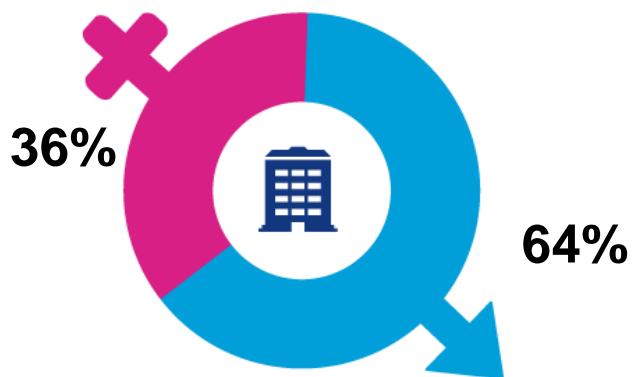
## АНАЛИЗ РАБОТЫ HAYS ЗА 2015 ГОД



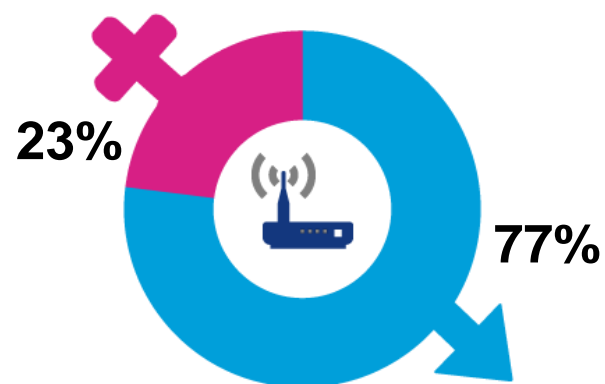
**ФИНАНСОВЫЕ  
ИНСТИТУТЫ**



**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?