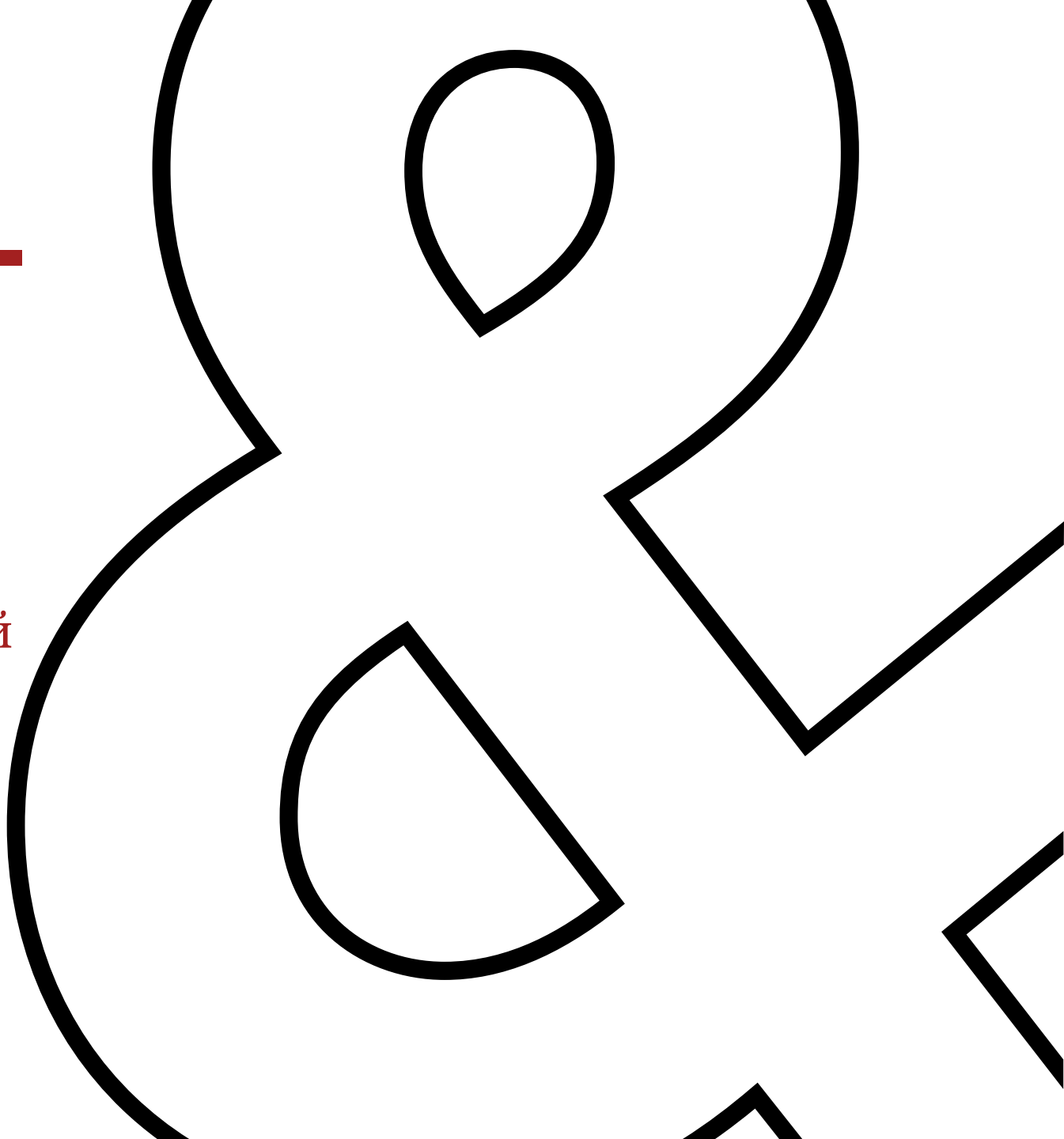


strategy&

Развитие женского лидерства

Презентация конкурса работодателей

6 июня 2019 г.



Вовлечение женщин в руководство дает существенные экономические преимущества



Увеличение
капитализации
компаний и рост ВВП



Снижение уровня
коррупции



Достижение целей
устойчивого развития –
снижение нищеты,
уменьшение
неравенства,
повышение
образования



Ускорение
инновационного
развития, особенно в
сервисных и
продуктовых
инновациях

«Объективные факторы»: работодатели считают, что женщина «менее выгодна» по сравнению с мужчинами

Основные Мифы



Миф: «Женщина приносит убытки компании уходом в декрет, частыми болезнями»

Факт: В РФ женщины получают за тот же труд в среднем на 27% меньше мужчин



Миф: «Женщинам меньше мужчин нужна карьера. Они предпочитают семью»

Факт: 93% из 3-5 млн неполных семей обеспечиваются женщинами. Большинство полных семей не может прожить на одну зарплату



Миф: «В нашей индустрии недостаточно женщин»

Факт: Практически во всех индустриях доля женщин в руководстве существенно ниже, чем в профильных вузах



Миф: «Женщины менее эффективны в переговорах и выстраивании отношений с клиентами»

Факт: в бизнесе все больше женщин-переговорщиков, формат «баня-водка» уходит в прошлое



Миф: «Женщины менее эффективны в принятии решений, математике, точных науках, эмоциональны, у них «женская логика»

Факт: значимые отличия в эффективности не подтверждаются современными исследованиями

Конкурс работодателей «Развитие женского лидерства»

Цели и задачи конкурса

Поощрение работодателей успешно преодолевающих «стеклянный потолок» и поддерживающих работающих родителей

- Поддержка развития эффективных социальных лифтов
- Снижение дисбаланса между долей женщин на стартовых позициях и на позициях высшего руководства

Выявление и тиражирование лучших практик в преодолении «стеклянного потолка» и поддержке работающих родителей

Стратегические направления развития

Человеческий капитал

Комфортная среда для жизни

Экономический рост

Национальные проекты

1	Здравоохранение
2	Образование
3	Демография
4	Культура
5	Безопасные и качественные автомобильные дороги
6	Жилье и городская среда
7	Экология
8	Наука
9	Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы
10	Цифровая экономика
11	Производительность труда и поддержка занятости
12	Международная кооперация и экспорт
13	Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры

Организаторы и партнеры конкурса

Предварительный перечень



Организатор

- Совет Евразийского женского форума при Совете Федерации



Ключевые партнеры

- PwC
- Фонд «Инносоциум»
- ЮНИДО



Экспертный Совет

- Экопси
- Egon Zehnder
- SpencerStuart
- Практика устойчивого развития, практика развития лидеров PwC
- Women Leadership Forum
- Женщины в Советах Директоров
- Форум доноров

Кто может участвовать?

Открытый конкурс

01 Организации действующие на территории РФ



02 Частные и государственные компании



03 Органы государственной власти



Пять номинаций для награждения



Лидер перемен

Абсолютный
чемпион среди
всех участников



Национальный герой

Лучшая
компания РФ
с численностью
свыше 1000
сотрудников



Чемпион региона

Лучшая
региональная
компания
(250-1000
сотрудников)



Лучший ОГВ

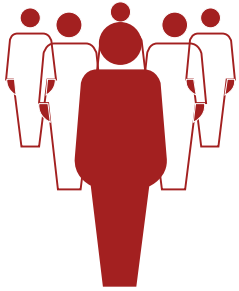
Лучший орган
государственной
власти
федерального
и регионального
уровня



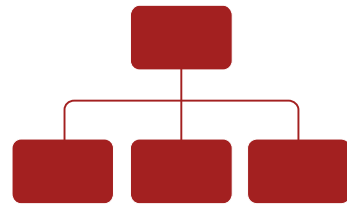
За инновации

Набравший
наибольшее
количество
дополнительных
баллов

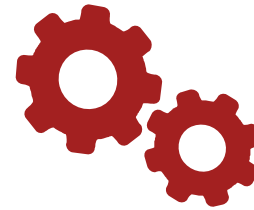
Оценка претендентов будет происходить по 4 показателям



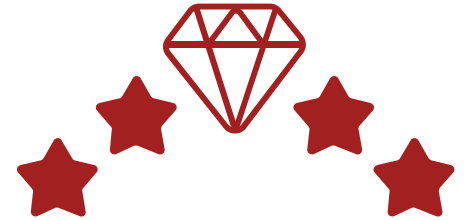
**Инклюзивный
найм**



**Социальный
лифт**



**Поддержка
работающих
родителей**



**Инклюзивный
кадровый резерв**

Каждый оценивается по 10-балльной шкале, где 1-наименьшее значение, 10 – лучший результат

Инклюзивный найм оценивает соответствие между гендерными составами вузов и молодых специалистов

Оцениваемые критерии



Гендерный состав выпускников целевых профильных вузов за последние 3 года



Гендерный состав молодых специалистов компании

Дополнительные 0-5 баллов: даются за организацию специальных мероприятий, направленные на увеличение доли женщин в гендерном составе

Высший балл: доля женщин среди нанятых молодых специалистов выше, чем доля выпускниц профильных вузов

Средний балл: доля женщин среди молодых специалистов и доля женщин среди выпускников целевых профильных вузов примерно равны

Низкий балл: доля женщин среди молодых специалистов ниже, чем доля выпускниц профильных вузов

«Социальный лифт» оценивает соответствие между гендерными составами молодых специалистов и руководства

Оцениваемые критерии



Гендерный состав молодых специалистов компании



Гендерный состав Правления, совета директоров и руководителей крупнейших ДО

Дополнительные 0-5 баллов: даются за организацию специальных мероприятий, направленных на увеличение доли женщин в высшем руководстве

Высший балл: доля женщин в высшем руководстве выше, чем среди молодых специалистов

Средний балл: доля женщин среди руководства и доля женщин среди молодых специалистов компании примерно равны

Низкий балл: доля женщин среди руководства компании ниже, чем среди молодых специалистов

«Инклюзивный кадровый резерв» оценивает инклюзивность процесса развития лидеров

Оцениваемые критерии



Гендерный состав руководства на начало и на конец года



Гендерный состав назначений из кадрового резерва на начало и на конец года

Дополнительные 0-5 баллов: даются за наличие в программе развития специальных программ поддержки женщин-лидеров¹

Высший балл: доля женщин среди назначений из кадрового резерва выше, чем среди назначений из молодых специалистов

Средний балл: доля женщин среди назначений из кадрового резерва и доля среди назначений из молодых специалистов примерно равны

Низкий балл: доля женщин среди назначений из кадрового резерва ниже, чем среди назначений из молодых специалистов

Программа поддержки работающих родителей



Корпоративные ясли/ финансовая поддержка для оплаты дошкольных учреждений или нянь для детей до 3х лет



Финансовая поддержка при рождении ребенка



Корпоративные детские сады



Финансовая поддержка для семей с детьми до трех лет



Корпоративные программы доп. образования (спорта, искусство) для детей сотрудников



Информационное сопровождение и консультирование родителей



Корпоративные программы отдыха на каникулярный период для детей



Иные формы поддержки родителей

Этапы проведения конкурса

Этап 1



Заявка на сайте
Евразийского Женского
Форума

1.09.19-1.11.19

1. Организация
2. Ответственное лицо
3. Контактная информация
4. Номинации

Этап 2



Предоставление
информации
администратору конкурса

1.11.19-31.12.19

Сбор информации по
основным элементам
рейтинга

Этап 3



Выставление баллов
и подведение итогов
рейтинга

1.1.20-31.5.20

Анализ информации
Экспертным Советом

Этап 4



Объявление
победителей

СПМЭФ 2020

Награждение
победителей в ходе
СПМЭФ 2020

Спасибо за внимание!
