

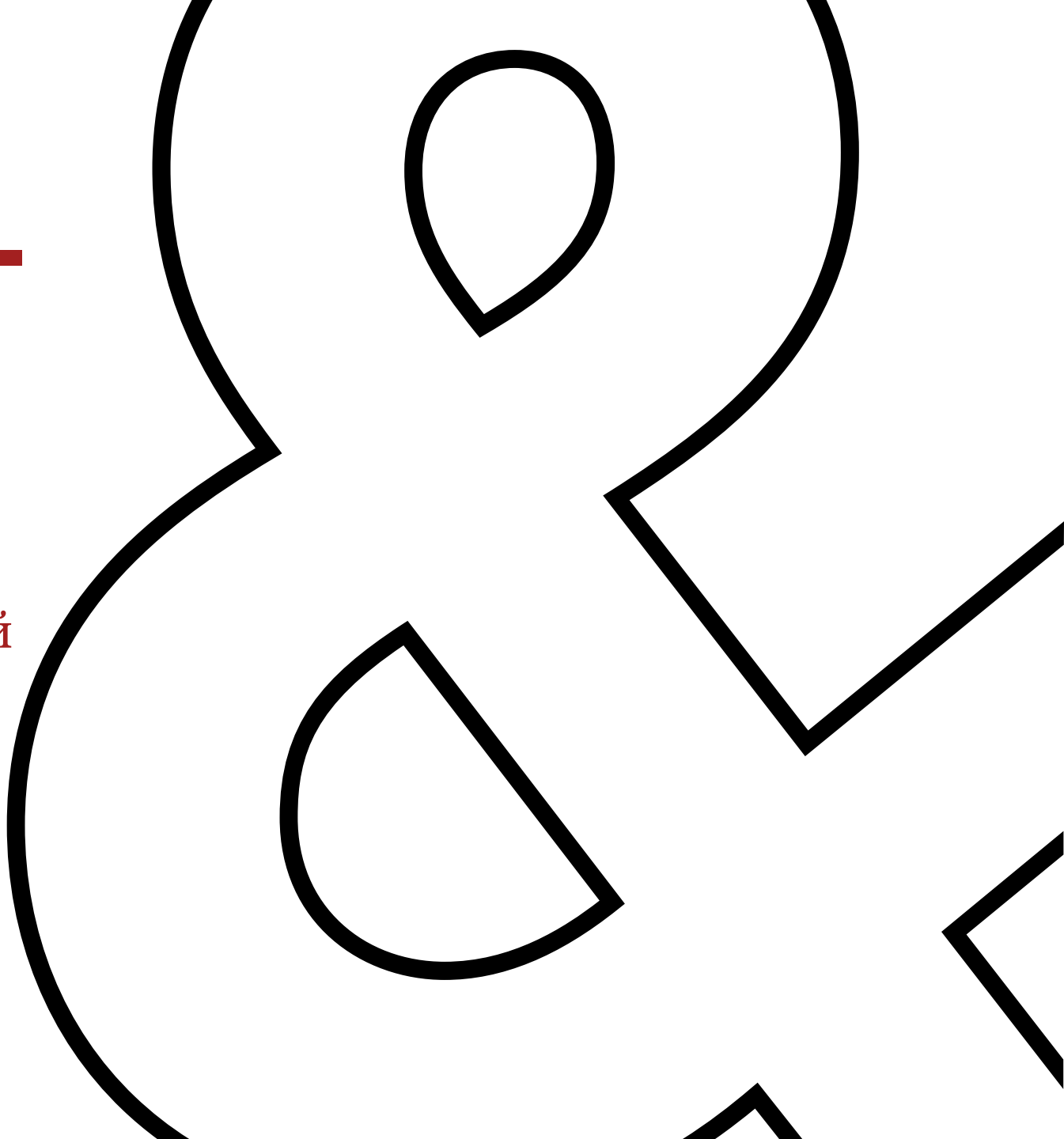
**strategy&**

---

# 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



SpencerStuart

EgonZehnder

### 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



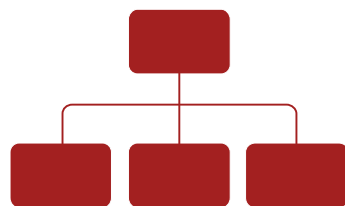
## За инновации

Набравший наибольшее количество дополнительных баллов

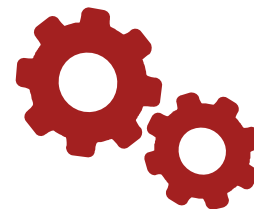
# Оценка претендентов будет происходить по 4 показателям



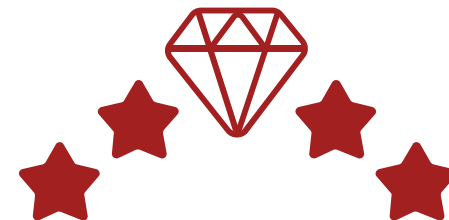
**Инклюзивный  
найм**



**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-лидеров<sup>1</sup>

**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

**strategy&**

**Спасибо за внимание!**

---

**strategyand.pwc.com**

© 2018 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see [pwc.com/structure](http://pwc.com/structure) for further details.

**Disclaimer:** This content is general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.