



**МИНИСТЕРСТВО
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И ТОРГОВЛИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОМТОРГ РОССИИ)**

Пресненская наб., д. 10, стр. 2, г. Москва, 125039

Тел. (495) 539-21-66

Факс (495) 547-87-83

<http://www.minpromtorg.gov.ru>

14.10.2019 № 71704/02

На № _____ от _____

Органы исполнительной власти
субъектов Российской Федерации

(по списку)

О проведении конкурса

Направляем для информации поступившее в адрес Минпромторга России обращение Заместителя Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации Г.М. Кареловой от 4 октября 2019 г. № 2-4-05/1021 о проведении конкурса по развитию программ женского лидерства среди государственных и коммерческих организаций, а также федеральных и региональных органов государственной власти.

Цель конкурса выявить и поддержать лучшие практики по созданию и развитию эффективных социальных лифтов, а также снижению кадрового дисбаланса женщин на стартовых позициях и в высшем руководстве, реализации программ поддержки работающих родителей, а также дополнительных программ и кадровых мероприятий, реализуемых в целях расширения экономических возможностей женщин.



Участие в конкурсе можно принять в одной из пяти номинаций: «Лидер перемен», «Национальный герой», «Чемпион региона», «Лучший орган государственной власти», «За инновации».

Победители конкурса будут объявлены на Петербургском международном экономическом форуме в июне 2020 года.

Заявки на участие принимаются на сайте Евразийского женского форума (www.eawf.ru) до 1 ноября 2019 года.

Приложение: на 14 л. в 1 экз.

Директор Департамента региональной
промышленной политики
и проектного управления

В.П. Хоценко

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Министерство промышленности и торговли Российской
Федерации.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00E1036E1B07E0F880E91182D8CFD646C2
Кому выдан: Хоценко Виталий Павлович
Действителен: с 16.09.2019 до 16.09.2020

strategy&

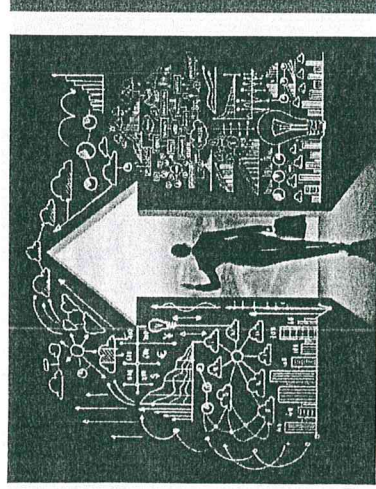
**Развитие женского
лидерства**

Презентация конкурса работодателей

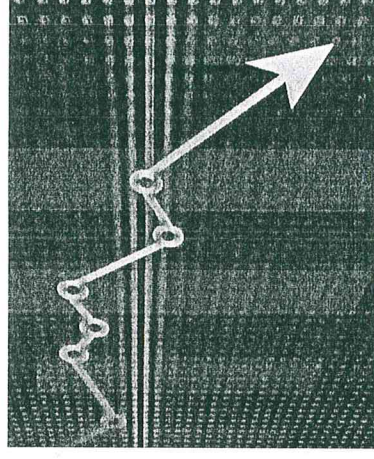
6 июня 2019 г.



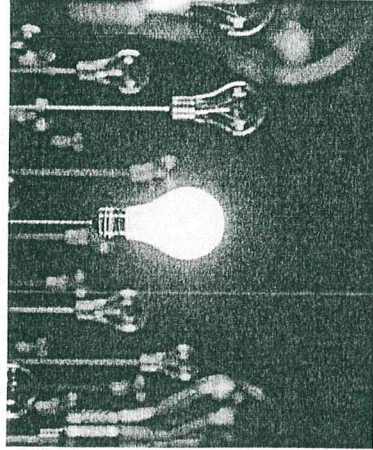
Вовлечение женщин в руководство дает существенные экономические преимущества



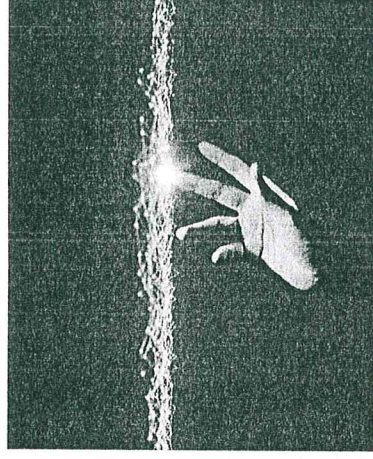
Увеличение капитализации компаний и рост ВВП



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 профилльных вузах



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

Факт: в бизнесе все больше женщин-переговорщиков, формат «баны-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 преодолевших «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



ИННОСОЦИУМ



Форум
Доноров



WOMEN'S
LEADERSHIP
FORUM



ЖЕНЩИНЫ
В СОВЕТАХ
ДИРЕКТОРОВ



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

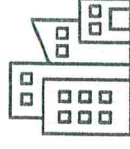
КТО МОЖЕТ УЧАСТВОВАТЬ?

Открытый конкурс

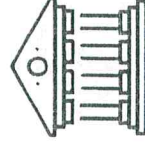
01 Организации действующие на территории РФ



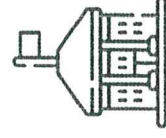
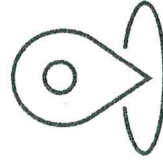
02 Частные и государственные компании



03 Органы государственной власти

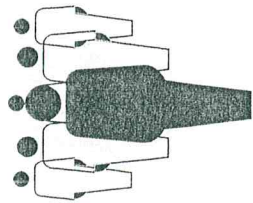


Пять номинаций для награждения

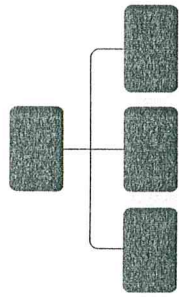


Лидер перемен	Национальный герой	Чемпион региона	Лучший ОГВ	За инновации
Абсолютный чемпион среди всех участников	Лучшая компания РФ с численностью свыше 1000 сотрудников	Лучшая региональная компания (250-1000 сотрудников)	Лучший орган государственной власти федерального и регионального уровня	Набравший наибольшее количество дополнительных баллов

Оценка претендентов будет происходить по 4 показателям



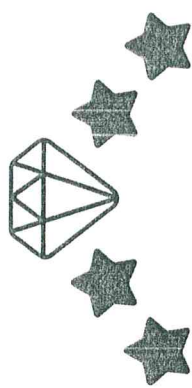
**Инклюзивный
найм**



**Социальный
лифт**



**Поддержка
работающих
родителей**

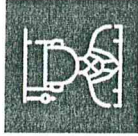


**Инклюзивный
кадровый резерв**

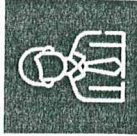
Каждый оценивается по 10-балльной шкале, где 1-наименьшее значение, 10 – лучший результат

Инклюзивный наем 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

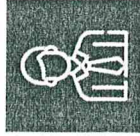
Высший балл: доля женщин среди нанятых молодых специалистов выше, чем доля выпускниц профильных вузов

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

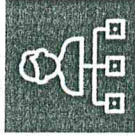
Низкий балл: доля женщин среди молодых специалистов ниже, чем доля выпускниц профильных вузов

«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

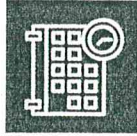
Высший балл: доля женщин в высшем руководстве выше, чем среди молодых специалистов

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

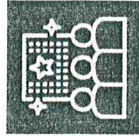
Низкий балл: доля женщин среди руководства компании ниже, чем среди молодых специалистов

«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

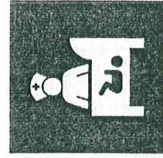
Дополнительные 0-5 баллов: даются за наличие в программе развития специальных программ поддержки женщин-лидеров¹

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



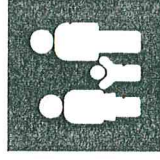
Корпоративные ясли/ финансовая поддержка для оплаты дошкольных учреждений или нянь для детей до 3х лет



Финансовая поддержка при рождении ребенка



Корпоративные детские сады



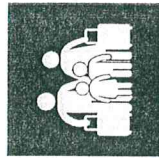
Финансовая поддержка для семей с детьми до трех лет



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



Информационное сопровождение и консультирование родителей

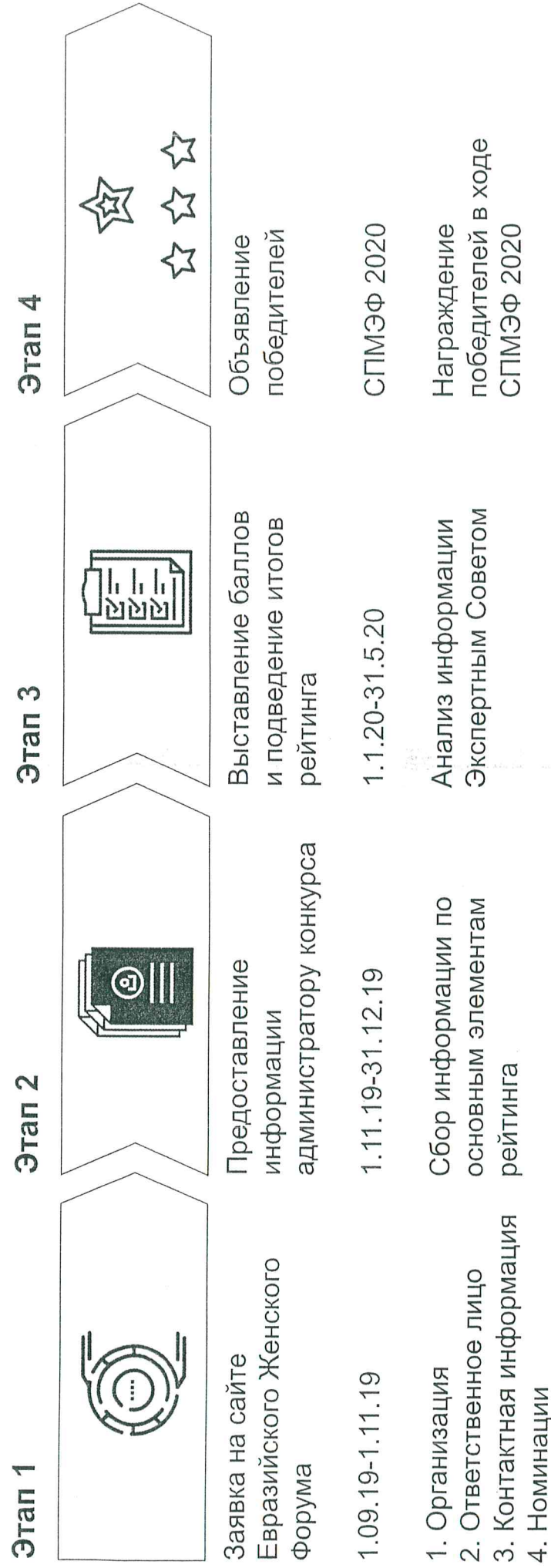


Корпоративные программы отдыха на каникулярный период для детей



Иные формы поддержки родителей

Этапы проведения конкурса



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 for further details.

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