

Джалабадзе Эльдина Георгиевна

От: Правительство Санкт-Петербурга <gov@gov.spb.ru>
Отправлено: 22 октября 2019 г. 11:25
Кому: Митянина А.В.; Елин Е.И.
Тема: Fw: Female leadership Competition_SPIEF2019_v4.pdf
Вложения: Female leadership Competition_SPIEF2019_v4.pdf

Важность: Высокая

Митяниной А.В.
Елину Е.И.

С уважением,
Архангельский А.Н.

Адм. Губернатора СПб
№ 07-129-12286/19-0-0
от 23.10.2019



Администрация Губернатора
Санкт-Петербурга
23 ОКТ 2019
№ 07 - 129/12286

От: Максимова Анна Витальевна
Дата: 22 октября 2019 г. 11:20
Кому: RSKO ; Надежда Самойленко ; Российский Союз Производителей Одежды ; info@asiz.ru ; Russian Outdoor Group ; info ; info@rpms.ru ; info@crpp.ru ; Людмила РБ (Ludmila RB)
Копия: admin@belregion.ru ; gubernator@bryanskobl.ru ; post@avo.ru ; reference@govrn.ru ; aio@adminnet.ivanovo.ru ; admqub@adm.kaluga.ru ; info@adm44.ru ; glava@rkursk.ru ; office@admlr.lipetsk.ru ; amo@mosreg.ru ; post@adm.orel.ru ; postmaster@adm1.ryazan.su ; region@admin.smolensk.ru ; post@post.tambov.gov.ru ; tradm@tversu.ru ; info@tularegion.ru ; gubern@adm.yar.ru ; press-service@mos.ru ; press@gov.karelia.ru ; government@karelia.ru ; admin87chao@chukotka.org ; pprk@adm.rkomi.ru ; government@gov35.ru ; first@gov39.ru ; premier@adygheya.ru ; ap@rk08.ru ; post@krasnodar.ru ; KMarkelov@astrobl.ru ; kancel@volganet.ru ; dprro@donland.ru ; rra@donpac.ru ; priemnaya@lenreg.ru ; post@gov-murman.ru ; krpp@gov-murman.ru ; niac@niac.ru ; can@obladmin.pskov.ru ; gov@gov.spb.ru ; dnpp@mos.ru ; prd.press@yandex.ru ; pravori@yandex.ru ; glava@kbr.ru ; pressinfo@bk.ru ; glava@rso-a.ru ; post@apchr.ru ; gsk@stavkray.ru ; infoaprb@bashkortostan.ru ; glava-rme@gov.mari.ru ; ratnikov_av@e-mordovia.ru ; prav@tatar.ru ; gov@udmurt.ru ; km2@cap.ru ; obladm@permkrai.ru ; region@ako.kirov.ru ; official@apparat.kreml.nnov.ru ; office@gov.orb.ru ; pravobl@obl.penza.net ; pravitelstvo@samregion.ru ; governor@saratov.gov.ru ; mail@ulgov.ru ; kurgan@kurganobl.ru ; so@midural.ru ; kancelaria@72to.ru ; gov@admhmao.ru ; gov@yanao.ru ; gubernator@gov74.ru ; root@apra.gorny.ru ; buryatia@icm.buryatia.ru ; ods@tuva.ru ; gov@r-19.ru ; pressa@r-19.ru ; doc@alregn.ru ; gov@e-zab.ru ; public@krskstate.ru ; mail@govirk.ru ; cancelariya@ako.ru ; pochta@nso.ru ; omskadm@omskportal.ru ; ato@tomsk.gov.ru ; adm@adm.sakha.gov.ru ; 41region@kamgov.ru ; transprom@primorsky.ru ; pressa@adm.khv.ru ; mail@amurobl.ru ; government@49gov.ru ; ad_kanc@adm.sakhalin.ru ; gov@eao.ru ; admin87chao@chukotka.org ; sovmin@rk.gov.ru ; pravitelstvo@sevastopol.gov.ru
Тема: Female leadership Competition_SPIEF2019_v4.pdf

Уважаемые коллеги, приветствую Вас!

Пожалуйста, изучите информацию 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».

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

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



С уважением, Максимова Анна Витальевна

Ведущий советник отдела формирования государственной

политики в легкой промышленности

Департамента легкой промышленности и лесопромышленного комплекса

тел.: 8-495-870 29 21 доб. 21186

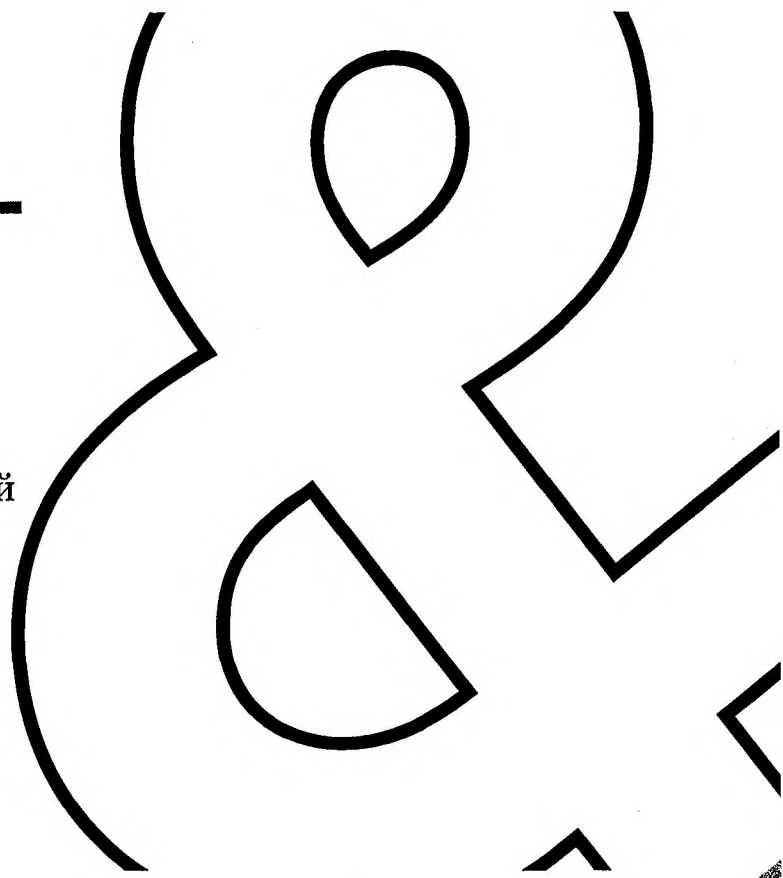
8 985 278 81 98

strategy&

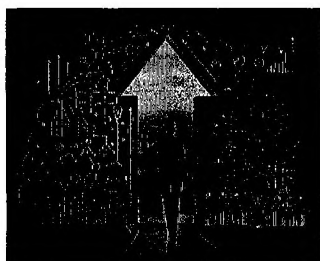
**Развитие женского
лидерства**

Презентация конкурса работодателей

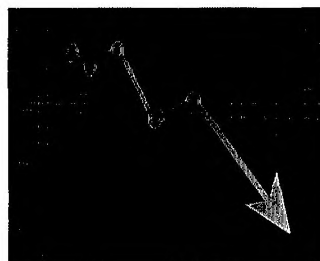
6 июня 2019 г.



Вовлечение женщин в руководство дает существенные экономические преимущества



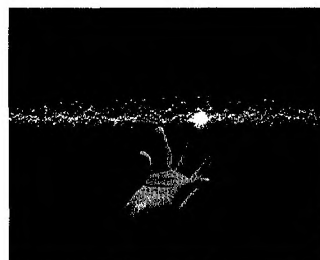
Увеличение капитализации компаний и рост ВВП



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



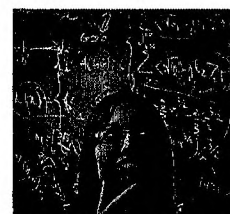
Миф: «В нашей индустрии недостаточно женщин»

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



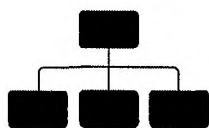
За инновации

Набравший наибольшее количество дополнительных баллов

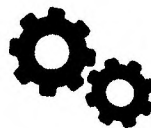
Оценка претендентов будет происходить по 4 показателям



**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

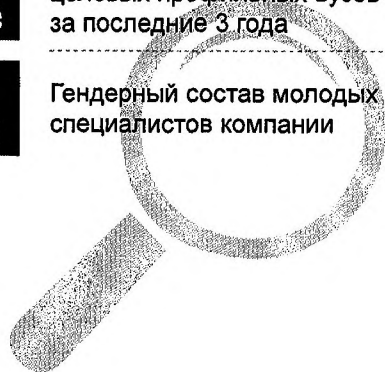
Оцениваемые критерии



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 руководств

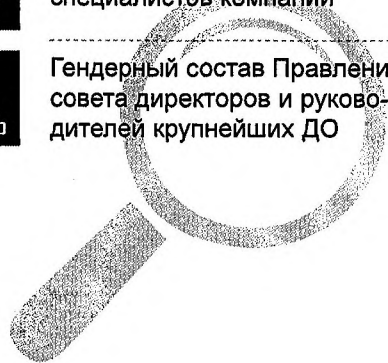
Оцениваемые критерии



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

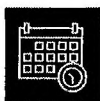
Высший балл: доля женщин в высшем руководстве выше чем среди молодых специалистов

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

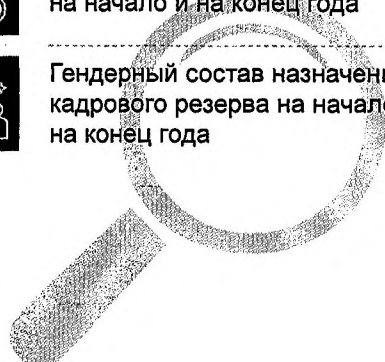
Оцениваемые критерии



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

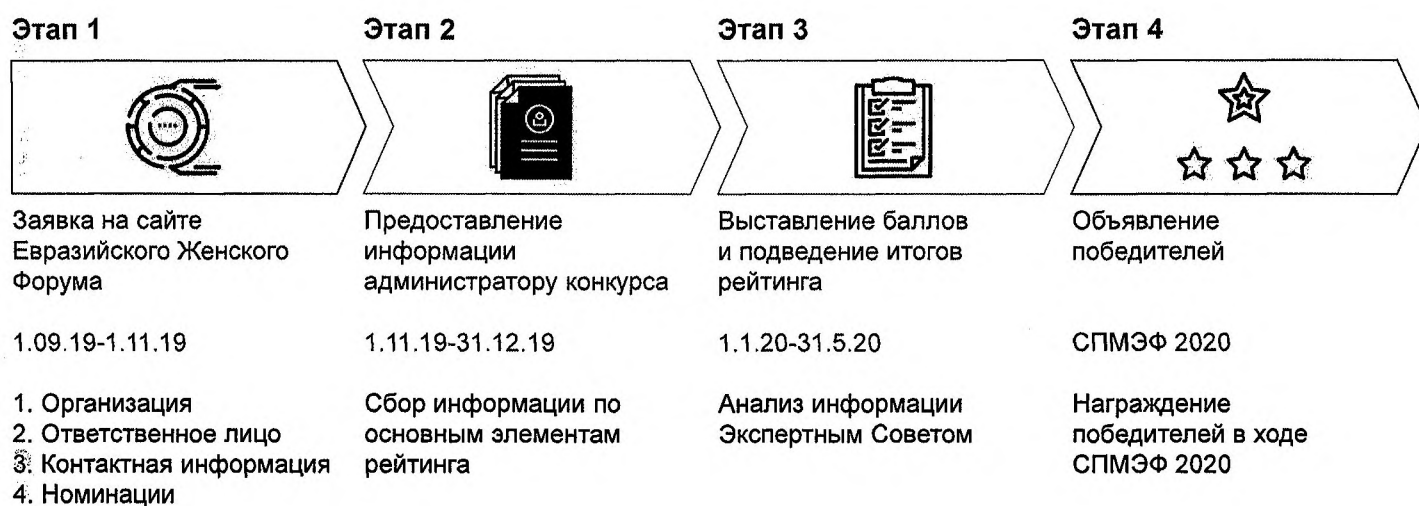


Корпоративные программы отдыха на каникулярный период для детей



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.