



Anna Roudakova

- Руководитель и основатель Форума и Премии «Woman Who Matters»
- Президент Ассоциации Diversity&Inclusion «Многообразие и вовлечение».
- Предприниматель и фандрайзер в сфере социальных проектов.
- Консультант женских отраслевых комьюнити, попечитель ProЖенщин, F Money Club, Член IWF Russia.
- Победитель премии EY «Деловые женщины 2020», номинант на премию РБК, колумнист Forbes.
- Мотивационный спикер, эксперт в области построения личного бренда, нетворкинга.



<https://diversityrussia.ru>



@roudakova.anna



WOMAN
WHO MATTERS

WE

DIVERSITY &
SUSTAINABILITY

За время существования Форума **более 300**

компаний подали свои программы для женщин на участие в конкурсе.

2017

Основание Форума и Премии Woman Who Matters

2018

Масштабирование Форума и Премии Woman Who Matters

2019

Основание Первой в России D&I Ассоциации «Равные права и возможности».

2020

Проведение Форума и Премии Woman Who Matters в онлайн-формате, охват русскоязычной аудитории по всему миру

2021

Основание WE – организации, объединяющей под своим началом DEI и ESG-повестки, а также лучшие проекты и практики компаний в данных направлениях.

Некоторые из партнеров и спонсоров Форума:



DEI

DIVERSITY

Наличие различий, которые могут включать расу, пол, религию, сексуальную ориентацию, этническую принадлежность, национальность, социально-экономический статус, язык, (не) способности, возраст, религиозные убеждения или политические взгляды.

EQUALITY

Способствует справедливости, беспристрастности в рамках процессов в обществе и распределения ресурсов учреждениями или системами.

Решение проблемы требует понимания коренных причин неравенства в обществе.

INCLUSION

Процесс увеличения степени участия всех людей в активной, полноценной общественной жизни, независимо от их особенностей

ESG

ENVIRONMENTAL

- ✓ Изменение климата
- ✓ Выбросы парниковых газов
- ✓ Загрязнение окружающей среды
- ✓ Истощение природных ресурсов (воды, лесов и т.д.)

SOCIAL

- ✓ Безопасность работников
- ✓ Гендерный состав
- ✓ Условия труда
- ✓ Инвестиции в социальные проекты
- ✓ Поддержка образования

GOVERNANCE

- ✓ Коррупция
- ✓ Вознаграждение топ-менеджмента
- ✓ Раскрытие информации
- ✓ Отношение к акционерам

Цели в области устойчивого развития (ЦУР ООН)

- ✓ Ответственное потребление и производство
- ✓ Сохранение экосистем суши
- ✓ Сохранение морских экосистем
- ✓ Борьба с изменениями климата
- ✓ Чистая вода и санитария
- ✓ Недорогостоящая чистая энергия
- ✓ Уменьшение неравенства
- ✓ Гендерное равенство
- ✓ Ликвидация нищеты
- ✓ Ликвидация голода
- ✓ Хорошее здоровье и благополучие
- ✓ Качественное образование
- ✓ Устойчивые города и населенные пункты
- ✓ Мир, правосудие и эффективные институты
- ✓ Партнерство в интересах устойчивого развития
- ✓ Индустриализация, инновации, инфраструктура
- ✓ Достойная работа и экономический рост

Многообразие и вовлечение (D&I)

Многообразие и вовлечение - это социальная стратегия предоставления равных возможностей всем группам общества независимо от гендерной и этнической принадлежности, возраста, физических, ментальных и других особенностей, осуществляемая посредством разнообразия состава сотрудников, в т.ч. изменения инфраструктуры и парадигмы общества в целом (борьбы со стереотипами).

“

Talent wins games, but teamwork and intelligence
win championships

Michael Jordan

”

«Важно понимать, что для компании - это не
кадровая программа, а бизнес-стратегия»



ИСТОРИЯ ПОЛИТИКИ D&I И DIVERSITY MANAGEMENT

В Америке в конце 1960-х годов предпринимались активные попытки преодолеть расовую и гендерную дискриминацию

В коммерческих компаниях возникла политика позитивной дискриминации (*positive discrimination*) - соискателям, не принадлежавшим к группам меньшинств, отказывали в работе, чтобы взять вместо них представителей более уязвимых сообществ.

В 1986 году президент США Рональда Рейгана выступал против принятых ранее законов о равенстве, аргументируя, что они накладывают ограничения на деятельность компаний. Бизнес-сообщество же стремилось доказать, что разнообразие кадров является для них не ограничением, а преимуществом.

Именно с этого момента среди множества американских компаний возникло негласное правило: кадры надо подбирать так, чтобы на всех организационных уровнях компании работали люди из разных слоёв общества.



ИСТОРИЯ ПОЛИТИКИ D&I И DIVERSITY MANAGEMENT

В 1990 году вышло первое исследование на эту тему — «От положительных действий к положительному разнообразию», автором которого был Томас Рузвельт-младший. Он определил управление разнообразием как обязанность организации набирать, сохранять, поощрять и продвигать разнородный состав сотрудников,

В 1991 году Тейлор Кокс и Стейси Блейк из Мичиганского университета в своем исследовании заявили, что повышение ценности работников с различным культурным фоном и создание благоприятных условий для включения абсолютно всех сотрудников в рабочий процесс является одной из главных задач в организационной культуре.

А в 1996 году Френсис Майликен и Луи Мартинс из Университета Нью-Йорка высказали мысль, что разнородная рабочая сила может предложить более совершенные идеи в части продуктов и услуг для мультикультурной общественности.

Уже к 1997 году существовало около трёх десятков работ, в которых подробно разбиралось это явление.



1 - Только 37 % опрошенных в России утверждает, что в компаниях что-то делается для улучшения положения женщин как профессионалов.

- В России работающих пенсионеров - 26% от общей их численности

- Почти 80% решений во всех секторах экономики принимаю потребители-женщины

- Четверть людей в мире — 1 млрд 200 млн человек — живет с инвалидностью. Прибавьте к ним родственников этих людей — это еще 2 млрд 200 млн, которые становятся лояльными покупателями компаний, предлагающих товары и услуги для нужд инвалидов.

2 - В 2 раза больше шансов достичь или превысить финансовые цели

- В 3 раза больше шансов высокой производительности

- В 6 раз больше шансов быть инновационными и гибкими

- В 8 раз больше шансов достичь лучших результатов в бизнесе

10 преимуществ DEI на рабочем месте

- ✓ Увеличение прибыли
- ✓ Быстрое решение проблем
- ✓ Оптимизированное принятие решений
- ✓ Больше инноваций
- ✓ Разнообразие точек зрения
- ✓ Более творческий подход к решению задач
- ✓ Более высокая вовлеченность сотрудников
- ✓ Снижение текучести кадров
- ✓ Лучшая репутация компании
- ✓ Улучшенные результаты найма

Исследование Talent Lyft 2018

более 100 отраслей

(IT, финансы, строительство, производство и другие)

+ более 300 компаний

из стран с разным культурным бэкграундом.

Исследования McKinsey :

у компании с высоким уровнем гендерного разнообразия вероятность экстраординарных (выше средних по отрасли) финансовых показателей выше на 25%, чем у компаний, где это разнообразие низкое.

Два типа запроса diversity: снизу и сверху

Права каждого человека — на работу, образование и общение, творчество, участие в жизни общества остаются неизменными и равными для всех.

запрос снизу – потребитель не хочет видеть продукты/товары/услуги, в которых он/она не представлены (реклама, косметика).

запрос сверху – объединение людей с разным бэкграундом => разный подход к проблемам, создание четких и быстрых решений => повышение финансовых показателей.

D&I - не просто тренд

Существование политики D&I

в мире — **более 10 лет**

в России — **3 года**

Стратегия D&I - стратегия успеха, так как позволяет избавиться компании от навязанных стереотипов и найти свой уникальный путь.

Идея - сделать бизнес как можно более разнообразным (за счет разных людей в команде собрать сочетания сильных профессионалов)

За счет того, что компании придерживаются этой политики => можно нанимать и удерживать лучших экспертов рынка

Diversity & Inclusion формирует новый тип мышления, в котором каждый человек включен в общество, и его потребности и интересы учтены.

Актуальность в мире

“

Компании, соблюдающие гендерную политику, с большей вероятностью опережают своих коллег в финансовых показателях на 15%, а компании с развитой этнической разницей на 35% чаще делают то же самое

”

Исследования
McKinsey

“

Инклюзивные команды опережают своих коллег на 80% по всем групповым показателям. В России 48% международных компаний реализуют политику D&I. Среди Российских компаний данный показатель ниже. В 18 % компаний D&I является формальностью и никак не контролируется KPI

”

Исследования
Deloitte Australia

Темы



БЕЗОПАСНОСТЬ
МНОГООБРАЗИЕ МЫШЛЕНИЙ
ДОСТУПНАЯ СРЕДА НАЦИОНАЛЬНОСТЬ ЗОЖ
ИНФРАСТРУКТУРА ПОКОЛЕНИЕ РАСА
ОБРАЗОВАНИЕ Религия ЗДОРОВЬЕ
КУЛЬТУРА
ДЕКРЕТНЫЕ ОТПУСКА **ГЕНДЕР СПОРТ**
СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Преимущества и недостатки внедрения Diversity&Inclusion Policy в России

+

ПРЕИМУЩЕСТВА

42%

Даёт эффект синергии экспертиз сотрудников с разным опытом, мышлением, ценностями

38%

Позволяет создать открытую корпоративную среду

32%

Повышает процент инновационных решений и положительно влияет на развитие бизнеса в целом

35%

Важно для правильного позиционирования компании, её имиджа и репутации

33%

Повышает культуру поддержки и взаимопомощи

HAYS Recruiting experts worldwide

Взгляд работодателей

-

НЕДОСТАТКИ

49%

Такая политика может быть формальностью, от которой не будет видимой пользы

22%

Это приведёт к дополнительной нагрузке на руководителей

19%

Команда будет тратить время на борьбу со стереотипами и различным мышлением и потеряет эффективность

13%

Политика только усложнит поиск подходящих кандидатов

14%

Все вышеперечисленные утверждения

Гендерный Баланс

Барьеры, препятствующие
развитию карьеры женщин
наравне с мужчинами

 **64%**

Стереотипы (например,
типичные мужские и
женские профессии)

 **41%**

Предвзятое
отношение к женщине
руководителю в
обществе

 **13%**

Женщины по природе
своей менее напористы
в борьбе за должность

 **29%**

Нет поддержки в
желании строить
карьеру со стороны
окружающих(вкл. семью)

 **57%**

Вынужденные
перерывы в карьере

 **40%**

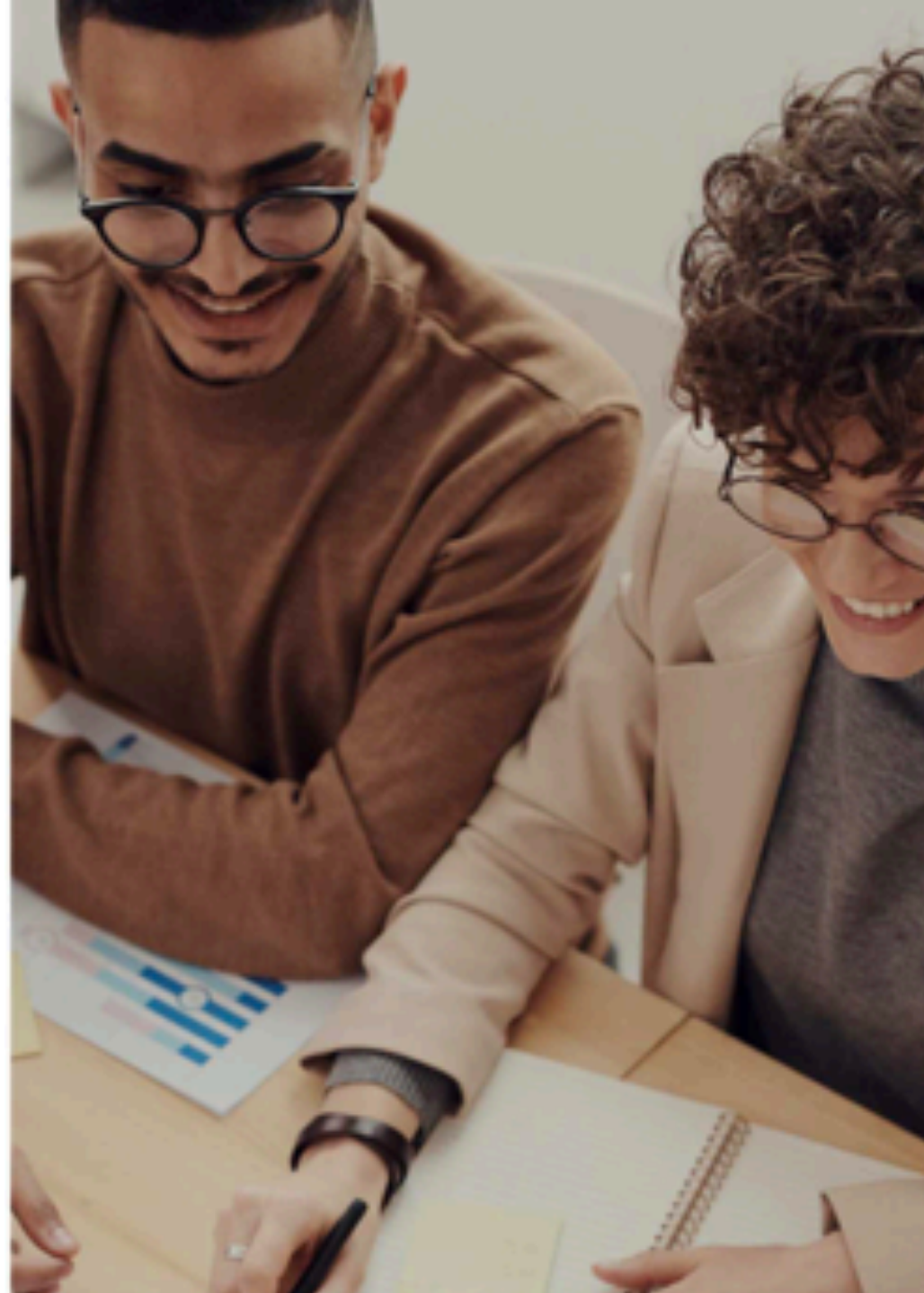
«Стеклянный потолок»

 **38%**

Сложно совмещать
семью и карьеру

 **8%**

Семья важнее
карьерного роста



Гендерный Баланс

HAYS Recruiting experts
worldwide

Heys Diversity&Inclusion Report, 2020

Что принято в компаниях, в которых есть такая инициатива, для поддержания женщин-профессионалов?

85% Существование политики подбора и найма с фокусом на гендерное равенство;

76% Равная оплата труда, независимо от пола;

46% Гибкий график / неполная ставка / удаленная работа;

34% Поддержка руководства в вопросах неравенства полов;

24% Продвижение профессионального успешного женского образа;

18% Фокус на наем женщин на руководящие роли;

16% Тренинги с целью поддержания осведомленности о гендерном разнообразии;

14% Наличие сообществ женщин-профессионалов;

6% Внедрение программ по наставничеству женщин-профессионалов;

5% Введение квот для компаний;

5% Все перечисленные инициативы.

ИСТОРИЯ

В 1893 году в Новой Зеландии женщины получили право голосовать на выборах. Первые женщины-депутаты были избраны в парламент в Финляндии в 1906 году. На то, чтобы вся Европа признала гражданские права женщин, ушло более 70 лет. В России женщины получили избирательное право после революции 1917 года.

Тем не менее за последние 9 лет на 26% стало больше женщин-парламентариев и на 50% женщин-министров.

Как и несколько лет подряд, лидерами в равноправии полов признаны Исландия, Финляндия, Норвегия и Швеция. Россия занимает 75 место из 142



ИСТОРИЯ

Первые студентки стали появляться в европейских университетах с середины XIX века, до этого женщины с высшим образованием были редким исключением.

Занятость среди женщин во всем мире с 1990-го по 2010 год оставалась на уровне 52%, занятость среди мужчин за это же время упала с 81% до 77%.

Средняя зарплата женщин в Швеции составляет 91% от средней зарплаты мужчин, на Кипре — 56%. Ни в одной стране мира женщины не зарабатывают в среднем больше мужчин. (Источник: ООН)



ИССЛЕДОВАНИЯ. ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Международный фонд Catalyst, который занимается вопросами равенства на рабочих местах и борется против дискриминации, выяснил, что существует корреляция между гендерным составом правления компании и ее успехами.

Рентабельность собственного капитала компаний с женщинами в правлении выше в среднем на **53%**, рентабельность продаж — на **42%**, рентабельность инвестиций — на **66%**.

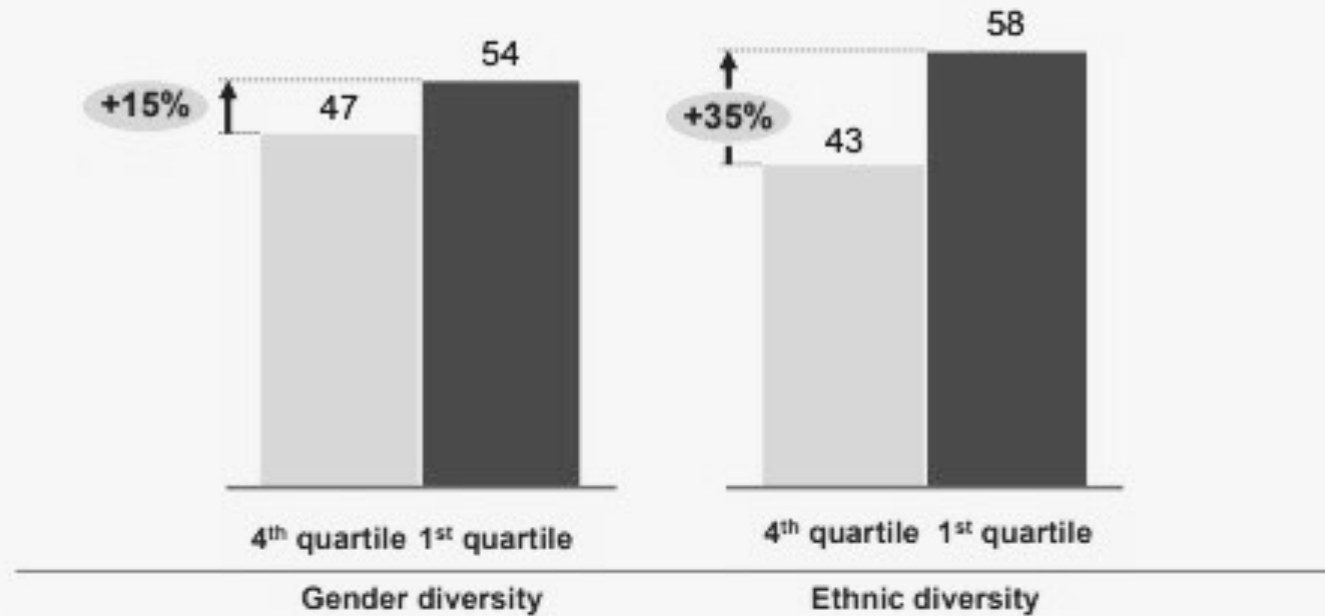


ИССЛЕДОВАНИЯ. ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

How diversity correlates with better financial performance

Likelihood of financial performance above national industry median, by diversity quartile

%



ИССЛЕДОВАНИЯ. ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Credit Suisse Research Institute: на одну женщину в совете директоров приходится 5% роста цены акций

При этом руководители-женщины есть всего у 4% компаний. В компаниях с прибылью более \$100 млн женщины занимаются в основном коммуникациями. 44% женщин – это вице-президенты по коммуникациям, 35% - по связям с инвесторами, а 33% - HR-директора. Норвегия оказалась самой продвинутой страной: в почти 40% компаний присутствуют женщины в советах директоров. В России цифра составляет всего 8,1%. По количеству женщин в топ-менеджменте лидирует Таиланд. Там в 26% компаний руководят женщины.

В исследовании приняли участие около 3 000 компаний и 28 000 топ-менеджеров из 40 стран

SOURCE: Credit Suisse Research Institute

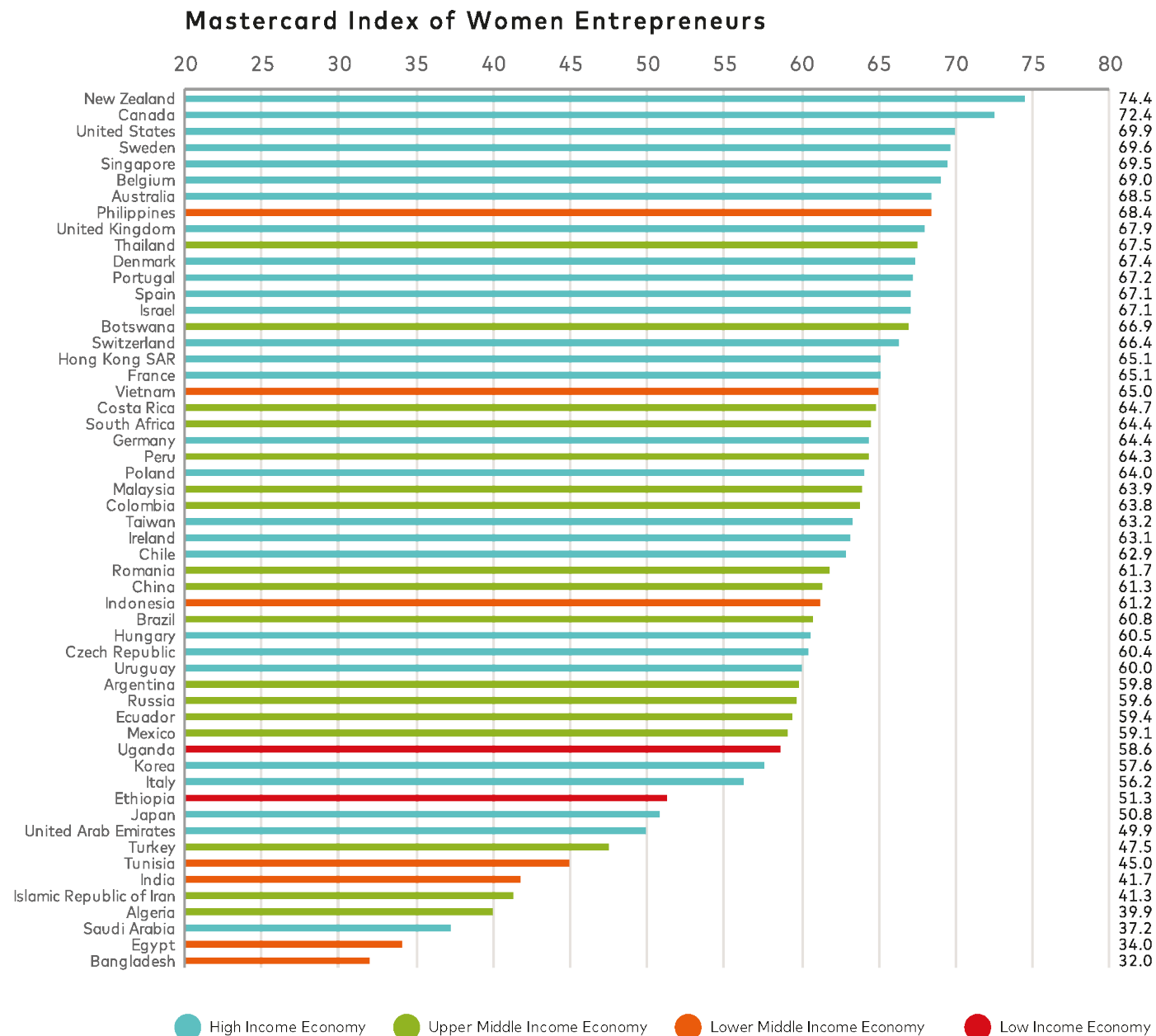


ИССЛЕДОВАНИЯ. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

10-е место в мире занимает Россия по карьерным возможностям для женщин

41-е место – по доступности финансовых услуг и образования для женщин

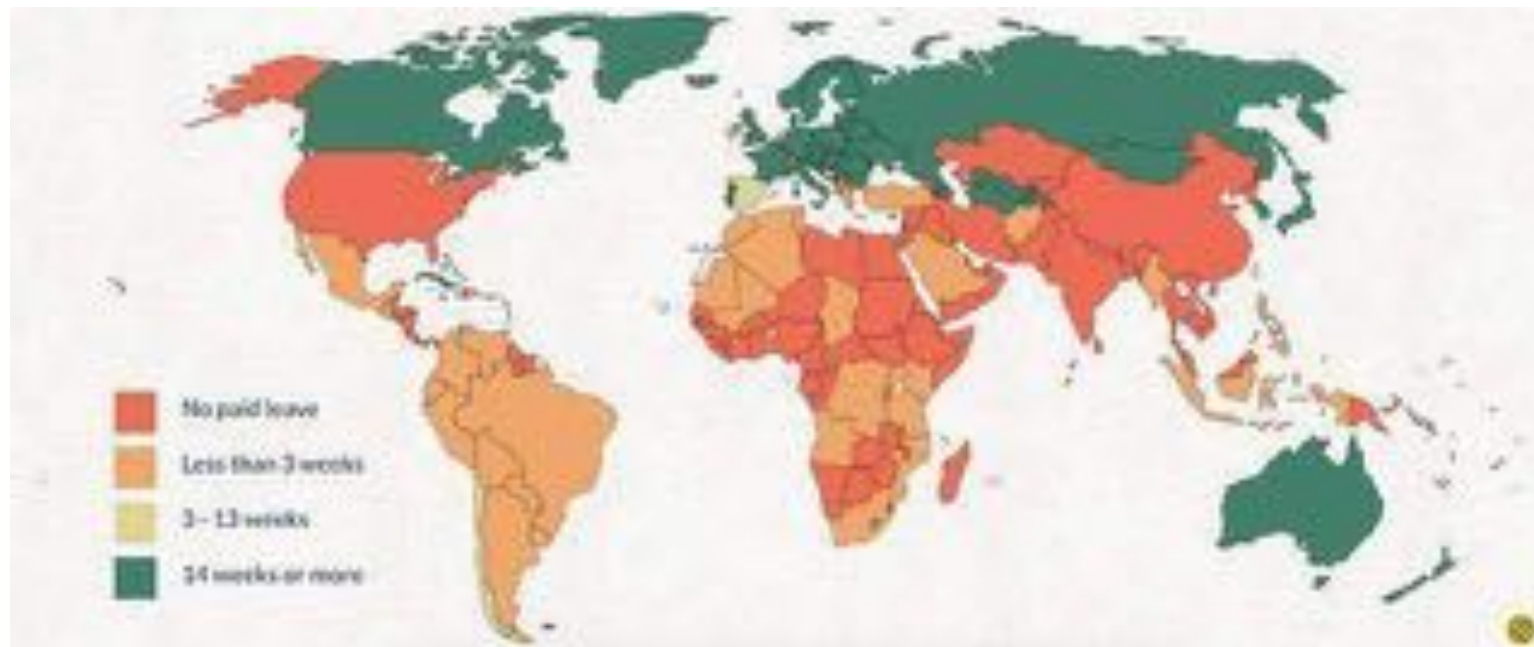
47-е место – по условиям для женского предпринимательства



ИССЛЕДОВАНИЯ. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

Родительский отпуск для отцов.

В США, Китае и странах Африки его нет. А вот в Европе, не считая Испании и Греции, новоявленные папы могут брать отгул на 14 недель и даже сверх того.

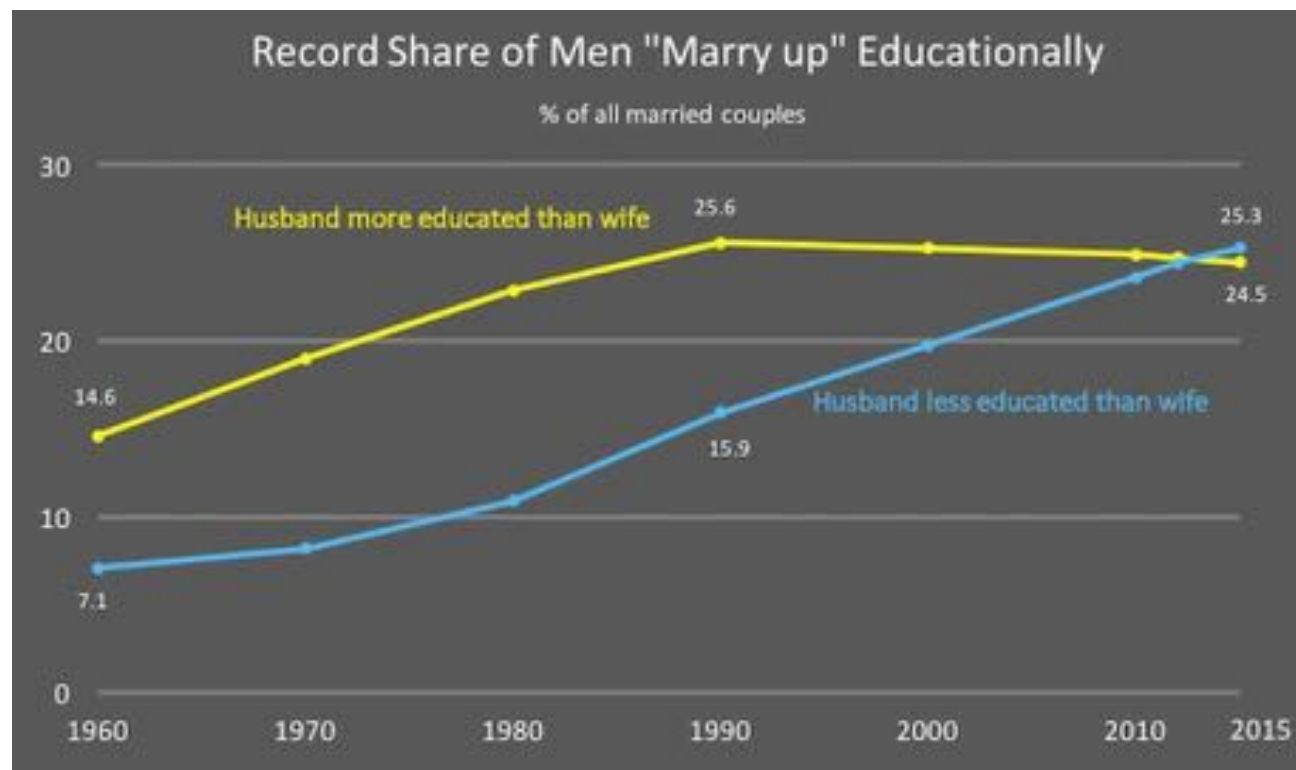
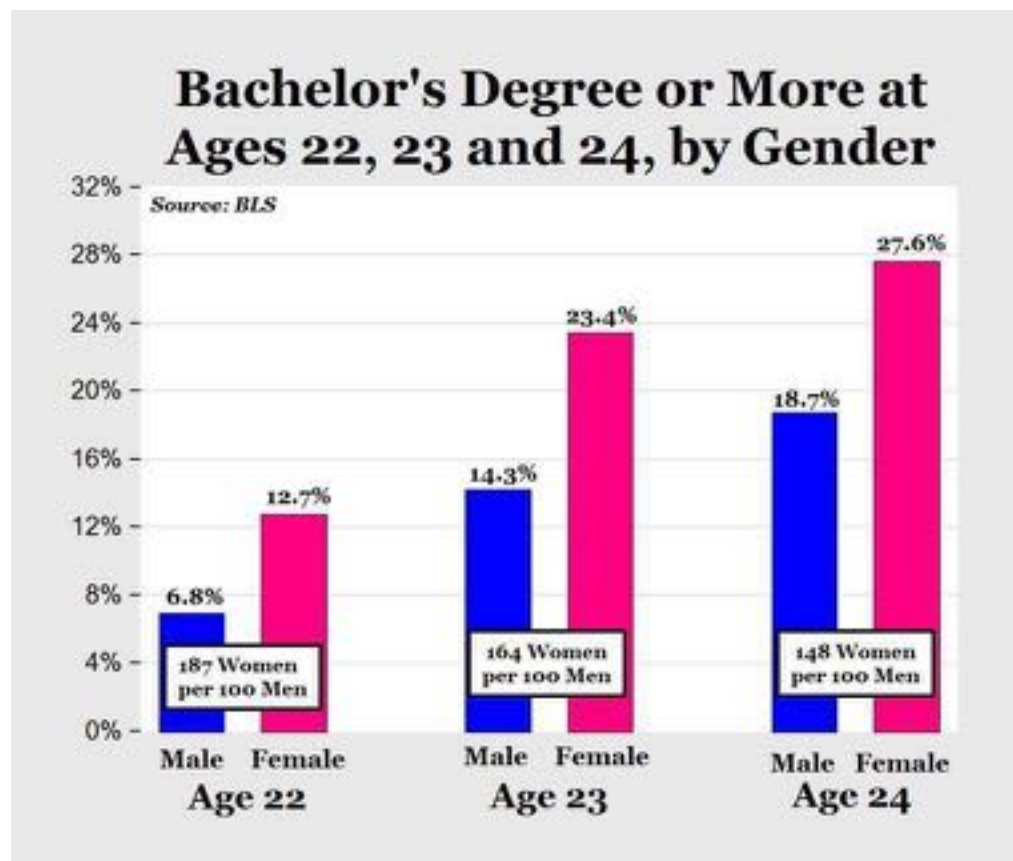


ИССЛЕДОВАНИЯ. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

Интересно, но факт: 60% всех стартаперов – представительницы прекрасного пола. И оно будет расти и дальше. По словам Моники Доди, основателя The Women's Venture Capital Fund, причина в том, что "женщины-предприниматели склонны к консерватизму и осторожным решениям, что позволяет обеспечивать больший баланс в рисках и выручке. Особенно это ценно в кризисное время". А по статистике фонда The Women's Venture Capital Fund 90% инвесторов-мужчин склонны инвестировать исключительно в мужские компании.



ИССЛЕДОВАНИЯ. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ



ИССЛЕДОВАНИЯ. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ



■ Разница в зарплате между мужчиной и женщиной (%)



«Чтобы достичь успеха нужен высокий коэффициент интеллекта (IQ). Чтобы иметь силы противостоять миру — нужно развивать эмоциональный интеллект (EQ). Но если хотите, чтобы вас уважали, и хотите понять этот мир, вам не обойтись без LQ. Машина никогда не будет иметь таких преимуществ»

Джек Ма

китайский предприниматель,
основатель и председатель совета директоров компании Alibaba Group

Кейс Victoria's Secret

«Женщины, известные своими достижениями, а не пропорциями»

После нескольких крупных конфликтов оказалось, что бренды, похожие на Victoria's Secret, с традиционными, неживыми, но нерушимыми стандартами красоты, теряют свою аудиторию.

Представление о красоте

- все дальше отходит от каких-либо типажей и норм,
- все ближе к оригинальности и неповторимости человеческого облика,
- процветают модельные агентства, специализирующиеся на уникальной внешности.

Victoria's Secret отказался от концепции «ангелов», которая существовала несколько десятилетий.

Теперь бренд будут представлять семь девушек, добившихся успеха в разных сферах.



VS
COLLECTIVE

VICTORIA'S SECRET

We are proud to announce an exciting platform that will shape the future of our company.

**Swipe Through To Meet
Our Founding Members**



Эйджизм



Представления о рынке труда ограничены. Отсутствует опыт раннего трудоустройства;



Самооценка ниже: ниже оценивают свои знания, трудоспособность, целеустремленность, креативность, менеджерские навыки;



Ниже запросы на саморазвитие, отсутствие мотивации;



Не развиты навыки коммуникации, ответственности, критическое мышление и т.д.;



Работодатели не стремятся принимать на работу людей из уязвимых групп.



Барьеры для молодежи со стартовыми возможностями на рынке труда:

Эйджизм — невидимый, но мощный вид дискриминации, который утверждает превосходство одной возрастной группы людей над другой, чаще — молодых над пожилыми. О дискриминации говорят в основном в контексте трудоустройства. Однако, молодежи так же порой невозможно найти работу по специальности сразу после вуза.



Шаги по удержанию сотрудников чтобы избежать дефицита:



Обучение и повышения квалификации;



Снижения нагрузки и стрессов (перевод на работу, требующую меньших усилий или ответственности);



Создания «межпоколенческих» команд с привлечением пожилых в качестве тренеров, наставников молодежи;



Предоставления гибких рабочих графиков (снижение заработка компенсирующимся свободным временем).

У молодежи в компаниях должны быть **планы индивидуального развития**. Также нужно и важно создавать их для тех кому сотрудников кому за 50.

Шаги по внедрению планов индивидуального развития:

1. Ежегодное собрание с сотрудниками посвященное планированию карьеры;
2. Поощрения сотрудников за активную позицию, мотивацию и целеполагание;
3. Налаживание четко выстроенного процесса смены должностей, консультации о новых карьерных возможностях внутри компании;
4. Доступ к участию в мероприятиях компании, акциях и программах не связанных с непосредственными обязанностями сотрудника;
5. Тренинги и консультации на тему развития карьеры, повышение квалификации по просьбе сотрудника.

Инклюзия

Сопровождение сотрудников с инвалидностью

Понимание того, что инвалиды могут полноценно и эффективно работать присутствует преимущественно у крупных западных компаний, но их пример уже подхватывают российские компании.

Сегодня в Москве проживают более **240 тысяч инвалидов** трудоспособного возраста, из них работают **не более 35%**.

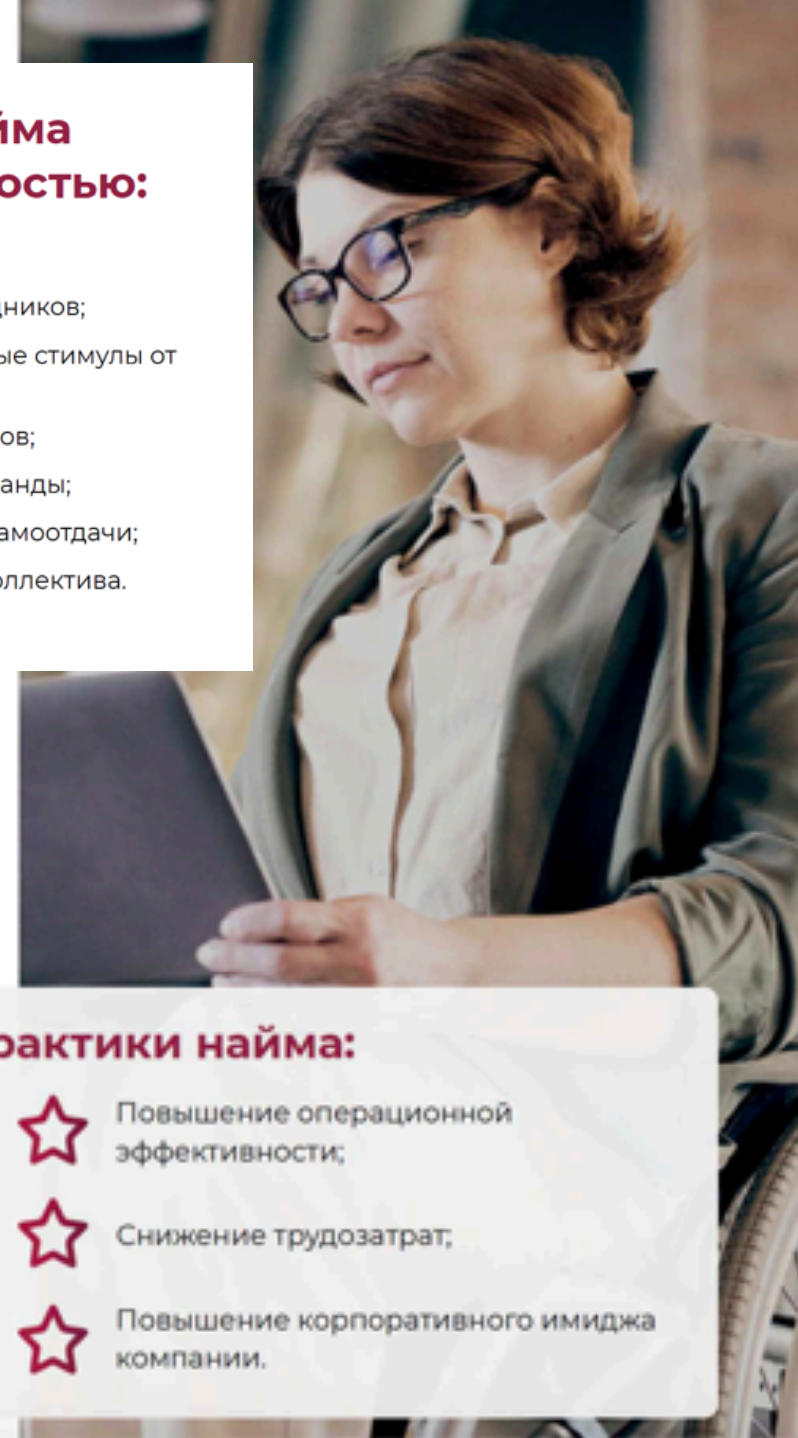
По данным Федерального реестра инвалидов, по состоянию на 1 декабря 2019 года в Российской Федерации насчитывается **11,88 млн инвалидов**, в том числе **684,3 тыс. детей-инвалидов**.

Преимущества найма людей с инвалидностью:

- Увеличение рынка найма;
- Повышение лояльности сотрудников;
- Налоговые и другие финансовые стимулы от государства;
- Доступна льгота для сотрудников;
- Увеличение разнообразия команды;
- Повышение трудовой этики / самоотдачи;
- Улучшенный моральный дух коллектива.

Преимущества позитивной практики найма:

- ☆ Устранение нехватки персонала;
- ☆ Сокращение ротации сотрудников;
- ☆ Получение прибыли от потенциального таланта;
- ☆ Повышение операционной эффективности;
- ☆ Снижение трудозатрат;
- ☆ Повышение корпоративного имиджа компании.



Основные этапы проекта:

1 Привлечение специалистов с инвалидностью

- Размещение всех вакансии компании с указанием информации о доступности вакансий для людей с инвалидностью в социальных сетях и профильных сайтах по поиску работу (например, на HH.ru);
- Сотрудничество с некоммерческими фондами и Центрами занятости населения;
- Выстраивание взаимодействия с кураторами программ по вопросам инвалидности в университетах (ВШЭ, МГТУ им. Н. Э. Баумана, РГСУ и др.);
- Участие в ярмарках вакансий для людей с инвалидностью.

2 Ввод в должность и сопровождение сотрудников с инвалидностью не отличается от процесса ввода в должность нового работника.

Все новички проходят онбординг-курс, который включает в себя:

- Онлайн-знакомство с компанией и принципами работы;
- Офлайн-тренинги и личные встречи с представителями функций;
- Знакомство с коллегами из разных функций, с которыми предстоит взаимодействие по работе;
- Виртуальную экскурсию по офису или фабрике;
- Назначение Buddy.

Повышение осведомленности сотрудников

Повышая осведомленность персонала для снижения уровня напряжения и дискомфорта, развенчивание мифов и стереотипов. Цель - не заставить нанимать таких людей в свою команду, а принять этот процесс как норму и положительное явление. Опыт общения — самый оптимальный подход.

В этом помогут следующие шаги:

- Приобретение опыта общения через игру, образовательные и интерактивные мероприятия для сотрудников;
- Сессии по подготовке команд где планируется выход сотрудника с инвалидностью. На встречах рассматриваются все вопросы, связанные с инвалидностью, а также способы взаимодействия и адаптации будущего коллеги;
- Просветительская деятельность. Распространение брошюр раскрывающих основные аспекты, связанные с терминологией, этикетом и взаимодействием с людьми с разными формами инвалидности. Показ просветительских роликов, раскрывающих тему инвалидности.

Участие в партнерских проектах Некоммерческими Организациями

- Участие в проектах, связанных с помощью в трудоустройстве соискателей с инвалидностью, помощь молодым специалистам повысить свои шансы на успешное трудоустройство и свою конкурентоспособность на рынке труда. Например: Сотрудники ФМИ в России выступали в качестве наставников, помогающих соискателям с инвалидностью сориентироваться на рынке труда, перенять опыт и знания в интересующей их профессиональной области.

Что точно убьет возможность сотрудничества



Жалость и снисхождение;



Преференции сверх договоренностей;



Не следование плану развития;



Излишняя опека или наоборот отстраненность, предвзятость



Свобода в принятии решений, не основанная на реальном опыте и возможностях

Что должно помочь



Тестирование, четко обозначенные правила, регламенты;



Тренинги и программы подготовки коллектива;



Отстройка бизнес-процессов, дающая возможность раскрыть потенциал сотрудника с учетом его ограничений;



Полноценная нагрузка при сопровождении на первом этапе.

Что вы можете получить от инклюзии в компании



Большую сплоченность и эффективность команды;



Новые возможности для ваших продуктов и услуг;



Большую лояльность клиентов и партнеров;



Сотрудников, которые будут стабильно работать, ценить свою компанию;

Практики внедрения программ сопровождения сотрудников с инвалидностью

На примере проекта «LET – Leadership, Equality, Trust» — проект по привлечению и поддержке сотрудников с инвалидностью. Аффилированные компании «Филип Моррис Интернэшнл» в России.



Авторы:

Евгения Портнова, управляющий по многообразию и вовлечению;

Мария Науменко, координатор программ многообразия и вовлечения.

В подготовке проекта участвовала **Софья Пак**, представитель компании ООО «АНКОР Кадровые решения»

Проект направлен на - сотрудников, потенциальных кандидатов и партнеров компании.

Задачи проекта:

1. Привлечение и трудоустройство людей с инвалидностью в разные команды;
2. Адаптация нового сотрудника, его рабочего места и рабочей среды;
3. Повышение осведомлённости сотрудников компании об инвалидности;
4. Участие в совместных проектах с партнерами для подготовки людей с инвалидностью к поиску работы и их дальнейшего успешного трудоустройства.

10 преимуществ D&I на рабочем месте:

- 1 Увеличение прибыли
- 2 Быстрое решение проблем
- 3 Оптимизированное принятие решений
- 4 Больше инноваций
- 5 Разнообразие точек зрения
- 6 Более творческий подход к решению задач
- 7 Более высокая вовлеченность сотрудников
- 8 Снижение текучести кадров
- 9 Лучшая репутация компании
- 10 Улучшенные результаты найма

Исследование Talentlyft 2018

1

Увеличение прибыли

“Компании, придерживающиеся принципов D&I имеют лучшие финансовые показатели. Исследование проведено на выборке 1700 международных компаний

Исследование BCG 2018

2

Быстрое решение проблем

3

Оптимизированное принятие решений

“ Инклюзивные команды опережают своих коллег **на 80%** по всем групповым показателям. В России **48%** международных компаний реализуют политику D&I. Среди Российских компаний данный показатель ниже. В 18 % компаний D&I является формальностью и никак не контролируется KPI.

Исследования Deloitte Australia

4

Больше инноваций

Многообразие + Вовлечение = Лучший бизнес результат

Организации с инклюзивной культурой имеют:



В 2 раза больше шансов достичь или превысить финансовые цели



В 3 раза больше шансов высокой производительности



В 6 раз больше шансов быть инновационным и гибким



В 8 раз больше шансов достичь лучших результатов в бизнесе

5

Разнообразие точек зрения

6

Более творческий подход к решению задач

“ Многообразная рабочая команда во всех департаментах и уровнях компании привносит креативность и наше понимание клиентов, это позволяет нам создавать и продавать продукты которые совпадают с их ожиданиями.

1-ый Всемирный Репорт L'Oreal по многообразию
за 2010-2015. Джин Паул АГОН, CEO L'Oréal.

7

Более высокая вовлеченность сотрудников

8

Снижение текучести кадров

Опрос сотрудников Lenovo. D&I Репорт 2018-19 г.

- «Lenovo создаёт среду где люди с разным происхождением могут добиться успеха» — согласны **87%**;
- «Все сотрудники равноправны несмотря на пол, возраст, расу, ограниченные возможности, религию или ориентацию» — согласны **90%**;
- «В Леново ко мне относятся с уважением» — согласны **91%**.

9

Лучшая репутация компании

10

Улучшенные результаты найма

74%

Опрошенных **миллениалов** считают, что организация **более инновационная**, когда в ней присутствует **культура инклюзивности**. Если предприятия хотят нанимать и развивать миллениалов, личностное многообразие должно быть ключевой частью корпоративной культуры.

47%

Миллениалов обращают внимание на личностное **многообразие** и **инклюзивность** при оценке потенциальных работодателей.

Deloitte Millennial, 2018

47%

Миллениалов обращают внимание на личностное **многообразие** и **инклюзивность** при оценке потенциальных работодателей.

Deloitte Millennial, 2016

С чего начать политику Многообразия и вовлечения в компании?

6 шагов по введению политики Многообразия и вовлечения в компании:

1

Проанализировать свою команду, собрать информацию о возрасте сотрудников, соотношении мужчин и женщин, физических ограничениях. В идеале сравнить данные с другими компаниями из вашего сектора.

2

Проанализировать уровень зарплат мужчин и женщин. Возможно при равно занимаемых должностях мужчины имеют больший оклад. Важно выяснить причину и устранить ее.

3

Обратите внимание на наличие внутренней культуры компании. Это необходимо чтобы понять степень вовлеченности сотрудников, узнать какие факторы мешают продуктивной работе. Вовлеченность сотрудников напрямую зависит от атмосферы принятия в коллективе.

5

Оцените культуру инклюзивности у вас в компании. Есть ли у вас сотрудники с особенными потребностями, есть ли у этих сотрудников возможности равного доступа к работе в команде.

4

Проанализируйте текучку: через какое время увольняются сотрудники, из каких отделов, по каким причинам. Оцените уровень тревоги сотрудников. Возможно вы увидите закономерности, что является сигналом для анализа причин.

6

Прежде чем перейти к каким-то действиям, оцените результаты анализа, определите слабые и сильные стороны вашей команды, составьте план внедрения D&I в соответствии с вашими бизнес-стратегиями и ожиданиями.

Важно осознавать, что создание культуры многообразия и вовлечения — это длительный процесс, к которому нужно подходить со всей ответственностью. Но если вам удастся реализовать хотя бы несколько из практик и стратегий по многообразию команд, изложенных здесь, вы дадите себе одно из самых больших конкурентных преимуществ на сегодняшний день.

Что можно получить реализовав стратегию равнопредставленности и интеграции?



Путь BCG в создании и поддержании культуры многообразия



Доказано, что **многообразие улучшает бизнес-результат**



+53%

Доходность активов компаний списка Fortune 500 как минимум с тремя директорами женщинами выше



+6%

Маржа чистой прибыли в компаниях, где не менее 30% лидерского состава женщины, больше



+19 пп.

Компании, многообразные по гендерному, расовому и возрастному составу, получают более высокий доход от инноваций



+35%

Финансовые результаты лучше у компаний с высокой долей этнического и расового многообразия



+9%

ЕВІТ в компаниях с разнообразным руководящим составом выше

Чтобы запустить **изменения в культуре** и обеспечить **устойчивый результат**, необходимо использовать **целостный подход** в создании программы многообразия, который начинается с видения и определяется действиями **в четырех направлениях**.



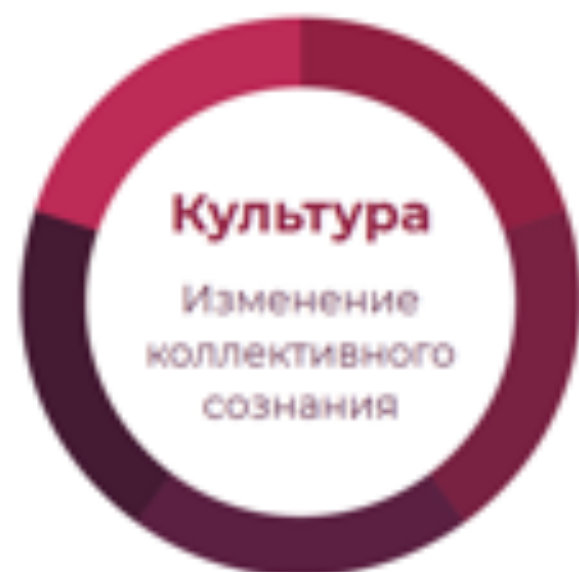
BCG разработали и внедрили инициативы в каждой из частей жизненного цикла сотрудника в компании

Подбор

Наша цель – минимум 40% женщин среди новых сотрудников

Внешняя среда

Мы являемся активными членами сообществ по созданию и поддержке разнообразия в России и в мире



Поддержка от руководства

Наши лидеры – ролевые модели в создании и поддержании культуры разнообразия

Удержание

Мы работаем над повышением гибкости в работе, чтобы сделать карьеру сотрудника в компании более долгосрочной

Продвижение

Мы создали культуру менторства и индивидуальной поддержки в рамках движения по карьерной лестнице



Инициативы BCG

Продвижение

- ~150 часов тренингов в год на каждого консультанта;
- 1:1 коучинг по коммуникации;
- Менторство и Segment of One Program — помощь женщинам на пути к партнерству в компании;
- Создание возможностей для продвижения.



Построение долгосрочной карьеры в компании

- PTO (predictability, teaming, open communication) — инструмент работы внутри команды;
- Возможность долгосрочного отпуска при рождении ребенка;
- Гибкий график и работа на 60% или 80%;
- Secondments – временный переход в штат компании-клиента.



Создание культуры причастности

- Buddy program – наставник первые 6 месяцев в компании
- Конференции Women@BCG
- Форум работающих родителей
- Офисные мероприятия (завтраки, тренинги, встречи) Women@BCG

Diversity & Inclusion

Макдональдс, Россия



Руководство компании:
мужчины 54% / женщины 46%



Общий штат сотрудников:
мужчины 37% / женщины 63%

REPRESENTATION

RISING

RECOGNITION

REACH

REPRESENTATION

Сохранение баланса мужчин / женщин в пределах 40/60-60/40%

Действия:

- Мониторинг соотношения мужчин и женщин на всех этапах построения карьеры;
- Учет соотношения мужчин и женщин во всех отделах и на всех уровнях;
- Программа В&I при приёме на работу;
- Программа привлечения на работу родителей с маленькими детьми.

RISING

Создание равных условий построения карьеры для всех сотрудников

Действия:

- Программа обучения Unconscious Bias для всех руководителей компании как часть программы развития;
- Проекты и инициативы команды Culture and Diversity;
- Политика равной оплаты за равный труд;
- Поддержка женщин с детьми;
- Расширение программы гибкого рабочего графика;
- Оплата декретных отпусков;
- День семьи.

RECOGNITION

Истории успеха женщин как внутри компании, так и за её пределами

Действия:

- План коммуникации истории успеха женщин в карьере;
- Участие в расширенном опросе «Employee Feedback»(McKinsey Survey).

REACH

Вовлечение франчайзи и Поставщиков в наш план создания равных условий и равных возможностей

Действия:

- Членство в ассоциации и обмен опытом;
- Лучшие практики D&I ведущих компаний;
- Работа с экспертами в области D&I;
- Программа обучения «Unconscious Bias» для франчайзи и поставщиков.

Diversity management

Diversity management - содействие широкому включению сотрудников различного происхождения в структуру организации с помощью конкретных стратегий и программ.

Diversity management

Организации принимают стратегии управления разнообразием в ответ на растущее разнообразие рабочей силы во всем мире.

Характеристики Diversity management

- Управление разнообразием - это добровольный выбор каждой организации.
- Возможность для каждого сотрудника, независимо от его / ее расы, религии, этнической принадлежности или происхождения, поделиться своими талантами и навыками.
- Управление разнообразием – широкое понятие, поскольку показатели разнообразия не ограничены. Это делает программы разнообразия более инклюзивными.



Лучшие практики Diversity management

1 Вовлечение высшего руководства (заинтересованность в данной политике показывает лучшие результаты)

2 Обеспечение безопасной возможности для диалога по вопросам, связанным с разнообразием (например speak up culture)

3 Различие между политикой разнообразия и быстрыми результатами (не ждите быстрых финансовых результатов или командных изменений – это длительный процесс)

4 Компаниям следует выйти за рамки традиционных источников приема на работу и изучить другие кадры (меньшинства, студенты, возрастные сотрудники)

5 Освещение деятельности компании в рамках разнообразия (СМИ, форумы, конференции)





Методический материал D&I для детей

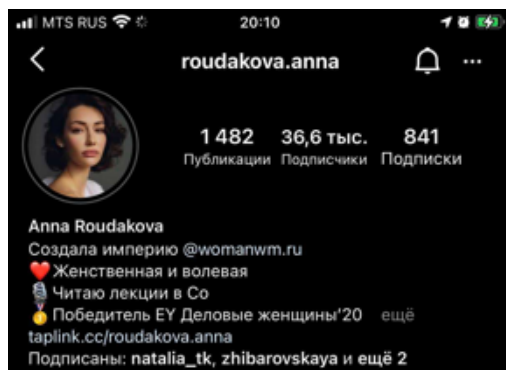


Методический материал D&I: основы и лучшие практики

Спасибо за внимание

 <https://www.facebook.com/pg/womanwm.ru>

 <http://womanwm.ru>  [womanwm.ru](https://www.instagram.com/womanwm.ru)



@roudakova
Рудакова Анна

Основатель и генеральный директор
Форума и Премии «Woman Who Matters»
контакты для связи: моб. +79852504384,
Юлия mail: julia@womanwm.ru