



# BABAT CONSULTING

*D&I-РЕШЕНИЯ  
ДЛЯ ВАШЕГО БИЗНЕСА*



# КСЕНИЯ БАБАТ

СПИКЕР, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, АВТОР



- ◆ Спикер (TedX)
- ◆ Приглашенный лектор (НИУ-ВШЭ)
- ◆ Автор первой в России книги по DEI “МИР”
- ◆ Основательница первой в России консалтинговой компании по DEI “Babat Consulting”
- ◆ Организационная психология, магистратура (НИУ-ВШЭ)
- ◆ Сертифицированный эксперт D&I (Стэнфорд)
- ◆ >15 лет опыта работы в HR, ex D&I лидер в General Electric
- ◆ Жила и работала в 7 разных странах  
(Россия, Германия, Кения, Турция, Италия, США, Индонезия)





## DIVERSITY

— представленность различных групп  
в коллективе.

## INCLUSION

— психологически безопасное пространство,  
в котором люди испытывают чувство  
принадлежности.



# РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

*D&I оказывает положительное  
воздействие на три основных  
уровня в организациях:*

## ЛИЧНОСТНЫЙ:

**+20%** повышение доверия к лидерам организации,  
рост вовлеченности и лояльности сотрудников

## СОЦИАЛЬНЫЙ:

**+59%** рост креативности, инновационности  
и открытости участников команд

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ:

**+59%** повышение репутации компании и узнаваемости  
бренда с развитой культурой D&I

# 01



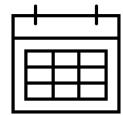
## ДИАГНОСТИКА

**Диагностика помогает  
определить:**

- ◆ степень готовности компании к трансформации корпоративной культуры и процессов (готовность к D&I);
- ◆ степень соответствия культуры компании критериям инклюзивности (Inclusion);
- ◆ степень представленности в компании разных категорий сотрудников с учетом обеспечения равных условий труда (Diversity).



# ДИАГНОСТИКА



## DIVERSITY SCORECARD

1 неделя

Представленность разных категорий сотрудников (Diversity) мы определяем на основе Diversity Scorecard компании. Это сводная таблица по значимым для компании категориям сотрудников, составленная на основе цифровых данных от HR-отдела. Diversity Scorecard учитывает следующие критерии:

Категория	Представленность	Факт	Факт, индустрия	Цель
Общие критерии	Женщин в коллективе, %			
	Женщин в команде руководства, %			
	Женщин в Совете директоров, %			
	Соотношение заработных плат, М/Ж, %			
	Сотрудников с инвалидностью, %			
	Разных возрастных групп, %			
Найм / продвижение сотрудников (Talent pipeline)	Сотрудников с инвалидностью, %			
	Разных возрастных групп, %			
	В резерве кадров, %			
	При планирование преемственности, %			
Коэффициент текучести	Коэффициент текучести, % и exit interview			
	Коэффициент текучести в команде руководства, %			

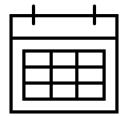
## РЕЗУЛЬТАТ:

Даем рекомендации по пересмотру процессов найма/привлечения/ продвижения разных категорий сотрудников.

Формируем индивидуальные KPI для руководителей, HR и т.д.



# ДИАГНОСТИКА



## INCLUSION ОПРОСНИК

4 недели

Уровень инклюзивности (Inclusion) мы определяем с помощью анонимного опроса сотрудников компании. Опрос требует 5-7 минут на заполнение и включает 10-12 вопросов по следующим категориям:

- ◆ Знакомство с темой D&I (Awareness)
- ◆ Возможность свободно высказывать не конформное мнение (Unpopular Beliefs)
- ◆ Психологическая безопасность. Наличие фактов буллинга, дискриминации (Psychological Safety)
- ◆ Наличие бессознательных предубеждений (Unconscious Bias)

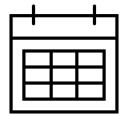
## РЕЗУЛЬТАТ:

Определяем темы необходимых обучающих сессий, онлайн-курсов, просветительских коммуникаций для сотрудников компании.





# ДИАГНОСТИКА



## СТРАТСЕССИЯ С ТОП-МЕНЕДЖМЕНТОМ

1.5-2 часа

**Цель:** вовлечение лидерского состава в изменение корпоративной культуры компании и трансляция ценностей D&I

### ЗАДАЧИ:

- ◆ Сформировать единое представление о том, что такое D&I-подход, тренды, статистика
- ◆ Найти согласие относительно готовности компании к внедрению практик D&I
- ◆ Найти согласие относительно готовности лидеров к внедрению практик D&I
- ◆ Ознакомиться с предложенным планом ИЛИ договориться о следующих шагах и ролях

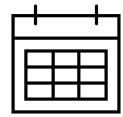
### ПРИМЕР ПЛАНА ВСТРЕЧИ

1. Что такое Diversity&Inclusion и зачем это нужно бизнесу
2. Q&A
3. Этапы внедрения
4. Роль лидеров
5. D&I – первые шаги. Общая концепция на 2022\конкретные действия

*\*План встречи разрабатывается индивидуально под каждого клиента в зависимости от запроса*



## РАЗРАБОТКА ВНУТРЕННИХ ПОЛИТИК И ПРОЦЕДУР



### АНАЛИЗ ВНУТРЕННЕЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

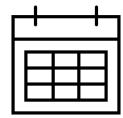
от 4 недель

*01* Проводим анализ внутренних политик и процедур, приводим их в соответствие с принципами D&I, адаптируем с учетом реалий и особенностей компании.

*02* При необходимости разрабатываем новый пакет документов. Помогаем обновлять политики по мере роста и развития бизнеса



## ФОРМИРОВАНИЕ D&I-СОВЕТА



### КОМЬЮНИТИ ИЗ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

Запуск от 3 месяцев до года



**Помогаем в формировании Совета по D&I из топ-менеджеров** – одного из инструментов поддержания, продвижения и развития культуры принятия и разнообразия внутри компании



**Определяем зоны и направления работы**, прописываем операционную деятельность, создаем стратегические планы и KPI-показатели



**Проводим обучение членов Совета управлению сообществами** и разрабатываем стратегию коммуникации с сотрудниками компании

★

ПРОСВЕЩЕНИЕ,  
ТРЕНИНГИ  
И  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



02

★  
**ПРОСВЕЩЕНИЕ**

1. ВЕБИНАР «ЗНАЧЕНИЕ D&I ДЛЯ БИЗНЕСА»
2. ВЕБИНАР «ЖИВАЯ БИБЛИОТЕКА – ВОЗРАСТ»
3. ВЕБИНАР «ЖИВАЯ БИБЛИОТЕКА – ПОЛ»
4. ВЕБИНАР «ЖИВАЯ БИБЛИОТЕКА – МЕНТАЛЬНЫЕ И ФИЗИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ»
5. ВЕБИНАР «ЖИВАЯ БИБЛИОТЕКА – СЕКСУАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ»
6. ВЕБИНАР «ЖИВАЯ БИБЛИОТЕКА – ЭТНИЧЕСКАЯ И НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ»
7. НАПИСАНИЕ СТАТЕЙ ДЛЯ КОМПАНИИ
8. ОФФЛАЙН ВСТРЕЧА «PLAYBACK THEATRE»
9. НАСТОЛЬНАЯ ИГРА “НАИЗНАНКУ”

03

•  
ТРЕНИНГИ



1. ВЕБИНАР «БЕССОЗНАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДУБЕЖДЕНИЯ»
2. ВЕБИНАР «КОРПОРАТИВНЫЙ АНТИБУЛЛИНГ»
3. ВЕБИНАР «D&I RECRUITMENT»
4. ВЕБИНАР «КРОСС-КУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»
5. ВЕБИНАР «BrilliantYOU»
6. ВЕБИНАР «СТОРИTELЛИНГ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ»
7. ВЕБИНАР «ИНКЛЮЗИВНОЕ ЛИДЕРСТВО»
8. ВЕБИНАР «КАК НЕ “ШИКАТЬ”, А ПРАВИЛЬНО ГОВОРИТЬ ОБ ИНВАЛИДНОСТИ С РЕБЕНКОМ»
9. ВЕБИНАР «D&I И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО»
10. ВЕБИНАР «ОСНОВЫ НЕНАСИЛЬСТВЕННОГО ОБЩЕНИЯ»
11. ОФФЛАЙН ВСТРЕЧА «ФОРУМ-ТЕАТР»

# 04



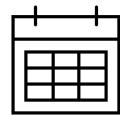
## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



1. ОНЛАЙН-КУРС «D&I. ПРОСТО О СЛОЖНОМ»
2. ОНЛАЙН-КУРС «ИНКЛЮЗИВНОЕ ЛИДЕРСТВО»
3. ОНЛАЙН-КУРС «ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО»
4. ОНЛАЙН-КУРС «ПО D&I ДЛЯ HR-КОМАНДЫ»
5. ОНЛАЙН-КУРС «ЧЕМОДАН»



## ФОРМИРОВАНИЕ ERGs/BRGs



### КОМЬЮНИТИ ИЗ СОТРУДНИКОВ

Запуск от 3 месяцев до года

### ERG (Employee Resource Groups)

или инициативные группы сотрудников

### BRG (Business Resource Groups)

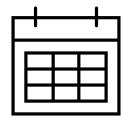
или инициативные бизнес-группы

— это инициативные группы, возглавляемые самими сотрудниками, которые создаются с целью продвижения ценностей многообразия и инклюзивности или других инициатив, полезных для всех сотрудников компании.

— это группы, инициативы и проекты, которые создаются с целью продвижения ценностей многообразия и инклюзивности и при этом напрямую связаны с целями и стратегией компании.



# СОЗДАНИЕ ИНСТИТУТА ОМБУДСМЕНОВ



## ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЦИПОВ D&I

Запуск от 3 месяцев до года



Помогаем создать институт омбудсменов - независимый орган внутри организации, осуществляющий контроль, поддержку и защиту принципов D&I



От формирования эффективной системы поддержки принципов компании зависит полноценная реализация D&I, создание безопасной культуры, вовлеченность сотрудников, их производительность



По аналогии с советом по D&I, разрабатываем пакет документов, регулирующих операционную деятельность, проводим обучение и разрабатываем стратегию коммуникации



НАМ ДОВЕРЯЮТ



И МНОГИЕ ДРУГИЕ



# BABAT CONSULTING



[babatconsulting.ru](http://babatconsulting.ru)



+7 916 733 80 32



[ksenia@babatconsulting.ru](mailto:ksenia@babatconsulting.ru)



[t.me/babatpro](https://t.me/babatpro)