

Чек-лист аудита процессов в компании

С точки зрения комфорта
для ЛГБТК+ людей

1

Управленческая поддержка и обязательства

Провести общие обучающие мероприятия и тренинги для руководства и сотрудников по вопросам ЛГБТК+ инклюзии.

Разработать письменные политики и документы об инклюзии и недопустимости дискриминации на основе сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

Обучение и развитие

2

Организовать регулярные обучающие мероприятия и семинары для сотрудников по вопросам сексуального и гендерного многообразия и ЛГБТК+ инклюзии.

Обеспечить доступ к информации о различных аспектах ЛГБТК+ инклюзии, например, через внутренние порталы, ресурсы и книги.

3

Рекрутинг и подбор персонала

Убедиться, что вакансии и реклама о вакансиях поддерживают инклюзивное обращение и не дискриминируют на основе сексуальной ориентации или гендерной идентичности.

Обеспечить, условия чтобы при собеседованиях и оценке кандидатов не было вопросов или ситуаций, связанных с их сексуальной ориентацией или гендерной идентичностью.

Рабочая среда

4

Создать безопасную и поддерживающую атмосферу для всех сотрудников, включая возможность выражения своей сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

Разработать политику недопустимости дискриминации и домогательств на основе сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

5

Профессиональное развитие

Предоставить возможности профессионального развития и карьерного роста для всех сотрудников независимо от их сексуальной ориентации или гендерной идентичности.

Разработать программы менторства и коучинга для ЛГБТК+ сотрудников.

Коммуникация и взаимодействие

6

Организовать мероприятия и события, направленные на повышение осведомленности и поддержки ЛГБТК+ сообщества.

Создать форумы и группы для обсуждения вопросов ЛГБТК+ инклюзии и обмена опытом.



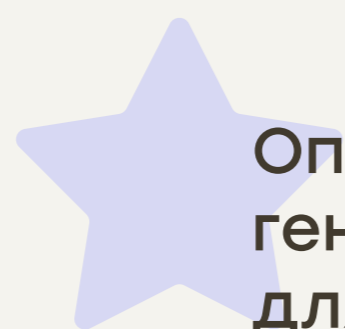
Бенефиты и плюшки

Предоставить бенефиты и медицинские услуги, которые учитывают потребности ЛГБТК+ сотрудников, например, покрытие процедур для осуществления трансгендерного перехода.

Обеспечить доступ к консультациям и ресурсам для ЛГБТК+ сотрудников, включая психологическую поддержку.

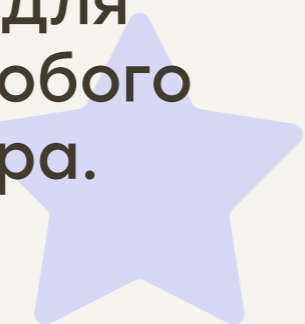


Какие бенефиты вы можете использовать для квир-людей:

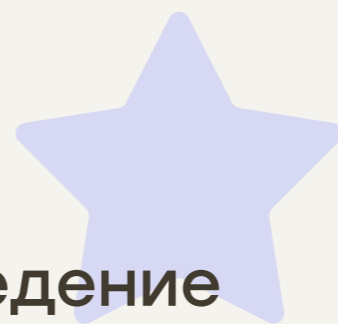


Оплата или компенсация гендерного перехода для сотрудника.

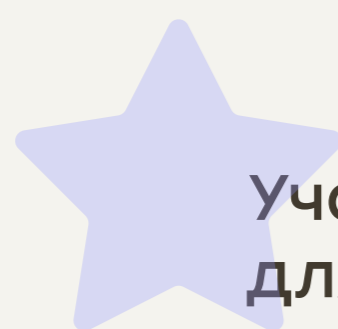
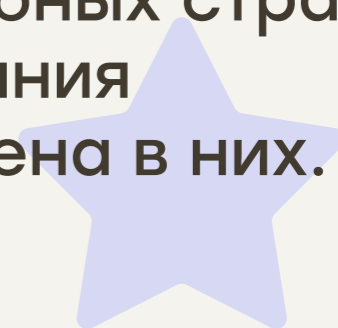
Отпуск по уходу за ребенком для родителей любого пола и гендера.



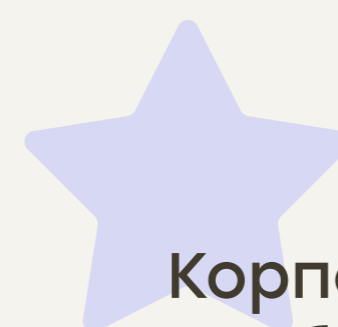
Проведение корпоративных мероприятий в месяц гордости.



Релокация квир-людей из квирфобных стран, если компания представлена в них.



Участие в опросах и индексах для оценки компании как подходящего места работы для квир-людей.



Корпоративные сообщества для представленных в компании групп.



Мониторинг и оценка

Регулярно оценивать эффективность внедренных инклюзивных мероприятий и корректировать их, основываясь на обратной связи и данных.

Собирать анонимные отзывы и предложения от сотрудников о том, как можно улучшить инклюзивность рабочей среды.

Этические и внешние отношения



Сотрудничать с ЛГБТК+ организациями и союзами, чтобы поддерживать общие инициативы и содействовать развитию инклюзивности.

Соблюдать стандарты и законы, связанные с равноправием и защитой прав ЛГБТК+ сотрудников.

10

Отчетность и прозрачность

Публиковать отчеты о проделанной работе и достигнутых результатах по вопросам инклюзии и недопустимости дискриминации на основе сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

Этот чек-лист может помочь компаниям оценить свои процессы и политики с точки зрения инклюзивности для ЛГБТК+ сотрудников и принять меры для создания более комфортной и равноправной рабочей среды для всех.

Полезные ссылки

Исследование

[Положение ЛГБТК+ людей в России на 2022 год](#)

Как нам можно помочь

[Оставить пожертвование](#)

Получить консультацию

career.counseling@comingoutspb.ru

Дополнительная информация

[How DEI commitments impact the employee experience](#)

[50 Diversity in the Workplace Statistics to Know](#)

[DEI Index 2023](#)

[Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2023](#)

([выжимка](#) этого исследования)

[Inclusive Organization Framework](#)

[Gender equality in recruitment and career progression](#)