

Модернизация процесса найма в современной компании

Повышение многообразия, инклюзивности
и равенства в команде.

Мы собрали набор простых шагов, которые помогут вашей компании начать формировать инклюзивную и поддерживающую среду для квир-людей, позволяя сотрудникам из ЛГБТК+ сообщества быть собой на работе.

Если вы задались этой непростой целью, вы делаете большое и важное дело, в котором мы готовы вас поддержать материалами или консультацией.



Проведите первичный аудит

Честно оцените, насколько ваша компания фокусируется на сексуальном и гендерном многообразии, определите цели бизнеса, которые вы можете закрыть через работу с квир-людьми.

- ❓ Каким языком описаны вакансии, какое визуальное сопровождение используется для этого
- ❓ Есть ли преграды для взаимодействия с квир-сообществом, например, из-за нахождения офисов в квирфобных странах
- ❓ Какие общие социальные вопросы ЛГБТК+ людей вам важно учитывать
- ❓ Задействованы ли квир-люди в компании в процессах найма
- ❓ Подумайте о том, насколько привлекательным является ваша компания для начинающих и состоявшихся специалистов из сообщества

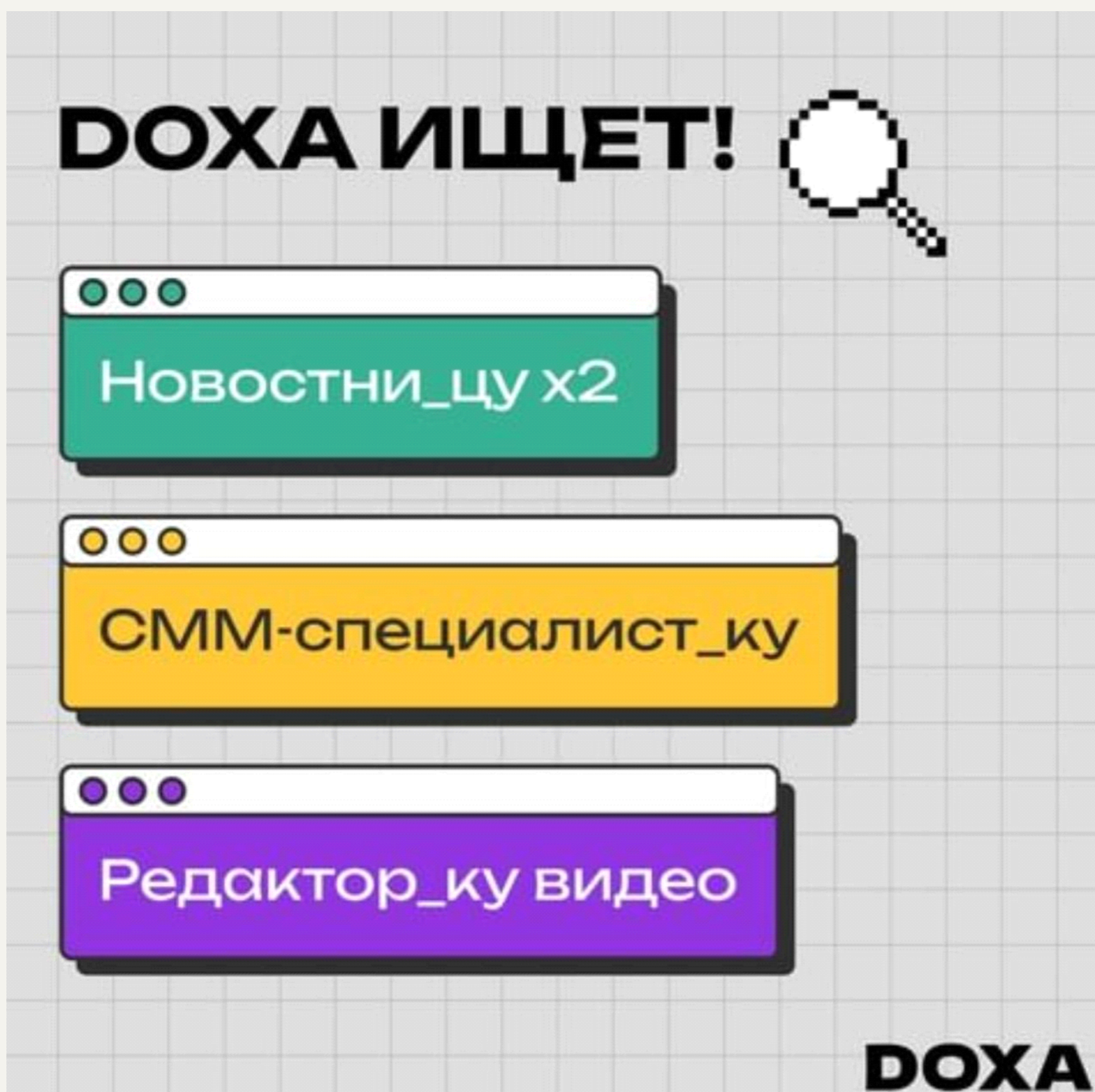


Сформируйте единый стиль позиционирования вакансий

Текст вакансии и картинки, сопровождающие ее, – это вербальная и невербальная коммуникация. Важно управлять ей и не допускать дискриминационных формулировок.



Используйте гендерно-нейтральный язык и гендер гепы. Ниже приведен пример вакансии, с удачным использованием гендер гепов.



Используйте визуальное сопровождение, которое показывает ценность многообразия в команде. Когда вы пишете, что вы – прогрессивная компания, где ценят разных людей, а визуализация вакансии изображает несколько цисгендерных белых мужчин в офисе – это вызывает вопросы.



Обозначьте образ результата, метрики и риски

Одним из ключевых критериев успеха процесса станет его измеримость. Задайте себе вопросы:

Как вы поймете, что успешно внедрили DEI-подходы* в найм



Как должен выглядеть процесс найма в вашей компании через 6 мес/1 год/2 года



Как изменится бизнес, когда людей в команду будут нанимать с учетом DEI-подходов



Отдельным процессом опишите все риски, которые видите при внедрении процесса. Они точно будут и ваша задача – сработать на опережение. Тут вам тоже помогут вопросы:

Что может помешать реализации проекта



Кого включить в процесс внедрения для снижения сопротивления команды



Лайфхак: найдите в команде человека-критика, который точно против работы в DEI, презентуйте ему идеи оптимизации найма в деталях и послушайте его возражения. В таком случае вы узнаете слепые места, разрывы и дополнительные риски, о которых не подумали сами. У вас нет задачи переубедить коллегу, ваша цель – посмотреть на процесс с новой стороны.

*DEI — это аббревиатура, которая расшифровывается как «Diversity, Equity, Inclusion», то есть «Разнообразие, равенство и инклюзивность». DEI — это концепция, направленная на создание общественной среды, в которой различия и уникальные качества людей отмечаются, а не критикуются, и ни в коем случае не замалчиваются.

Примеры метрик, которые могут быть вам полезны:

Стоимость и скорость найма

Если вы выходите на рынок Европы или Штатов, то DEI-ценности могут ускорить процесс найма и уменьшить его стоимость за счет привлечения большего количества кандидатов, с которыми до этого не работала ваша команда.



eNPS

Готовность рекомендовать вас как работодателя. Этот показатель можно использовать в позиционировании компании для кандидатов. На основе eNPS вы можете найти адвокатов бренда – людей в компании, которые готовы промотировать работу у вас и поддерживать DEI-ценности.



% цифровых талантов или HiPo/HiPro-кандидатов

Прогрессивные ценности DEI – это точка притяжения для сильных кандидатов. А согласно отчету о тенденциях в сети Handshake по вопросам гендера, равноправия и поколения Z, 69% студентов, не определивших себя как принадлежащих к бинарному гендерному стереотипу, говорят, что они, скорее всего, упустят карьерные возможности из-за личных врожденных характеристик, таких как гендер, выражение гендера, раса и этническая принадлежность (в сравнении с 43% всех студентов).





Проведите обучение для всех участников найма: рекрутеры, нанимающие менеджеры

Важно, чтобы внутри все понимали значимость работы с многообразием и инклюзией. Нужно обеспечить поступление знаний о верной работе с новым подходом в найме. Пусть это будет пространство для диалога, чтобы обсудить все риски и страхи. Таким образом вы сможете снять напряжение и сразу отреагировать на сомнения команды.

Какие элементы точно должны быть в обучении:

- ! Что такое DEI и в чем польза подхода для бизнеса
- ! Зачем смотреть на найм через призму DEI и что это даст компании
- ! Примеры изменений
Показатели компаний, которые используют ценности DEI в найме.
- ! Что нужно изменить в коммуникации с кандидатами
Гендерно нейтральный язык, гендер гепы и примеры дискриминирующего описания вакансий и общения на собеседовании.
- ! Коммуникация с транс-людьми
Определения и примеры не дискриминирующего языка.
- ! Кейсы
Проиграйте несколько симуляций найма квор-людей на разных этапах воронки. Вместе обсудите, что было круто в симуляциях, а что стоило сделать иначе.
- ! Внутренние правила
Сформулируйте и опишите важные правила найма квор-людей, которые могут дополнить общепринятые. Например, будете ли вы работать с зашифрованными CV, когда имя и пол не указываются.
- ! Риски и возражения
Обсудите те риски, которые видит команда, отреагируйте на сомнения и возражения людей.



Составьте памятку для нанимающих менеджеров и рекрутеров

Возможность общения так, чтобы это отражало личную идентичность каждого, является фундаментальной для уважительного общения – это основа профессионализма. Все гендерные местоимения должны иметь одинаковую важность. Согласно исследованиям Glassdoor, всего лишь 18% рекрутеров спрашивают о предпочитаемых местоимениях кандидата. Внесение этой небольшой коррекции в ваш процесс может сигнализировать кандидату, что ваша компания придерживается принципов инклюзивности.

Что еще важно включить в памятку?

- ⚠️ Описывая вакансию, следует использовать гендерно нейтральный язык и гендер гепы, исключать возможную лингвистическую дискриминацию.
- ⚠️ Важно ссылаться на фактические задачи, а не на определение характеристик человека, то есть – «необходимо перемещать тяжёлые предметы», а не «нужно быть в хорошей физической форме».
- ⚠️ Не стоит указывать требования, связанные с ориентацией, полом, возрастом, этнической принадлежностью, религией, социальным и семейным положением.
- ⚠️ В объявлении о вакансии следует заявлять о равенстве.
- ⚠️ Не следует размещать объявления в медиа, направленные на определенные группы людей.
- ⚠️ Формы заявки на вакансию должны оценивать способности заявителя выполнять работу, а не информацию о его личности.
- ⚠️ Важно организовать доступную среду для кандидатов с инвалидностью и не задавать вопросы, которые не касаются требований к должности.
- ⚠️ Работодатель может получить от сотрудника личную информацию для организации медицинских, семейных пособий и пособий на образование. Вся полученная информация должна храниться в тайне.



Поговорите с командой

Вступите в диалог с сотрудниками из сообщества (если они есть) или с союзниками/противниками сообщества о тех барьерах, с которыми им пришлось сталкиваться в поиске работы и на рабочем месте.

Выход на работу может быть сложным для начинающих специалистов, у этой группы могут быть особые чувства, о которых вы не знаете, например, ощущение себя "единственным". Таким образом, важно понять, что именно происходит с разными группами сотрудников в бизнесе.



Разговор – это хороший инструмент поиска кейсов и примеров того, как квин-люди чувствуют себя в бизнесе сейчас. Кейсы – живые истории людей из бизнеса. Они вам пригодятся в процессе рекрутмент-маркетинга, чтобы иллюстрировать для кандидатов инклюзивность и многообразие в вашей компании.



Постоянно говорите о своей позиции

Формирование консистентной инфосреды о взглядах компании – индикатор ее целостности для кандидата и сообщества. Обратите внимание на это при планировании продвижения бренда работодателя. Тут речь как об описании DEI-ценностей на рабочих платформах и карьерном разделе вашего сайта, так и поддерживающих активностей.

Вот несколько примеров инициатив, которые помогут вам транслировать ваш подход работы с DEI в сообщество:

- ❗ Описывайте кейсы, делайте их публичными историями в социальных сетях и карьерных пространствах с позволения сотрудников.
- ❗ Просите сотрудников писать на сайтах-отзывиках их мнение о работе в компании, в том числе о том, насколько ценности DEI являются реальными для команды.
- ❗ Проводите исследования, опросы о представленности различных групп в команде, например, транс-людей, квир-людей или гендерные соотношения в компании. Публикуйте их результаты.

Следуя этим 7 шагам, вы можете провести модернизацию процесса найма в компании, повысить процент многообразия, инклюзивности и равенства в команде.

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](#)