

# Работа с многообразием

И аргументы в разговоре с бизнесом

Все мы знаем, почему важно и нужно фокусироваться на разных аспектах DEI\* в своей работе. Мы собрали несколько аргументов, чтобы было легче обосновать важность этого.

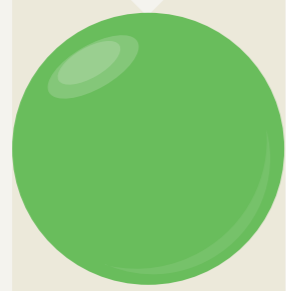
Чтобы воспользоваться этим гайдом, двигайся по стрелочкам и смотри, какая ситуация подходит тебе больше.



## **Зеленый свет — бизнес разделяет важность работы с многообразием.**

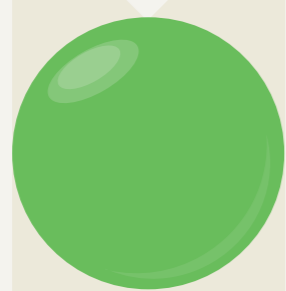
**Твой путь — исследование.**

\*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.



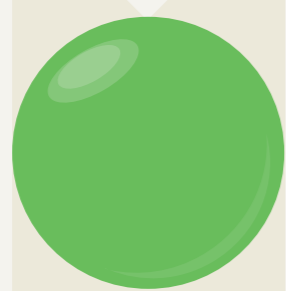
## **Узнай, что именно нужно сейчас бизнесу**

Проведи несколько интервью с ключевыми людьми в компании и определи задачи бизнеса. Подумай, как работа с сексуальным и гендерным многообразием может помочь бизнесу в этом.



## **Узнай, что именно нужно сейчас людям**

Проведи несколько интервью с сотрудниками (7-10) и пойми, какой в команде взгляд на многообразие. Это важный этап, который поможет тебе найти точку приложения усилий. Помни, что работа с многообразием может вызвать сегрегацию и навредить бизнесу.



## **Соотнеси результаты**

Таким образом, ты поймешь, в какую сторону тебе нужно идти, и какие решения реализовывать.



**Желтый свет —  
бизнес не разделяет  
важность работы  
с многообразием  
и не дает добро,  
есть детракторы.**

**Твой путь — мягкая сила,  
анализ имеющихся  
материалов и нативные  
решения:**

- Ивенты
- Анализ имеющихся опросов
- Коммуникация – разговоры о многообразии
- Сторонники
- Кейсы



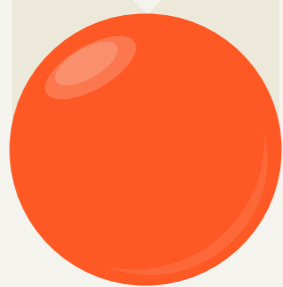
**Красный свет —  
бизнес ярко  
против работы  
с многообразием  
и дает четкий  
ответ «нет».**

**Твой путь — ожидание,  
подготовка почвы.**



## Сфокусируйся на работе с безопасностью людей в команде.

Покажи эффект от базовых решений и собери доказательную базу для бизнеса: примеры других компаний из отрасли, решения конкурентов, опросы кандидатов, проблемы бизнеса.



## Пойми, что DEI — это не таблетка от всех болезней.

Есть довольно много ситуаций, когда внедрение подходов многообразия нанесет вред людям и бизнесу. Даже если ты являешься амбассадором подхода, смотри на ситуацию внутри компании и вокруг нее.

Иногда отказаться от внедрения – сложное, но необходимое решение.

Например, мы знаем много компаний в РФ, которые до начала войны и последующих законов были готовы к работе с DEI и с фокусом сексуального и гендерного многообразия, сейчас же это стало опасно для бизнеса и команды. Если ты думаешь о многообразии и готов помогать строить DEI-культуры, тебе важно думать о безопасности людей в бизнесе и уметь слышать противоположную позицию, так как вторая сторона тоже имеет на нее право. Это радикальный, но показательный пример.

# Аргументы

Ниже мы собрали набор фактов, которые ты можешь использовать как аргументы в разговоре с бизнесом, показывая что DEI – это решение, которое поможет бизнесу стать сильнее и эффективнее.

## DEI — это правильный выбор

Наш мир является разнообразным и мультикультурным местом. Если мы серьезно относимся к равенству и созданию поддерживающей рабочей среды, наши сотрудники должны отражать разнообразие сообществ, которые мы обслуживаем. Обязательство этическим бизнес-практикам требует, чтобы DEI была фундаментальной составляющей ценностей компании.

- ⓘ 70% организаций по всему миру, принявших участие в исследовании [McKinsey](#), считают, что работа, выполняемая сотрудниками по продвижению разнообразия, равенства и инклюзии, является чрезвычайно важной для бизнеса.
- ⓘ В книге «Многообразие, инклюзивность, равенство» К. Бабат есть пример эффекта от грамотной работы с темой многообразия, а 12-секундный дисклеймер к мультфильму, предупреждающий о расизме, увеличил количество подписчиков Disney+ на 10 млн человек.

# DEI дает бизнесу преимущество

Инвестирование в инициативы DEI окупается. Исследования показывают, что бизнесы, которые более разнообразны, имеют больше выручки и более высокий уровень инноваций, чем их конкуренты. Разнообразие среди сотрудников – это огромное преимущество для бизнеса, особенно когда речь идет о представительстве в корпоративном руководстве. Почему? Потому что уникальные точки зрения и индивидуальные опыты способствуют инновациям.

! Согласно исследованиям [Josh Bersin](#), компании с DEI-культурой имеют в 1,7 раз больший шанс на инновации и достигают в 2,3 раза большего денежного потока на одного сотрудника.

! В исследованиях [BCG](#) говорится о том, что команды с разнообразным составом, как правило, достигают на 19% более высокого дохода бизнеса.

## DEI необходима для соблюдения законодательства

Во многих странах закон требует, чтобы работодатели нанимали сотрудников без дискриминации по ориентации, возрасту, полу, этнической принадлежности, расе, инвалидности, беременности и ряду других факторов. В некоторых странах есть антидискриминационные законы, которые требуют, чтобы компании, действующие на их территории, имели определенное количество мест в своем совете директоров, занимаемых квир-людьми, женщинами и/или представителями расовых меньшинств. Если вам важно международное развитие бизнеса, DEI – ваш ключ к нему!





# DEI инвестирует в лучшее рабочее место для сотрудников

Инвестиция в DEI – это инвестиция в создание рабочего места, лучше подходящего для ваших сотрудников. Это инвестиция в счастье и долгосрочность ваших отношений с людьми в команде, которая в перспективе сокращает затраты на найм путем уменьшения текучести кадров и выгорания.

- ❗ Согласно [Glassdoor](#), 76% людей говорят, что разнообразие сотрудников является значительным фактором при оценке компаний и возможностей для трудоустройства.
- ❗ По данным [Deloitte](#), 74% миллениалов считают, что их организация становится более инновационной, когда в ней царит инклюзивная культура, и 47% из них обращают внимание на разнообразие и инклюзию при оценке потенциальных работодателей.

## DEI необходим для привлечения поколения Z и конкуренции за лучшие таланты

Данные показывают, что почти 80% специалистов по подбору персонала оценили "набор разнообразных людей в команду" как самую важную тенденцию в индустрии набора персонала, и поколение Z – самое разнообразное поколение. Восходящие таланты требуют, чтобы работодатели предприняли что-то для улучшения ситуации в области DEI.

# DEI необходима для разнообразия в руководстве

Более 60% респондентов из поколения Z в опросе Handshake заявили, что "всегда" или "обычно" исследуют разнообразие в руководстве работодателей, и этот взгляд одинаков для различных демографических групп. Привлечение топовых талантов поколения Z, особенно тех, у кого есть конкурентные навыки в области технологий, необходимо для заполнения вакантных позиций сейчас – и начала для разработки более представительной команды руководства для будущего.

- ⚠ 78% респондентов в исследовании [Harvard Business Review](#) указали, что они работают в организации, где недостаточно разнообразие на руководящих должностях.
- ⚠ По данным [Gallup](#), только 47% менеджеров чувствуют себя достаточно подготовленными для разговора о вопросах, связанных с расовыми проблемами, со своими членами команды.

# Полезные ссылки

## Исследование

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

## Как нам можно помочь

[Оставить пожертвование](#)

## Получить консультацию

[career.counseling@comingoutspb.ru](mailto: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](#)