



## Európai Sokszínűségi Karta Magyarország Workshop

2016. október 20.

### “A sokszínűség mérése”

Témavezető, moderátor: Németh Judit (mtd Tanácsadói Közösség)

Témafelelős: Kiss Katalin (Magyar Telekom)

#### Hogyan kötelezhetőek el a vállalatok elsőszámú vezetői a sokszínűség mellett?

##### Főbb megállapítások:

Az elköteleződés alapjai: személyes érintettség, érzelmi bevonódás, racionális érvek.



##### Vezetők

A vezetői elköteleződés – top down initiative – biztosítja a megfelelő alapot a sokszínűségi programok bevezetéséhez és így azok méréséhez is. Az elköteleződött cégvezetés célja olyan munkavállalók alkalmazása, akik valóban büszkék a cégre, ahol a fejlődés, tanulás érték. Alkalmazzunk olyan vállalati értékrendet, amelynek része az előítélet mentesség. A példamutatás a vállalatvezetés szintjén is meg kell jelenjen, építsük be a vezetői elvárásokba, teljesítménymutatókba a hátrányos helyzetű célcsoportok arányának növelését a szervezet minden szintjére vonatkozóan, melyek a későbbiekben reportálhatók.

##### Munkavállalók

Építsünk szervezeti bizalmat a munkavállalók aktív bevonásával. Szervezzünk olyan vállalati beszélgetéseket, ahol a dolgozók ötleteket adhatnak a sokszínű szervezeti kultúra létrehozására. Ez hozzásegíthet bennünket egyrészt ahhoz, hogy a munkavállalók örömmel járjanak be dolgozni, másrészt pedig ahhoz, hogy a munkavállalói elkötelezettségi mérések során a sokszínűséggel kapcsolatban feltett kérdéseket megfelelően értelmezni tudják.

A hiteles belső és külső kommunikáció fontos szerepet játszik a szervezet megítélésben. A sokszínűség melletti elkötelezettség tiszta és érthető kommunikációja pozitívan befolyásolja a vállalati brandről kialakult képet, hozzájárul egy optimális munkaerő piaci megítélés eléréséhez. A céges weboldalon jelenítsük meg a sokszínűségi, társadalmi elismeréseket, díjakat.

## Mérési mechanizmusok

A gender diverzitás mérése a leggyakoribb mérési terület, és bár a kvótával kapcsolatos vélemények vállalatokként megoszlanak, nagy hatáskokkal rendelkeznek. A szervezeti kultúrát érintő teljes körű felmérések, valamint a munkavállalói elégedettségvizsgálatok eredményeiben szerepelnek mérhető „diversity” információk, mint például a fluktuáció, elkötelezettség, generációs adottságok (életkor), kisgyermekes szülők és nagycsaládosok száma. A mérhetőséget támogatja, ha a sokszínűségi mutatókat a stratégia tervünkbe beépítjük és esélyegyenlőségi tervet készítünk. Mérjük a rendezvények hatékonyságát – hány programot szerveztünk, milyen arányban vettek részt az eseményeken, mennyire voltak elégedettek, kaptunk-e ötleteket. Egyes vállalatoknál megfigyelhető, hogy a sokszínűségi szempontok a fenntarthatósági jelentésekben is megjelennek, valamint a „Diversity Performance-t” is mérik. Érdekes a ROI/DROI számításokban a társadalmi témákra is kitérni, hogy igazolhatóvá váljon a reláció az üzleti teljesítmény és a sokszínűség között. Fejlesszünk ki olyan IT rendszert, mely lehetővé teszi a „diversity data” rögzítését és kereshetőségét.

**Tisztelet a másik embernek = tisztelet a máságnak**