



# SOKSZÍNŰSÉGI KARTA

## Magyarország 2016/2017

### Azonnali sajtóközlemény

**2016. október 20. – Ünneplés keretében több mint 45 vállalat kötelezte el magát a mai napon, hogy alapító aláírója legyen az Európai Sokszínűségi Karta Magyarországnak, annak érdekében, hogy előmozdítsák a sokszínű munkahelyek kialakítását. A vállalatok a Karta aláírásával önkéntesen vállalják, hogy tiszteletben tartják az egyenlő bánásmódot, és konkrét lépéseket tesznek egy sokszínű szervezeti kultúra létrehozása érdekében. Az ünneplés aláírására a Holland Nagykövetség Rezidenciáján a Shell Magyarország és Pannon Kincstár támogatásával került sor, az eseményen a CSR Europe képviselői is részt vettek. A kormány támogatását is élvező kezdeményezés magyarországi képviselőjét a HBLF látja el az mtd Tanácsadói Közösséggel együttműködve.**

Az Európai Sokszínűségi Karta 2004-ben indult kezdeményezés, amely az Európai Unió munkahelyi diszkrimináció-ellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveit rögzíti és népszerűsíti a foglalkoztatók körében. Célja a szemléletformálás, a szervezetek vezetőinek elkötelezése és támogatása a szervezeti sokszínűség megvalósításában, egyúttal inspiráció is a humán erőforrás menedzsment fejlesztésére, újragondolására.

Számos kutatás bizonyítja, hogy a sokszínűség nagymértékben hozzájárul a szervezetek sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, az új ügyfelek és üzleti és egyéb partnerek bevonásához, a változásokra való gyors reagáláshoz, illetve az Alaptörvényben és a törvényekben meghatározott diszkriminációmentesség betartásához.

Az Európai Sokszínűségi Karta Magyarországot aláíró hazai és multinacionális vállalatok, mint például a MÁV, a Magyar Posta, a Shell Hungary, az IBM Magyarország, vagy a Magyar Telekom úgy döntöttek, hogy az értékekre, készségekre fókuszálnak tudva, hogy sokszínű munkaerő kulcsfontosságú sikertényező. Számos kötelezettséget vállalnak annak érdekében, hogy a sokszínűség szempontjai mind a rekrutálás, mind pedig a szakmai előremenetel során az üzletvitel részévé váljanak és ezzel példaként szolgáljanak a Magyarországon működő szervezetek számára.

*„A sokszínűséget és befogadást biztosító munkakörnyezet a Shell legfőbb értékeinek, a becsületességnek, a feddhetetlenségnek és az emberek iránti tiszteletnek meghatározó része. A befogadó környezet kulcsfontosságú az innováció szempontjából, továbbá elősegíti a tehetségek fejlődését és megtartását. Ennek köszönhetően a Shell Hungarynál a munkavállalóink elkötelezettsége magas, alacsony a fluktuációnk és különösen büszkén vagyunk arra, hogy a vezetésünkben a nők arányát tekintve nagyot léptünk előre. A sokszínűséget és befogadást biztosító munkakörnyezettel kapcsolatban hosszú távú külső párbeszédet is kezdeményezünk és örömmel járulunk hozzá a Charta mai elindításához” – mondta Istenesné Solti Andrea a Shell Hungary HR Igazgatója.*

### **Az Európai Sokszínűségi Karta Magyarország aláíró vállalatai:**

AIG Europe Ltd. Magyarországi Fióktelepe; Aon Magyarország Kft.; Avis Budget Group BSC Kft.; BFH Európa Kft.; BP BSC Kft.; British Council; Civil Support Közhasznú Nonprofit Kft.; Coaching Team; Cseriti Szociális Szövetkezet; Dorsum Zrt.; DLA Piper Horváth és Társai Ügyvédi Iroda; Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Vezetői Tanácsadó Kft. ; Egis Gyógyszergyár Zrt.; E.ON Hungária Zrt.; Ericsson Magyarország Kft.; Erste Bank Hungary Zrt. ; evopro group; Henkel Magyarország Kft.; Hill International Kft.; HR Partner Consulting Kft.; IBM Magyarországi Kft.; iData Kft.; Jeantet d'Ornano Iroda; K&H Bank Zrt.; Krauthammer Partners Magyarország Kft.; Legrand Zrt.; Lexmark International Technology Hungária Kft.; Magyar Posta Zrt.; Magyar Telekom Nyrt.; MÁV Magyar Államvasutak Zártkörűen Működő Részvénytársaság; McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.; MetLife Magyarországi Fióktelepe; MICHELIN Hungária Abroncsgyártó Kft.; MOL Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt.; Next-Consulting Kft.; Ongropack Kft.; Pannon Kincstár Kft.; Provident Pénzügyi Zrt.; PwC Magyarország; Robert Bosch Automotive Steering Kft.; Robert Bosch Elektronika Kft.; Robert Bosch Energy and Body Systems Kft.; Robert Bosch Kft.; Robert Bosch Starter Motors and Generators Kft.; Shell Hungary Zrt.; TransAtlantic Consulting Kft.; Violin Travel Kft.; Vodafone Magyarország Zrt.; Vodafone Shared Services Budapest VSSB Zrt.

### **Az Európai Sokszínűségi Karta Magyarország Alapítói:**

Hungarian Business Leaders Forum: A szervezeti sokszínűség több, mint egy évtizede vált jelentős témává Magyarországon, mellyel a HBLF a Sokszínűségi Munkacsoport keretében az elmúlt 9 évben kiemelten foglalkozott. Az elmúlt években többek között megrendezték a Megváltozott Munkaképességűek Állásbörzéjét, melyen több mint 30 kiállító vállalat és 600 álláskereső vett részt, emellett éveken át szervezték a „Sokszínűség a munkahelyen”, „Generációk találkozása és Egészségmegőrzés”, „Szülőként a munkában”, valamint „Teljesítmény megváltozott munkaképességgel” című fotópályázatot.

mtd Tanácsadó Közösség: 2008 óta dolgozik azon, hogy Magyarországon a vállalatok, intézmények CSR tevékenységének szerves részévé váljon a felelős foglalkoztatás, a munkahelyi esélyegyenlőség.

### **A magyar cégek többsége veszni hagyja a tudást, a Sokszínűségi Karta várja azokat, akik ezen változtatnának**

Noha a munkavállalók 90 százaléka elvárja a főnökeitől, hogy vegyék figyelembe életkori sajátosságait, és 98 százalékuk szerint fontos a generációs sokszínűséggel foglalkoznia a cégeknek, a vállalatok kevesebb, mint a fele (41 százalék) törődik ezzel. Arra pedig alig van lehetőség, hogy az idősebbek átadják megszerzett tudásukat a fiataloknak, derült ki egy két évvel ezelőtti vállalati körben végzett felmérésből. Az Európai Sokszínűségi Karta Magyarország célja, hogy ez megváltozzon.

A magyar vállalatok többségében – 59 százalékukban – nem foglalkoznak a különböző életkorú munkavállalók hatékony menedzselésével, sőt, a szervezetek nem is vizsgálták, hogy milyen szükségleteik lehetnek a különböző életkorú munkavállalói csoportoknak, noha dolgozóik elsősorban többsége elvárná tőlük.

Az alkalmazottak köre sem fedi le Magyarország valódi korösszetételét: elsősorban 26-45 év közöttieket foglalkoztatnak (a munkavállalók 55 százaléka), míg a 25 éves vagy fiatalabbaknál és az 55 évnél idősebbeknél a legalacsonyabb a foglalkoztatotti arány (11 százalék, illetve 12 százalék).

A magyar vállalkozások kétharmada semmiféle figyelmet nem fordít a generációk közötti tudástranszferre – vagyis nem hoznak létre tudatosan olyan vegyes korosztályú csoportokat, amelyekben az idősebb, vagy nyugdíj előtt álló munkavállalók átadhatnák tapasztalataikat, megszerzett ismereteiket a fiatalabbaknak. Az ismeretekhez való hozzáférés sajnos más irányban is nehézkes: a cégek mindössze 49 százaléka biztosítja, hogy az idősebbek ugyan olyan eséllyel vegyenek részt képzésekben, készségfejlesztő programokban, mint a fiatalok.

A fenti problémák állandósulhatnak, hisz a kutatás szerint a cégek 53 százaléka nem tervezi, hogy módosítana eddigi gyakorlatán. Ezen a szemléleten akar változtatni a 2004-ben indult Európai Sokszínűségi Kartához csatlakozó Európai Sokszínűségi Karta Magyarország. Az Európai Unió munkahelyi diszkrimináció-ellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveit rögzítő és azt a vállalkozások körében népszerűsítő Karta célja a szemléletformálás, a szervezetek vezetőinek elkötelezése és támogatása a szervezeti sokszínűség megvalósításában, egyúttal inspiráció is a humán erőforrás menedzsment fejlesztésére, újragondolására.

A Sokszínűségi Kartát bármilyen típusú, méretű szervezet aláírhatja, amely elhivatott az egyenlő bánásmód tisztelete, a sokszínű szervezeti kultúra kialakítása mellett, és vállalja a Karta céljai eléréséhez a folyamatos fejlődést.

A sokszínűség nagyban hozzájárul a vállalkozások, vagy bármely szervezet sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, az új ügyfelek, üzleti és egyéb partnerek bevonásához, a változásokra való gyors reagáláshoz, illetve az alaptörvényben és a törvényekben meghatározott diszkriminációmentesség betartásához.

(Az adatok az mtd Tanácsadói Közösség online kérdőíves módszerrel 2014-ben, 155 vállalat megkeresésével végzett felméréséből származnak.)

### **Arany Támogató**



### **Ezüst Támogató**



### **Bronz Támogató**

