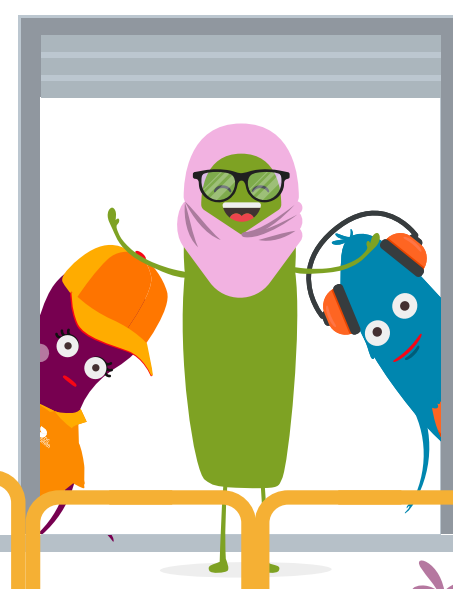
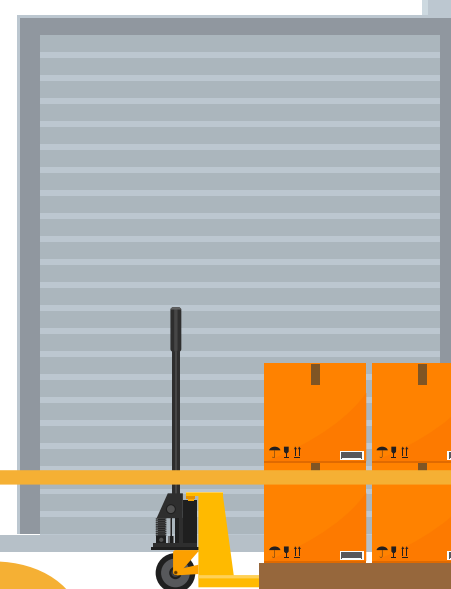
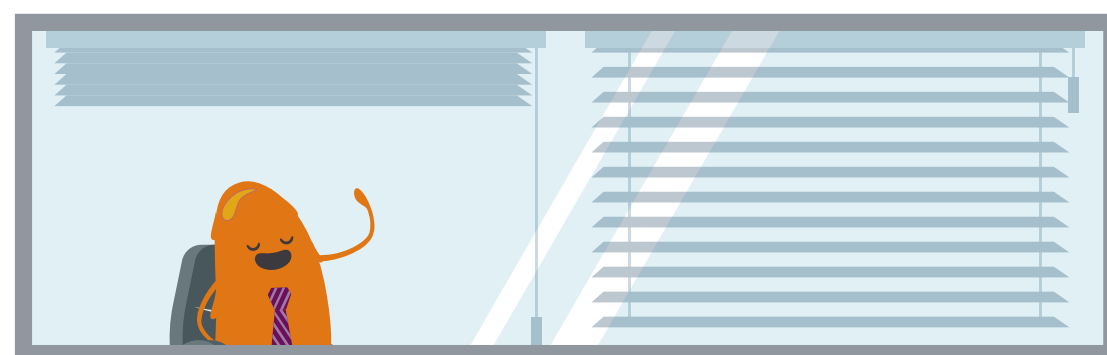




Vezetői útmutató a sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról



Tartalomjegyzék

- 01 Mi is ez az útmutató?
- 02 A sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás (DEI) kifejezések szójegyzéke
- 03 DEI a DS Smithnél
- 04 Befogadó beszéd és szóhasználat
- 05 Befogadó vezetés
- 06 Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?
- 07 Hogyan válhatok befogadó vezetővé?
- 08 Hogyan teremtem meg az összetartozás érzését a csapatomban?
- 09 Hogyan ismerhetem fel, és hogyan kezeljem a mikroagressziókat?
- 10 Hogy értsem meg a saját előítéleteimet?





01

Mi is ez az útmutató?

Bevezetés

A jelen útmutatót azért állítottuk össze, hogy segítsen a vezetőknek többet megtudni a Sokszínűségről, és befogadásról (Diversity, equity and inclusion - DEI) a DS Smithnél, és abban, hogyan támogassák a befogadás kultúráját csapataikban.

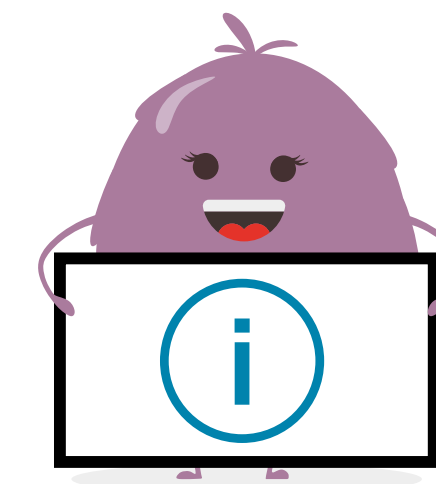
A DS Smith vezetői normái szerint a csapat hatékony irányításának fontos része, hogy a vezető befogadó és közvetlen legyen.

Az útmutató tartalma a vezetőkkel folytatott meghallgatáson kapott visszajelzések alapján készült és azokat a témákat fedi le, melyekről a vezetők elmondásuk szerint szeretnének többet megtudni.

Ez az útmutató a következőket tartalmazza



A gyakori DEI kifejezések szójegyzéke



Információk, melyek segítenek a vezetőknek a befogadóbb vezetésben

Információk a DEI-ről a DS Smithnél DEI a DS Smith-en belül



Szóhasználati útmutató





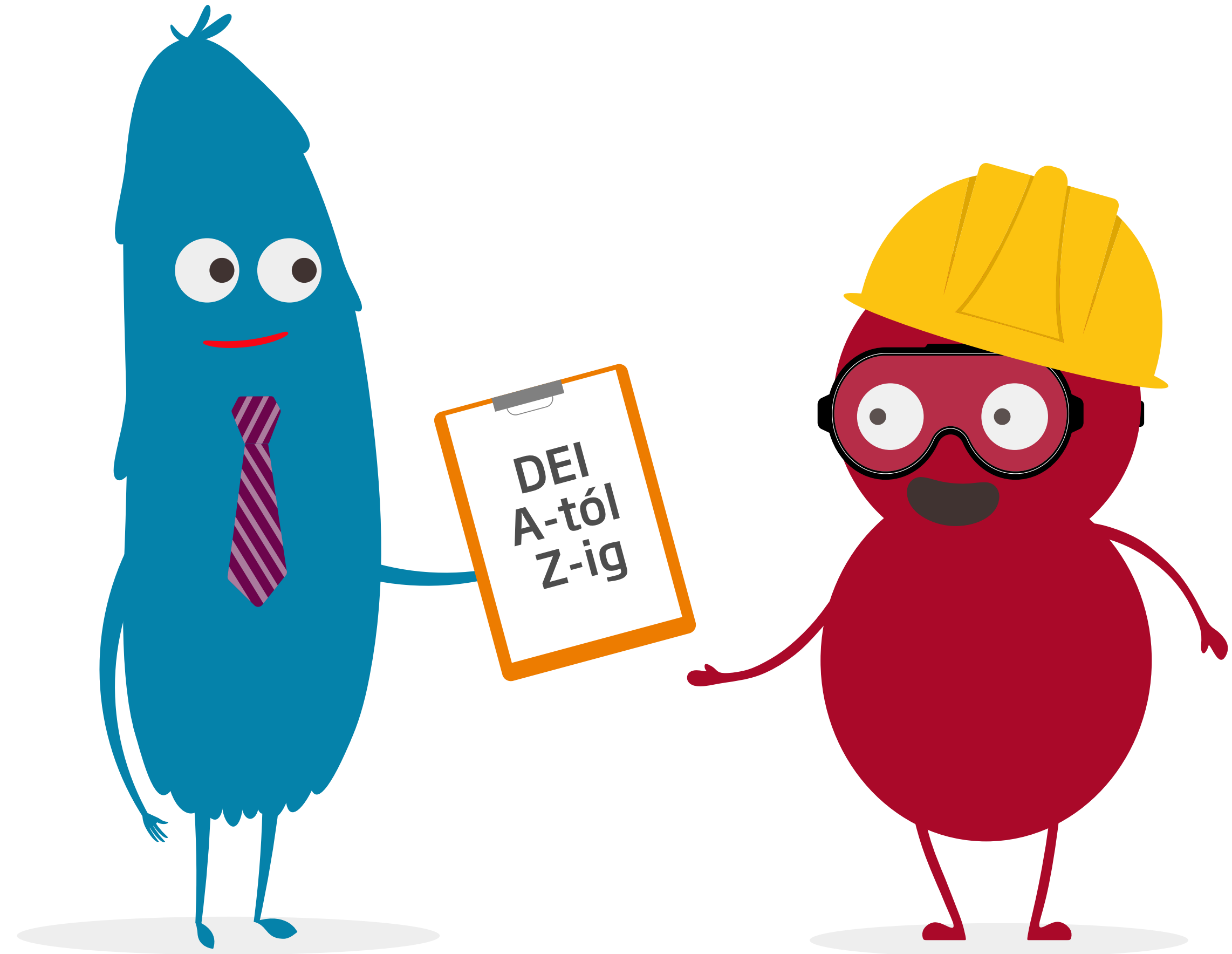
02

A sokszínűség,
méltányosság és
befogadás kifejezések
szójegyzéke

Szójegyzék

Összeállítottuk azon gyakori kifejezések és szóhasználatokra szójegyzékét, melyeket a sokszínűséggel, méltányossággal és befogadással kapcsolatban használunk.

Meg kell jegyezni, hogy ezen szavak jelentése idővel változhat és fejlődhet.



Szójegyzék

Aktív hálózatok

Önkéntes, kollégák által vezetett csoportok, melyek közös érdeklődés, identitás vagy informális hovatartozás alapján alakultak. A szervezettől függően, az aktív hálózatoknak eltérő szerepük lehet, ideértve a következőket:

- Közösségtudat és támogatás biztosítása a szervezeten belül
- A nem megfelelően képviselt hangjának hallhatóvá tétele
- Kapcsolat létesítése a külső közösségekkel
- A kisebbségi tehetségek karrierfejlesztésének támogatása
- Lehetőség teremtése a tagok számára, hogy vezetői pozícióba kerüljenek
- Együttműködés a toborzással a különböző tehetségek kiaknázásában
- Hozzájárulás a termékekhez és szolgáltatásokhoz

Más szervezetekben munkavállalói erőforráscsoportoknak is nevezik.

Támogató

A támogató az, aki aktívan támogatja a befogadás kultúráját. A támogató, függetlenül a saját etnikai hovatartozásától, szexualitásától, vallásától vagy képességeitől felismeri, hogy célzott erőfeszítéseket tehet és akar is tenni a marginalizált csoportok előtt álló akadályok megértése érdekében.

Támogatás

Az egyének azon gyakorlata, hogy támogassák és segítsék az alulreprezentált vagy marginalizált csoportokat, még akkor is, ha ők maguk nem tartoznak a csoportba.

Elfogadottság

Az, hogy a munkahelyen elfogadnak, azt jelenti, hogy napi szinten megtapasztaljuk, hogy olyanok fogadnak el bennünket, amilyenek vagyunk.

Az egyenlőség és a méltányosság közötti különbség

Az egyenlőség azt jelenti, hogy mindenkit egyenlően kell kezelni a munkahelyen. Az esélyegyenlőség azt jelenti, hogy tudjuk, hogy a csapat egyes tagjai minden nap más igényekkel jönnek dolgozni, amelyeket teljesíteni kell ahhoz, hogy egyenlő bánásmódban részesülhessenek.

Például, új látássérült munkatársat vett fel, aki speciális szoftvert kért a laptopjához. Az egyenlőség azt jelentené, hogy mindenkinek meg kell vásárolni a szoftvert, ami szükségtelen lenne, mivel nem minden alkalmazottnak van rá szüksége, és nem is kéri. Azonban, ha esélyegyenlőségre törekszik, megvásárolja a szoftvert az új dolgozó számára, hogy biztosítsa a munkája elvégzéséhez szükséges eszközöket.

Hátrányos megkülönböztetés

Igazságtalan vagy hátrányos bánásmód bizonyos csoportokkal szemben; faj, életkor, nem, fogyatékoság és egyéb védett tulajdonságok alapján.

Szójegyzék

Sokszínűség

A sokszínűség a szervezetben belül jelenlévő emberi jellemzők köre. Ide tartozik például a faj, etnikai hovatartozás, nem, nemi identitás, szexuális irányultság, életkor, társadalmi osztály, fizikai vagy szellemi képességek, vallási vagy etikai értékrend, nemzeti származás és politikai meggyőződés. Ide tartozik a sokszínű gondolkodás és a neurodiverzitás is.

Munkavállalói erőforrás-csoport (ERG)

A Munkavállalói erőforrás-csoportok (Employee Resource Groups - ERG-k) önkéntes, munkavállalók által vezetett csoportok, melyek célja a sokszínű, befogadó munkahely megteremtése. Az ERG-eket a DS Smithben Aktív hálózatoknak nevezzük. A máshol használt egyéb megnevezések közé tartoznak a személyzeti hálózatok, a rokonsági csoportok és a befogadó hálózatok.

Egyenlőség

Az egyenlőség az „egyenlőség állapotát” jelenti, például a nemek közötti egyenlőséget, a faji egyenlőséget vagy a gazdagok és szegények esélyegyenlőségét.

Etnikai hovatartozás

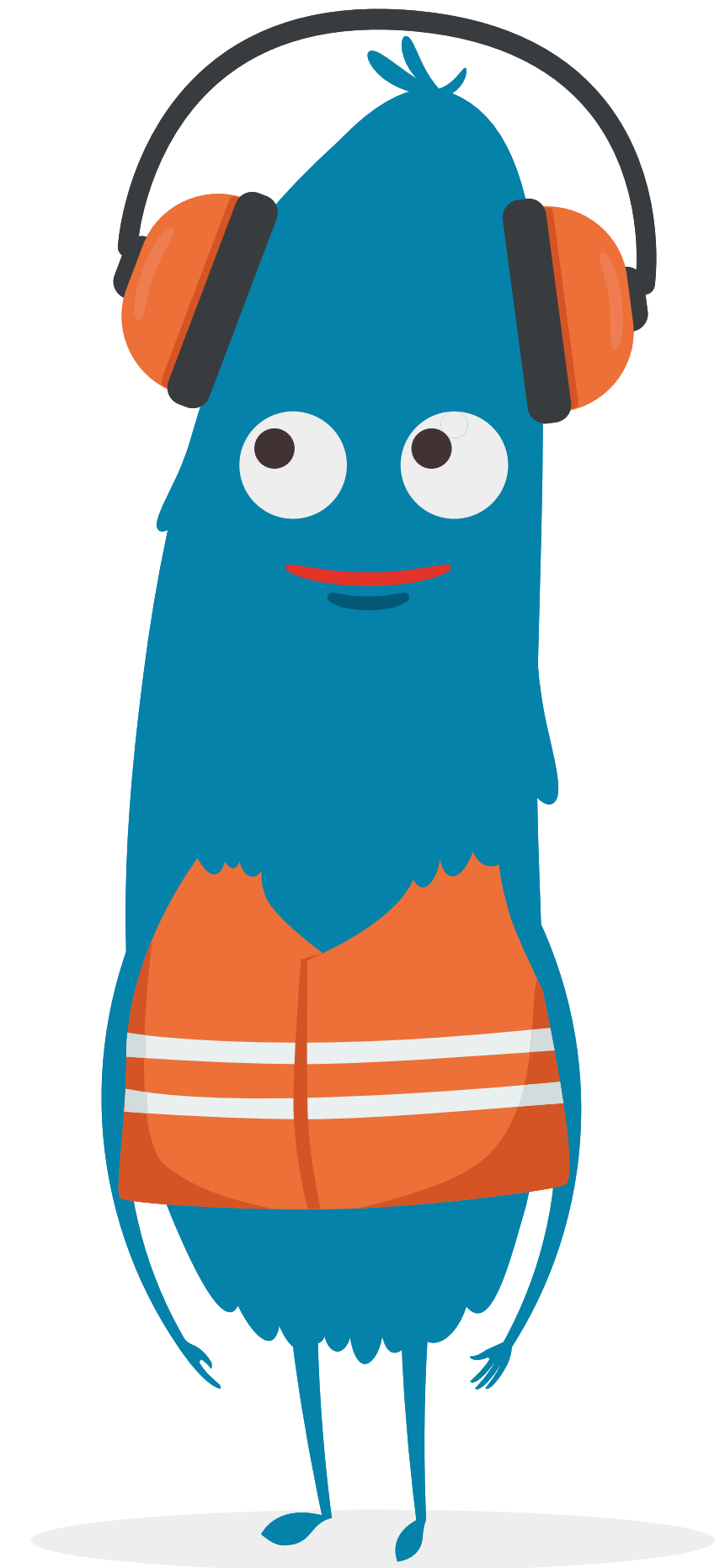
Az etnikai hovatartozás általában valaki kulturális azonosságára vagy felmenőire való utalás, például ír, karibi

Méltányosság

Minden egyén méltányos bánásmódja, hozzáférése, lehetősége és előmenetele, miközben azon akadályok azonosítására és megszüntetésére törekszünk, melyek történelmileg megakadályozták egyes csoportokat abban, hogy ugyanolyan szintű sikereket érjenek el, mint mások.

Befogadás

Olyan környezet megteremtése, ahol minden egyén úgy érzi, hogy örömmel fogadják, tisztelik és értékelik és ahol aktívan keresik és mérlegelik a perspektívákat és hozzájárulásokat.



Szójegyzék

Befogadó nyelvezet

Olyan nyelvezet használata, mely minden embert tisztel és befogad, függetlenül a háttérétől vagy identitásától, kerülve a kirekesztő vagy sértő kifejezéseket.

Mikroagressziók

Finom, gyakran nem szándékos cselekvések vagy megjegyzések, melyek identitásuk alapján negatív üzeneteket közvetítenek az egyének felé. Ide tartozhatnak olyan megjegyzések, viselkedések vagy attitűdök, melyek sztereotípiákat vagy elfogultságokat közvetítenek.

Neurodiverzitás

A neurodiverzitás arról szól, hogy az emberek különbözőképpen dolgozzák fel az információkat, általában az eltérő agyi funkciók miatt és gyakran különböző viselkedési jegyekben nyilvánulnak meg.

A neurodiverzitás példái közé tartozik a diszpraxia, diszlexia, figyelemhiányos hiperaktivitási zavar, diszkalkulia, autizmus és Tourette-szindróma. Fontos, hogy a neurológiai különbségeket ugyanúgy felismerjük és tiszteletben tartjuk, mint bármely más emberi különbséget.

Névmások

A névmások olyan kifejezések, melyekkel az emberek magukra utalnak és tükrözik nemi identitásukat. Ez lehet hímnemű, nőnemű vagy nem-semleges névmás, mint például Ön.

Faj

A faj a fizikai tulajdonságokat írja le, és a bőrszínre összpontosít.

Képviselés

Különbféle egyének jelenléte és ábrázolása különféle szerepekben, környezetben és médiában, melyek segítenek tükrözni a társadalom valós sokszínűségét.

Tudatalatti előítéletek

Az emberek bizonyos csoportokkal szemben tanúsított implicit elfogultságai vagy attitűdök, melyek gyakran nem tudatosak. Ezek az előítéletek befolyásolhatják a döntéshozatalt és a viselkedést.



03

DEI a DS Smithnél

Mit is értünk a sokszínűség, méltányosság és befogadás alatt?

Sokszínűség ha meghívják a partira,

Befogadás ha felkérnek táncolni,

Méltányosság ha a DJ lejátssza a dalodat.



Mit is értünk a sokszínűség, méltányosság és befogadás alatt?

Sokszínűség

Elkötelezettek vagyunk a munkaerő sokszínűségének növelése mellett, hogy jobban tükrözze a közösségeket, ahol tevékenységet végzünk.

Méltányosság

Együtt felépíthetünk egy befogadó környezetet, ahol mindenki megvalósíthatja a benne rejlő potenciált és fejlődhet.

Befogadás

Ez alapvető fontosságú stratégiai célunk, „az embereinkben rejlő potenciál megvalósítása” szempontjából.

A DEI alapjai

Mit is értünk a sokszínűség, méltányosság és befogadás alatt?

Sokszínűség Összefogja az emberi tulajdonságok skáláját a DS Smith-en belül. Ide tartozik például a faj, etnikai hovatartozás, nem, nemi identitás, szexuális irányultság, életkor, társadalmi osztály, fizikai vagy szellemi képességek, vallási vagy etikai értékrend, nemzeti származás és politikai meggyőződés.

Méltányosság Mindenkinnek megadni azt, amire szüksége van a sikerhez – annak felismerése, hogy nem mindenki ugyanonnan indul.

Befogadás Leírja, mit gondolnak az emberek a DS Smithnél szerzett tapasztalataikról, és hogy úgy érzik-e, hogy ez elősegíti és fenntartja az összetartozás érzését.

Képzeljünk el egy olyan jövőt, ahol ösztönözzük a kreativitást és előmozdítjuk az innovációt, ami ahhoz szükséges, hogy átállhassunk az alacsony szén-dioxid-kibocsátású, körforgásos gazdaságra.

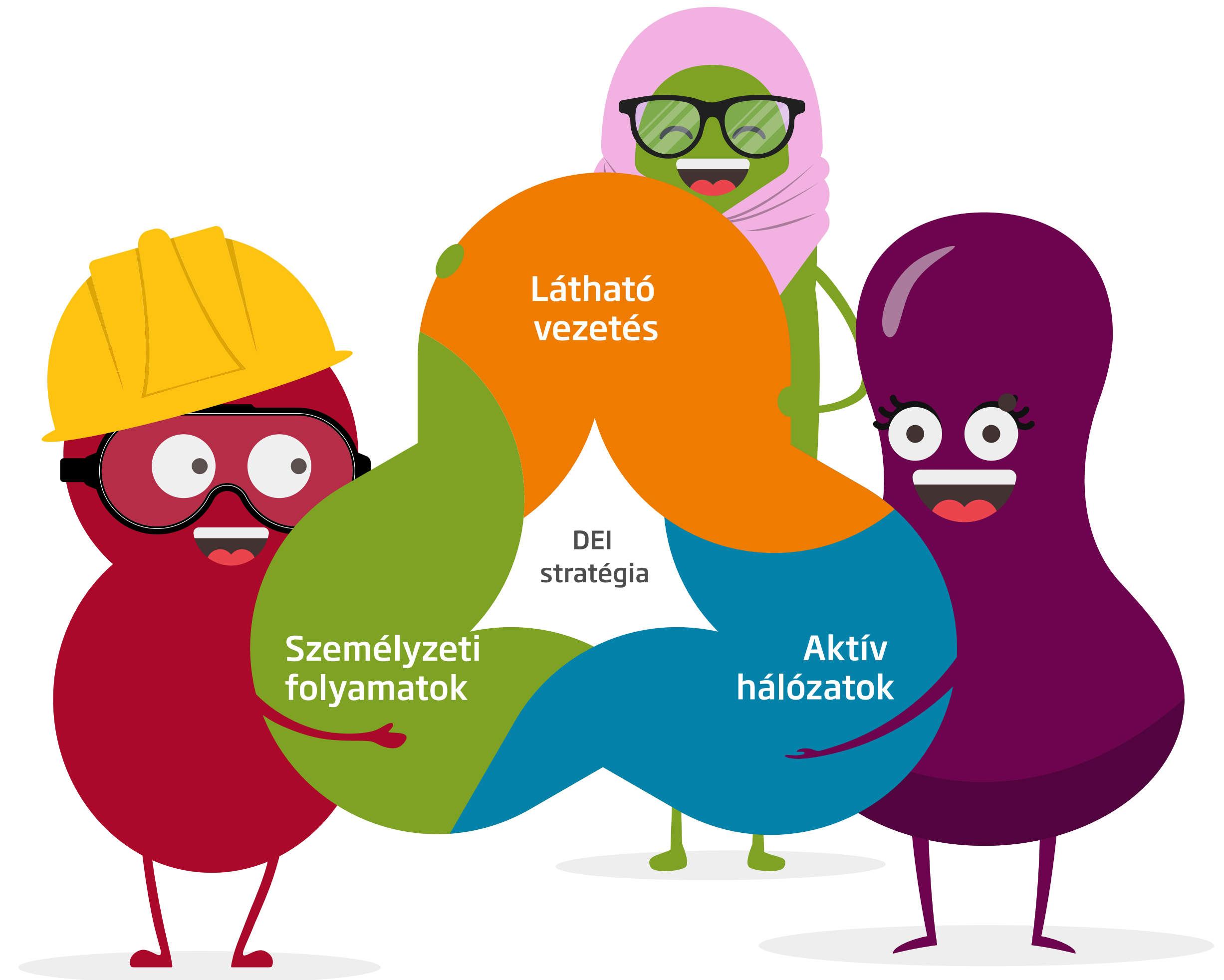
Ez a jövő már nincs messze. A különböző háttérű emberek egyre gyakrabban gyűlnek össze, és egyre szélesebb körű nézőpontokat, tapasztalatokat és ötleteket hoznak magukkal.

A különböző csapatok egyedi megoldásokat dolgoznak ki, és több szempontból közelítik meg a problémákat, így segítenek azokra a fenntarthatósági kihívásokra összpontosítani, melyekkel ma szembe kell néznünk, valamint azokra, melyek hatással lesznek a jövő generációira.

DEI stratégiánk

A „Now and Next” fenntarthatósági stratégiánk részeként célokat tűzünk ki olyan befogadó környezet kialakításának támogatására, ahol mindenki megvalósíthatja a benne rejlő potenciált és fejlődhet. Ennek eléréséhez, stratégiánk három alapelven alapul:

- 1 A látható vezetés azt jelenti, hogy a vezetőinkre modellként, a befogadó vezetői magatartásmód példaként tekintenek.
- 2 Az Aktív hálózatok (néha Munkavállalói erőforrás-csoportok vagy ERG-k) növekedésének támogatása fontos összetevője a sokszínű és befogadó szervezet kiépítésének.
- 3 Ha komolyan szeretnénk támogatni kollégáinkat abban, hogy önmaguk lehessenek és boldoguljanak, akkor az emberrel kapcsolatos folyamatainknak jövőbe mutatóknak kell lenniük.



Befektetés személyzeti menedzsereinkbe



Személyzeti menedzsereink szerepe kulcsfontosságú.

- Ők a befogadó viselkedés példaképei.
- Sokszínű csapatokat toboroznak és tartanak fenn.
- Olyan feltételeket teremtenek embereink számára, hogy önmaguk lehessenek, kifejezzék véleményüket és álláspontjaikat, hogy a nézetek és ötletek szélesebb köre hallható legyen.
- Nagyobb összetartozás érzést keltenek, növelik a munkavállalók elköteleződését, magasabb megtartási arányt és alacsonyabb fluktuációs költségeket biztosítva.

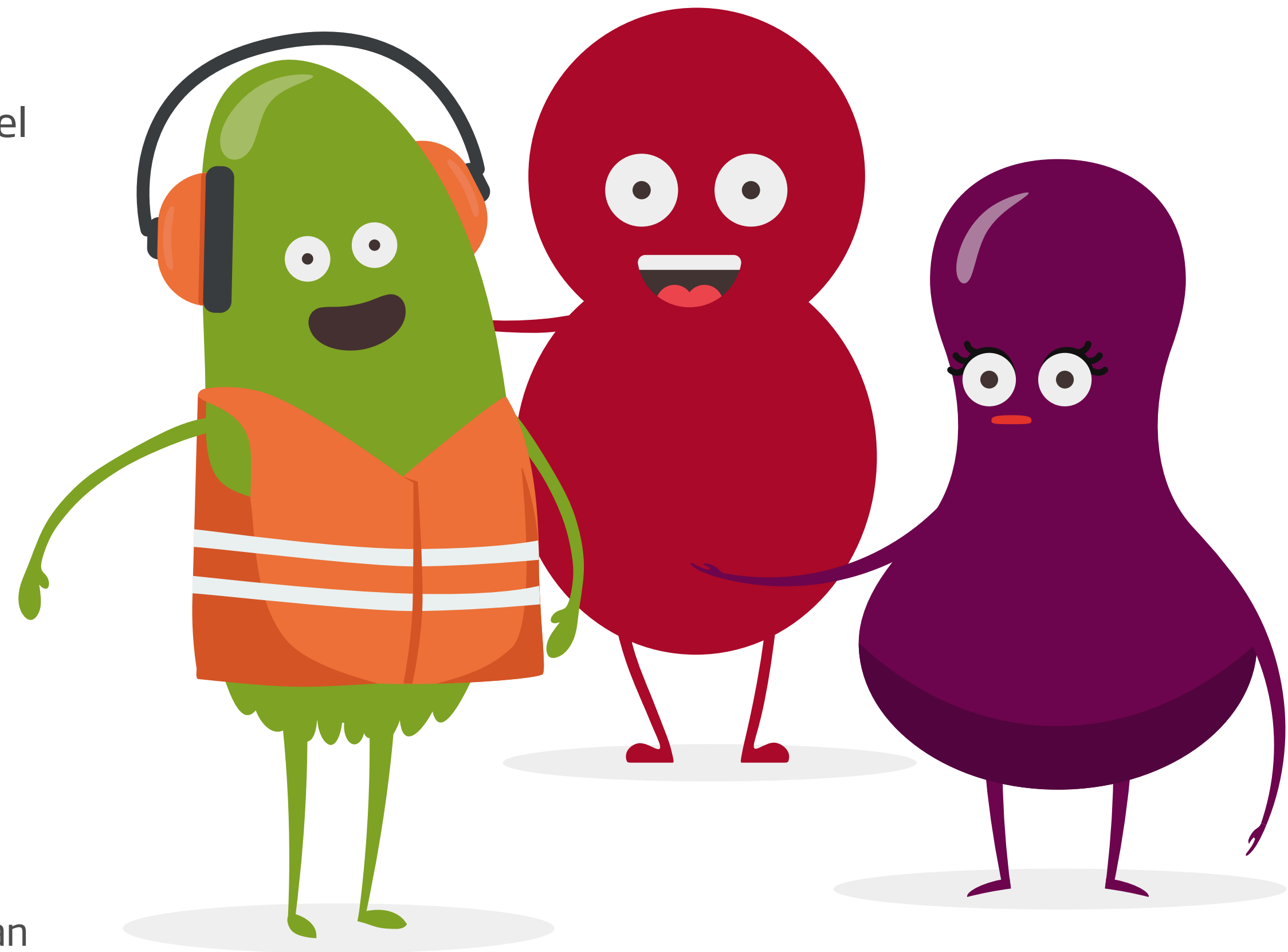
Minden személyzeti menedzsert meghívunk egy Befogadó Vezetői workshopra.

Aktív hálózatok

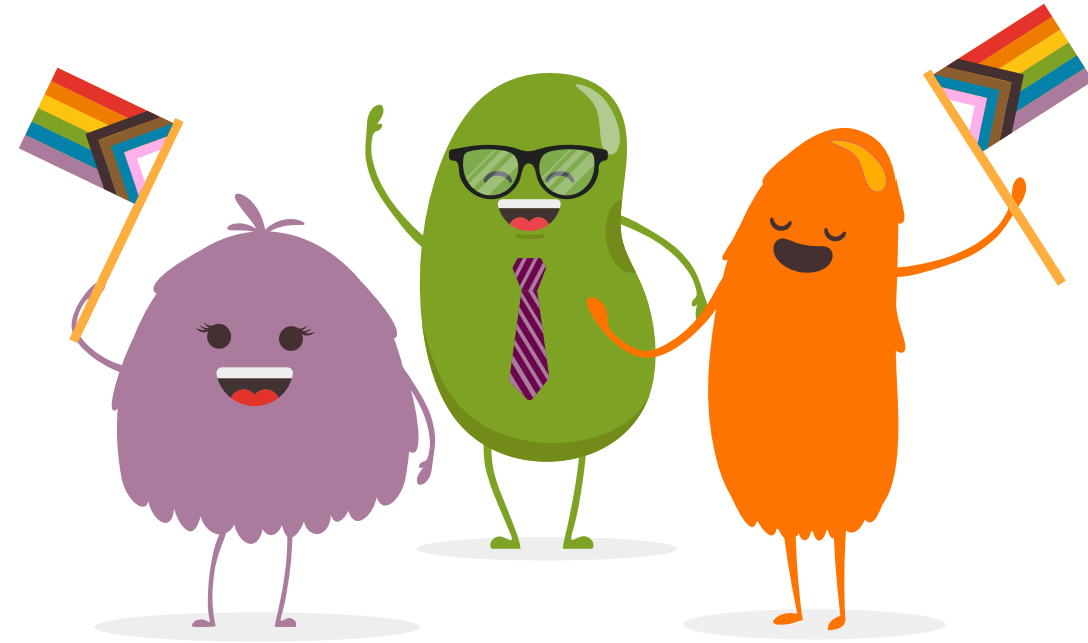
Az Aktív hálózatok összetartozás érzést biztosítanak az által, hogy biztonságos és támogató teret teremtenek a közös identitás érzettel rendelkező munkavállalók számára, ahol nyíltan megvitathatják tapasztalataikat, aggodalmaikat és álláspontjaikat. Ezen kívül különböző eszközökkel is elősegítik a nagyobb tudatosságot, beleértve egy éves naptár összeállítását is, ezzel támogatva a kulcsfontosságú dátumokat és ünnepeket a saját közösségükben.

A szervezettől függően, az aktív hálózatok megtehetik a következőket is:

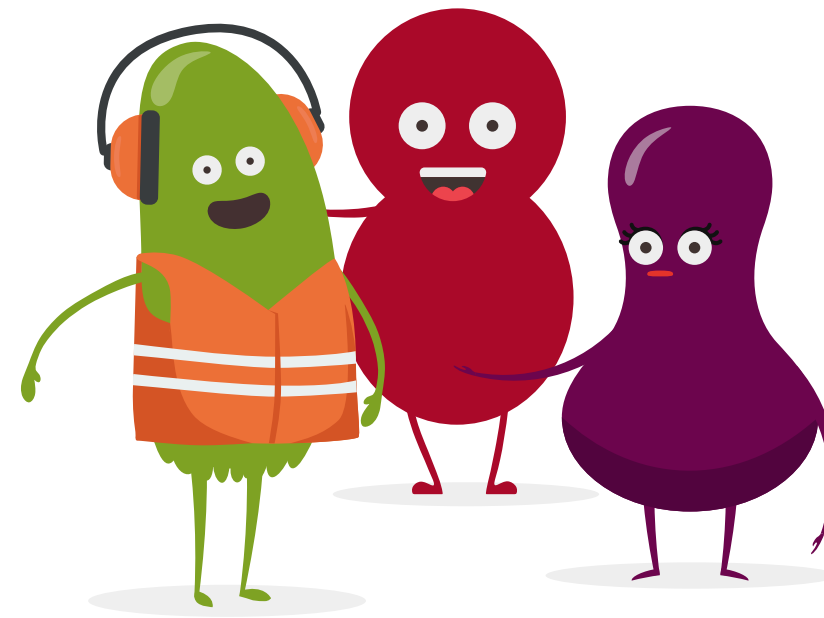
- A nem megfelelően képviselt hangjának hallhatóvá tétele
- Kapcsolat létesítése a külső közösségekkel
- A kisebbségi tehetségek karrierfejlesztésének támogatása
- Lehetőség teremtése a tagok számára, hogy vezetői pozícióba kerüljenek
- Együttműködés a toborzással a különböző tehetségek kiaknázásában
- Hozzájárulás a termékekhez és szolgáltatásokhoz



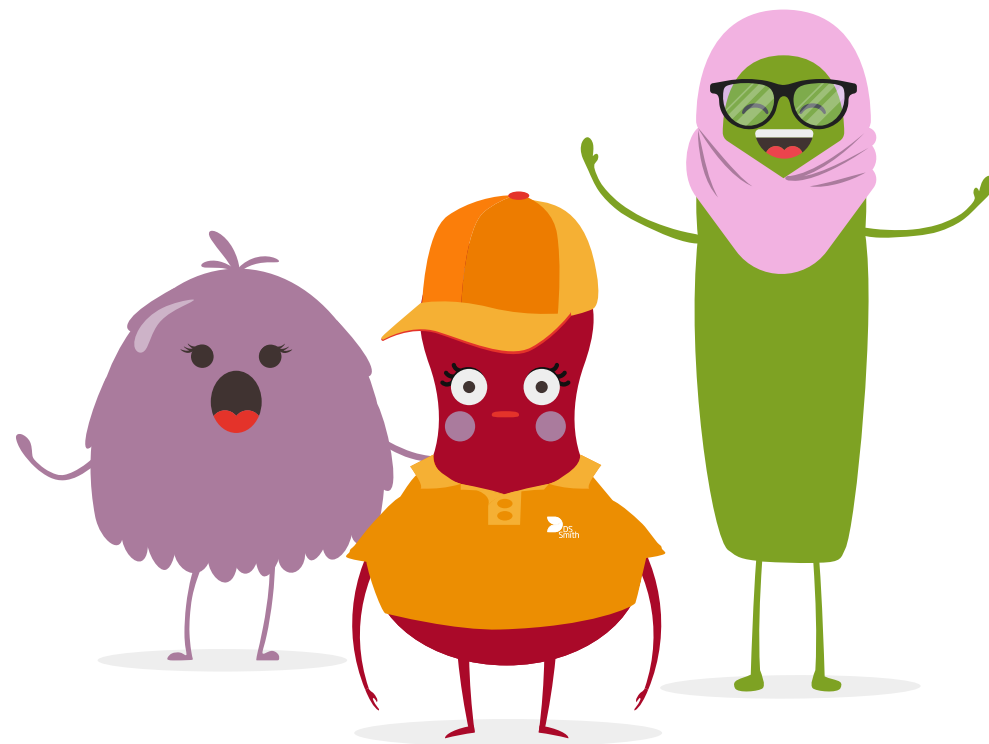
Négy Aktív hálózatunk van



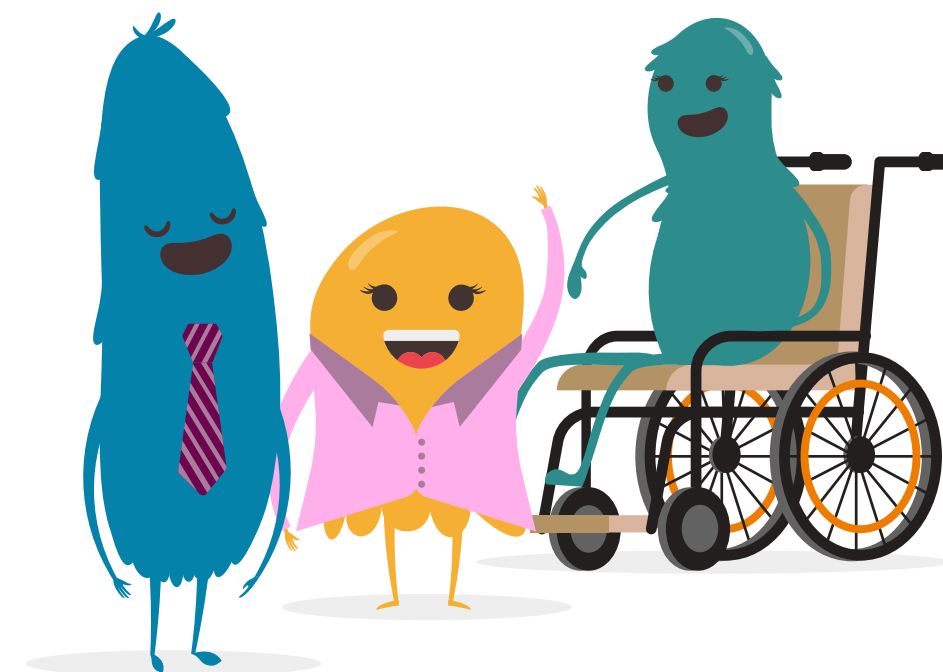
LGBTQ+ és szövetségesek



Nemi diverzitás



Kultúra és etnikai diverzitás



Fogyatékoság és szövetségesek

Az Ön szerepe a hálózatok támogatásában?

- Csatlakozhat egy hálózathoz, akár a közösség tagjaként, vagy szövetségesként, vagy támogathatja csapata tagjait, akik esetleg szeretnének bekapcsolódni.
- Ilyen helyzetekben a támogatás és a bátorítás kulcsfontosságú lehet abban, hogy a csapattagok önbizalmat kapjanak ahhoz, hogy helyes döntést hozhassanak az aktív hálózatba való bekapcsolódásról.



04

Befogadó nyelvezet

Befogadó nyelvezet

Azok a vezetők, akik befogadó nyelvezetet használnak, olyan csapatkörnyezetet teremtenek, ahol az emberek tiszteletet, megbecsülést érezhetnek és fejlődhetnek.

Mi is a befogadó szóhasználat?

A befogadó szóhasználat minden embert tisztel és befogad, függetlenül a háttérétől vagy identitásától, kerülve a kirekesztő vagy sértő kifejezéseket.

Hogyan néz ki a befogadó szóhasználat a gyakorlatban?

Kerüli az előítéleteket, a köznyelvi beszédet vagy az olyan kifejezéseket, melyek az identitásbeli különbségek (pl. faj, nem, életkor vagy osztály) alapján megkülönböztetik az emberek csoportjait. Elismeri a sokszínűséget, tiszteletet közvetít minden ember felé, érzékeny a különbségekre, és elősegíti az esélyegyenlőséget.

Mi van, ha elrontom?

Ha erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy tiszteletteljes nyelvezetet használjon és befogadó legyen, akkor nem baj, ha hibázik. Ha ez megtörténik, kérjen bocsánatot, és tegyen tudatos erőfeszítéseket, hogy legközelebb jobban csinálja.

Mi van, ha azt látom, hogy valaki más rosszul csinálja?

Kérjük, hívja fel a „valakit” és mutasson rá, hogyan lehetne befogadóbb a nyelvezete. Ez különösen azoknak segít, akik esetleg nem érzik úgy, hogy jogosultak mások kijavítására (pl. valaki fiatalabb vagy újonc a szervezetben).

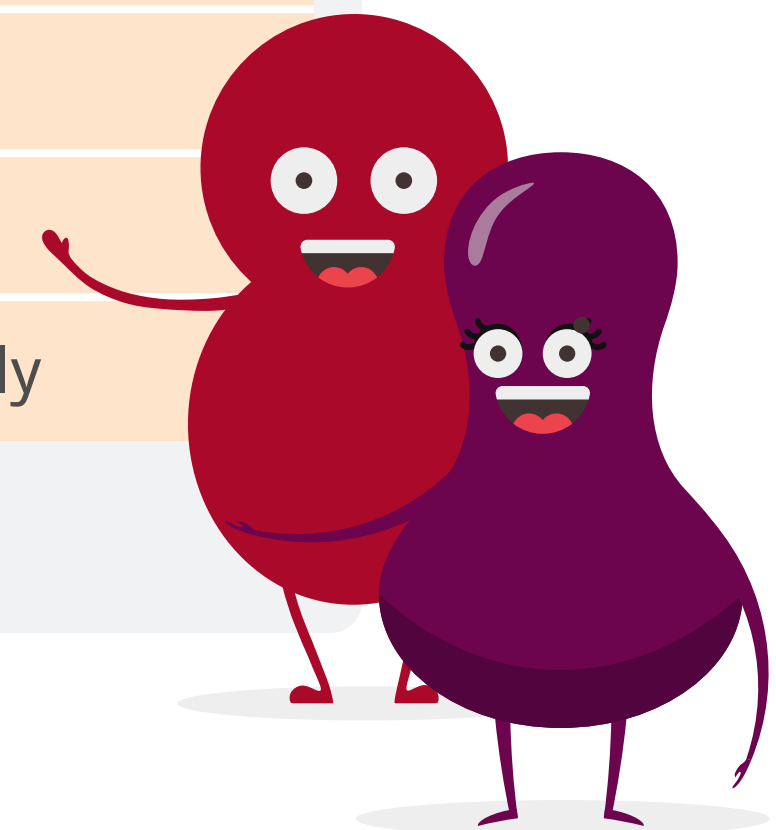
Befogadó nyelvezet: Nem

A nem-specifikus nyelvezet erősítheti a sztereotípiákat. A befogadó nyelvezetet érdemes használni, hogy mindenkinek befogadást és elismerést közvetítsen, a nemi identitástól függetlenül. A nemi identitást befogadó nyelvezet nem zárja ki és nem feltételezi senki nemi identitását. Ez azért fontos, mert barátságosabb, tiszteletteljes környezetet teremt a nemi identitástól és meg nyilvánulástól függetlenül.

Amikor csak lehetséges, használjon nemi szempontból semleges nyelvezetet, mivel ez mindenki számára befogadóbbá teszi a kommunikációt.



Nem befogadó	Befogadóbb
Munkaerő	Erőforrások
Elnök	Elnök
Üzletember, Üzletasszony	Vállalkozó
Postás	Levélkihordó vagy postai dolgozó
Fiúk, hölgyek és urak	Mindenki, kollégák, csapat, család
Mindkét nem	Az összes nem
Anya, apa	Szülők, gondozók
Barátnő/feleség, Barát/férj	Partner, más jelentős személy



Befogadó nyelvezet: Faj és etnikai hovatartozás



Meg kell értenie a különbséget a faj, az etnikai hovatartozás és a nemzetiség között:

- **A faj** fizikai jellemzőkre és látható különbségekre utal, mint például a bőrszín, szemforma és haj típus.
- **Az etnikai hovatartozás** a kulturális, nyelvi és vallási azonosulásra utal.
- **A nemzetiség** az adott országhoz vagy nemzethez való tartozás jogi értelmezése.

Csak akkor utaljon a fajra vagy az etnikai hovatartozásra, ha az a közölt információ szempontjából releváns.

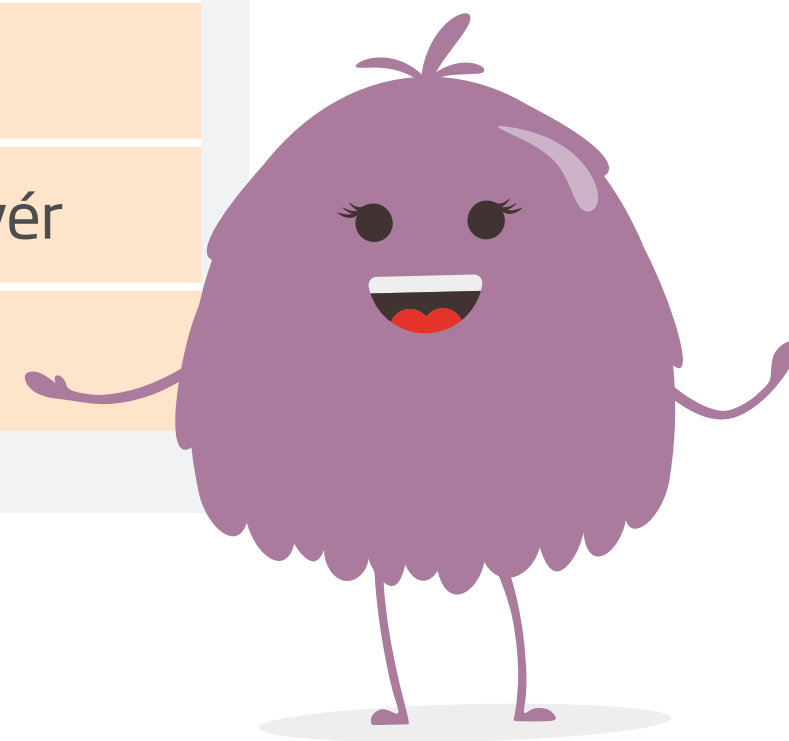
Ne feledje, hogy mindenkinek vannak olyan identitástényezői, mint a faj, bőrszín, az etnikai hovatartozás és a nemzetiség. Kerülje az etnikai csoportok általánosítását, mivel minden etnikai csoportban jelentős a sokszínűség (pl. nem helyénvaló kijelenteni, hogy „az ázsiai emberek mind olyanok, mint xyz”, vagy „a fehérek mindig xyz”).

Próbáljon pontos nyelvezetet használni, amikor egy személy vagy csoport hátterére vagy örökségére hivatkozik. Például, ha csak az ázsiai emberekről beszél, kerülje az olyan tág kifejezések használatát, mint a „fekete, ázsiai és kisebbségi etnikai” (Black, Asian and Minority Ethnic) vagy „BAME”. Vagy ne használja az „afroamerikai” kifejezést, ha olyan fekete személyre utal, aki valójában nem amerikai.

Befogadó nyelvezet: Faj és etnikai hovatartozás

Az alábbi táblázat bemutatja a személy etnikai és faji háttérének befogadó leírását. Ne feledje, hogy az egyének megválaszthatják, hogyan azonosítják magukat, ezért ha egy adott kifejezést preferálnak a másikkal szemben, próbálják tiszteletben tartani választásukat.

Nem befogadó	Befogadóbb
A feketék, az ázsiaiak	Fekete munkatársak, ázsiai munkatársak
Színes emberek	Színes bőrű emberek
Vegyes faj,	Kettős származású/félvér
Kaukázusi, a fehérek	Fehér munkatársak



Megjegyzés a társadalmi-gazdasági háttérről (SEB)

Az egyén vagy csoport társadalmi osztályára és anyagi helyzetére utal. Gyakran az iskolai végzettség, a jövedelem és a foglalkozás kombinációjaként mérik.

Mindannyiunknak van társadalmi-gazdasági háttérünk (socioeconomic background - SEB), mely az irányításunkon kívül álló, különféle társadalmi és gazdasági tényezőket tükröz, beleértve az adott személy családi vagy gyámsági helyzetét, valamint azt, hogy hol született és nőtt fel. Ezek a tényezők befolyásolhatják az oktatáshoz, finanszírozáshoz és más lehetőségekhez való hozzáférést, melyek hatással vannak az egyén életminőségére, karrierjére és eredményeire.

A faji, etnikai hovatartozás és a társadalmi-gazdasági háttér gyakran keresztezi és átfedi egymást a színes emberek ellen a történelem során előfordult rendszerszintű diszkrimináció miatt, mely sok országban ma is folytatódik. Azonban az ilyen identitás-kategóriák mindegyike eltér egymástól, ezért próbálja meg nem feltételezni egy személy faji vagy etnikai hovatartozása alapján a társadalmi-gazdasági háttérét.

Befogadó nyelvezet: Fogyatékosság

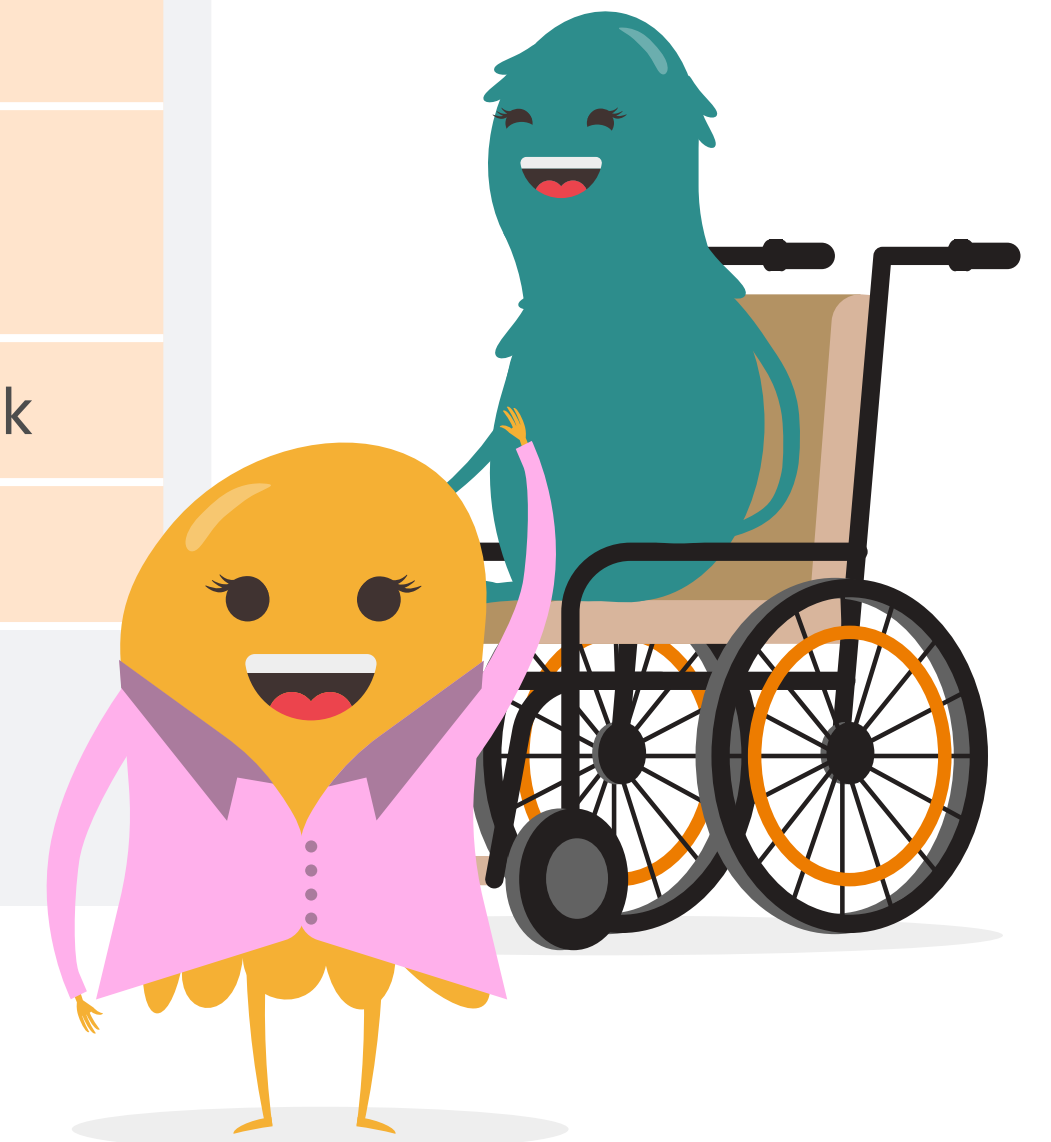
A fogyatékoság a meghatározás szerint bármely fizikai vagy szellemi károsodás, mely jelentősen korlátozza a szokásos napi tevékenységek végzését. Ez a tág meghatározás az állapotok széles skáláját foglalja magában, mint például a mozgáskorlátozottság, a krónikus betegségek, a tanulási zavarok, a mentális egészségi állapotok stb. A munkatársak tapasztalhatnak olyan fogyatékoságot is, mely nem egyértelműen látható, mivel a legtöbb fogyatékoság láthatatlan. Fontos megjegyezni, hogy a fogyatékkal élők személyes döntése, hogyan azonosítják magukat és ezt mindig tiszteletben kell tartani.

- Az embereket nem szabad korlátozni fogyatékoságuk/ állapotuk miatt és nem szabad áldozatnak minősíteni őket egészségi állapotuk alapján. Használjon olyan nyelvezetet, mely tiszteletben tartja a fogyatékkal élőket, mint aktív egyéneket, akik irányítják saját életüket.
- Kerülje olyan kérdések feltevését, mint „mi a baj veled? / milyen fogyatékoságod van? / mi történt veled?”
- Ha többet szeretne megtudni, hogy odafigyelhessen az akadálymentesítésre, először kérjen engedélyt: „Többet szeretnék tudni, ha nem okoz kellemetlenséget elmondani, hogy tisztában legyek a jövőbeni akadálymentesítéssel.”

Befogadó nyelvezet: Fogyatékosság



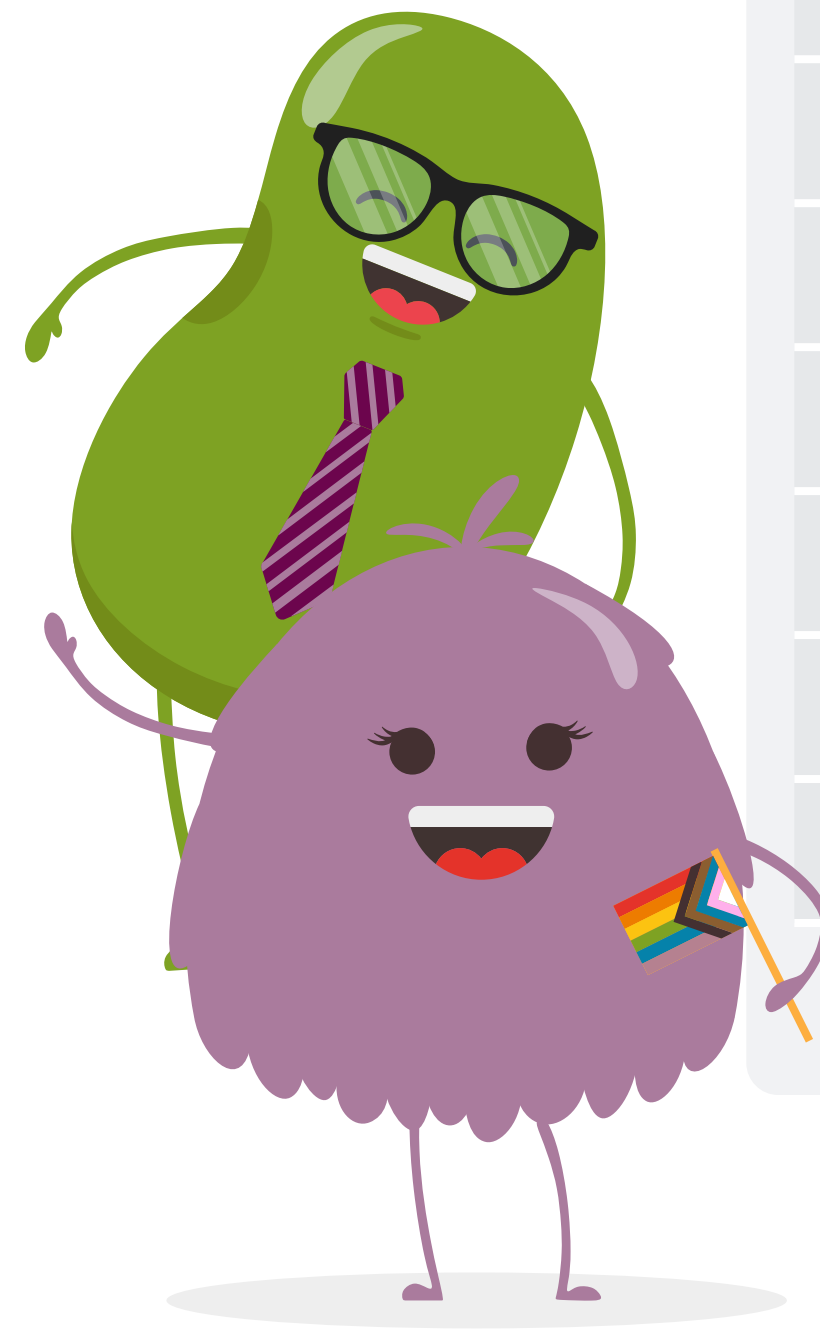
Nem befogadó	Befogadóbb
„a nyomorék”, „a rokkant”	„hátrányos helyzetű személyek” vagy „fogyatékkal élők” (az egyén kívánsága szerint)
sújtja, szenved, áldozata	[állapot vagy károsodás neve]
kerekesszékre szorul, tolószékhez kötött	kerekesszékes
süket és néma, süketnéma	siket, brit jelnyelvet (British Sign Language - BSL) használó, hallássérült személy
„a vak”	látássérült személyek; vakok; vakok és gyengénlátók
További vagy speciális igények	Hozzáférési igények



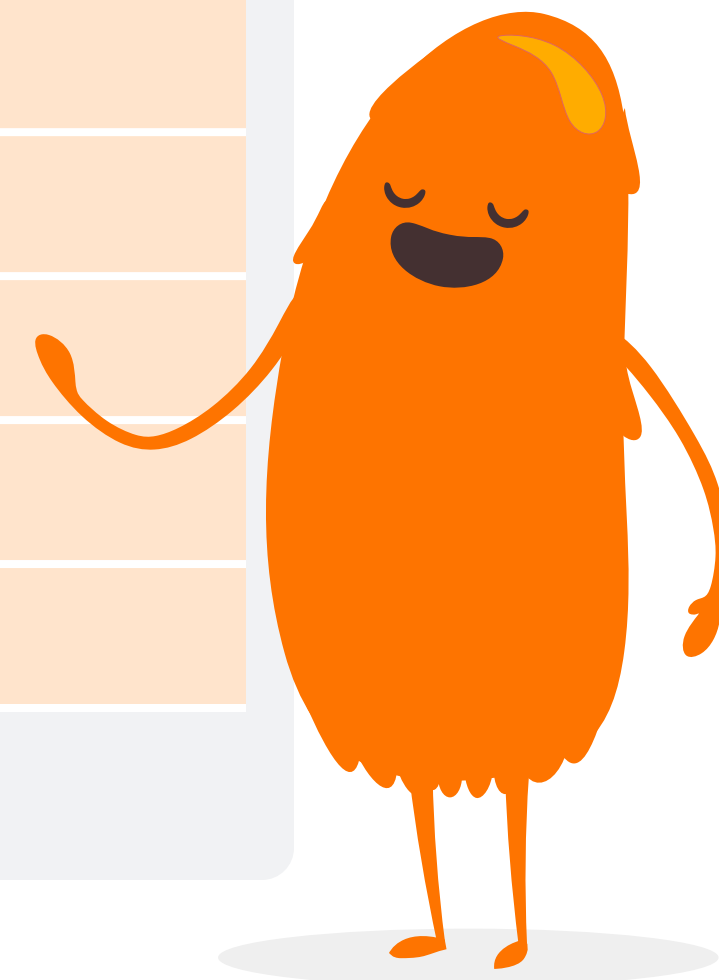
Befogadó nyelvezet: LGBTQ+

Akkor van szó (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Questioning+ - Lesbikusok, melegek, biszexuálisok, transzneműek, nem heteroszexuálisok, kérdések+) LGBTQ+ befogadó nyelvezetről, amikor olyan szavakat használunk, melyek tiszteletben tartják, hogyan írják le az emberek saját testüket, nemüket és kapcsolataikat.

- Ügyeljen arra, hogy ne feltételezzen semmit az emberek személyes körülményeiről és ne próbálja kitalálni vagy felcímkezni az emberek nemi identitását vagy szexuális irányultságát.
- Például, ne használjon olyan terminológiát, mely feltételezi, hogy mindenkinek van ellenkező nemű partnere.



Nem befogadó	Befogadóbb
Férj, feleség	Házastárs vagy partner
Homoszexuális	Meleg, lesbikus, biszexuális
Hetero	Heteroszexuális
Transznemű	Transznemű
Melyek az Ön preferált névmásai?	Milyen névmásokat használ?
Szexuális preferenciák	Szexuális irányultság
Anyasági/apasági szabadság	Szülői szabadság



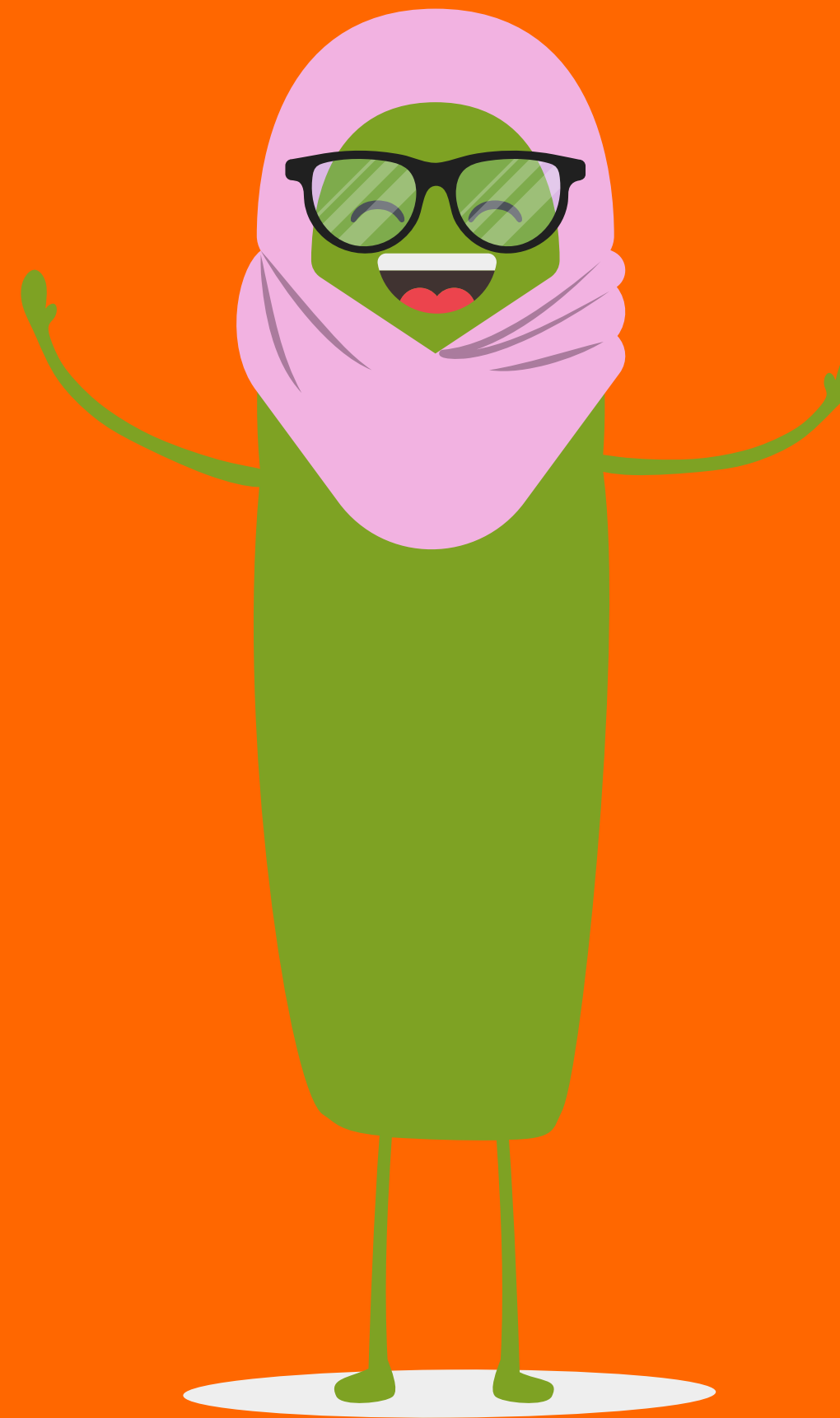
Befogadó nyelvezet: LGBTQ+

Névmások

A névmások olyan szavak, melyekkel a mindennapi nyelvben önmagunkra vagy másokra utalunk. Az „én”, „engem”, „ő” (hímnem/ nőnem) és „Ön/Maga” néhány példa a névmásokra. Mindig használja a kolléga helyes névmását vagy megszólítási formáját, ha már tisztában van vele.

- A névmások helyes használata kulcsfontosságú ahhoz, hogy mindenki úgy érezze, szívesen látják és befogadják. Használhat nemi szempontból semleges névmásokat (Ön/Maga) is, ha olyanra utal, akivel még nem érintkezett, vagy egyszerűen csak a nevükön hivatkozhat rájuk. Például „A minap átnéztem Robin javaslatát. Ön nagyszerű munkát végzett.”
- Ön is lehet a befogadó vezetés példaképe, ha megosztja az Önre utaló névmásokat a bemutatkozásnál és/vagy elhelyezi őket az e-mail aláírásában.

- Ha nem biztos benne, hogy egy kollégára milyen névmásokat használjon, kérdezze meg, vagy hallgassa meg, milyen névmásokat használ. Azonban tartsa tiszteletben az emberek magánéletét, engedje meg, hogy csak akkor osszák meg személyes adataikat magukról, ha ez számukra komfortos.
- Ha hibázik, és rossz névmást használ, azonnal javítsa ki magát és használja a helyes névmást ugyanabban a beszélgetésben, hogy segítsen megjegyezni. Kerülje a túlzott bocsánatkérést, mert ez nyomást gyakorol a másik személyre, hogy vigasztalja Önt. Köszönje meg annak, aki kijavította Önt, vállalja a felelősséget, javítsa ki magát és próbálkozzon tovább.



05

Befogadó vezetés

Befogadó vezetés

A befogadó vezetés azt jelenti, hogy olyan módon irányít, mely támogatja és üdvözli a csapat minden tagjának hozzájárulását, és tiszteletben tartja az identitást, a hátteret és a személyes körülményeket.

A befogadó vezetők kulcsfontosságúak a pszichológiai biztonság megteremtésében. A pszichológiai biztonság az az érzés, amikor szabadon megoszthatja gondolatait, véleményét és ötleteit anélkül, hogy félne a negatív következményektől.



Tegye befogadóvá a megbeszéléseket

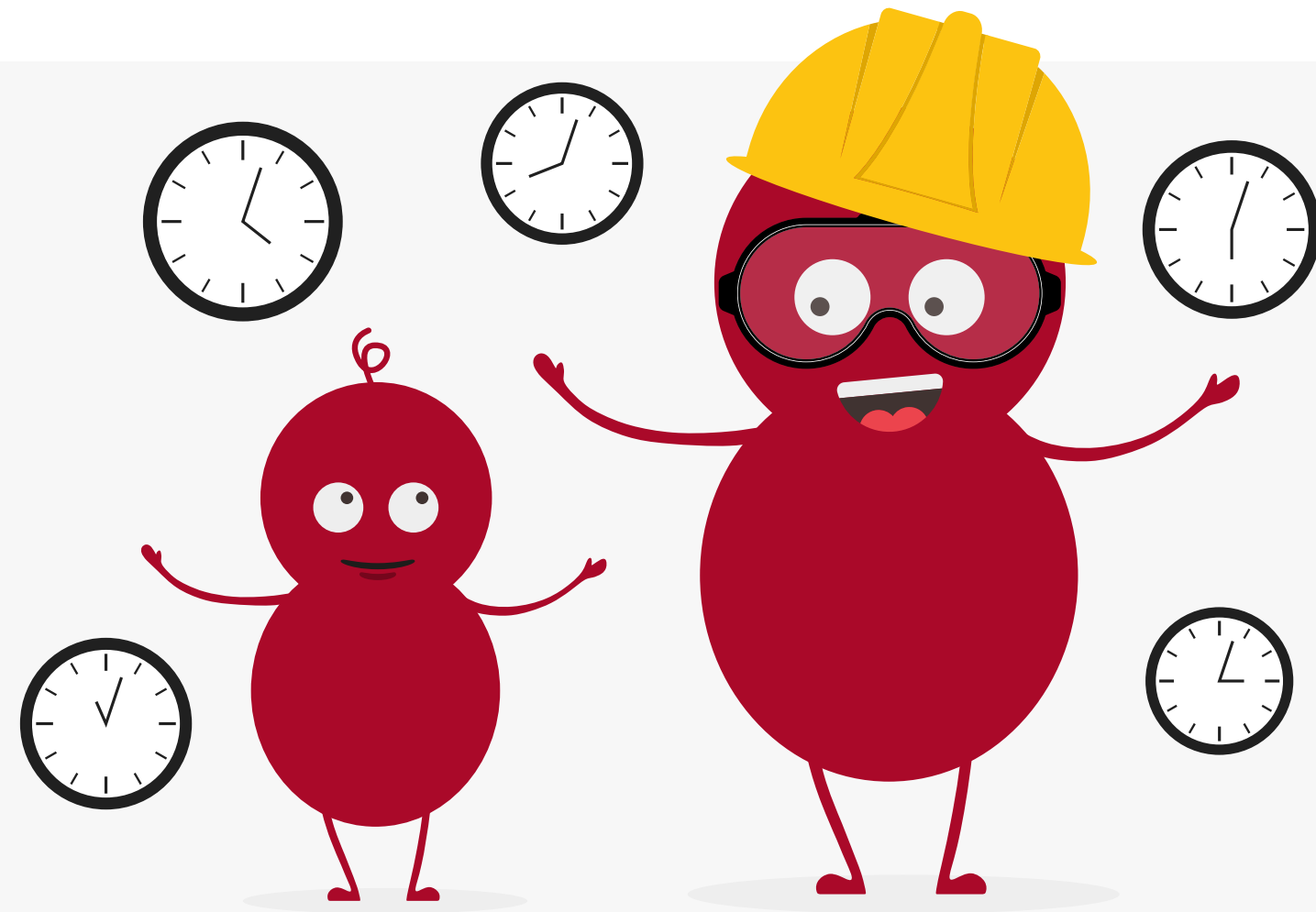
Tippek a befogadó megbeszélésekhez

- Ahol lehetséges, osszon meg információkat a megbeszélés előtt (pl. téma, napirend, tervezett eredmények és kulcskérdések). Ez lehetővé teszi az emberek számára, hogy készen álljanak gondolataik könnyebb megosztására.
- Kezdetől fogva mindenki érezze jól magát. Ennek egyik módja, hogy a találkozót ezzel kezdjük: „Egyezünk meg abban, hogy legyünk nyitottak az új ötletekre, és tisztelettel fejezzük ki a véleménykülönbségeket.”
- Mindenkinek adjon lehetőséget a felszólalásra. Ennek egyik módja, hogy megkérdezi a megbeszélés összes résztvevőjétől, hogy van-e hozzáfűznivalójuk.
- Próbáljon meg olyan teret létrehozni, ahol az emberek tudják, hogy lehetőségük van arra, hogy ne értsenek egyet Önnel, mint vezetővel, és ez a nézeteltérés és vita lehetővé teszi számunkra, hogy jobb döntéseket hozzunk. Például mondhatja, hogy „Mondják el, miért tévedek”.
- Ügyeljen az időzónákra és a személyes kötelezettségekre (pl. gondozás). Ha valaki nem tud részt venni, ossza meg velük a jegyzeteket, így továbbra is van lehetőségük a hozzászólásra.
- Az emberek eltérő módon tanulnak és fogadnak el információkat. Próbálja meg ezt figyelembe venni, amikor meghatározza a megbeszélések, képzések és workshopok napirendjét és tartalmát.

A befogadó megbeszéléseken a kollégák úgy érzik, hogy meghallják, tisztelik őket és a csapat hasznot húz az ötletek sokféleségéből.



Tegye befogadóvá a megbeszéléseket

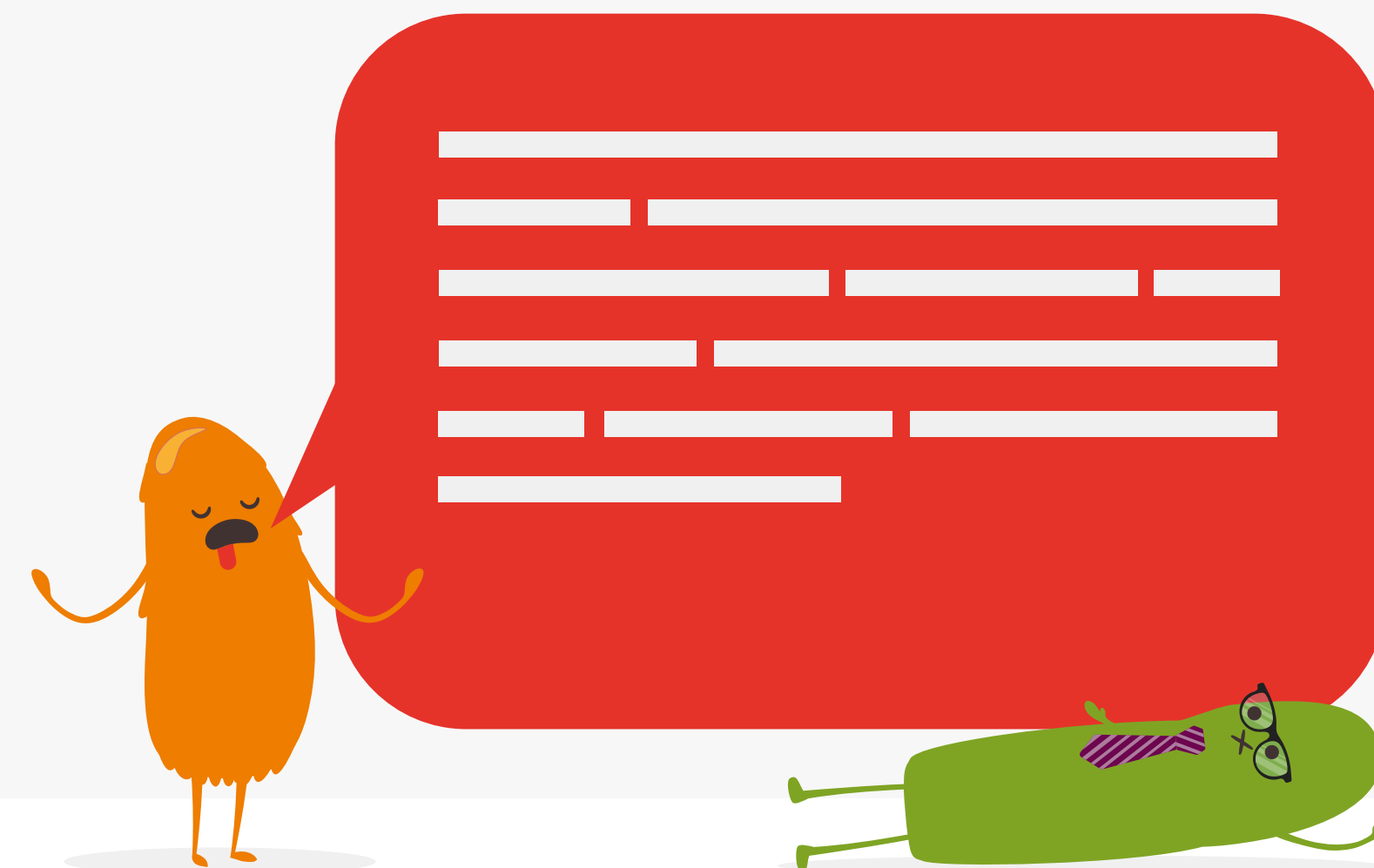


Vegye figyelembe mindenki ütemtervét

- Ha lehetséges, próbálja meg úgy módosítani a megbeszélési időpontokat, hogy az legalább az idő egy részében mindenkinek megfelelő legyen.

Gondosan válogassa meg a szavait

- Ne feledje, hogy vezetőként szavai nagy hatással bírnak. Használjon befogadó nyelvezetet, hogy mindenki úgy érezze, szívesen látják és befogadják. Lásd a jelen útmutató **Befogadó nyelvezet** részét.

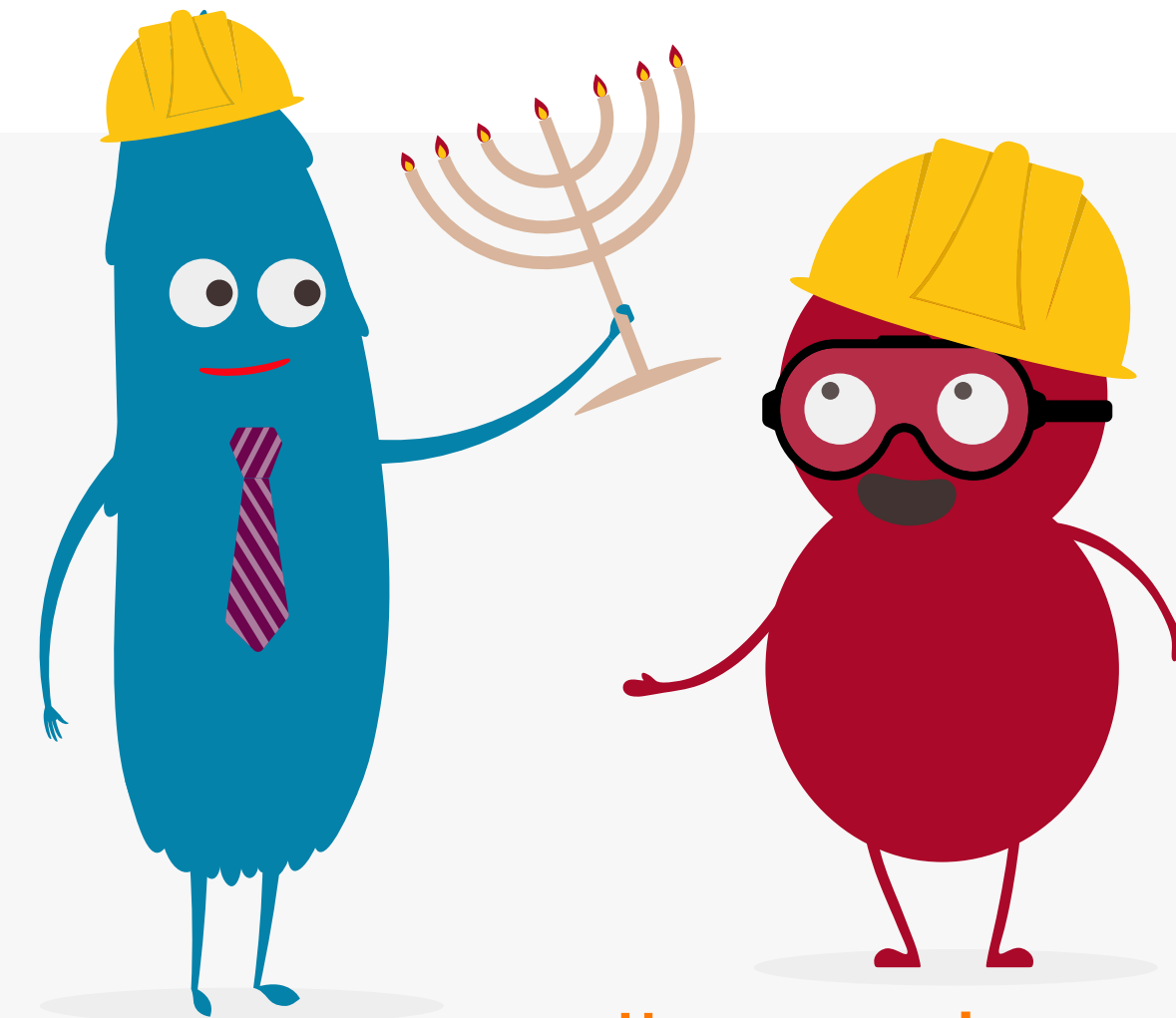
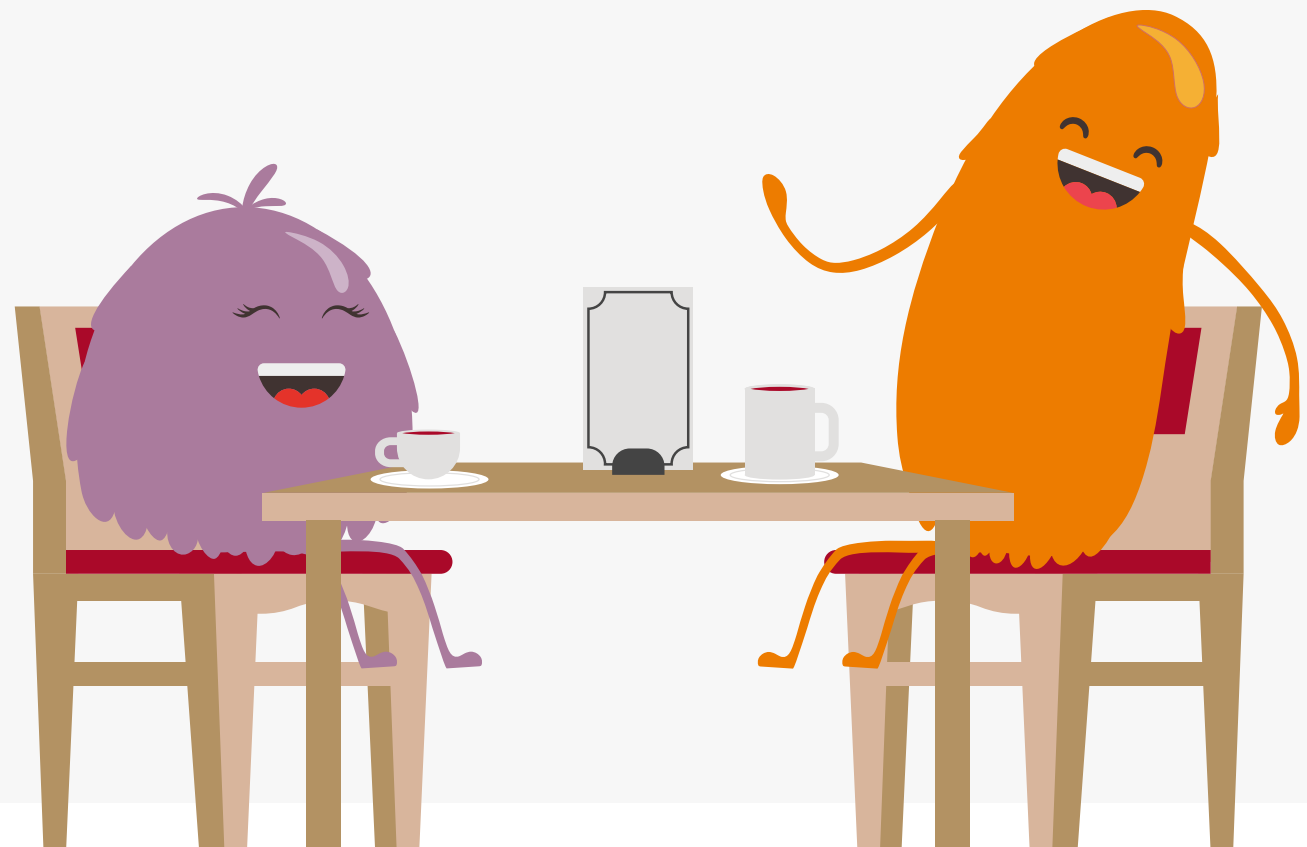


Tegye befogadóvá a megbeszéléseket

Legyen kíváncsi és figyeljen

Ütemezzen be kávézós beszélgetést és informális találkozókat kollégáival.

- Érdeklődjön az irodán belül és azon kívül tapasztalt élményeik iránt.
- Eközben tartsa tiszteletben mások időbeosztását, magánéletét és munkaterhelését. Ha valaki nem tud találkozni kötetlen beszélgetésre, ne vegye magára.



Ünnepelje meg az ünnepeket a kollégákkal

Nem mindenki ünnepli a Karácsonyt és a Húsvétot. Nehéz lehet minden ünnepet megünnepelni, de fontolja meg a csapata számára jelentőségteljes napok megtartását.

Ne felejtse el felosztani a csapattagok között az ünnepségek vagy tartalmas események megismerésével, megszervezésével és lebonyolításával kapcsolatos munkát.

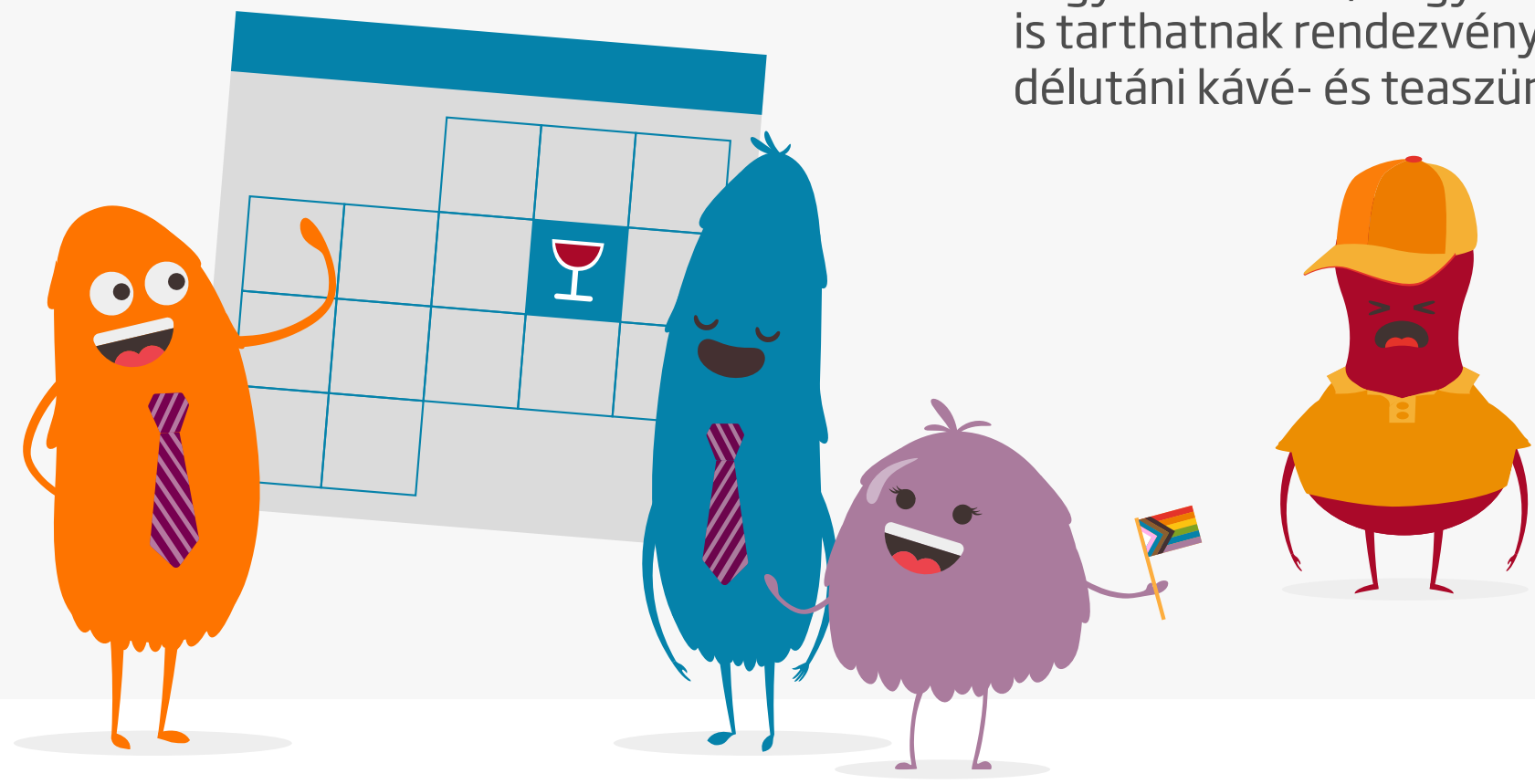
Tegye befogadóvá a megbeszéléseket

Tegye befogadóvá a csapatépítő tevékenységeket

Tegye elérhetővé a társadalmi események programját azzal, hogy vegyíti az Ön által szervezett tevékenységekkel.

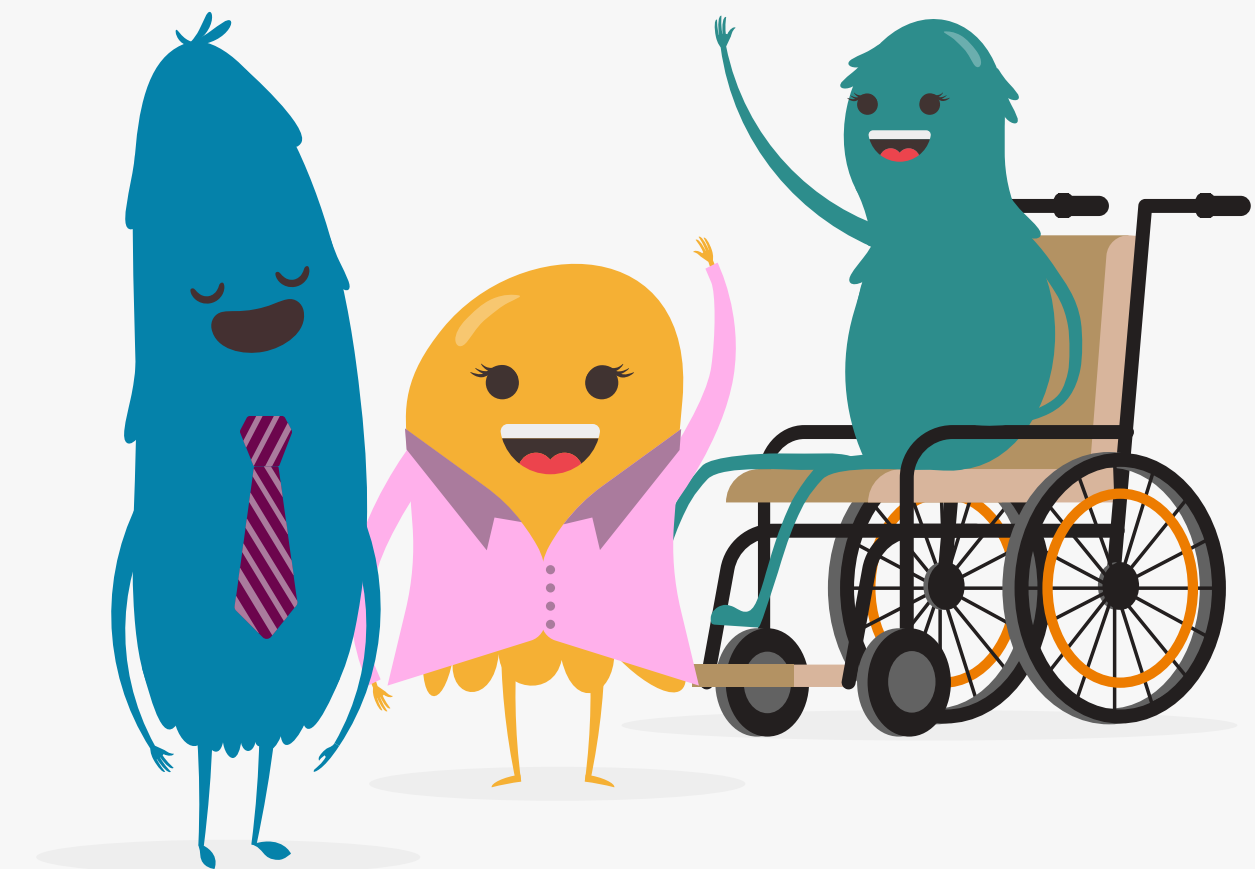
- Ha elmennek valahova enni, gondoskodjon arról, hogy mindenki étkezési szükségleteit és preferenciáit figyelembe vegye.

- Ha mindig együtt iszogat a csapat egy kocsmában, az akadályozhat egyeseket a részvételben. Ide tartozhatnak a gondozók, a szülők, az ingázó munkavállalók és az alkoholt nem fogyasztó személyek. Változtassa meg a rendezvények időpontját és típusát, és vegye fontolóra, hogy a munkanap során is tarthatnak rendezvényeket, például délutáni kávé- és teaszünetet.



Bátorítsa a részvételt az Aktív hálózatokban

AzAktív hálózatok platformot kínál a tagok számára, hogy nyíltan megvitassák tapasztalataikat, aggályaikat és perspektíváikat.

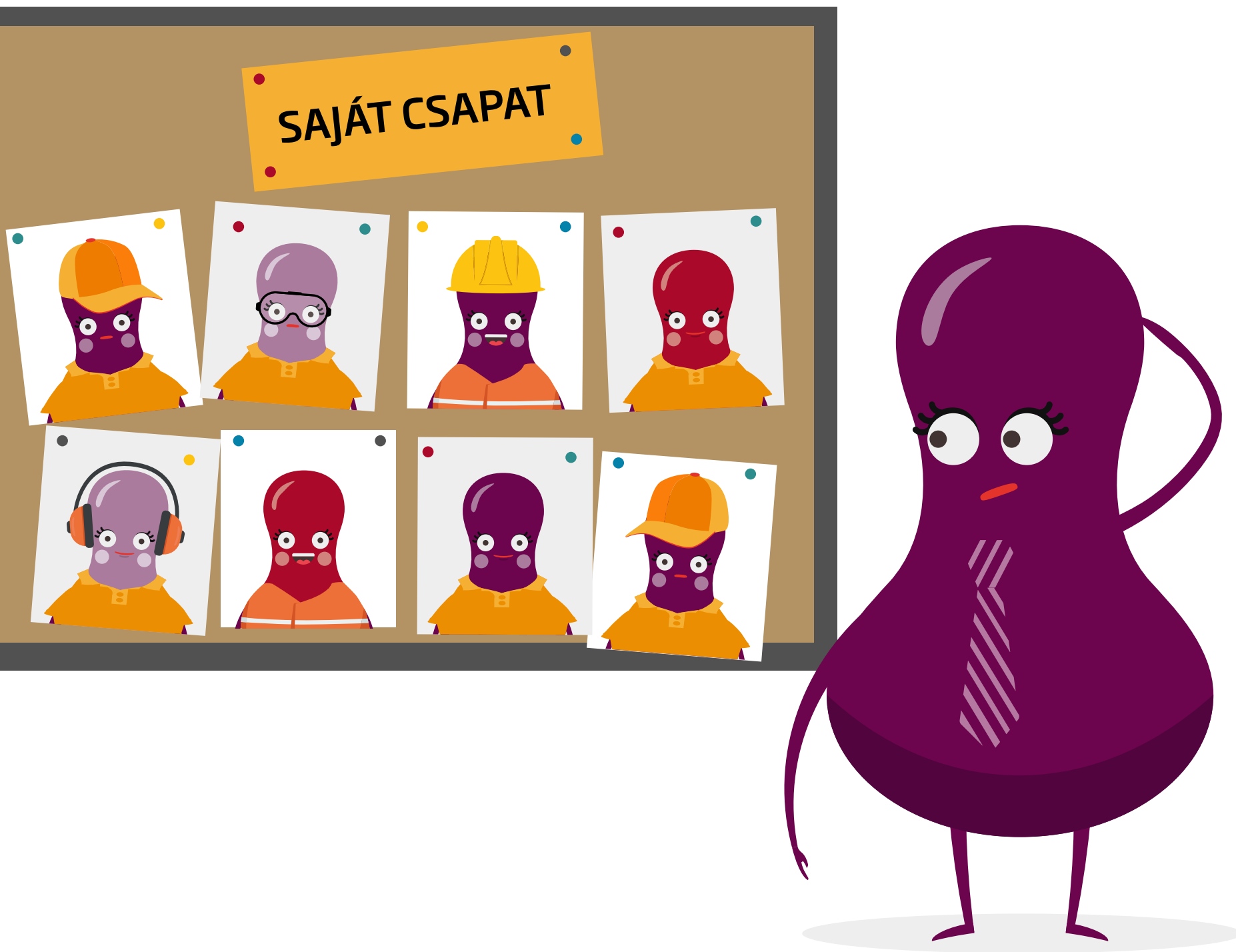




06

Hogyan
toborozhatok
sokszínűbb
csapatot?

Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?

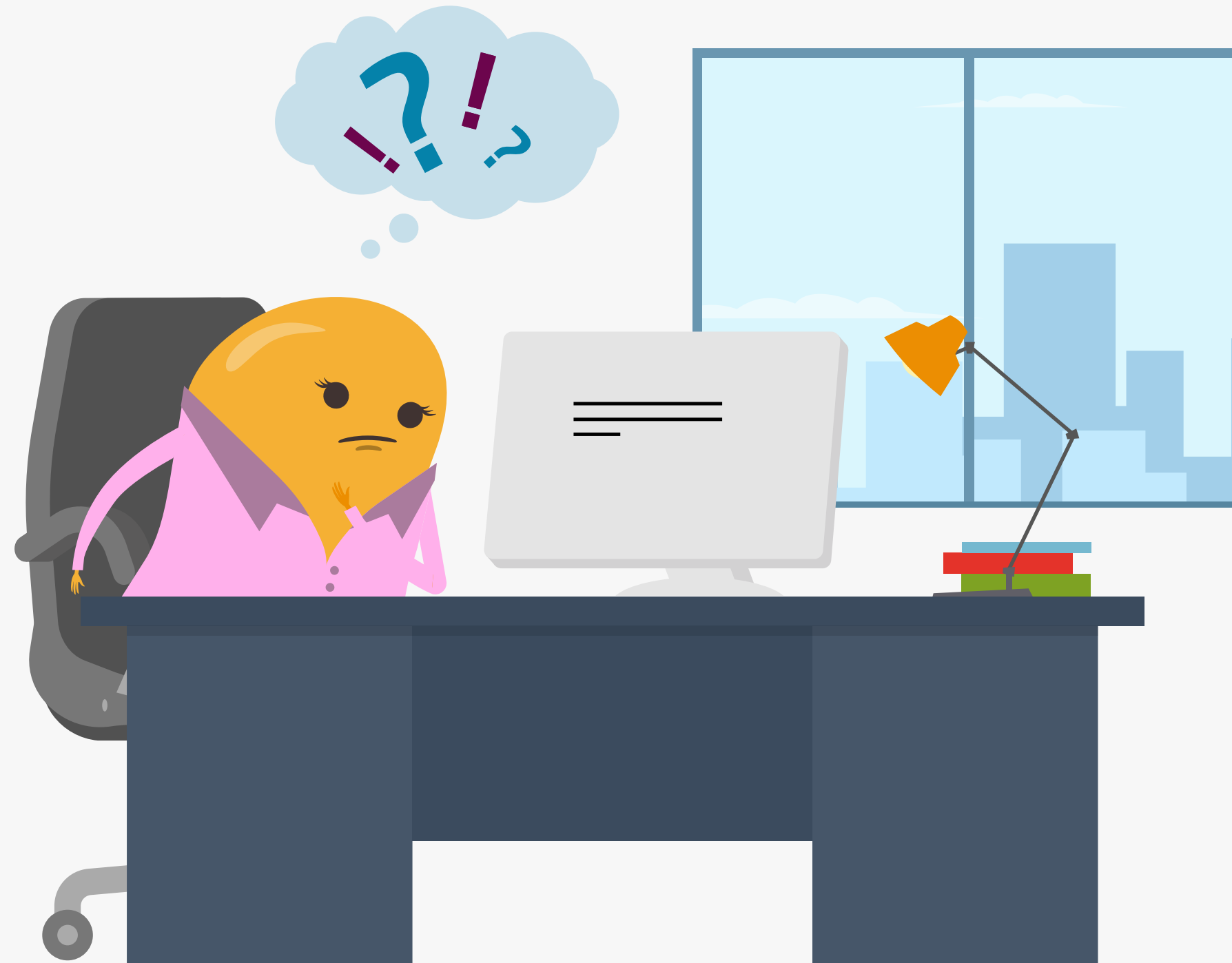


Azt akarjuk, hogy a DS Smith sokszínű és befogadó munkahely legyen, mely tükrözi azokat a közösségeket, melyekben szolgálunk és működünk.

A vezetőknek kulcsfontosságú szerepük van a befogadó toborzási folyamatokban azzal, hogy biztosítják a munkaköri leírások befogadó nyelvezetét, különböző jelölteket keresnek, enyhítik a szűrések és interjúk során tapasztalható torzítást, és barátságos környezetet teremtenek. A vezetők aktívan hozzájárulnak ahhoz, hogy érvényesítsék a jelöltek nemük, faji hovatartozásuk, nemzetiségük, életkoruk, fogyatékoságuk, szexuális irányultságuk, osztálybeli háttérük, gondozási kötelezettségeik és vallásuk alapján történő megkülönböztetésének tilalmát, hogy mindenki számára egyenlő esélyeket biztosítsanak.

Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?

1. TIPP



Írjon befogadó munkaköri leírásokat

Használjon befogadó nyelvezetet a munkaköri leírásokban, hogy a potenciális jelöltek ne érezzenek elutasítást az első szakaszban.

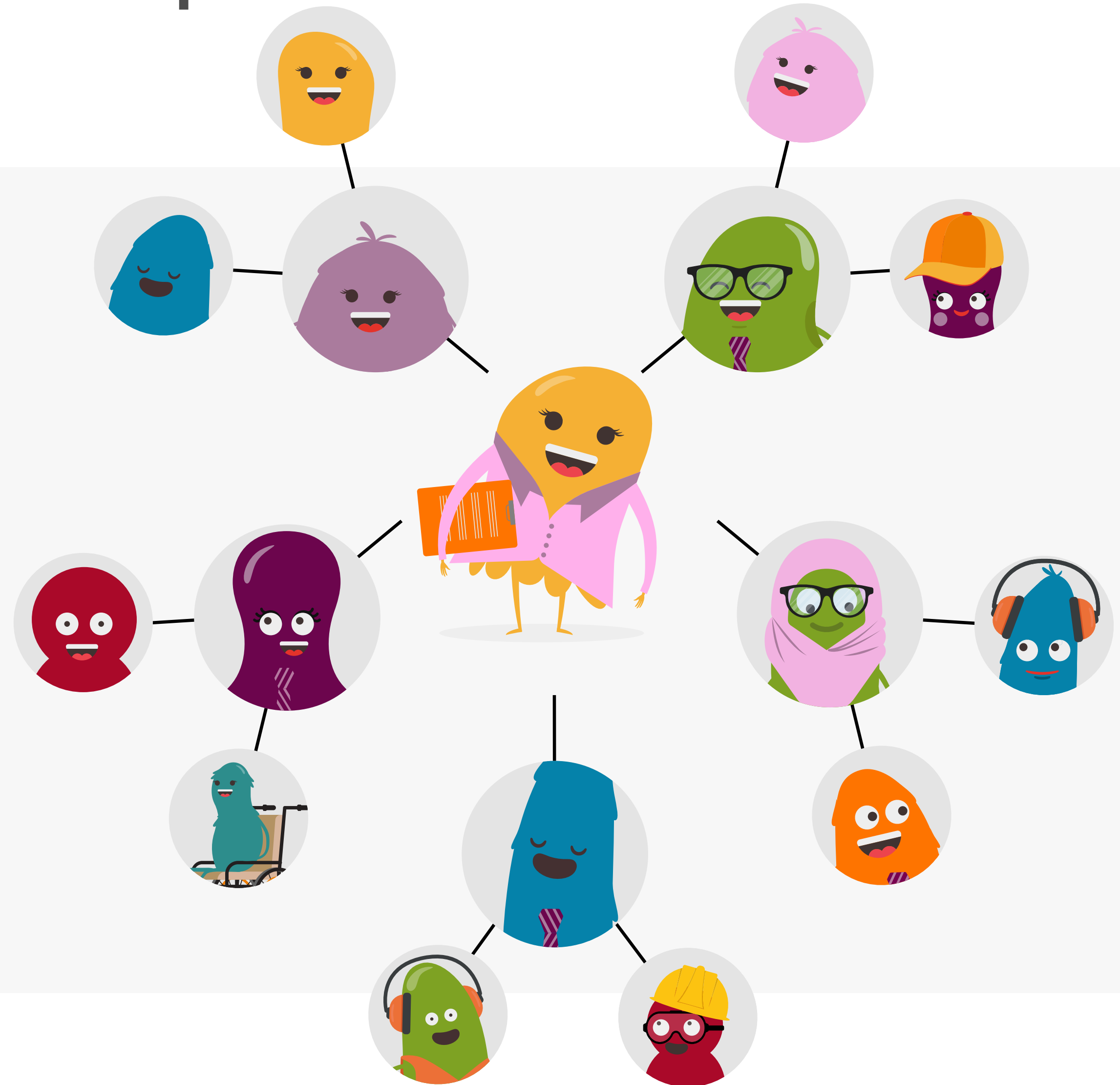
- Nézze át a munkaköri leírásokat, hogy eltávolítsa az elfogult nyelvezetet és a szükségtelen minősítéseket. Az elfogult nyelvezetre példa lehet, ha a csapatot „gyors tempójúként” írják le, ami riasztó lehet a bizonyos igényekkel rendelkező jelöltek számára.
- Távolítsa el a nemeket megkülönböztető nyelvezetet. Erre példa: „Olyan vezetőre van szükségünk, aki csapata összes projektjét felügyeli”. A vezetőre utaló hímnemű névmás használata kizárja a női és a nem bináris jelölteket. Ebben az esetben használhat magázó névmást. Vannak olyan weboldalak, melyek ellenőrzik a munkaköri leírásokat, hogy biztosítsák azok befogadó nyelvezetét, mint például a **Gender Decoder**.
- A munkaköri leírásban hangsúlyozza a DS Smith elkötelezettségét a DEI és az Aktív hálózatok támogatása iránt.
- Jelentse ki, hogy „várjuk mindenféle háttérrel rendelkező jelentkezők jelentkezését”.

Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?

2. TIPP

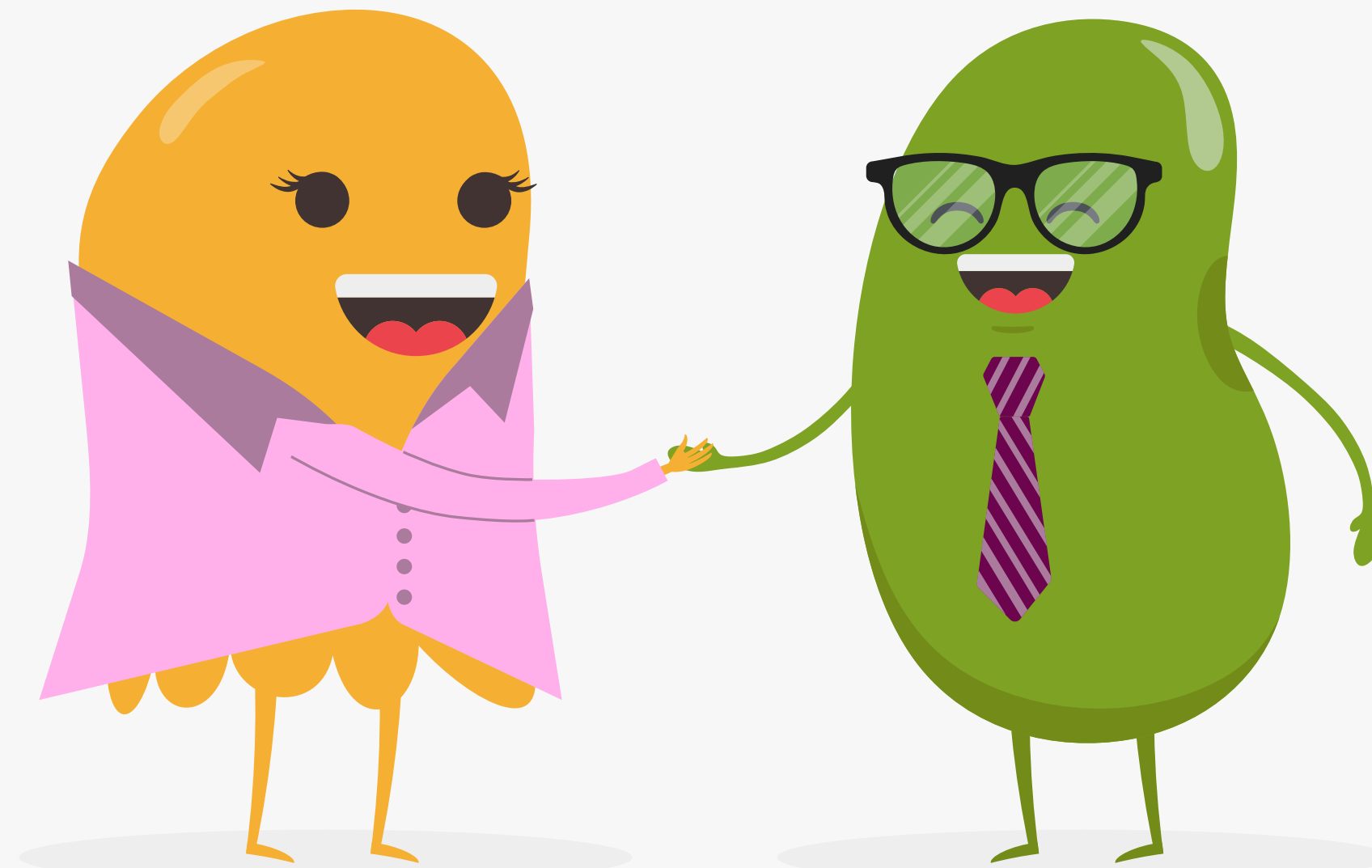
Bővítse a tájékoztatás körét, hogy minél változatosabb tehetségeket vonzzon

- Helyezze el az álláshirdetéseket olyan helyen, ahol nagyobb valószínűséggel látják az alulreprezentált jelentkezők, mint például a kisebbségi csoportokra összpontosító online álláshirdetések és a sokszínűsége szakosodott toborzó cégek.
- Vegyen részt az alulreprezentált csoportok számára szervezett szakmai eseményeken.
- Ha belső Tehetségkutató csapatunkkal vagy külső munkaerő-közvetítő ügynökséggel dolgozik, kérje meg őket, hogy biztosítsanak változatos listát a potenciális interjúalanyokról.
- Kérjen ajánlásokat meglévő csapattagjaitól, különösen az alulreprezentált csoportoktól.



Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?

3. TIPP



Teremtsen pozitív és befogadó élményt minden jelölt érintkezési pontján

Tegye egyszerűvé, elérhetővé és rugalmassá az interjúk ütemezését azzal, hogy az interjúalanyoknak több időpontot kínál, korai és késői időpontokkal, és proaktívan kérdezze meg a jelentkezőket, hogy szükségük van-e ésszerű módosításokra.

Példák a módosításokra:

- nagy betűkkel vagy Braille írással nyomtatott anyagok biztosítása
- több idő a tesztekhez vagy interjúkhoz
- akadálymentesített parkoló fenntartása

Kérdezze meg a jelölt névmásait, kivéve, ha már szerepelt az önéletrajzában vagy a vele folytatott korábbi kommunikációban.

Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?

4. TIPP

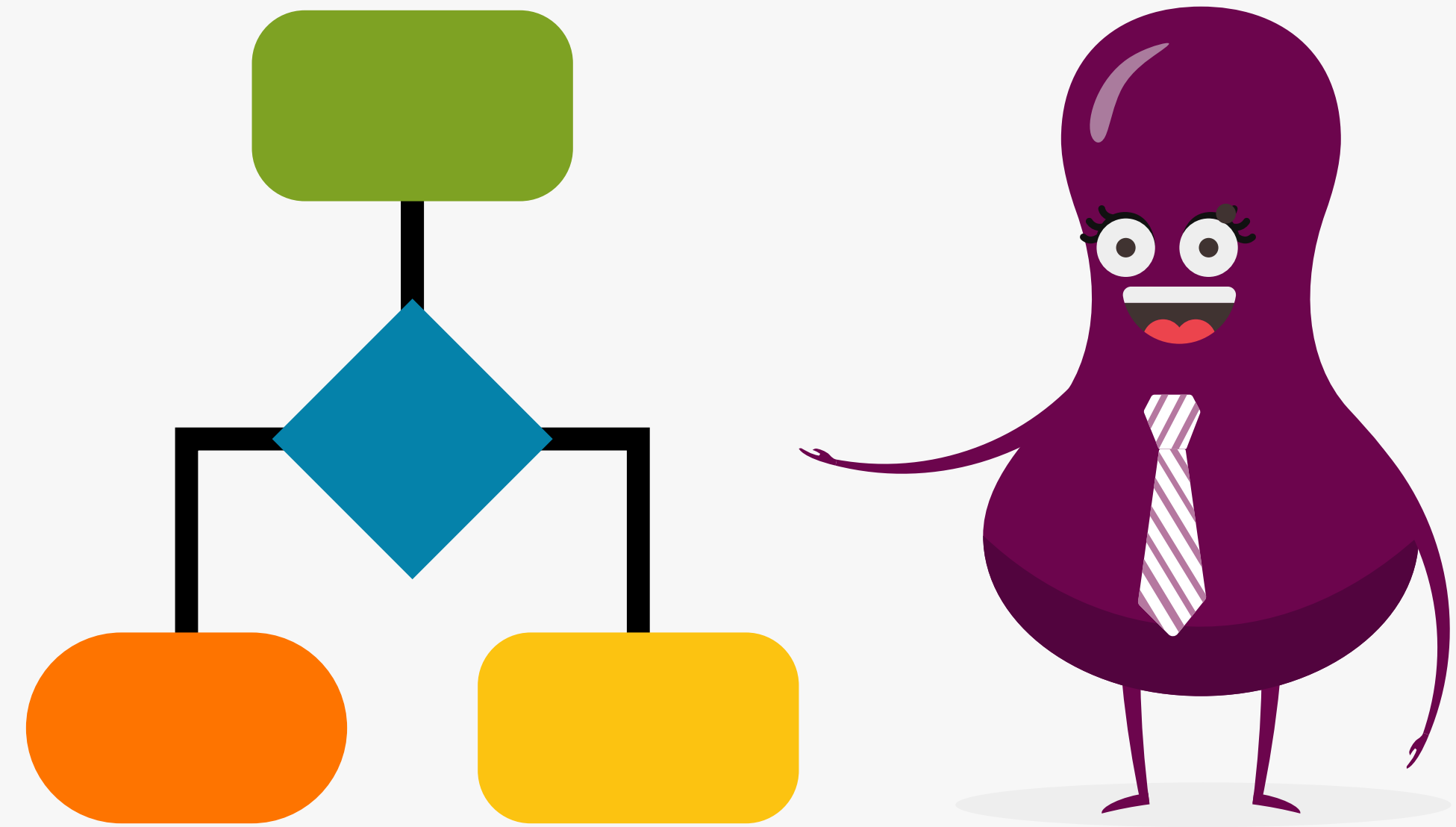
Biztosítsa a toborzási folyamat átláthatóságát

Jó gyakorlat, ha tájékoztatja az embereket a toborzási folyamat általános ütemtervéről, lehetőleg kiemelve a legfontosabb toborzási szakaszokat, többek között:

- körülbelül hány interjú forduló lesz
- ha speciális tesztekéről van szó
- mikor várható a végleges döntés

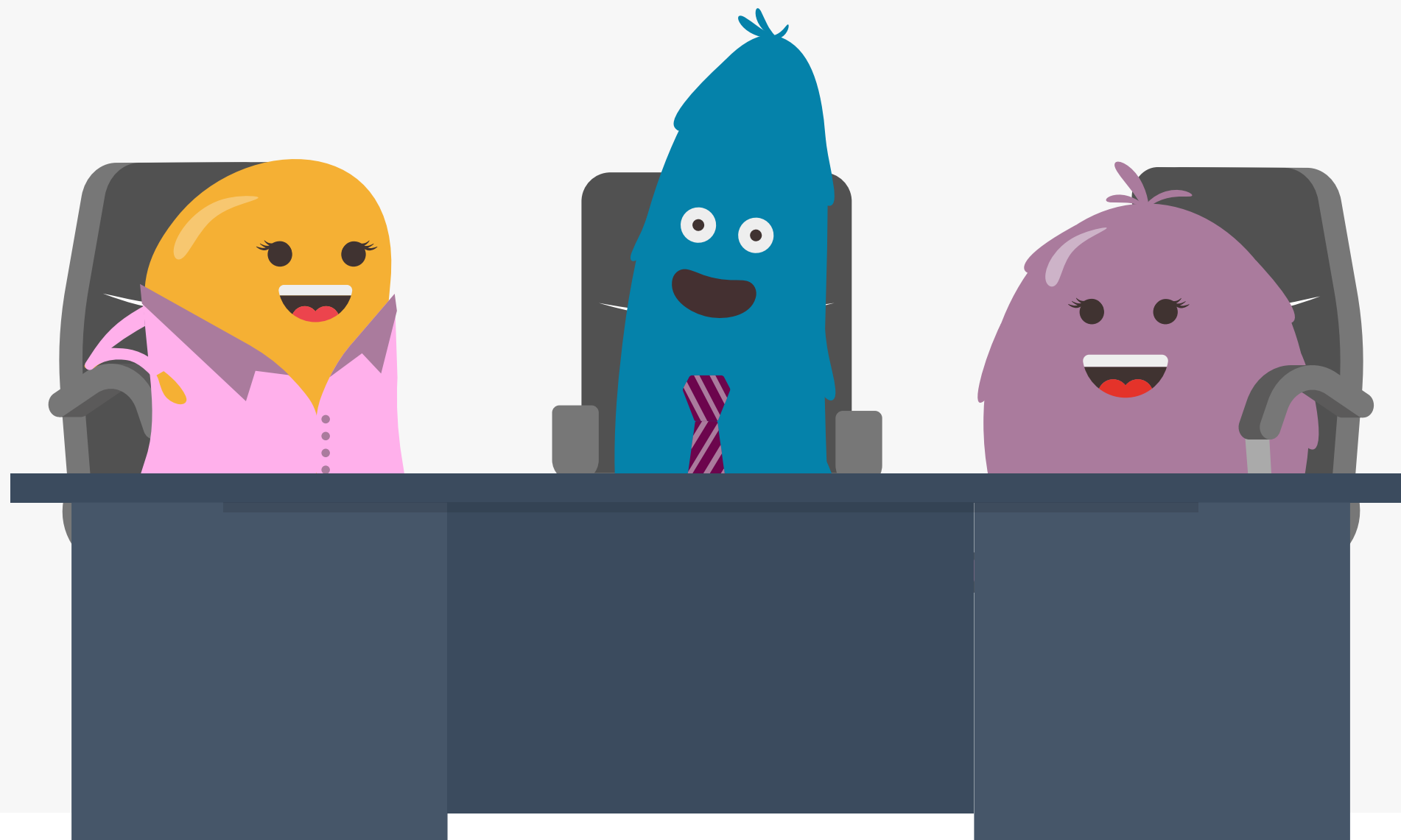
Ösztönözze a jelöltet arra is, hogy lépjen kapcsolatba a toborzás-kiválasztási vezetővel vagy a tehetségkutató csapattal, ha bármilyen kérdése van a toborzási folyamat során.

Ez támogatja a gondozási kötelezettségekkel rendelkező jelölteket, akiknek különleges intézkedéseket kell tenniük az interjúkon való részvételhez.



Hogyan toborozhatok sokszínűbb csapatot?

5. TIPP

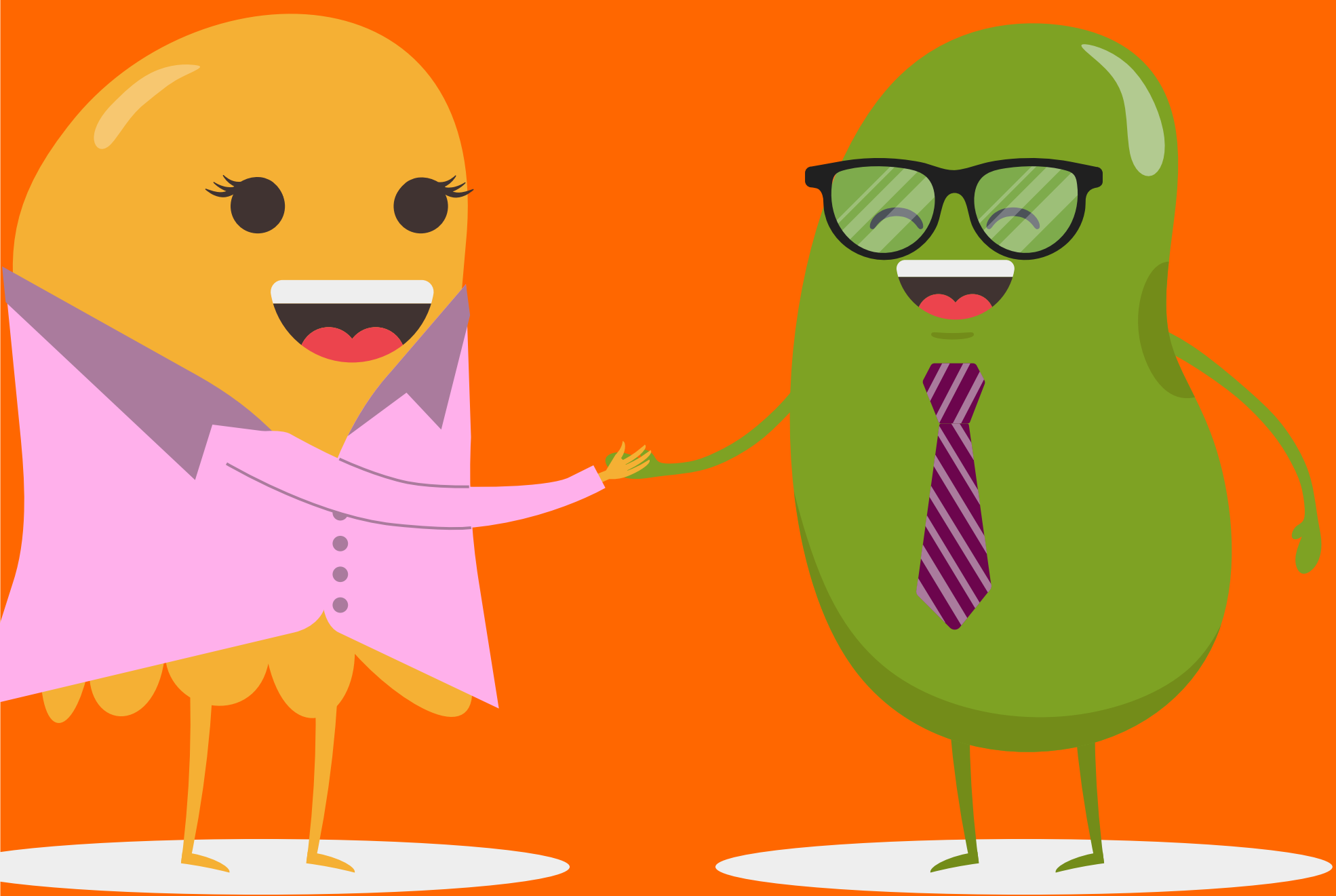


Szabványosítsa az interjút

- Legyen sokszínű felvételi bizottság, vagy kérjen meg több embert a csapaton belül, hogy készítsenek saját interjút, hogy a jelölteket különböző nézőpontokból értékeljék.
- Ugyanazokat a kérdéseket tegye fel minden jelöltnek az interjú során
- Használjon strukturált interjúkérdéseket a munkaköri leírás alapján, hogy elkerülje az elfogultságot, és hagyjon időt a jelölteknek a kérdések feltevésére
- Fontolja meg, hogy olvasson a tudatalatti elfogultságról, vagy vegyen részt a **Percipio** e-learningen a tudatalatti elfogultságról, mielőtt interjút készítené.

További forrás

- Tekintse meg Befogadási szabályzatunkat: **Policy Hub**

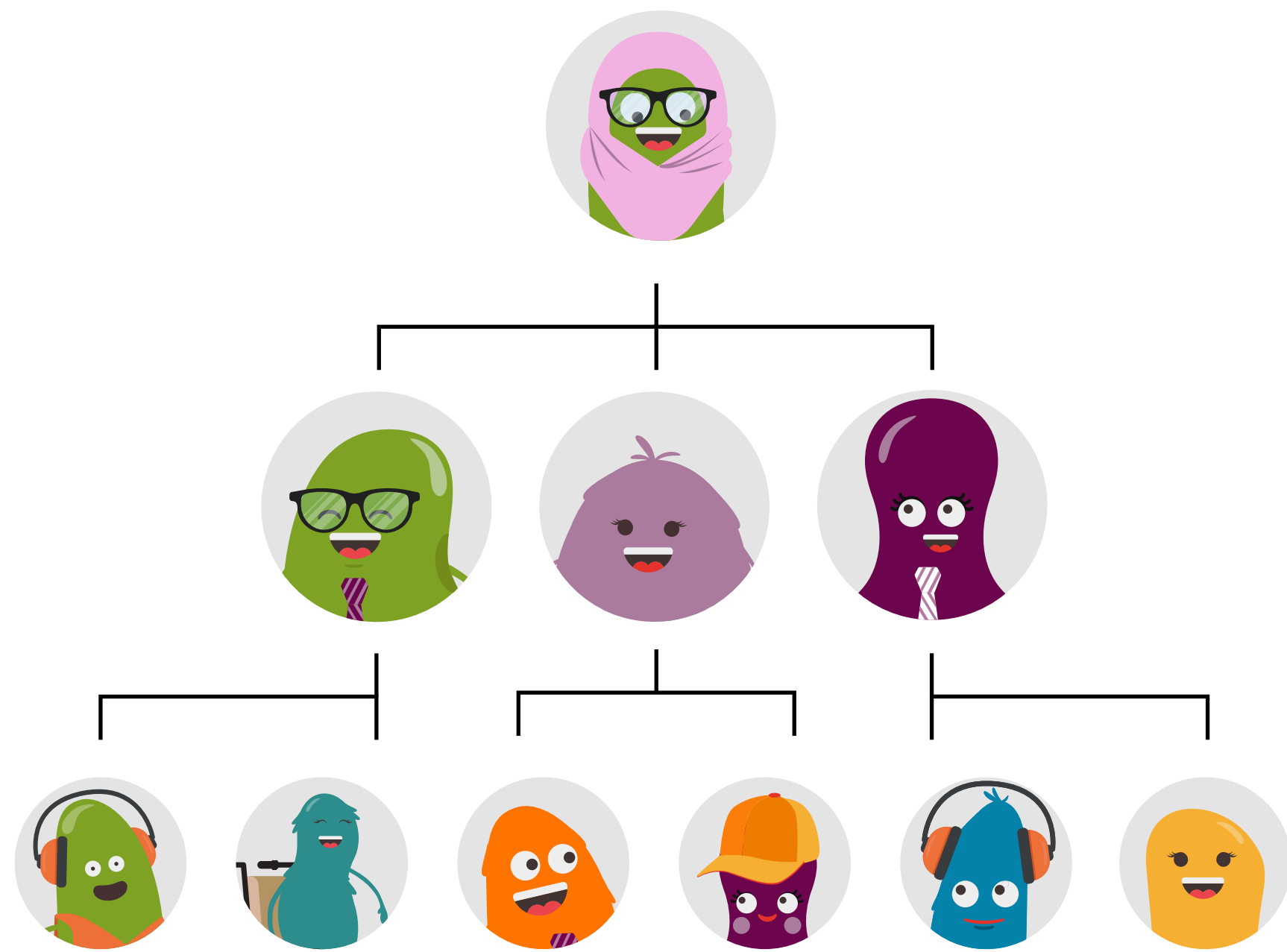


07

Hogyan válhatok befogadó vezetővé?

➤ Hogyan válhatok befogadó vezetővé?

A befogadó vezetés a „Now and Next” stratégiánk középpontjában áll.



Mit jelent a befogadó vezető?

A befogadó vezetők:

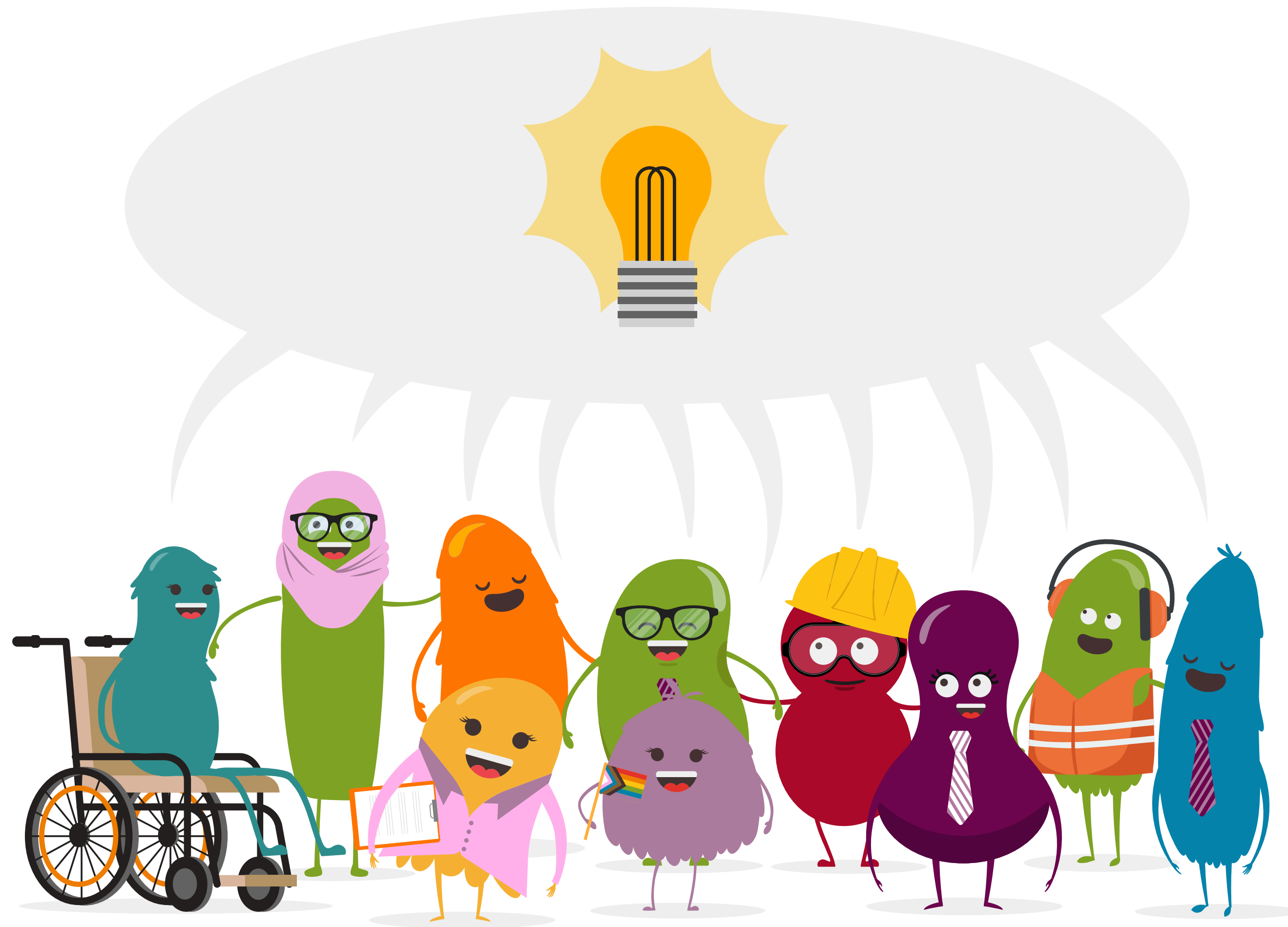
- Értékelik a változatos perspektívákat és olyan légkört teremtenek, ahol az emberek úgy érzik, hogy véleményüket és hozzájárulásukat értékelik.
- Meghatározzák csapataik hangnemét és mintaszerű viselkedését, hogy olyan környezetet hozzanak létre, ahol mindenki úgy érzi, hogy látják, tisztelik, és közreműködhetnek.

Minden személyzeti menedzsert meghívunk egy **Befogadó Vezetői workshopra**.

A workshop témái:

- A befogadó vezetés és miért fontos ez a DS Smith számára
- Az Ön szerepe a DEI napirendjének befolyásolásában
- Gyakorlati ötletek és akciótervek

Hogyan válhatok befogadó vezetővé?



Szánjon időt arra, hogy megértse a csapaton belüli különböző emberek egyedi szempontjait és hozzon létre együttműködő környezetet.

Hogyan válhatok befogadó vezetővé?

1. TIPP

Tegyen tudatos erőfeszítéseket a különböző nézőpontok felkutatására

A gyakorlati megvalósítás egyik jó módja az, ha ötleteket és véleményeket kér a csapat különböző tagjaitól az Önnél esetleg éppen folyamatban lévő feladatokkal vagy projektekkal kapcsolatban.

2. TIPP

Legyen tisztában személyes előítéleteivel

Mindannyiunknak vannak előítéleteink, gyakran tudatalattiak, melyek befolyásolhatják felfogásunkat és döntéseinket. Előítéleteink különösen akkor jönnek elő, ha kognitív stressz alatt vagy túlterhelt állapotban dolgozunk, beleértve azt is, amikor fáradtak, éhesek, idegesek vagyunk, vagy időkényszer alatt állunk.

Vezetőként a mi felelősségünk, hogy minél inkább tudatában legyünk saját előítéleteinknek, és megértsük, hogy ezek milyen negatív hatással lehetnek másokra, különösen az alulreprezentált csoportokhoz tartozókra. A **személyes előítéletekről** az útmutató későbbi részében olvashat bővebben.

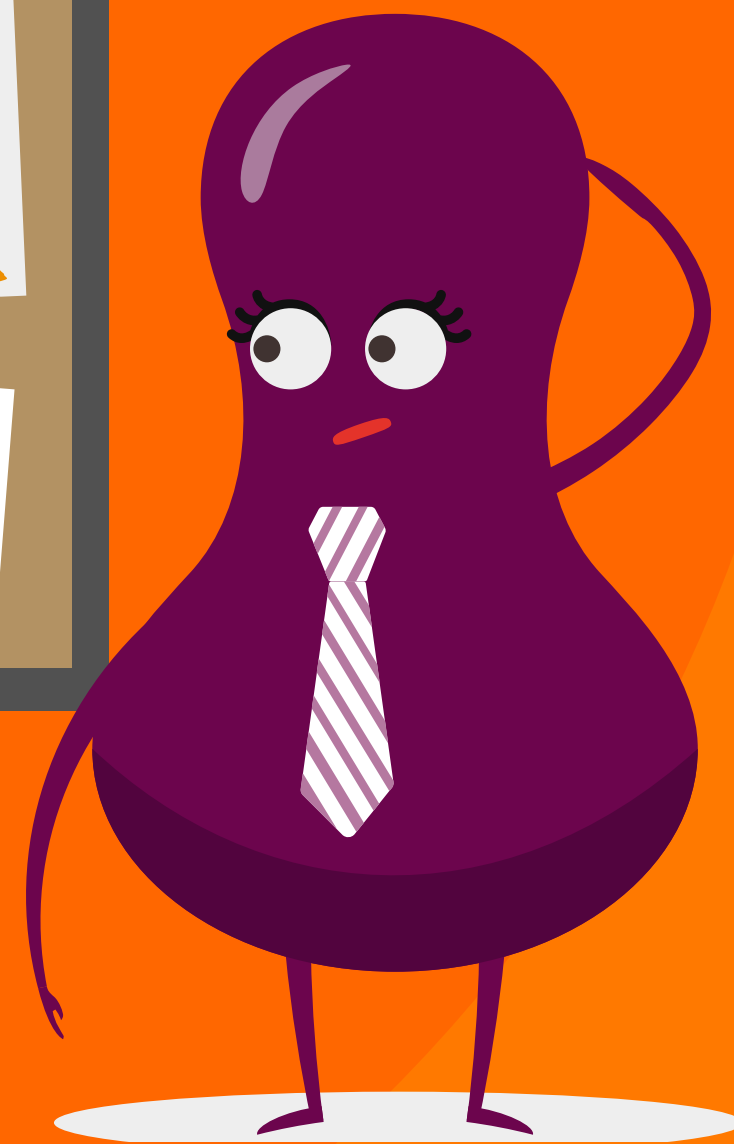
3. TIPP

Adja meg az alaphangot szavaival és tetteivel

Használjon olyan nyelvet, mely befogadó és tiszteletben tartja a különböző kultúrákat (lásd a jelen útmutató **Befogadó nyelvezet** részét).

08

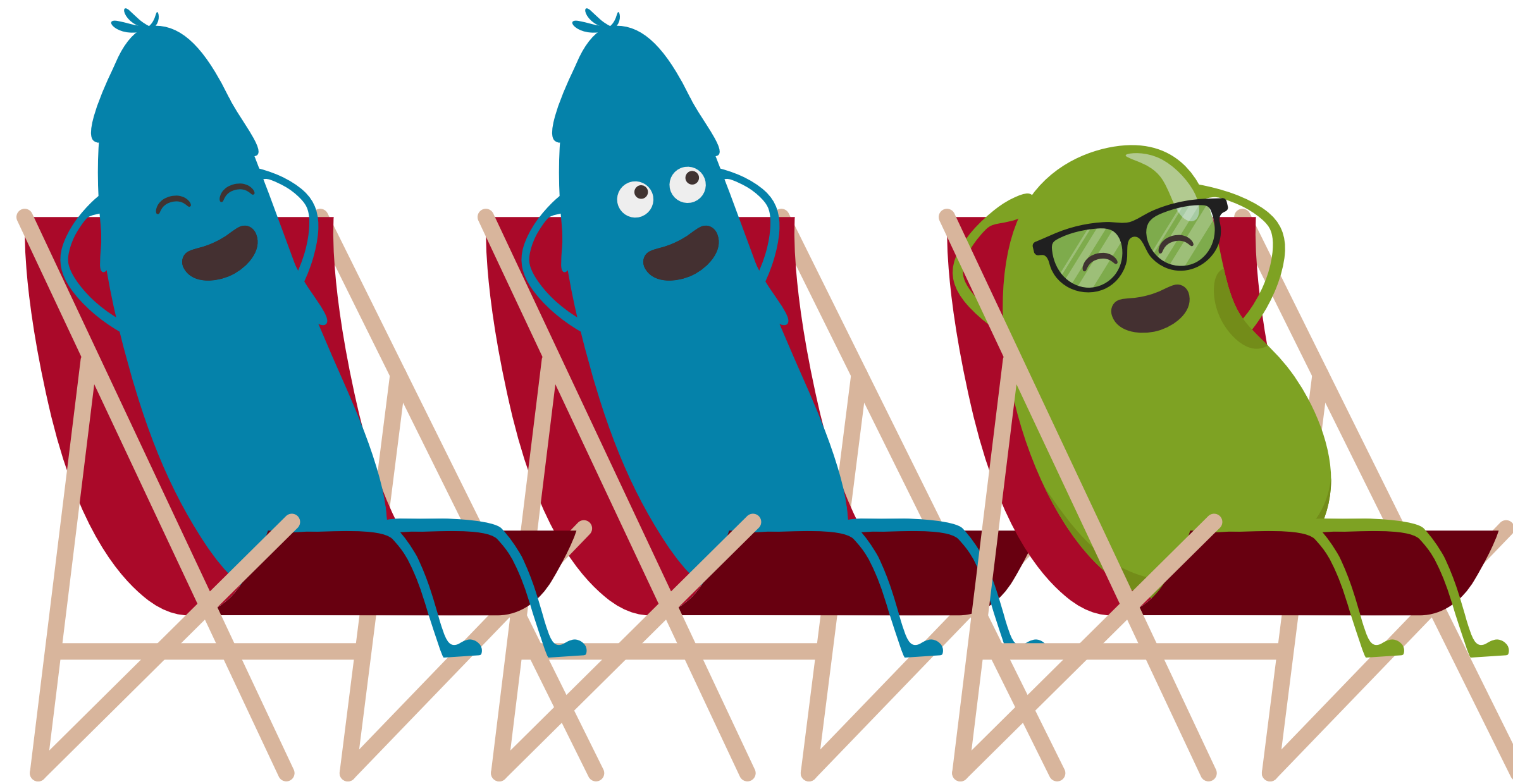
Hogyan teremtem meg az összetartozás érzését a csapatomban?



Hogyan teremtem meg az összetartozás érzését a csapatomban?

Az olyan munkahely, mely elősegíti az összetartozás érzését, olyan környezetet teremt, ahol a kollégák az ítéletektől vagy a kirekesztéstől való félelem nélkül behozhatják a munkahelyre hiteles énjüket.

Ha a kollégák úgy érzik, hogy a közösséghez tartoznak, nagyobb valószínűséggel osztanak meg ötleteket és csapatként dolgoznak a közös célok elérése érdekében.



Mi a hovatartozás?

Az, hogy a munkahelyen elfogadnak, azt jelenti, hogy napi szinten megtapasztaljuk, hogy olyanak fogadnak el bennünket, amilyenek vagyunk.

Ez azért fontos, mert amikor a kollégák úgy érzik, hogy egyedi identitásukat és hozzájárulásukat értékelik, akkor produktívabbak, motiváltabbak és lojálisabbak lesznek.

Hogyan teremtem meg az összetartozás érzését a csapatomban?

A vezetők kulcsfontosságú szerepet játszanak az összetartozás érzésének megteremtésében. Azok a kollégák, akik bíznak vezetőikben, és úgy gondolják, hogy törődnek velük, mint egyének, nagyobb valószínűséggel érzik az összetartozás érzését.

Ismerje meg csapatát

Az összetartozás érzésének megteremtéséhez az egyik első lépés a csapattagok sokszínűségének felismerése és értékelése. Ismerje meg csapatának tagjait, mint egyéneket:

- Alkalmanként ebédeljenek vagy kávézzanak kisebb csoportokban.
- A személyes találkozókra szánjon időt arra, hogy a munkával kapcsolatos feladatok mellett érdeklődjön érdeklődési körükről is.



Kommunikáljon befogadóan

Használjon befogadó nyelvezetet, hogy mindenki úgy érezze, hogy szívesen látják, tisztelik és értékelik.

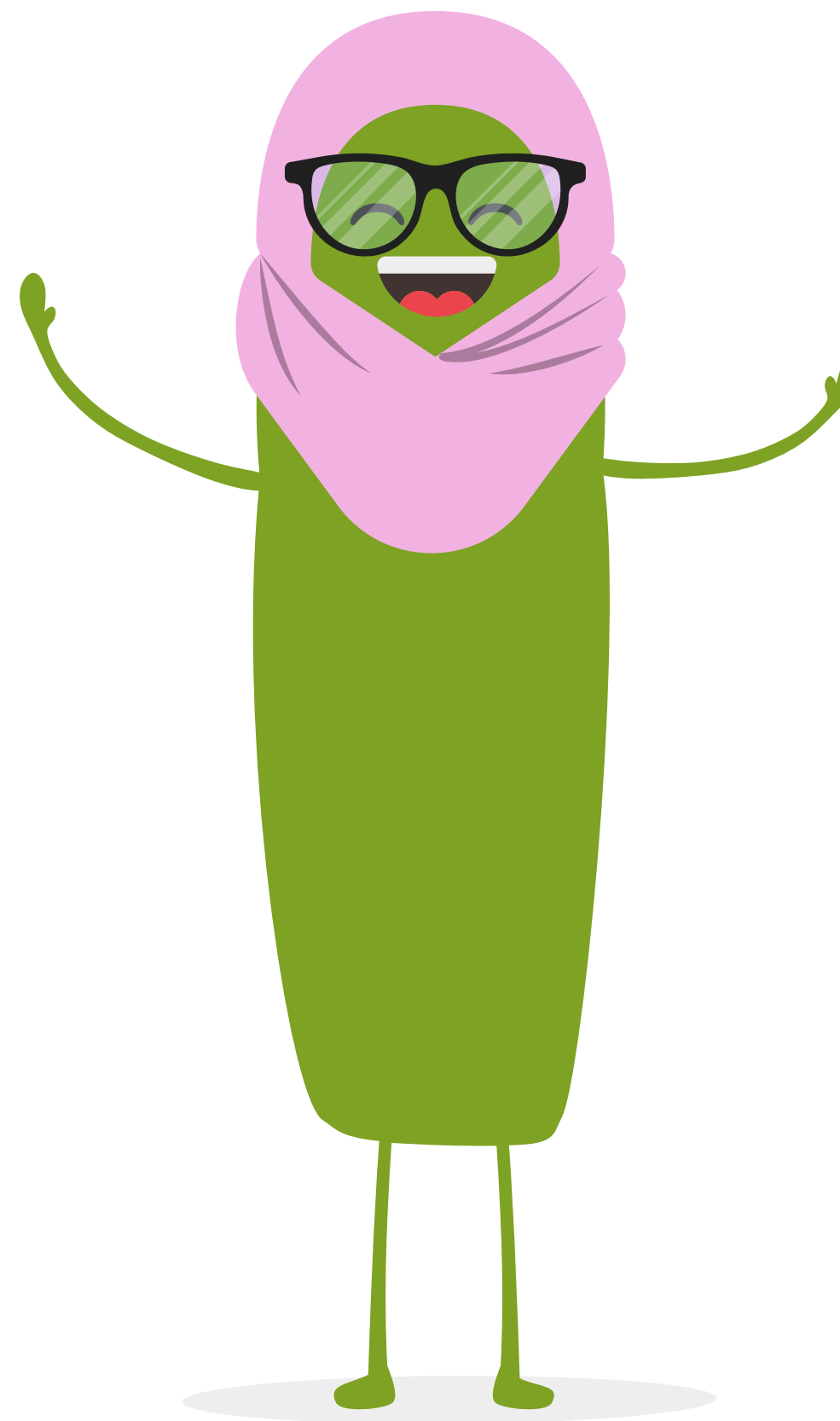


Aktív hallgatás

- Aktívan hallgasson ítékezés nélkül, amikor a csapattagok elmondják aggályait vagy ötleteiket. Ha lehetséges, reagáljon a visszajelzésekre, vagy magyarázza meg, hogy miért nem.
- Bátorítsa és fogadja el a csapattagok visszajelzéseit. Ez azt jelenti, hogy ki kell kérnie véleményüket, és meg kell hallgatnia álláspontjukat, javaslataikat és aggályait.



Hogyan teremtem meg az összetartozás érzését a csapatomban?



A példaképek viselkedése

Mutassa be és erősítse meg azokat a viselkedéseket és attitűdöket, melyeket a csapattagjaitól elvár, például a tiszteletet és a befogadó nyelvhasználatot.



Bővítse ismereteit a sokszínűség, méltányosság és befogadás témájában



- Támogassa Aktív hálózatunkat, például olyan rendezvényeken való részvétellel, ahol tanulhat és fejlesztheti tudását a sokszínűségről, a méltányosságról és a befogadásról.
- Olvasson további cikkeket online olyan helyeken, mint a LinkedIn.

Kollégáinak elismerése

- Ha a munkavállalók úgy érzik, hogy keményen dolgoznak, és a hozzájárulásuk észrevétlen vagy nem jutalmazott, ez gyakran azt az érzést okozza, hogy nem értékelik őket.
- Szánjon időt arra, hogy elismerje kollégáit kemény munkájukért és eredményeikért. Ezt megteheti nyilvánosan is a Smithies-jelöléssel, privát köszönetként, szóban vagy egy egyszerű megjegyzés útján.



Hogyan válhatok befogadó vezetővé?

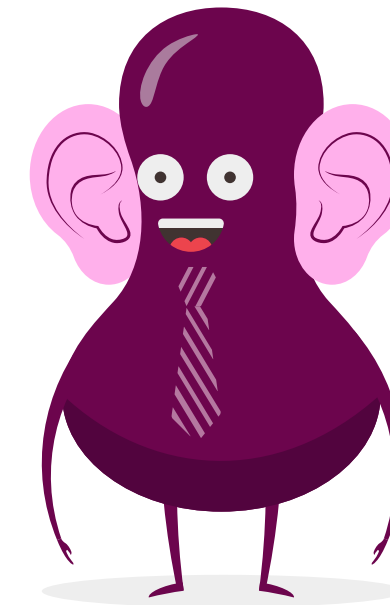
A DEI szószólójává válás nagyszerű módja annak, hogy láthatóan bizonyítsa elkötelezettségét az iránt, hogy a DS Smith olyan vállalattá váljon, mely ünnepli a különbségeket, törődik az alkalmazottak jólétével és elősegíti az innovációt.

Ennek legegyszerűbb módja, ha valamelyik Aktív Hálózatunk szövetségese lesz.

A szövetséges **5 fő szerepe** a következő:

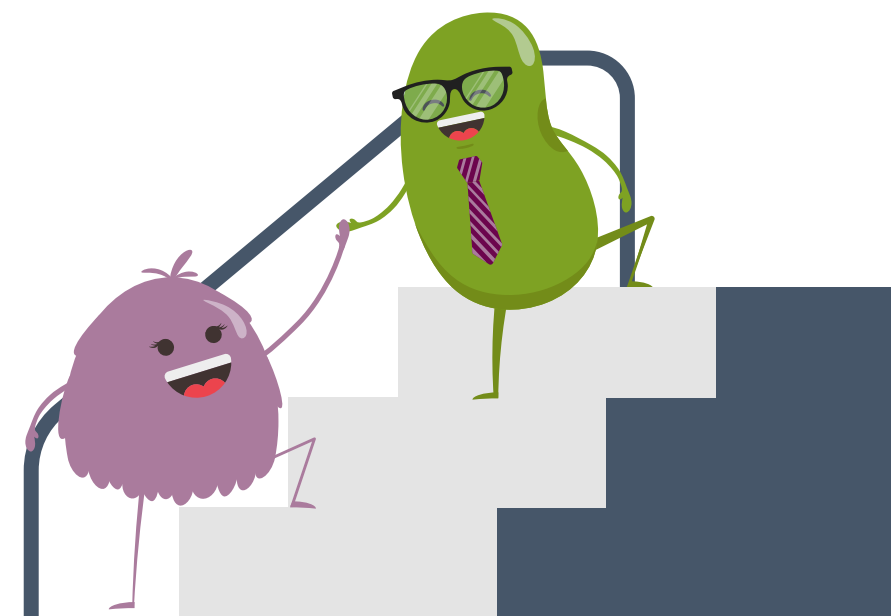
1 Többet hallgat, mint beszél

- Figyel, hallgat és keresi tanulási lehetőségeket.
- Részt vesz hálózati és közösségi eseményeken, hogy világos képet kapjon a kollégái előtt álló kihívásokról.

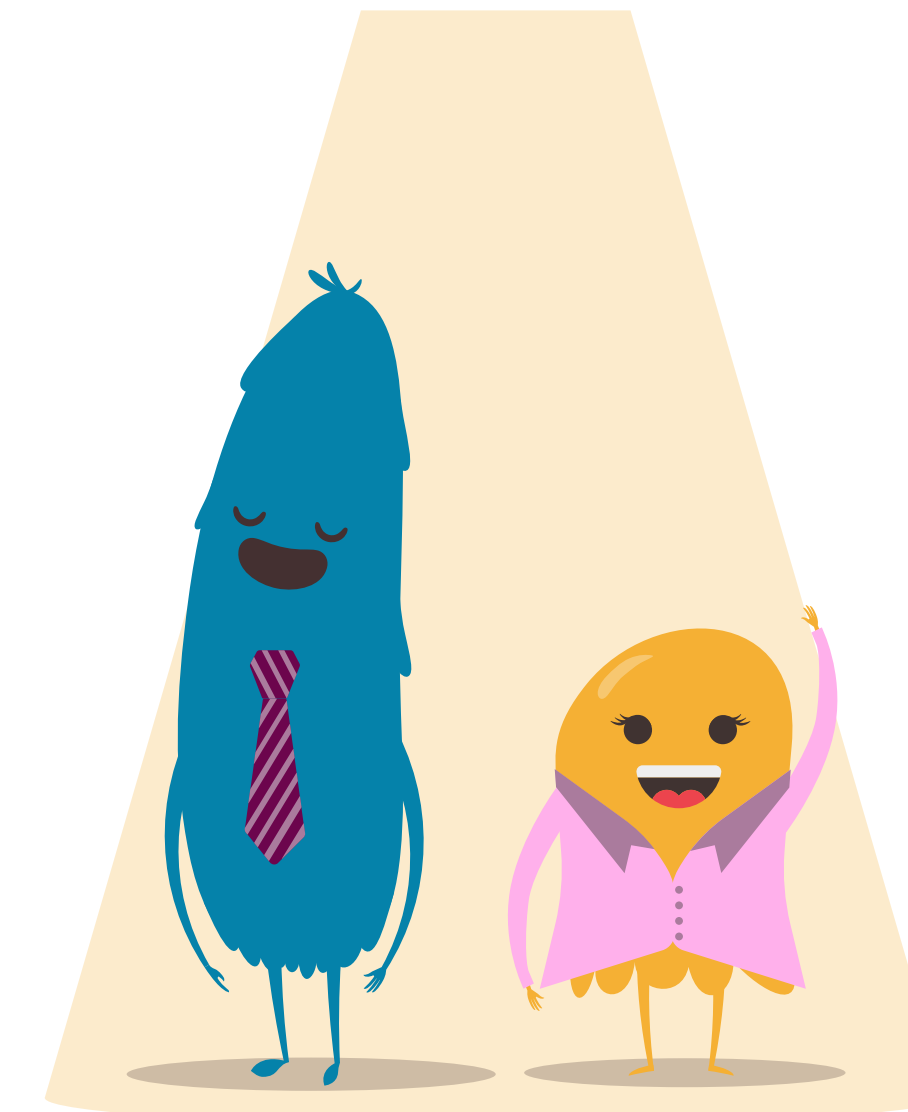


2 Mentorál másokat

- Használja tapasztalatait és pozícióját különféle kollégák mentorálására, hogy segítse a tágabb perspektívák és hozzájárulások kialakítását.
- Lehetőségeket keres munkatársai számára, hogy bemutassák és fejlesszék képességeiket.



3 Megosztja a reflektorfényt



- Nézzen körül a következő vezetői értekezleten vagy konferencián, amelyen részt vesz. Van jelen elég nő, a főbb felszólalók mind középkorú fehér férfiak, vannak-e különböző háttérű hangok?
- Ossa meg hozzáférését és lehetőségeit. Ahelyett, hogy mindig találkozt vagy prezentációt vezetne, keressen lehetőséget arra, hogy a csapatában valaki más is bekapcsolódjon, esetleg egy Aktív Hálózat tagja.

Hogyan válhatok befogadó vezetővé?

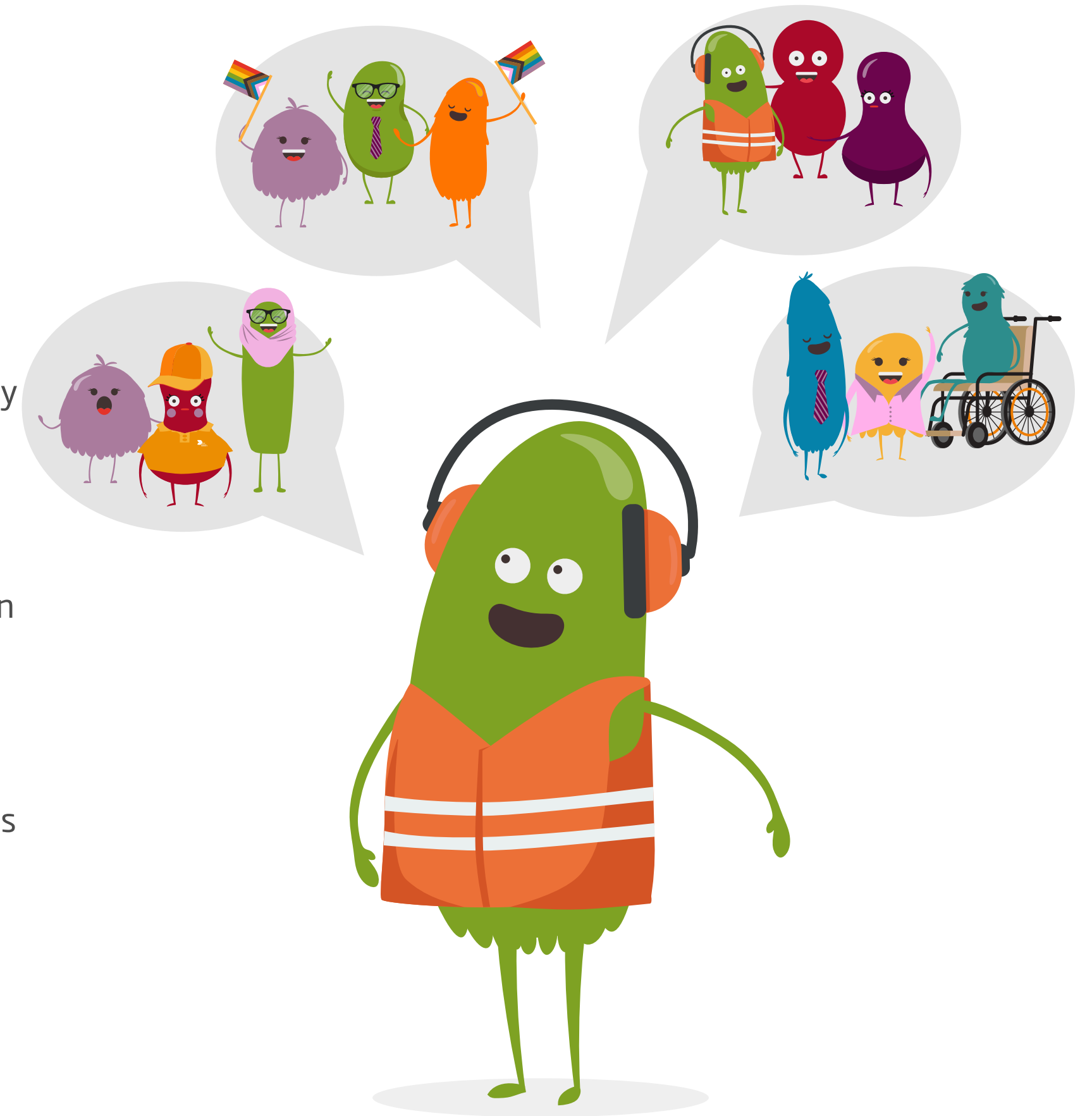
4 Ismerje fel - és korigálja - a kirekesztést

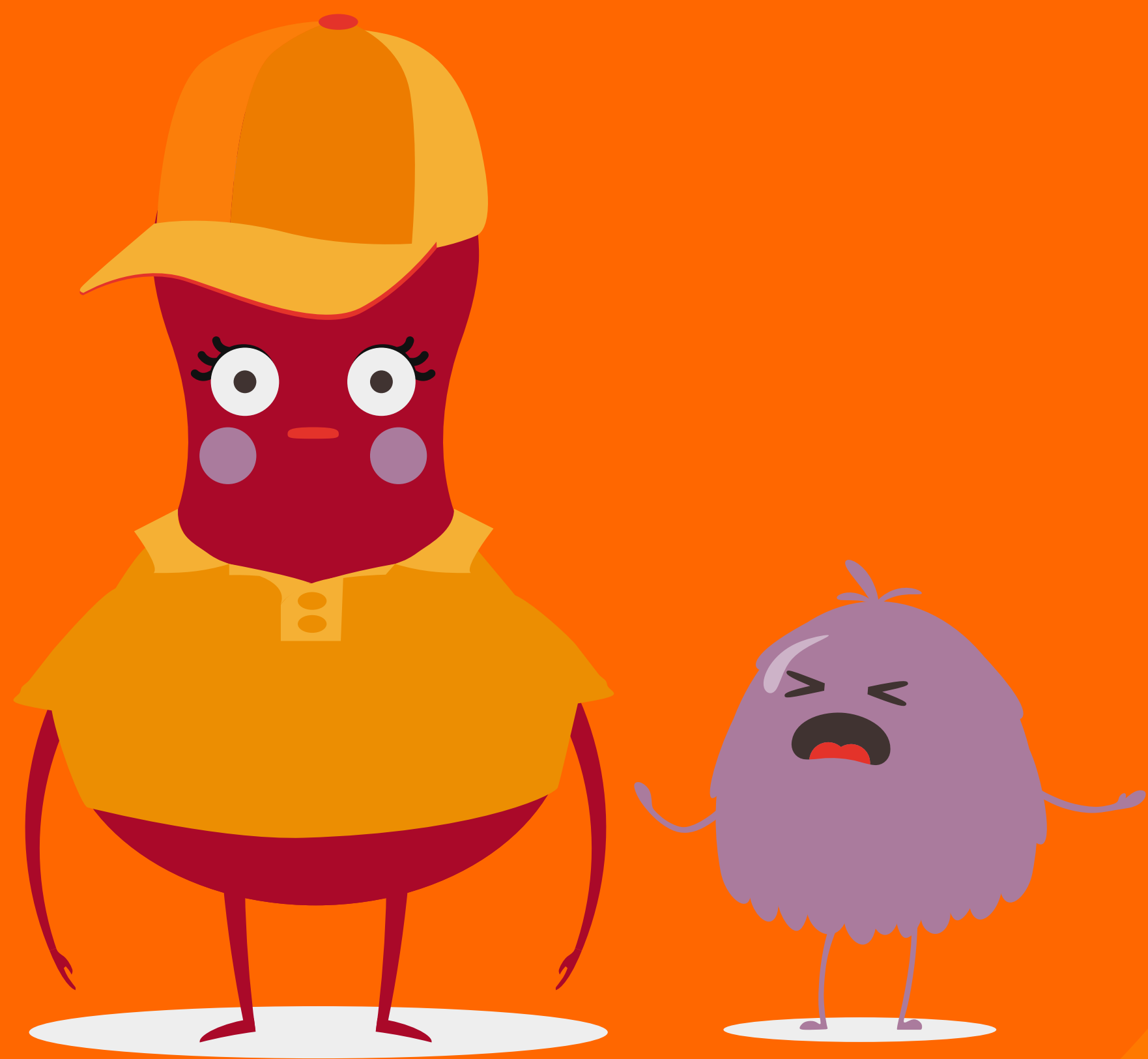
- Egy szövetséges beépíti a mindennapi vezetői szerepébe azt, hogy többet megtanul arról, hogy hogyan valósulhat meg a befogadás, és hogy mi történik, ha nem valósul meg.
- Például, a fogyatékkal élők szövetségesévé válás és szövetségeseink hálózata segít abban, hogy jobban megértse a fogyatékkal élő kollégák mindennapi szükségleteit.



5 Legyen stratégiája az érdekérvényesítésben

- Ahogy nem adományozhat minden jó célra, egy szövetséges sem tud hatékonyan támogatni minden hálózatot.
- Válassza ki azt a közösséget, melyet a legjobban ismer, vagy ahol a leginkább érdekli a segítségnyújtás, és ahol a hangja a legjobban szolgálhat másokat.
- Vegye figyelembe tapasztalatait, érdeklődési körét és az értéket, amit a Hálózathoz adhat. Beszélje meg ezt a Hálózat vezetőjével, és állapodjon meg arról, hogyan játszhat értelmes szerepet.





09

Hogyan ismerhetem fel és hogyan kezeljen a mikroagressziókat?

Hogyan ismerhetem fel és hogyan kezeljen a mikroagressziókat?

Ha tudatában vagyunk a mikroagresszióknak, akkor befogadóbb környezetet alakíthatunk ki. Amikor az emberek következetes mikroagresszióknak vannak kitéve, úgy érezhetik, hogy nem tartoznak oda, és nem fogadják be őket.

Mik a mikroagressziók?

- A mikroagressziók olyan apró, finom kijelentésekre vagy cselekedetekre vonatkoznak, melyek negatív vagy sértő üzeneteket közvetítenek a marginalizált csoportok felé.
- Gyakran tudatalattiak, azonban az adott személyre gyakorolt hatásuk jelentős lehet.

Milyen példák vannak a mikroagresszióra?

A mikroagresszióra példák azok a kijelentések, melyek finoman negatív feltételezéseket fejeznek ki valakivel kapcsolatban az identitása alapján, például faj, nem, szexualitás, fogyatékos állapot vagy más marginalizált csoporthoz való tartozás.

- „Elég okos vagy egy nőhöz képest”.
- Az emberekkel teli helyiségre „fiúk”-ként hivatkozva.
- „Nem úgy nézel ki, mint egy vezető”.
- „Honnan jöttél valójában?”.
- „Nem úgy gondolok rád, mint fogyatékosra”.

Hogyan reagáljak, ha észre veszem, hogy mikroagressziót követtem el?

Könnyű lehet mikroagressziót elkövetni. Íme néhány javaslat arra az esetre, ha rádöbbenne, hogy valami olyat mondott, ami másra negatív hatással van:

- Figyeljen anélkül, hogy védekezne. Ha valaki azt mondja Önnek, hogy valami, amit mondott sértő vagy helytelen, hallgassa meg, és tanuljon a tapasztalatból.
- Kérjen elnézést a sértésért, még ha nem is szándékosan történt.
- Köszönje meg annak, aki felhívta erre a figyelmét.
- Olvasson vagy vegyen részt valamilyen eseményen, és tanuljon többet a tudatalatti előítéletekről és a mikroagresszióról.

Hogyan ismerhetem fel, és hogyan kezeljen a mikroagressziókat?



Mi a teendő, ha mikroagresszió szemtanúja vagy tudomást szerez róla?

A vezető számára kényelmetlen helyzet lehet, ha szemtanúja egy folyamatban lévő mikroagresszióknak.

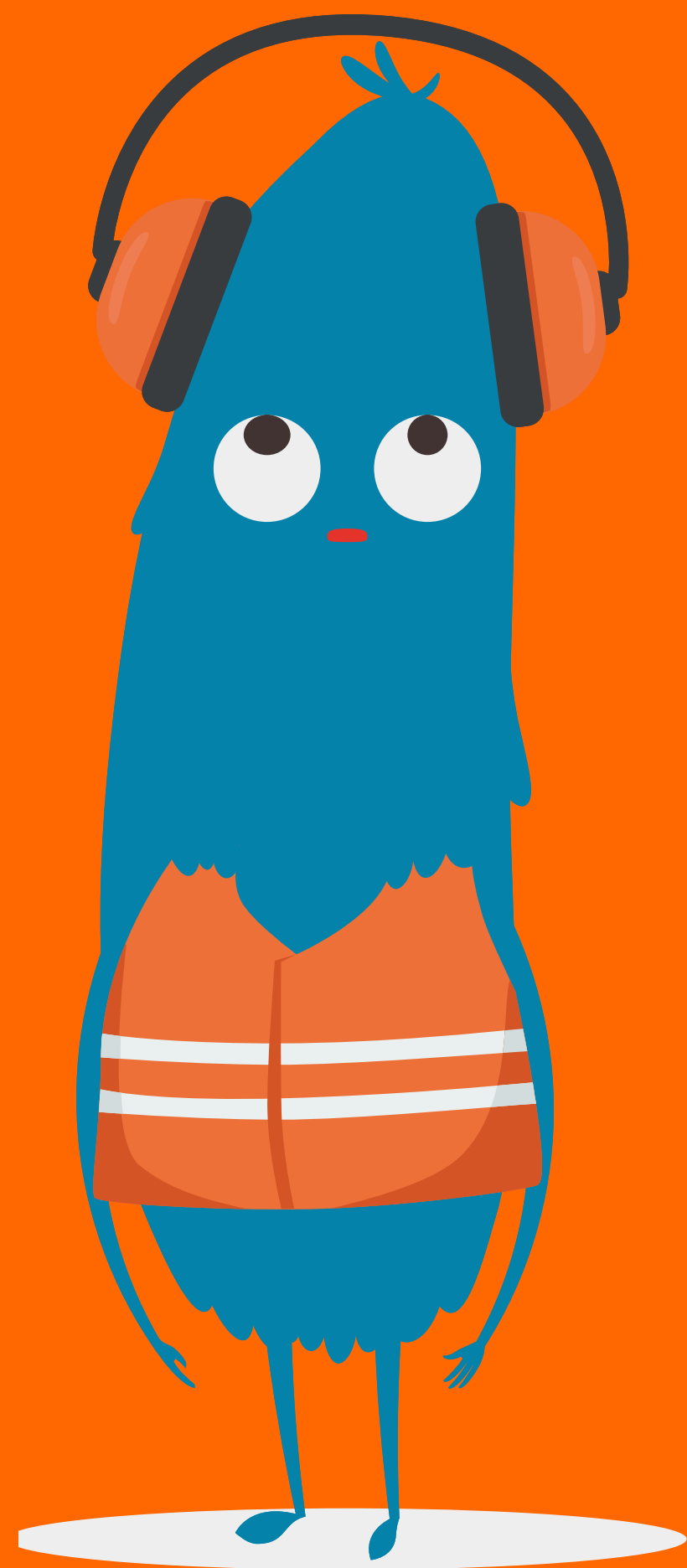
A mikroagresszióon való nevetés összejátszó viselkedést mutat, míg ha szemet huny felette, a mikroagresszió figyelmen kívül hagyása vagy el nem ismerése, szemléltető viselkedésre utal. Mindannyiunknak törekednünk kell arra, hogy példát mutassunk, amikor mikroagresszióknak vagyunk szemtanúi, megfelelően reagáljunk, és kapcsolatba lépünk az érintett kollégával.

A reakció a helyzettől függ. Ha helyénvaló, akkor szóljon időben. Ha ezt nem teheti meg, akkor találjon megfelelő lehetőséget, hogy szűkebb környezetben elmagyarázza, miért voltak helytelenek a szavak. Bízassa arra a másik személyt, hogy gondolja át tetteit.

A lehető leghamarabb lépjen kapcsolatba az érintett kollégával, kérdezze meg, hogy jól van-e, és szükség esetén ajánljon fel további támogatást. Az is hasznos, ha megkérdezi a kollégát, szeretne-e volna ha Ön másképp lép közbe, hogy a jövőben ezt tudhassa és folyamatosan fejlődhessen.

Hol találok további tanácsot és támogatást?

- Beszéljen egy felsővezetővel vagy a (Human Resources - HR) Humán erőforrással.
- Ha többet szeretne megtudni, vegyen részt a Percipio tanfolyamon - **A munkahelyi mikroviselkedések felismerése és kezelése.**



10

Hogyan értsem
meg a saját
előítéleteimet?

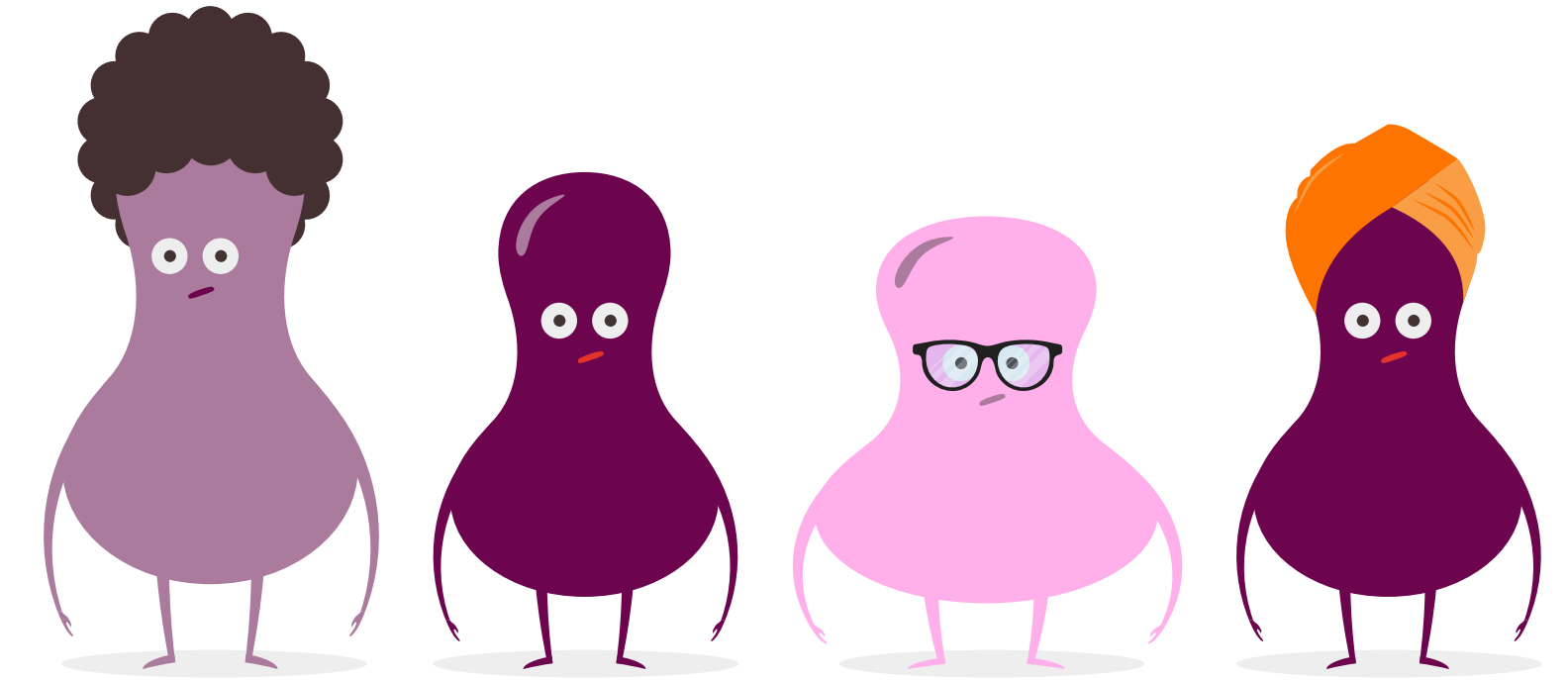
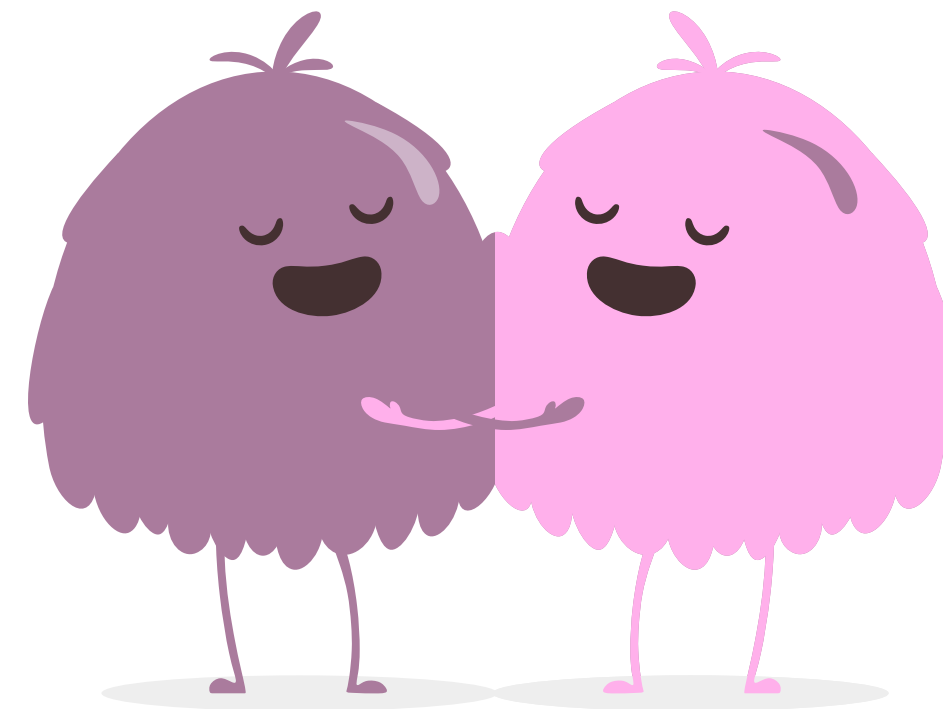
Hogyan értsem meg a saját előítéleteimet?

Mindannyian szeretjük azt hinni, hogy mindennapi életünkben igazságosak és ésszerűek vagyunk. Hisszük, hogy racionális gondolkodás alapján hozunk döntéseket. Azonban mindannyiunkat befolyásol a körülöttünk lévő környezet, legyen az társadalmi, családi vagy intézményi.

A tudatalatti előítéleteink olyan attitűdök, melyek nem tudatosulnak bennünk, azonban hatással vannak arra, hogyan gondolkodunk másokról. Ez az előítélet öt gyakori formája.

Affinitás

- Azok felé húzunk, akik hozzánk hasonlóak. Az ilyen hasonlóságok közé tartozhat a háttér, érdeklődés és a megjelenés.
- Például, a munkavállaló felvételekor automatikusan úgy érezheti valakiről, aki egy bizonyos egyetemre járt, hogy jó választás lenne a csapatnak.
- Ennek leküzdése érdekében álljon meg, és kérdezze meg magát, hogy miért preferál bizonyos embereket a munkahelyén.



Megjelenés

- Az emberekkel szemben tanúsított különböző bánásmód fizikai tulajdonságaik alapján, beleértve a hajszínt, a súlyt, a magasságot és az észlelt szépséget.
- A tanulmányok arra utalnak, hogy az eurocentrikus/nyugati nézőpontok szerint a hagyományosan fizikailag vonzó emberek nagyobb valószínűséggel vesznek részt állásinterjúkn és őket nagyobb valószínűséggel alkalmazzák, gyorsan halad előre a karrierjük, és magasabb fizetést kapnak, mint a hagyományosan nem vonzó egyének.
- A strukturált toborzási folyamat, mely minden személyes (vagy videó) interjú előtt értékeli a jelölteket, segít elkerülni a megjelenési torzítást.

Hogyan értsem meg a saját előítéleteimet?

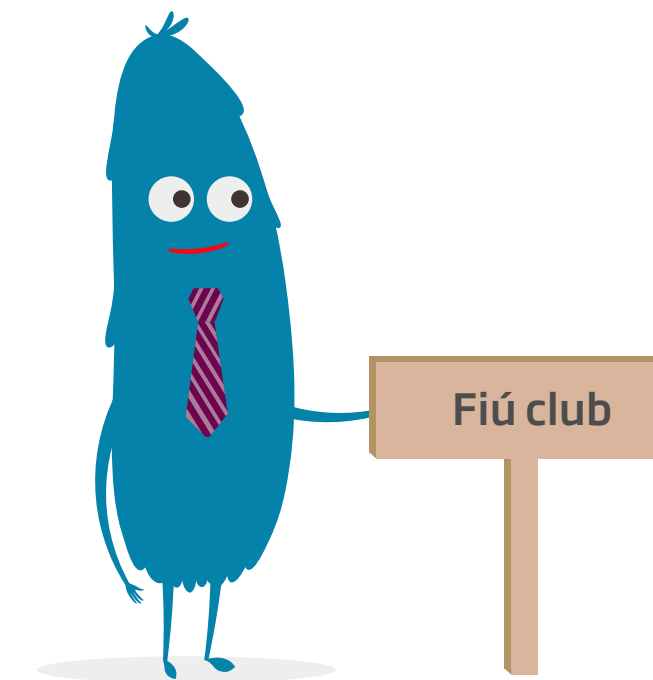
Megerősítés

- Az a tendencia, hogy új információkat keressen és értelmezzen úgy, hogy megerősítse saját nézeteit és ne vegye figyelembe azokat az információkat, melyek nézőpontjával ellentétesek. Ez befolyásolja az objektív gondolkodást és rossz döntéshozatalhoz vezethet.
- Ennek elkerülése érdekében, az adatokat használja a döntéshozatalnál. A munkaerő-felvétel során, ha szabványosított, készségeken alapuló kérdéseket tesz fel, mindenkinek megfelelő esélyt ad.



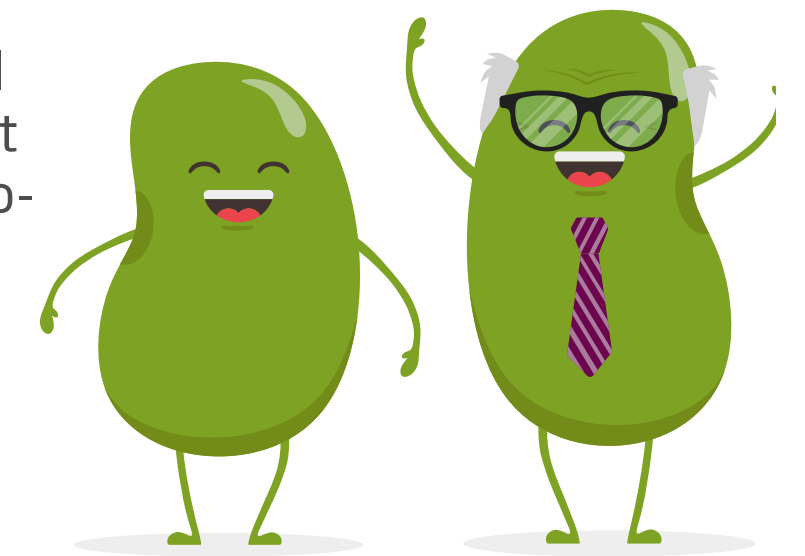
Nem

- Ha az egyik nemet előnyben részesítik a másikkal szemben, ez leggyakrabban arra utal, hogy a férfiak milyen előnyben részesített bánásmódban részesülnek a munkahelyen.
- Az egyik módszer ennek elkerülésére a nemi szempontból semleges munkaerő-felvételi gyakorlat, az anonimizált értékelési technikák, például készségtesztek és munkamin-ták alkalmazása.



Életkor

- Arra utal, hogy valakivel a kora miatt kevésbé kedvezően bánnak, legyen az fiatal vagy idős.
- Az életkorral kapcsolatos előítélet leküzdése érdekében jutalmazza dolgozóit a teljesítmény, nem pedig a szolgálati idő alapján, írjon munkaköri leírásokat potenciálisan diszkriminatív nyelvezet, például „fiatal csapat” kifejezések nélkül, és mozdítsa elő a fordított mentorálást, ahol a fiatalabb munkavállalókat magasabb beosztású dolgozókkal párosít.



Hol található további információkat?

Tudat alatti előítéletek tanulás támogatása

- Ha többet szeretne megtudni a tudatalatti előítéletekről, további tanulási lehetőségek állnak rendelkezésre. Beszéljen a helyi tanulási és fejlesztési / HR-es személlyel.
- Fontolja meg, hogy elvégzi a **Tudat alatti előítéletek képzést**.

- Számos további információ áll rendelkezésre a sokszínűségről, a méltányosságról és a befogadásról mind belső, mind külső szinten.
- Céges szinten többet olvashat **DEI stratégiánkról**.
- Rengeteg további releváns tanulási és fejlesztési anyag áll rendelkezésünkre, melyek elérhetők **itt**.
- Alternatív megoldásként beszélhet egy HR-es kollégájával, és megbeszélheti, hogyan tudná a legjobban támogatni a sokszínűséget, a méltányosságot és a befogadást a DS Smithnél.

Köszönjük

