Eesti mitmekesisuse kokkulepe – kõige taga on väärtused (ja inimesed).

Kelly Grossthal
Tallinna Tehnikaülikool
www.austameerinevusi.ee

austame erinevusi

Mis on mitmekesisus ettevõtluses?

Kokkuvõtlikult öeldes on tegu kõigis inimestes peituvate eripärade rakendamisega majanduslikuks eduks ja/või organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks. Teisalt tähendab see ka nende eripärade austamist ning organisatsioonikultuuri, mis põhineb võrdsel kohtlemisel.

Inimestena oleme paljuski erinevad: meil on erinevad elukogemused, erinevad haridusteed ja töökogemused. Samuti oleme erinevatest rahvustest, rassist, soost, vanusest – ja just need eripärad annavad igaühele meist unikaalse elukogemuse ja võimaluse panustada.

Mis on mitmekesisuse kokkulepe (Estonian Diversity Charter)?

Mitmekesisuse kokkulepe on vabatahtlik kokkulepe, millega liitudes kinnitab ettevõte või avaliku sektori organisatsioon, et hindab mitmekesisuse põhimõtteid nii oma töötajate kui klientide seas ning kohtleb neid võrdselt.

Mh, sisaldab kokkuleppe tekst põhimõtteid:

•Väärtustame oma organisatsioonis teineteise austamist, mitmekesisust ja võrdse kohtlemise põhimõtet.

•Kaitseme oma töötajaid diskrimineerimise eest.

Mitmekesisuse kokkulepe:

"… Edendame personalipoliitikat, mis tagab kõikide töötajate potentsiaali kasutamise ja võrdse kohtlemise, olenemata **soost, rassist või etnilisest päritolust, rahvusest, nahavärvusest, vanusest, puudest, seksuaalsest sättumusest ning usulistest ja poliitilistest veendumustest** …'

AASK Consult

Absolute Recruitment

Babyland

Baltic Relocation Services

Cherry.ee

Concordia advokaadibüroo

Edelweg

Eesti Rahvusvaheline Kool

Kaubamaja

Kontuur Leo Burnett

MTÜ Looduselust

Manpower Eesti

Microsoft Eesti

Novartis Eesti

Scandic Hotels Eesti

Skanska EMV

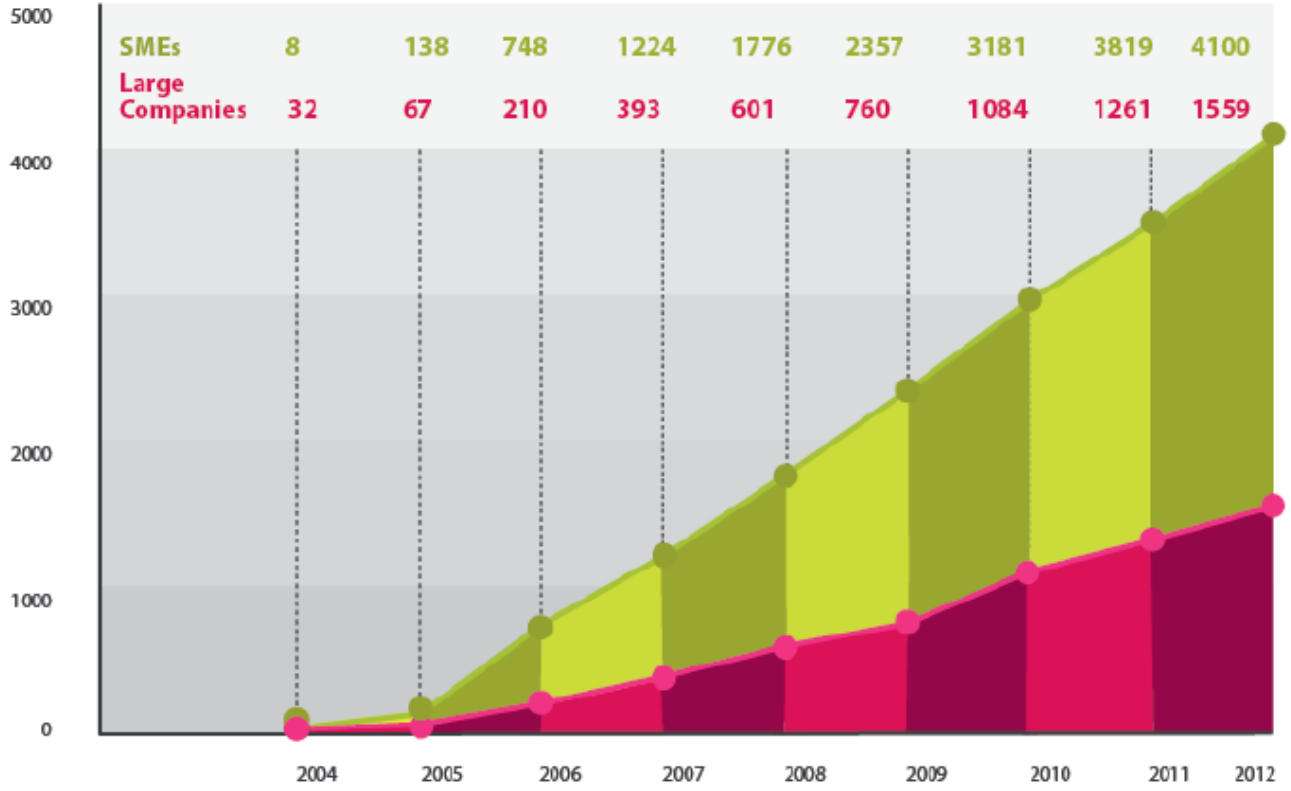
Swedbank

2012. aastal liitusid esimestena 17 ettevõtet, nt. Kaubamaja, Manpower Eesti, Microsoft, Swedbank, Concordia advokaadibüroo, Cherry ja paljud teised.

Eelmisel aastal liitus 14 ettevõtet, teiste seas Selver, Tallinna teletorn, Mamo kohvikutekett, Rehviparadiis, Tieto Eesti, ETS Logistika ja mitmed teised.

Sel aastal võimalus liituda ka avaliku sektori organisatsioonidel. Allkirjastamine toimub novembri teises pooles koos temaatilise konverentsiga.

Kokkulepped Euroopas:



Ajalugu:

60-70ndad – seadused, Ameerikas loodi1961. aastal riiklik komisjon, mille eesmärgiks oli parandada naiste staatust tööturul ning 1963. aastal järgnes võrdse palga seadus. 1964 - The Civil Rights Act, tollal palju diskrimineerimise hagisid.

80-ndate algus – assimileerimine (endasse sulandamine)

Reagan: “Vähem eesmärke, rohkem naiste ja vähemusgruppide assimileerimist organisatsiooni.”

Mitmekesisuse omadused jagunevad:

1) isiksuslikud (nt iseloomujooned, oskused, võimed)
2) sisemised (nt sugu, IQ, seksuaalne orientatsioon)
3) välised (nt rahvus, perekonnaseis, religioon)
4) organisatsioonilised (nt amet, osakond)

- http://www.slac.stanford.edu/cgi-wrap/getdoc/slac-pub-12499.pdf

Seos konverentsi teemaga?

- Ettevõtted, kelle jaoks on inimesed väärtus, tagavad töökeskkonna, kus pole kiusamine, tööalane ekspluateerimine ja inimkaubitsejate kaudu töötajate leidmine tolereeritav.
- Ettevõtted, kelle jaoks on nende töötajad väärtus, märkavad, sekkuvad ja leiavad lahendusi tõenäolisemalt.

Kuidas edendada?

- Alateadlike eelarvamustega tegelemine: koolitused-töötoad, pidev teadvustamine
- Kovisiooni meetod – on juba mitmes ettevõttes kasutusel
- Mentorprogrammid – samuti palju kasutatud, näiteks Kaubamajas, Deutche Bank

Kuidas edendada?

- Sisemine dokument, milles on mitmekesisus ja võrdne kohtlemine väärtustatud – olemas näiteks IT ettevõttes Tieto Eesti, iga uus inimene peab allkirjastama
- Lisada võrdse kohtlemise ja inimeste väärtustamise temaatika organisatsiooni sõnastatud väärtuste/missiooni hulka, kajastada teemat siselehes, kodulehel jne.

Aitäh kuulamast ja palju töiseid õnnestumisi!

Lisaküsimused ja kontakt: kelly.grossthal@ttu.ee