
S A J T Ó K Ö Z L E M É N Y

Tárgy:	Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) ma bemutatta „A befogadó és sokszínű munkahelyért” - Jó példák a magyarországi vállalatoktól című tanulmánykötetét
További információ:	Rigó Ildikó, ILO Tel.: (+36 1) 428 40 52 E-mail: rigo@ilo-ceed.hu G.Kárpáti Éva MmD, Tel: (+36 1) 266-7833 Email: eva.karpati.gray@mmdcee.com
Dátum:	2007. november 26.

A *ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO)* ma elismerésben részesített kilenc vállalatot a munkahelyi esélyegyenlőség terén kifejtett tevékenységükért. „**A Sokszínű és Befogadó Munkahely Best Practice Vállalati Nagykövete**” címet Severine Deboos, az ILO CSR & Szociális Finanszírozás Programjának koordinátora adta át az Electrolux Lehel Kft., Fővárosi Csatornázási Művek Zrt., GE HUNGARY Zrt., Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., McDonald’s Magyarország Kft., Print Sisters Kft., Shell Hungary Zrt. és a Szerencsejáték Zrt. képviselőinek. Az ILO tavaszi felhívására beküldött 32 kezdeményezést „**A befogadó és sokszínű munkahelyért**” - **Jó példák a magyarországi vállalatoktól** c. kiadványban gyűjtötte össze és tette közzé a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet. A beérkezett pályázatok a HBLF „**Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról**” ajánlásai szerint kerültek csoportosításra, így a kiadvány információt nyújt arról, hogy a Magyarországon működő vállalatok hol tartanak a befogadó és sokszínű munkahely kialakításának folyamatában.

„Ma Magyarországon a munkahelyeken diszkriminálni tilos, azonban az esélyegyenlőségért tervszerűen tenni nem kötelező. Az ILO a diszkrimináció-mentes foglalkoztatási gyakorlat tudatos kialakításához kíván irányutatást és segítséget nyújtani a cégeknek. Mivel ezt széleskörű társadalmi bázisra alapozva kívánjuk elérni, ezért partneri kapcsolatot kerestünk a HBLF-el és a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal. Az Egyenlő esélyek európai éve kiváló lehetőséget biztosított a párbeszéd elindítására, amelynek eredményeként a cégek felismerhetik a sokszínű munkahelyben rejlő gazdasági előnyöket, és élő példák alapján tapasztalhatják meg, hogy mit jelent ez a - talán néha elvontnak tűnő téma - a gyakorlatban. Kiadványunkkal tudásmegosztásra kívánjuk ösztönözni a hazai cégeket” - mondta Severine Deboos, az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) CSR & Szociális Finanszírozás Programjának koordinátora.

Czakó Borbála, HBLF elnöke szerint az Európai Unió által meghirdetett **esélyegyenlőség éve** is indokolta, hogy a sokszínűség legyen a HBLF HR munkacsoportja idei programjának kiemelt éves témája.

„A HBLF mindig azt hangsúlyozta, hogy a példamutatásnál semmi sem lehet hitelesebb eszköz arra, hogy hozzájáruljunk a társadalmi felelősségvállalás és a fenntartható fejlődés napi üzleti gyakorlatlata

válásához. Büszkék vagyunk arra, hogy egy széleskörű, többszektoros együttműködés részeként úttörő szerepet vállalhattunk ebben a munkában és jelen **„Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról”** kidolgozásával hozzájárulhatunk a befogadó szellemű és esélyegyenlőséget biztosító üzleti környezet hazai előmozdításáért.” - nyilatkozta Dr. Ránki Zsuzsanna, a HBLF tiszteletbeli elnöke a sajtótájékoztatón.

A Shell Hungary Zrt az elsőként csatlakozott a HBLF Diversity Kódex-ét aláíró cégekhez. "A sokszínűség és a befogadás napjaink üzleti környezetének létfontosságú elemei. Segítenek bennünket a legtehetségesebb munkatársak megszerzésében és megtartásában, ösztönzik a szervezet kreativitását és hozzájárulnak a döntéshozatali folyamatok hatékonyságának növeléséhez, és ami talán a legfontosabb: ezek az értékek segítenek szorosabban fűzni kapcsolatainkat vállalatunk összes külső és belső érintettjével." - nyilatkozta Varga István, Shell Hungary Zrt. elnök-vezérigazgatója.

Tardos Katalin, a **„A befogadó és sokszínű munkahelyért” - Jó példák a magyarországi vállalatoktól** c. kiadvány szerkesztője, a kötet ismertetésekor hangsúlyozta, hogy „bár örvendetes módon hazánkban már egyre több olyan vállalat működik, ahol tudatos politikával törekszenek a befogadás, az esélyegyenlőség és a sokszínűség megteremtésére, a diszkrimináció-mentesség, vagyis az egyenlő bánásmód jogi követelményének betartása automatikusan még nem vezet a befogadó munkahely kialakulásához. A minőségi változáshoz a sokszínűség megvalósításáért felelős személyekre, intézményekre, toleráns és befogadó szervezeti kultúrára, hatékony belső és külső kommunikációra is szükség van, és mindezek mellett az eredmények folyamatos visszacsatolására is elengedhetetlen. Az élenjáró cégek ma már társadalmi felelősségvállalásuk (CSR) integráns részeként kezelik a befogadó és sokszínű munkahely megteremtését is”.

Az ILO és a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) közösen vallják, hogy a sokszínű és befogadó környezet megteremtésével a cégek vonzóbbá válnak a jól felkészült munkavállalók számára, és elősegítik a céggel és ennek céljaival való jobb azonosulást, a munkahelyhez történő hosszú távú kötődést. A diszkrimináció-mentes értékrend és a sokszínűség menedzsment hozzájárul a cég reputációnak növekedéséhez, és nem utolsósorban serkentőleg hat az innovációra is.

Az EU új tagállamaihoz hasonlóan, Magyarországon is az üzleti vállalkozások a foglalkoztatás igazi motorjai, így a sokszínű és befogadó munkahelyek megteremtése az üzleti szektor közreműködése nélkül nem lehet eredményes. A világban egyre több vállalatnál foglalkoznak esélyegyenlőségi kérdésekkel, valamint a szervezeti sokszínűség megteremtésével. Az etikai normák betartásán túl fontos szerepe van ebben a jogi megfelelésnek és a gazdasági előnyök felismerésének is.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Hivatala (ILO) a példamutató magyarországi gyakorlatok összegyűjtésével és publikálásával, a Magyar Üzleti Vezető Fóruma (HBLF) pedig a **„Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról”** kidolgozásával és népszerűsítésével kívánja segíteni és felgyorsítani a befogadó és sokszínű munkahelyek megteremtésének folyamatát az üzleti szférában.

„A befogadó és sokszínű munkahelyért” - Jó példák a magyarországi vállalatoktól c. ILO kiadvány kereskedelmi forgalomba nem kerül. Letölthető:

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/socsec/csr_pconf.htm

A HBLF **„Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról”** c. dokumentuma a következő helyről tölthető le:

<http://www.hblf.org/hungarian/hblf-for-diversity.html>