

A K&H Csoport szervezeti kultúrájának fontos alapköve az egymás iránti tisztelet és elfogadás. Anyavállalatunk, a KBC Csoport által megfogalmazott – a K&H Csoportra is érvényes - sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos irányelvei az alábbi linke kattintva érhetőek el:

[A KBC sokszínűségi politikája](#)

A fenti irányelveket keretrendszerre alakította a KBC, amely több iránymutatást tartalmaz minden tagvállalat számára arra vonatkozóan, hogyan lehet az elveket a gyakorlatban megvalósítani.

A KBC két kiemelt területet határoz meg:

A nemek közti egyenlőséget és a fizikai fogyatékkal élők befogadását. Természetesen az egymás felé mutatott tisztelet értékéből fakadóan, kortól, szexuális irányultságtól vagy származástól, etnikai hovatartozástól függetlenül mindenki felé nyitottak vagyunk.

Heterogén szervezeti egységek / csapatok:

Hiszünk a különböző vélemények és nézőpontok erejében. Külső mérőszámok szerint, egy csapat akkor tekinthető "vegyesnek", ha az nem több, mint 70%-ban homogén. Gyakorlati szempontból azonban ezt a 70/30-as szabályt nem könnyű alkalmazni a már meglévő csapatokra.

Ezért ez az arány elsősorban újonnan létrejött csapatokra vagy projektszervezetekre alkalmazható. Egy csapat összeállításánál tehát, nemcsak a megfelelő teljesítményhez szükséges készségeket kell alapul venni, hanem több szempont mentén is meg kell vizsgálni az összetételt.

A 70/30-as irányelvet legalább a nemre és az életkorra kell alkalmazni, de más kritériumok is relevánsak lehetnek, mint például az introvertált-extravertált személyiség.

A szervezet keretein túl is képviseljük elkötelezettségünket abban, hogy a sokszínűség és a befogadás fontos számunkra:

A Bloomberg Gender Equality Indexben való részvétellel a befektetők és a külső hitelminősítő intézetek szempontjainak is eleget teszünk.

Aktívan gyakorolva a fenti irányelveket, sokszor szembesülünk dilemmákkal. Előfordul, hogy bizonytalanok vagyunk abban, hogy egy-egy szabállyal vagy intézkedéssel valóban az általunk kitűzött célt szolgáljuk-e, illetve – még ha úgy is látjuk, hogy igen - vajon az általunk választott megoldásnál van-e még jobb alternatíva?

Azért szeretnénk csatlakozni a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumához, hogy szakértő támogatást kaphassunk, megismerhessük a különböző jó gyakorlatokat és megosszuk saját tapasztalatainkat is az esélyegyenlőség témakörében.