

## تنوع و همه پذیری چیست؟

مقدمه

امروزه D & I به دسته‌ای از عملیات‌ها و فرآیندها اطلاق می‌شود که در سازمان‌ها به منظور ایجاد عدالت سازمانی و انسانی اجرا می‌شود. در حال حاضر ترجمه و یا معادل تخصصی دقیقی برای D & I در فارسی ارائه نشده. به همین دلیل از عنوان "تنوع و همه پذیری" استفاده می‌کنیم.

### دلایل اهمیت D&I

سؤال ما این است که چرا به تنوع و همه پذیری در محل کار اهمیت می‌دهیم؟ هنگامی که می‌خواهید تیم‌های متنوعی بسازید، با تبعیض در محل کار مبارزه می‌کنید. هدف شما این است که به همه کارمندان حتی کسانی که در گروه‌های کم بازده هستند، فرصت‌های برابر بدهید.

دلایل اهمیت تنوع و همه پذیری عبارتند از:

- ✓ درک بهتری از مشتریان خود خواهید داشت
- ✓ تیم‌های متنوع عملکرد بهتری دارند
- ✓ مشوق خلاقیت و نوآوری است
- ✓ استخدام و دستیابی به استعداد کارکنان، راحت‌تر شکل می‌گیرد
- ✓ باعث پیشرفت برند سازمان می‌شود



## ۶ راهکار برای ایجاد تنوع و همه پذیری

(۱) پذیرش و احترام به سنت‌های مختلف فرهنگی و دینی محیط کارهای کنونی اغلب از طیف‌های مختلف فرهنگی و مذهبی تشکیل شده‌اند. در صورتی که شما در یک سازمان بین‌المللی فعالیت می‌کنید، دایره این تفاوت‌ها بسیار گسترده‌تر خواهد بود. در این گونه محیط‌ها توصیه می‌شود که سیاست‌هایی اتخاذ شوند که به لحاظ فرهنگی و دینی قابلیت انعطاف داشته باشند.

به طور مثال اگر شما ولادت پیامبر مسلمانان را تعطیل اعلام کرده‌اید، بهتر است که برای مسیحیان شرکتتان روز کریسمس را هم تعطیل کنید. به این سیاست تعطیلی شناور فرهنگی و دینی گفته می‌شود.

### (۲) ایجاد فرهنگ سازمانی SAFE

محیط SAFE جایی است که همه افراد شنیده می‌شوند، افراد بابت "خودشان بودن" مواخذه و بازخواست نمی‌شوند، به طور کلی افراد هم به لحاظ جسمی و هم به لحاظ روحی در یک محیط SAFE و ایمن زندگی می‌کنند.

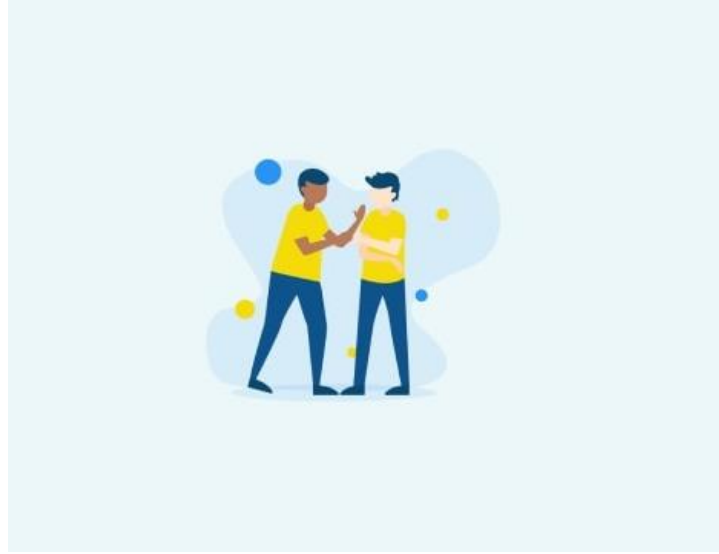
این محیط جایی است که انسان‌ها روابط عمیق انسانی را تجربه می‌کنند. در محیط SAFE تفاوت‌های افراد بهانه‌ای است برای توسعه ارتباطات و صحبت کردن از آنها، نه اینکه بهانه‌ای برای تمسخر و یا تحقیر افراد باشد.

### (۳) استخدام افراد از نسل‌ها و فرهنگ‌های مختلف

معمولاً قبل از آنکه ما با سایر فرهنگ‌ها نشست و برخاست کنیم و یا با افرادی که هم نسل ما نیستند ارتباط مداومی داشته باشیم، قادر به فهم همدیگر و حتی پذیرش هم نیستیم. اگر ما محیطی را ایجاد کنیم که افراد مختلف بتوانند با هم در ارتباط باشند، به احتمال زیاد به راحتی بسیاری از پیش فرض‌های غلط درباره افراد و فرهنگ‌ها برطرف می‌شود. علاوه بر این، در صورتی که پروسه استخدام عادلانه باشد این امکان برای سازمان فراهم می‌شود تا نسل‌ها و فرهنگ‌های مختلف را در کنار هم داشته باشد.

### (۴) در هر گروه‌هایی به افراد مختلف فرصت دهید تا از خودشان بگویند

یکی از مهم‌ترین فرصت‌ها برای ایجاد فضایی همه‌پذیر، مهمانی‌ها و یا دوره‌های کاری است. جایی که افراد زیادی در آن حضور دارند. اگر در آن محیط اجازه دهید که در عین تعدد افراد، هر فرد بتواند به عنوان یک عضو خاص نظرات و عقایدش را بیان کند. این امر موجب می‌شود که به هر فرد جدای از محیط کارش ارزش داده شود و به عنوان یک انسان مورد احترام قرار گیرد.



۵) تقویت سیاست‌ها و قوانین ضد تبعیض  
گاهی نیاز است تا با استفاده از قوانین و سیاست‌های رسمی، پرونده‌هایی تعریف شوند که از به وجود آمدن تبعیض‌های احتمالی جلوگیری کند.  
متناسب با سازمان و فرهنگ سازمانی خودتان سیاست‌ها و قوانینی را تصویب کنید که به رفع تبعیض جنسیتی، نژادی و... کمک کنند.



۶) بایاس را تا حد امکان حذف کنید  
سعی کنید در پرونده‌ها و فرآیندهای سازمانی تان احتمال وقوع بایاس را کاهش دهید. برای آشنایی با این مسئله و راهکارهای آن به پست‌های قبلی ما مراجعه کنید.

## نکات مهم

### نکته اول تنوع و همه پذیری

متخصصان و حرفه‌ای‌های عرصه‌ی منابع انسانی معتقدند که بدون در نظر گرفتن سود و یا ضرر سازمانی ما باید به تک تک انسان‌ها و تفاوت‌هایشان احترام بگذاریم؛ چون این مسئله در راستای رسیدن به یکی از بنیادی‌ترین ارزش‌های انسانی یعنی عدالت می‌باشد.

### نکته دوم تنوع و همه پذیری

بعضی از متخصصان معتقدند که استفاده از افراد مختلف با تفاوت‌های فرهنگی، اعتقادی و... منجر به رشد اقتصادی در سازمان‌ها می‌شود.

### نکته سوم تنوع و همه پذیری

تقویت انعطاف پذیری عصبی و کاهش بایاس‌ها نقش بسیار مهمی در مسب و بهبود این مهارت‌ها ایفا می‌کنند و این دو زیر سایه‌ی تنوع محقق می‌شوند.

### نتیجه

تنوع و همه پذیری (D & I) در تلاش است تا تک تک افراد در یک سازمان بتوانند با ارزش‌های انسانی‌شان مورد احترام قرار بگیرند و به واسطه مواردی همچون رنگ پوست، نژاد، جنسیت و... مورد قضاوت و یا بی احترامی قرار نگیرند.

تلاش افراد مختلف در طول چند دهه اخیر منجر به رشد عدالت سازمانی و فردی شده است و بسیاری از آثار مخرب رفتاری و اجتماعی را تحت تاثیر قرار داده است.