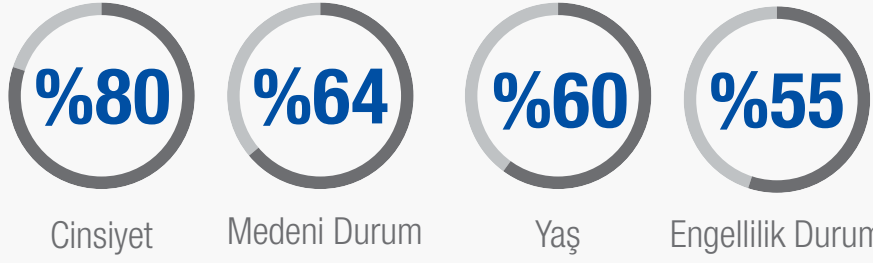


KURUM İÇİ ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

ÇALIŞANLARDAN ANALİZ, DEĞERLENDİRME VE GÖRÜŞLER

Çalışanlar, şirketlerindeki çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamaları hakkındaki görüşlerini bildiriyor:

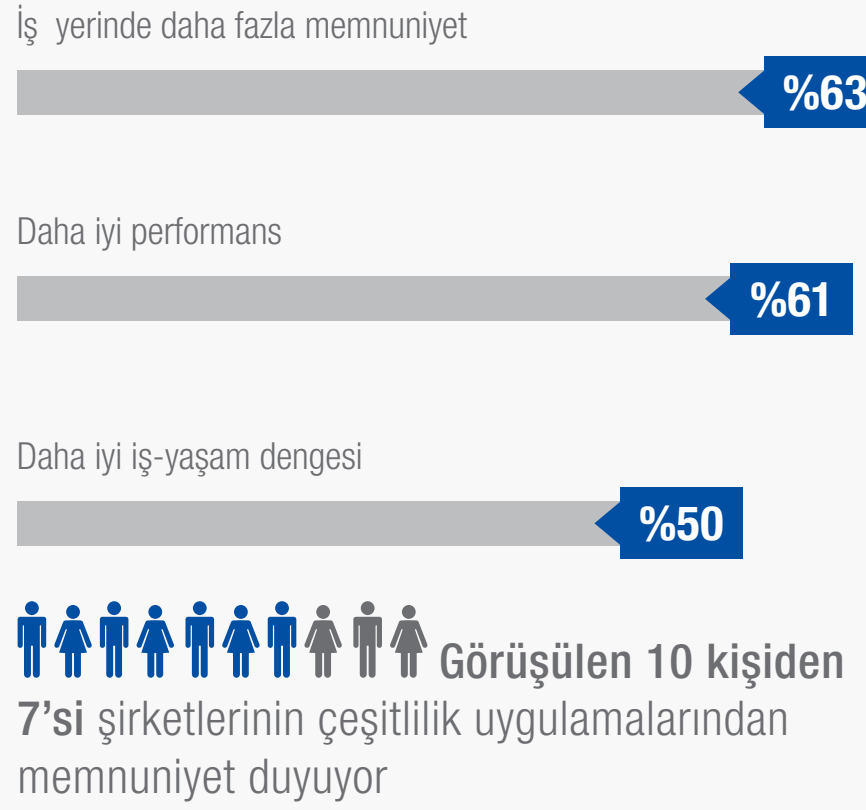
ŞİRKETLERDE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK UYGULAMALARININ EN ÇOK GÖRÜLDÜĞÜ ALANLAR:



TEMEL ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK UYGULAMALARI



BAŞARILAR VE MEMNUNİYET



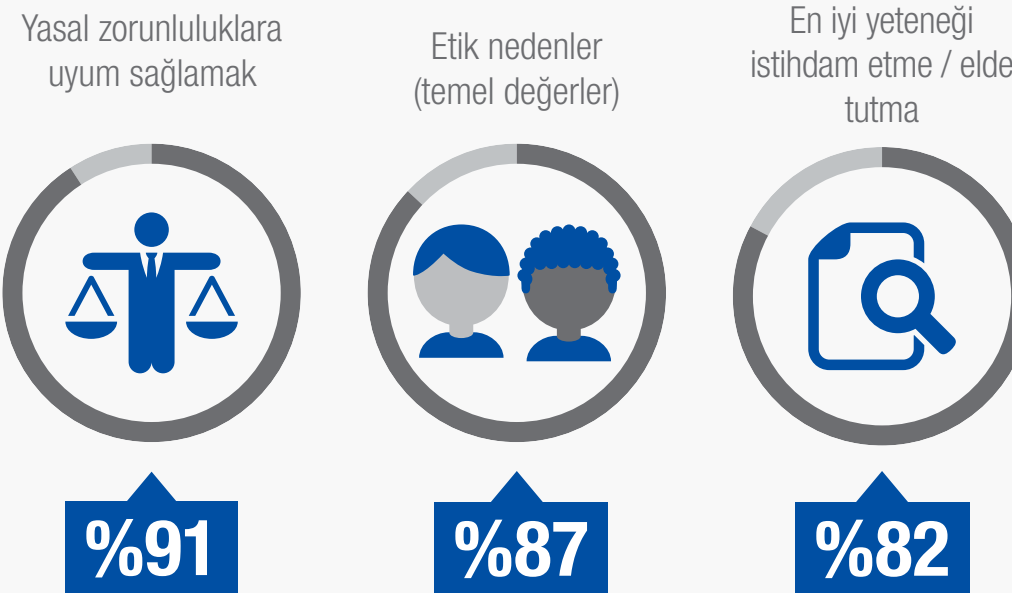
KURUM İÇİ ÇEŞİTLİLİK UYGULAMALARINI ENGELLEYEN FAKTÖRLER

Geçtiğimiz yıl içerisinde şirketlerin **%78'**inde çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarında herhangi bir artış yaşanmadı.

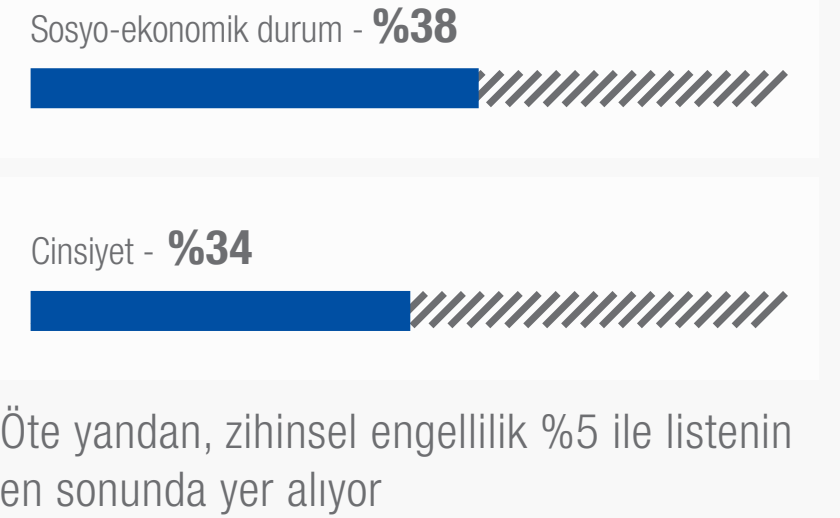
- %50 Çalışan düşünce yapısı (belirli grupların kabul görmemesi)
- %40 Çeşitlilik kurum için ilgili / önemli bir konu değil
- %33 Çalışma alanı adaptasyon için uygun değil

Şirketlerin neredeyse 5'te 3'ü çeşitlilik uygulamaları hakkında içeriye veya dışarıya iletişim yapmıyor

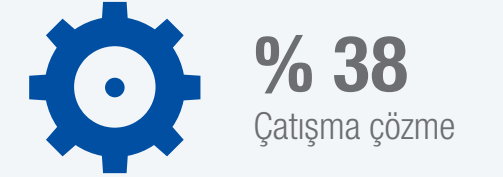
KURUM İÇİ ÇEŞİTLİLİĞİ DESTEKLEMEDE EN ÖNEMLİ FAKTÖRLER



ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK UYGULAMALARINI İÇİN EN ÖNEMLİ ALANLAR



Görüşülen çalışanlardan 415'ine göre çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında bir yöneticinin sahip olması gereken temel beceriler:



Görüşülen: 415 (189'unun çalıştığı kurumlarda çeşitlilik uygulamaları mevcut): %40 kadın / %60 erkek | %27 31 yaşından küçük / %58 31 ila 40 yaş arasında / %15 40 yaşından büyük | Sektör: %19 Endüstri / %14 Hizmet / %14 Sağlık / %11 Perakende | Kurumun büyüklüğü: %26 1-99 çalışan / %38 100-1000 çalışan, %21 1001-5000 çalışan / %15 5000'den fazla çalışan | Lokasyon: %75 İstanbul / %5 İzmir / %5 Ankara / %4 Kocaeli / %11 Diğer iller