



The
Ceylon
Chamber of
Commerce

Ceylon Chamber of Commerce
www.chamber.lk



பயிற்சி பாடநெறி
சிறு மற்றும் நடுத்தர அளவிலான தொழில்
முயற்சி நிறுவனங்களுக்கான
பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும்
உள்வாங்கல் முன்னெடுப்பு முயற்சிகள்



SCOPE
Strengthening Social
Cohesion and Peace
in Sri Lanka



Co-funded by the
European Union



Implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

பயிற்சிப் பாடநெறி

சிறு மற்றும் நடுத்தர அளவிலான தொழில்
முயற்சி நிறுவனங்களுக்கான
பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும்
உள்வாங்கல் முன்னெடுப்பு முயற்சிகள்



© 2025, இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனம்

www.chamber.lk

இல. 50, நவம் மாவத்தை,

கொழும்பு 02,

இலங்கை.

இந்த பயிற்சி பாடநெறி, ஜெர்மன் கூட்டாட்சி வெளியுறவு அலுவலகம் மற்றும் ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தால் இணைந்து நிதியளிக்கப்பட்டு, இலங்கை அரசாங்கத்துடன் இணைந்து GIZ ஆல் செயல்படுத்தப்படும், இலங்கையில் சமூக ஒற்றுமை மற்றும் அமைதியை வலுப்படுத்துதல் (SCOPE) திட்டத்தின் கீழ் உருவாக்கப்பட்டு வழங்கப்படுகிறது. இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனம் (CCC) இந்த முயற்சியில் ஒரு முக்கிய பங்காளியாகும், இது திறன் மேம்பாடு மற்றும் அறிவுப் பகிர்வு மூலம் பங்களிக்கிறது.

இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனம் முறையான ஒப்புதல் வழங்கப்பட்டு, அத்தகைய பயன்பாடு குறித்த அறிவிப்பு CCC உடன் பகிரப்பட்டால், பங்கேற்பாளர்கள் மற்றும் நிறுவனங்கள் இந்த உள்ளடக்கத்தை வணிகரீதியற்ற கல்வி நடவடிக்கைகளில் பயன்படுத்த ஊக்குவிக்கப்படுகின்றன.

இந்த உள்ளடக்கத்தை எந்த வடிவத்திலும் - டிஜிட்டல் அல்லது அச்சு - மறுஉருவாக்கம், தழுவல், விநியோகம் அல்லது களஞ்சியப்படுத்துவதற்கு, இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனத்தின் முன் எழுத்துப்பூர்வ அங்கீகாரம் தேவை.

வணிக பயன்பாடு கண்டிப்பாக தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது.

முன்னுரை

ஐரோப்பிய ஒன்றியம் மற்றும் ஜெர்மன் கூட்டாட்சி வெளியுறவு அலுவலகங்களின் கூட்டு நிதியளிப்பில் , நீதி மற்றும் தேசிய ஒருங்கிணைப்பு அமைச்சகத்துடன் ஒருங்கிணைப்போடு, GIZ இலங்கையால் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் இலங்கையில் சமூக ஒற்றுமை மற்றும் அமைதியை வலுப்படுத்துதல் (SCOPE) திட்டத்துடன் இணைந்து இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனத்தால் அமுல்படுத்தப்படும் SME-களில் DEI-ஐ மேம்படுத்துதல் என்ற பரந்த முயற்சியின் நோக்கத்தை அடைவதற்கான முன்னெடுப்புக்களில் ஒரு முக்கிய படியாக இந்த பயிற்சி பாடநெறியை அறிமுகப்படுத்துவதில் இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனம் மிகுந்த மகிழ்ச்சியடைகிறது.

சமூக ஒற்றுமை தொடர்பான இந்த முயற்சியை செயல்படுத்துவதற்கு பல பங்குதாரர்கள் ஆதரவளித்து வருகின்றனர், இதில் ஜெர்மன் கூட்டாட்சி வெளியுறவு அலுவலகம் மற்றும் ஐரோப்பிய ஒன்றியம் ஆகியவை குறிப்பிடத்தக்க கூட்டு நிதியை வழங்கியுள்ளன. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) இந்த முயற்சியில் இலங்கை அரசாங்கத்துடன் கூட்டு சேர்ந்துள்ளது. இந்த நோக்கத்திற்கான அவர்களின் பங்களிப்புகளை நாங்கள் அங்கீகரிப்பதோடு பாராட்டவும் செய்கிறோம்.

SCOPE திட்டத்தின் தொலைநோக்கு, DEI மற்றும் பொறுப்பான வணிக நடைமுறைகள் மூலம் பொருளாதார வளர்ச்சியை மேம்படுத்துவதற்கான எங்கள் நோக்கத்துடன் நெருக்கமாக ஒத்துப்போகிறது. DEI கொள்கைகளைப் புரிந்துகொள்வதை மேம்படுத்துவதன் மூலம், இந்த பயிற்சி பாடநெறி மாற்றம், உரையாடல் மற்றும் நடைமுறை நடவடிக்கைகளை விருத்தி செய்தல், அர்த்தமுள்ள மாற்றத்தை ஏற்படுத்த தனிநபர்கள் மற்றும் நிறுவனங்களை அதிகாரம் அளிப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

வணிகச் சூழல்களிலும் அவை சேவை செய்யும் சமூகங்களிலும் பன்முகத்தன்மை ஒரு பரவலான அம்சமாகும். சமத்துவத்தைத் தழுவுவதும் பன்முகத்தன்மையை வளர்ப்பதும் ஒரு தார்மிகக் கட்டாயம் மட்டுமல்ல, புதுமை, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் நிலையான அமைதிக்கான முக்கிய உந்துசக்தியாகும். இந்த இடங்களில் உள்ள தனிநபர்கள் அனைவரையும் மதிக்கும் மற்றும் நியாயமாக நடத்தும் உள்ளடக்கிய சூழல்களை உருவாக்கத் தேவையான அறிவு, திறன்கள் மற்றும் கருவிகளுடன் சித்தப்படுத்துவதே எங்கள் குறிக்கோள்.

இந்த DEI பயிற்சிப்பாடநெறியின் வளர்ச்சியை சாத்தியமாக்கிய அனைவரின் பங்களிப்புகளையும், GIZ மற்றும் இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனத்தைச் சேர்ந்த எங்கள் ஆலோசகர்கள் மற்றும் குழு உறுப்பினர்களையும் நாங்கள் நன்றியுடன் பாராட்டுகிறோம். எங்கள் ஆலோசகர்களான கலாநிதி சுரஞ்சித் குணசேகர, கலாநிதி நிர்மல் டி சில்வா, கலாநிதி சுலோச்சனா சேகேரா மற்றும் கலாநிதி நிஷாதி சோமரத்தின ஆகியோரின் பாட நிபுணத்துவம் மற்றும் வழிகாட்டுதலுக்கு எங்கள் மனமார்ந்த நன்றியைத் தெரிவித்துக் கொள்கிறோம். GIZ குழுவிற்கும், குறிப்பாக திருமதி ஹசந்தி ஜெயசிங்க மற்றும் திருமதி ஆரண்யா ராஜசிங்கம் ஆகியோரின் மிகுந்த ஒத்துழைப்புக்கும், இலங்கை வர்த்தக சம்மேளன குழுவிற்கும், திருமதி மனோரி திசாநாயக்க, திரு. அரவாண்டியாப்பிள்ளை இரவிச்சந்திரன் மற்றும் செல்வி நிரோஷா திலகரத்ன ஆகியோருக்கும் அவர்களின் அர்ப்பணிப்பு மற்றும் ஒருங்கிணைப்புக்கும் எங்கள் நன்றியைத் தெரிவித்துக் கொள்கிறோம். சிங்கள மொழிபெயர்ப்புக்கு திருமதி புல்சி ஏபா, தமிழ் மொழிபெயர்ப்புக்கு திரு. ஸ்ரீ சங்கர் மற்றும் இந்த கையேட்டை வடிவமைத்த திரு. கசன் குமாரகே ஆகியோருக்கும் விசேட நன்றிகள்.

பன்முகத்தன்மையைக் கொண்டாடும், பகிரப்பட்ட மனிதநேயத்தை ஊக்குவிக்கும் மற்றும் பரஸ்பர மரியாதை மற்றும் புரிதலை வளர்க்கும் ஒரு சமூகத்தை உருவாக்க நாம் தொடர்ந்து இணைந்து செயலாற்றுவோம்.

பயிற்சிப் பாடநெறியின் உள்ளடக்கம்



1. பயிற்சிப் பாடநெறியின் பின்னணி
2. பயிற்சிப் பாடநெறியின் நோக்கம்
3. பங்கேற்பிற்கு வழிவகுத்தலும் மற்றும் ஊக்கமளித்தலும்
4. பயிற்சிக் கட்டமைப்பு



1. பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் (DEI) அறிமுகம்
 - 1.1. என்ன: DEI என்றால் என்ன?
 - 1.2. “ஏன்”: SME-களுக்கான DEI யின் பொருத்தம் (வணிகச் சம்பவம்)
 - 1.3. SME-களில் DEI-க்கான வணிக சம்பவம்: (எப்படி) SME செயல்பாடுகளில் DEI-யின் வெற்றிக் கதைகள் மற்றும் கற்றல்கள் (உலகளாவிய மற்றும் உள்ளூர் சூழல்)



2. சிறு, குறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்களில் DEI-ஐ நாம் ஏன் தொடங்க வேண்டும்
 - 2.1. புதுமைகளை மேம்படுத்துதல்
 - 2.2. திறமைகளை ஈர்த்தல் மற்றும் தக்கவைத்தல்
 - 2.3. சந்தை வரம்பை விரிவுபடுத்துதல் (Expanding Market Reach)



3. சிறு, குறு தொழில் நிறுவனங்களில் பொதுவான DEI சவால்கள்



4. SME-களுக்கான சிறந்த DEI நடைமுறைகள்



5. நடைமுறை கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள்
 - 5.1 தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு மற்றும் பொறுப்புக்கூறல்
 - 5.2 மெய்யற்ற பக்கச்சார்பு பயிற்சி: சார்புகளை அடையாளம் கண்டு நிவர்த்தி செய்வதற்கான ஈடுபாட்டுடனான பயிற்சிகள்
 - 5.3 அனைவரையும் உள்ளடக்கிய தொடர்பாடல்: மொழி, கருத்து மற்றும் குழு ஒத்துழைப்பு குறித்த உதவிக் குறிப்புகள்



6. சட்ட மற்றும் நெறிமுறை பரிசீலனைகள்
 - 6.1 தொடர்புடைய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகள் பற்றிய கண்ணோட்டம்
 - 6.2. ஊழியர்கள் மற்றும் சமூகங்கள் மீதான வணிகங்களின் நெறிமுறை பொறுப்பு

பயிற்சி பாடநெறியின் உள்ளடக்கம்



7. DEI முன்னேற்றத்தை அளவிடுதல்

7.1 முக்கிய அளவீடுகள்: பணியாளர் பன்முகத்தன்மை, ஊதிய சமத்துவம் மற்றும் பணியாளர் திருப்தி ஆகியவற்றைக் கண்காணித்தல்

7.2 கருத்துப் பரிமாற்ற வழிமுறைகள்: பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் மையப்படுத்தப்பட்ட குழுக்கலந்துரையாடல்களைப் பயன்படுத்துதல்

7.3 SME-களில் DEI-ஐ நிலைநிறுத்துதல்



8. இணைமுக செயற்பாடுகள் (Interactive Components)

8.1. DEI-க்கான மூலோபாய சம்பவம் - இலங்கை

8.2. பங்கு வகிக்கும் சூழ்நிலைகள்: பணியிட சவால்களுக்கு பதிலளிப்பதைப் பயிற்சி செய்தல்

8.3. திறந்த கலந்துரையாடல்: பங்கேற்பாளர்கள் அனுபவங்களையும் யோசனைகளையும் பகிர்ந்து கொள்ள ஊக்குவிக்கவும்



அட்டவணைகள்

அட்டவணை 01: DEI பற்றிய உலகளாவிய தரநியமங்கள், கோட்பாடுகள் மற்றும் கொள்கைகள்

அட்டவணை 02: பிராந்திய மற்றும் தேசிய மட்ட பாகுபாட்டு எதிர்ப்புச் சட்டங்கள்

அட்டவணை 03: இலங்கையின் முக்கிய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாட்டு எதிர்ப்புக் கொள்கைகள்

அட்டவணை 04: ஊழியர்கள் மற்றும் சமூகங்கள் மீதான வணிகங்களின் நெறிமுறைப் பொறுப்பு.

அட்டவணை 05: DEI முன்னேற்றத்தை அளவிடுவதற்கான முக்கிய முறைகள்



உருக்கள்

உரு 01: பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்வாங்கல் மாதிரி

உரு 02: சமத்துவத்தைப் புரிந்துகொள்ளல்

உரு 03: பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கலைப் புரிந்துகொள்ளல்

உரு 04: ஆட்சேர்ப்பு, தக்கவைத்தல் மற்றும் அடைதல்

உரு 05: பணியைக் கண்காணித்தல்

சொற்சுருக்கங்கள்

பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் (DEI)

சிறு மற்றும் நடுத்தரத் தொழில் முயற்சி நிறுவனங்கள் (SMEகள்)

பெஷன் மார்க்கெட் லங்கா (FML)

மனித வள முகாமைக்கான சங்கம் (SHRM)

ஊழியர் வளக் குழுக்களை (ERGகள்) நிறுவுதல்

மறைமுக இணைப்பு சோதனைகள் (IATகள்)

ஊழியர் வளக் குழுக்கள் (ERGகள்)

முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகள் (KPIகள்)

பயிற்சிப் பாடநெறியின் பின்னணி



இன்றைய உலகமயமாக்கப்பட்ட உலகில், நிறுவனங்கள் சிறந்த முறையில் இயங்க பன்முகத்தன்மையை ஏற்றுக்கொள்ளல், சமத்துவத்தை ஊக்குவித்தல் மற்றும் உள்வாங்கலை வளர்த்தல் என்பன மிக அவசியமாகும். பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் (DEI) மதிப்புகள் மற்றும் நடைமுறைகளானவை தனிநபர்களின் தனித்துவத்தை அங்கீகரித்து மதிப்பளிக்கின்றன, சம வாய்ப்புகளை ஊக்குவிக்கின்றன, மேலும் அனைவரும் மதிக்கப்படுவதாகவும் செவிமடுக்கப்படுவதாகவும் உணரும் ஒரு சூழலை உருவாக்குகின்றன.

மில்லியன் கணக்கானவர்களுக்கு வேலைவாய்ப்பு அளித்து வளர்ச்சியைத் தூண்டும் சிறு மற்றும் நடுத்தரத் தொழில் முயற்சி நிறுவனங்கள் (SMEகள்) ஒரு நாட்டின் பொருளாதாரத்திற்கு மிகவும் இன்றியமையாதவையாகும். இருப்பினும், வரையறுக்கப்பட்ட வளங்கள் மற்றும் வேகமான சூழல் காரணமாக, SMEகள் பெரும்பாலும் பன்முகத்தன்மை கொண்ட, சமமான மற்றும் உள்வாங்கப்பட்ட பணியிடத்தை உருவாக்குவதில் பெரிதும் சிரமப்படுகின்றன. DEI தொடர்பான முன்னெடுப்புக்களுக்கு முன்னுரிமை அளிப்பது, புதுமை, திறமை தக்கவைப்பு மற்றும் வணிக வளர்ச்சி போன்றவற்றுக்கு மிகவும் முக்கியமானது. இலங்கையைப் பொறுத்தவரையில், SMEகள் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியில் அண்ணளவாக 52% பங்களிப்பு செய்வதோடு சுமார் 45% ஊழியர்களுக்கு தொழில்வாய்ப்பையும் வழங்குகின்றன.

ஊழியர்கள் வசதியாகவும், பாதுகாப்பாகவும் உணரும் மற்றும் வேறுபாடுகளை விரும்பும் உள்வாங்கப்பட்ட கலாச்சாரத்தை வளர்ப்பதில் பல நிறுவனங்கள் சவால்களை எதிர்கொள்கின்றன. DEIக்கு முன்னுரிமை அளிப்பதானது அதிக ஊழியர் ஈடுபாடு, ஊழியர் தக்கவைப்பு, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக வெற்றிக்கு வழிவகுப்பதாக ஆய்வுகள் சுட்டிக்காட்டுகின்றன.

பல வெளிப்படையான சவால்கள் இருந்தபோதிலும், DEI-க்கு முன்னுரிமை அளிக்கும் SME-கள் அதிகரித்த உற்பத்தித்திறன், பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் நேர்மறையான நற்பெயர் போன்றவற்றின் மூலம் பயனடைகின்றன. உள்வாங்கப்படும் கலாச்சாரங்கள், SME-கள் பல்வேறு ஊழியர்களின் திறன்கள் மற்றும் முன்னோக்குகளைப் பயன்படுத்திக் கொள்ள உதவுகின்றன, தொழில் அல்லது இயக்கப்படும் சூழலின் வகையைப் (industry type and operating environment) பொருட்படுத்தாமல் புதுமை மற்றும் போட்டித்தன்மையை இயக்குகின்றன.

பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (உள்வாங்கல்) குறித்த இந்தப் பயிற்சி பாடநெறி, பன்முகத்தன்மையை அங்கீகரித்து மதிக்கும் ஒரு பணியிடத்தை உருவாக்குவதற்குத் தேவையான அறிவு மற்றும் திறன்களுடன் பங்கேற்பாளர்களை வலுவூட்டுவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. பங்கேற்பாளர்கள் DEI-யின் முக்கியத்துவம் பற்றி அறிந்துகொள்வதோடு அவர்களின் சார்புகள் (Biases) மற்றும் சலுகைகளை (Privileges) ஆராயவும், சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கலை ஊக்குவிக்கத் தேவையான நடைமுறைத் திறன்களையும் வளர்த்துக்கொள்வார்கள். மேலும், பாடநெறியின் இறுதியில், பங்கேற்பாளர்கள் உள்வாங்கப்பட்ட, பன்முகத்தன்மை மற்றும் சமத்துவமான பணியிட கலாச்சாரத்திற்குப் பங்களிக்கும் பயணத்தைத் தொடங்கத் தயாராக இருப்பார்கள்.



பயிற்சிப் பாடநெறியின் நோக்கம்

இந்த பயிற்சிநெறி தேவையான விடயங்களை வழங்குகிறது, சிறந்த நடைமுறைகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது மற்றும் DEI இல் SME களுக்குப் பொதுவாகப் பயிற்சியை எவ்வாறு நடத்துவது என்பது பற்றிய படிப்படியான விளக்கத்தை வழங்குகிறது, குறிப்பாக SME களில் பெண்கள் மற்றும் ஓரங்கட்டப்பட்ட குழுக்களுக்கான உள்ளடக்கிய அணுகலை முன்னுரிமைப்படுத்துவதன் மூலம், வணிகத்தை ஒரு தொழிலாக கவனம் செலுத்துகிறது, அதே நேரத்தில் DEI எதைப் பற்றியது என்பதில் பரந்த முக்கியத்துவத்தை அளிக்கிறது.

இந்த பயிற்சித் திட்டம் இலங்கையில் SME களின் அறிவு மற்றும் திறன்களை மேலும் மேம்படுத்துவதற்குப் பயன்படுத்தப்படும், இது அவர்களின் சமூக, பொருளாதார மற்றும் கலாச்சார ஒருங்கிணைப்பை செயல்படுத்துகிறது. பயிற்சியில் 8 முக்கிய கூறுகள் உள்ளன.

DEI பற்றிய பயிற்சி பாடநெறி குறிப்பாக SME களுக்காக வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது, மேலும் அவர்களுக்கு உள்வாங்கப்பட்ட பணியிட கலாச்சாரத்தை உருவாக்க உதவும் நடைமுறை வழிகாட்டுதல் மற்றும் கருவிகளையும் வழங்குகிறது. இந்த பாடநெறியின் மூலம், பயனாளர்கள் பின்வருவனவற்றை கற்றுக்கொள்வார்கள்:

- நிறுவனத்தில் DEI-க்கான தடைகளை இனங்கண்டு அதனை நிர்வகித்தல்
- பல்வேறு வகையான திறமையாளர்களை ஈர்க்கவும் தக்கவைத்துக் கொள்ளவும் தேவையான உத்திகளை உருவாக்குதல்
- உள்ளடக்கம் மற்றும் மரியாதையான கலாச்சாரத்தை வளர்த்தல்
- அறியாமை சார்ந்த சார்புகள் (unconscious bias) மற்றும் நுண்ணிய கலாச்சார அவமதிப்புக்களை (micro aggressions) சரிசெய்தல்
- DEI முயற்சிகளின் தாக்கத்தை அளவிடுதல்
- உள்ளூர் மற்றும் சர்வதேச ரீதியில் காணப்படும் சிறந்த நடைமுறைகளிலிருந்து கற்றுக்கொண்டு அவற்றில் சிலவற்றை பணியிடத்தில் நடைமுறைப்படுத்தல்

இந்தப் பாடநெறியின் முடிவில், பன்முகத்தன்மையை மதிக்கும், சமத்துவத்தை ஊக்குவிக்கும் மற்றும் உள்வாங்கலை வளர்க்கும், உங்கள் SME-க்கான வணிக வெற்றி மற்றும் வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கும் ஒரு பணியிட கலாச்சாரத்தை உருவாக்கத் தேவையான தேவையான அறிவு மற்றும் திறன்களை நீங்கள் பெற்றிருப்பீர்கள்.



பங்கேற்பிற்கு வழிவகுத்தலும் மற்றும் ஊக்கமளித்தலும் (Interactive and Motivational)

இந்த பாடநெறி முன்மொழியப்பட்ட பயிற்சிகளுக்காக வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது:

அதிக பங்கேற்புடனானது (Highly Interactive): வயது வந்தோருக்கான கற்றலுக்கு பங்குபற்றுதலுடன்கூடிய பயிற்சி மிகவும் பயனுள்ள முறையாகும் என ஆய்வு சுட்டிக்காட்டுகிறது. தனிநபர்கள் தீவிரமாக ஈடுபடும்போது அவர்கள் மிகவும் திறம்பட கற்றுக்கொள்வதால் பங்கேற்பு ரீதியான பயிற்சி அமர்வுகள் சிறந்த முடிவுகளைத் தருவதாக நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. மக்கள் கேட்பது, கவனிப்பது, அனுபவிப்பது மற்றும் தொடர்புகொள்வது மூலம் கற்றுக்கொள்கிறார்கள். பயிற்சி முடிவுகளை மேம்படுத்த இந்த முறைகள் அனைத்தையும் இணைக்கும் விதத்தில் இந்த பயிற்சியெறி வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

உந்துதல் (Motivational): கற்றலுக்கு உந்துதல் மிக முக்கியமானது. இந்தப் பயிற்சிகளின் குறிக்கோள், பங்கேற்பாளர்கள் அறிவு மற்றும் திறன்களை வளர்த்துக் கொள்ள உதவுவதும், சமூகத்தில், குறிப்பாகப் பொருளாதாரத் துறையில் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கலின் நன்மைகளை வெளிப்படுத்துவதும் ஆகும். இது SMEகள் தங்கள் சொந்த பன்முகத்தன்மையையும் மற்றவர்களின் பன்முகத்தன்மையையும் ஏற்றுக்கொள்ள ஊக்குவிக்கும் மற்றும் வலுவூட்டும்.

உள்வாங்கல் (Inclusive): பங்கேற்பாளர்களை தீவிரமாக ஈடுபடுத்துவதன் மூலம் பயனுள்ள பயிற்சி அமர்வுகள் மேம்படுத்தப்படுகின்றன. உதாரணங்கள், விவாதங்கள் மற்றும் சம்பவ ஆய்வுகள் ஆகியவற்றை பயன்படுத்தப்படுவதன் மூலம் இதை நிறைவேற்ற முடியும். இது அனைத்து பங்கேற்பாளர்களும் நடைமுறைச் சூழ்நிலைகளில் தத்துவார்த்த அறிவைப் பயன்படுத்த உதவுகிறது. பயிற்சியாளர்களின் புரிதல் மற்றும் பயிற்சியின் போது பெற்ற அறிவை மதிப்பிடவும் இந்த கருவிகள் பயிற்றுவிப்பாளர்களுக்கு உதவுகின்றன. அனைத்து பங்கேற்பாளர்களையும் செயல்முறை ரீதியாக பங்கேற்பதை உறுதி செய்வது பயிற்சியாளர்களுக்கு மிகவும் முக்கியமானது, மேலும் இந்த முறைகளைப் பயன்படுத்துவது பயிற்சி பெறுபேறுகளை ஈடுபடுத்துதல் மற்றும் மதிப்பீடு செய்தல் ஆகிய இரண்டையும் எளிதாக்கும்.

தழுவல் மற்றும் நெகிழ்வுத்தன்மை (Adaptation and Flexible)

இந்தப் பாடநெறி இலங்கையின் உள்ளூர் தேவைகளுக்கு ஏற்ப மாற்றியமைக்கப்படலாம் மற்றும் மாற்றியமைக்கப்பட வேண்டும். குறிப்பாகத் தனிப்பட்ட SMEகளைப் பொறுத்தவரை, சட்டக் கட்டமைப்பு, கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளில் வேறுபாடுகள் உள்ளன. இது தனிப்பட்ட SMEகளின் குறிப்பிட்ட தேவைகளுக்கு ஏற்ப வடிவமைக்கப்பட வேண்டும். எனவே, பாடநெறி நெகிழ்வுத் தன்மைகொண்டது மற்றும் அதற்கேற்ப எளிதாகச் சரிசெய்யப்படலாம்.

பயிற்சி கட்டமைப்பு

DIVERSITY
EQUITY
INCLUSION

I.

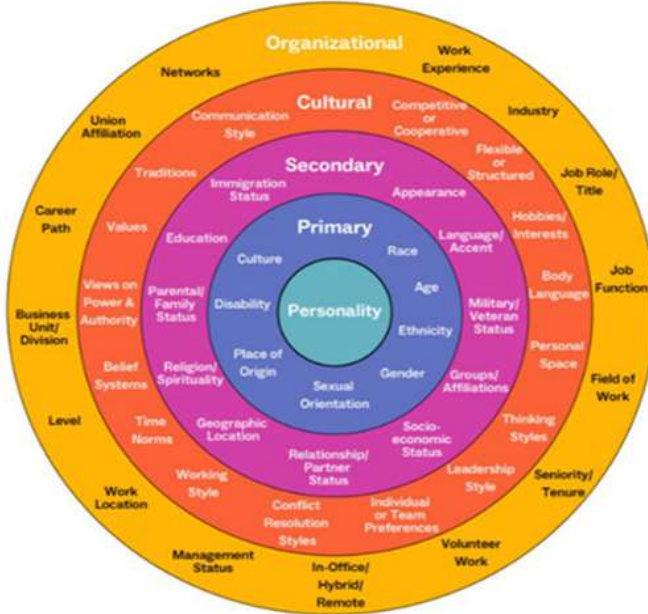
பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும்
உள்வாங்கல் (DEI) அறிமுகம்



1.1. என்ன: DEI என்றால் என்ன?

பன்முகத்தன்மை

பன்முகத்தன்மை என்பது வெவ்வேறு மக்களிடையே காணப்படும் வேறுபாட்டைக் குறிக்கிறது. பன்முகத்தன்மை - தேசிய தோற்றம், மொழிகள், இனங்கள், தோல் நிறங்கள், கலாச்சாரங்கள், தலைமுறைகள், மதங்கள், ஆன்மீகம், சமூக-பொருளாதார பின்னணிகள், பாலின அடையாளங்கள் மற்றும் பாலியல் நோக்குநிலைகள், அத்துடன் ஒவ்வொரு நபருக்கும் அவர்களின் தனித்துவமான அடையாளத்தை வழங்கும் வெவ்வேறு திறன்கள், இயலுமைகள், பழக்கவழக்கங்கள், மதிப்புகள், நடத்தை பாணிகள் மற்றும் நம்பிக்கைகள் ஆகியவற்றில் உள்ள வேறுபாட்டின் கூறுகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட மக்கள் கலவையால் ஆனது. பன்முகத்தன்மை என்பது ஒவ்வொரு தனிநபரும் தங்களிடம் கொண்டிருக்கும் வெவ்வேறு கூறுகள் மற்றும் வெவ்வேறு அடையாளம் காணும் காரணிகளைக் குறிக்கிறது.



உரு 01: பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்வாங்கல் மாதிரி பெரிய சந்திப்பு (Big Intersection)

1. இனம்
2. கலாச்சாரம்
3. பாலினம்
4. பாலியல் நோக்குநிலை
5. சமூக/பொருளாதார வகைப்பாடு
6. வயது
7. மதம்
8. சுகாதாரம்
9. மனப்பான்மை
10. திறமை

ஒவ்வொரு பரிமாணமும் பணியிடத்திற்குள் உள்ள ஊழியர்களின் பிரிவுகளை கூட்டாக வரையறுக்கும் அடுக்குகளுக்குள் உள்ளது (உரு 1 ஐப் பார்க்கவும்). ஒரு பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியிடம், ஒவ்வொரு தனிமனிதனும் தனித்துவமானவர் என்பதை புரிந்துகொள்கிறது. அதே நேரத்தில் தனிப்பட்ட வேறுபாடுகளை அங்கீகரித்துக் கொண்டாடுகிறது.

பன்முகத்தன்மை மாதிரியின் ஐந்து அடுக்குகளானவை:



1. தொடர்பாடல்

பல்வேறுபட்ட தகவல்தொடர்பு பாணிகள் உள்ளன - பொதுவாக நமது ஆளுமை மற்றும் பின்னணியால் பாதிக்கப்படுகின்றன, இதில் நெகிழ்வுத்தன்மை மற்றும் இயைபாக்கத்திற்கான திறன் மற்றும் விருப்பம் நமது செயல்திறனையும் பேசுவதற்கான நாட்டத்தையும் தீர்மானிக்கக்கூடும்.



2. ஆளுமை

ஒரு தனிநபரின் விருப்பு வெறுப்புகள், மதிப்புகள், நம்பிக்கைகள் மற்றும் விருப்பங்களை உள்ளடக்கியது. ஆளுமை என்பது ஒருவரின் வாழ்நாள் முழுவதும் பிற அடுக்குகளால் செல்வாக்குச் செலுத்தப்படுகிறது மற்றும் செல்வாக்கு செலுத்துகிறது.



3. உள்ளக பரிமாணங்கள்

நமக்கு எந்தக் கட்டுப்பாடும் இல்லாத பன்முகத்தன்மையின் அம்சங்களை உள்ளடக்கியது. பல்வேறு ஊழியர்களிடையேயும் உண்மையான பிளவுகள் இருக்கும் அடுக்கு இது. இது பல பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகளுக்கு அடிப்படையாக அமைகிறது. இந்த பரிமாணத்தில் நாம் மற்றவர்களிடம் பார்க்கும் முதல் அவதானிப்புகள் அடங்கும். உதாரணமாக, அவர்கள் ஒரு அறை, கூட்டம் அல்லது வெளிப்புற நடவடிக்கைக்குள் நுழையும்போது - அதில் நாம் பல அனுமானங்களையும் அடிப்படை தீர்ப்புகளையும் செய்கிறோம்.



4. வெளிப்புற பரிமாணங்கள்

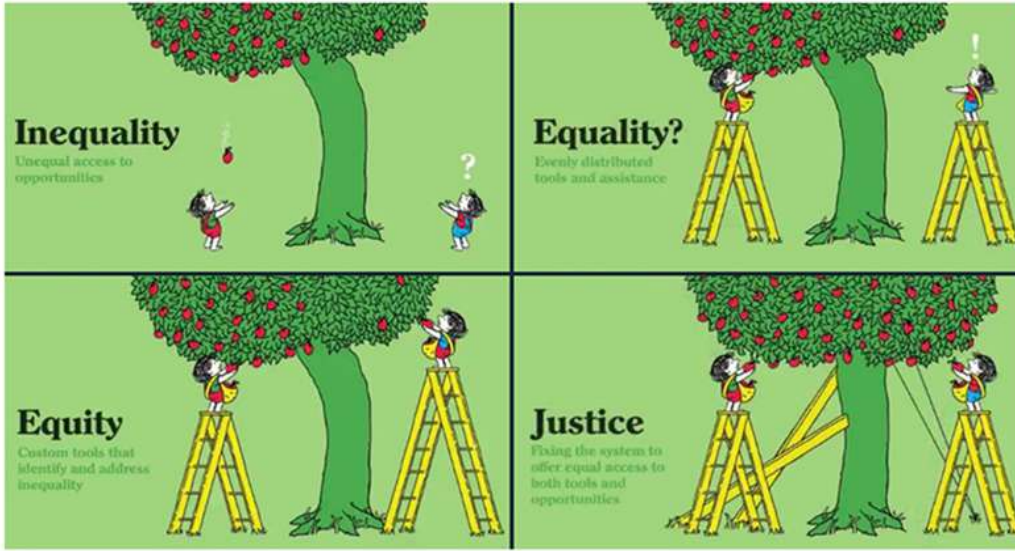
நமது வாழ்க்கையின் சில அம்சங்களை உள்ளடக்கியது, அதில் நாம் சில கட்டுப்பாடுகளைக் கொண்டுள்ளோம், அவை காலப்போக்கில் மாறக்கூடும், மேலும் பொதுவாக தொழில் தீர்மானங்கள், தொழில் பாணிகள் மற்றும் விருப்பங்களுக்கு அடிப்படையாக அமைகின்றன. இந்த அடுக்கு முக்கியமானது, ஏனெனில் இது பெரும்பாலும் நாம் யாருடன் உறவுகளை வளர்த்துக் கொள்கிறோம், பணியிடத்திற்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் பழகுகிறோம் என்பதை தீர்மானிக்கிறது.



5. நிறுவன பரிமாணங்கள்

ஒரு வேலை குழுவில் காணப்படும் கலாச்சாரத்தின் அம்சங்களுடன் தொடர்புடையது. முன்னுரிமை, கவனித்தல் மற்றும் வளர்ச்சி/பதவி உயர்வு/முன்னேற்ற வாய்ப்புகளுக்கான அணுகல் ஆகியவை இந்த அடுக்கில் உள்ள அம்சங்களால் பாதிக்கப்படுகின்றன. (Workforce America, 1991 இலிருந்து தழுவி எடுக்கப்பட்டது).

சமத்துவம் என்பது தனிநபர்களை முறையாகவும், நியாயமாகவும் நடத்துவதைக் குறிக்கிறது, அங்கு வளங்கள் ஒவ்வொரு நபரின் தேவைக்கேற்ப சமமான விளையாட்டு மைதானத்தை உருவாக்க விநியோகிக்கப்படுகின்றன. மேலும், சமத்துவம் என்பது அனைவருக்கும் தேவையான ஆதரவைப் பெறுவதாகும், ஏனெனில் கீழே உள்ள படத்தில் சித்தரிக்கப்பட்டுள்ளது போல் முறையான தடைகள் அகற்றப்படுகின்றன. சமத்துவம் சமத்துவநிலையிலிருந்து சற்று வித்தியாசமானது என்பதை நீங்கள் உணர்கிறீர்கள், ஏனெனில் அது அவர்களின் வேறுபாடுகள் இருந்தபோதிலும் அனைவரையும் ஒரே மாதிரியாக நடத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருக்கவில்லை, ஆனால் அவர்கள் இருக்கும் இடத்தில் வேறுபாடுகள் உள்ளவர்களைச் சந்திக்க விரும்புகிறது. “சமத்துவம்... என்பது நாம் ஒவ்வொருவரும் செழிக்க அல்லது வெற்றிபெறத் தேவையானதைப் பெறுவது பற்றியது - வாய்ப்பு, நெட்வொர்க்குகள், வளங்கள் மற்றும் ஆதரவுகளுக்கான அணுகல் - நாம் எங்கிருக்கிறோம், எங்கு செல்ல விரும்புகிறோம் என்பதன் அடிப்படையில்.



உள்ளடக்கம் [உள்வாங்கல்]

உள்வாங்கல் - உள்வாங்கல் மற்றும் உள்ளடக்கம் ஆகிய பதங்கள் ஒரே அர்த்தத்தைக் கொண்டது. சூழ்நிலைக்கேற்ப வெவ்வேறு இடங்களில் இப்பதங்கள் மாறி மாறி பயன்படுத்தப்படும். எந்தவொரு தனிநபரும் அல்லது குழுவும் வரவேற்கப்படுவதாகவும், மதிக்கப்படுவதாகவும், முழுமையாக பங்கேற்கக்கூடிய சூழல்களை உருவாக்கும் செயல். உள்வாங்கப்பட்ட மற்றும் வரவேற்கத்தக்க சூழல் வேறுபாடுகளைத் தழுவி, அனைத்து மக்களுக்கும் வார்த்தைகளிலும் செயல்களிலும் மரியாதை அளிக்கிறது. **உள்வாங்கல்** என்பது உள்வியல் பாதுகாப்பிற்கான அடிப்படையை உருவாக்குகிறது மற்றும் அனைத்து நிறுவனங்களுக்கும் அவசியமான ஒரு சிறந்த ஒட்டுமொத்த பாதுகாப்பு கலாச்சாரத்திற்கும் பங்களிக்கிறது. இது வணிகங்கள் மற்றும் பொருளாதாரங்களின் நிலைபேறுதன்மைக்கு இன்றியமையாதது. உள்வாங்கல் என்பது நடைமுறையில் உண்மையில் பன்முகத்தன்மை. இந்த மூன்று கருத்துக்களும் சேர்ந்து, ஒவ்வொரு தனிநபரும் மதிப்புமிக்கவராக இருக்கும் சூழலை உருவாக்குகின்றன, அவற்றின் வேறுபாடுகள் இருந்தபோதிலும் அல்ல, அவற்றின் காரணமாக. உள்ளடக்கம் என்பது பன்முகத்தன்மையோடு தொடர்புடையது ஆனால் தனித்தனி கருத்தாகும். உள்ளடக்கிய பணியிடம் என்பது அனைத்து தனிநபர்களும் நியாயமாகவும் மரியாதையுடனும் நடத்தப்படுவதோடு, வாய்ப்புகள் மற்றும் வளங்களுக்கு சமமான மற்றும் சமமான அணுகலைக் கொண்ட ஒன்றாகும். உள்ளடக்கிய கலாச்சாரம் என்பது, ஒவ்வொரு பணியாளரும் மதிப்புமிக்கவராகவும், மதிக்கப்படுவதாகவும் உணரும் நிறுவனத்திற்குள் ஒரு சொந்தம் அல்லது உரித்து என்ற உணர்வை உருவாக்குவதாகும்.

இந்த மூன்று கருத்துக்களும் இணைந்து, ஒவ்வொரு தனிநபரும் தங்களுடைய வேறுபாடுகள் காரணமாகவே மதிக்கப்படக்கூடிய ஒரு சூழலை உருவாக்குகின்றன - அந்த வேறுபாடுகளை மீறி அல்ல.



நடன தளம் மற்றும் நடன நிகழ்ச்சியின் ஒப்பீடு

ஒரு நடன தளம் மற்றும் நடன நிகழ்ச்சியை ஒப்பிட்டுப் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் ஆகியவற்றின் கருத்துக்களைக் கவனியுங்கள். பன்முகத்தன்மை என்பது நடன நிகழ்ச்சிக்கான அழைப்பைப் பெறுவதாக கற்பனை செய்து பாருங்கள். உங்கள் நண்பர் ஒரு நடன நிகழ்வை நடத்துகிறார். மேலும் உங்களையும் பல்வேறு நண்பர்களையும் பங்கேற்க அழைத்துள்ளார். இருப்பினும், நீங்கள் நடனத் தளத்திற்கு வரும்போது, நீங்கள் உண்மையில் நடனமாட அழைக்கப்படவில்லை என்பதைக் காணலாம். நீங்கள் கலந்து கொண்டாலும் சேர்க்கப்படவில்லை, நடனமாவோ அல்லது மற்றவர்களுடன் ஈடுபடவோ வரவேற்கப்படுவதில்லை. நீங்கள் அறையில் உடல் ரீதியாக இருக்கலாம், ஆனால் நிகழ்வின் உண்மையான பகுதியாக இல்லாமல் இருக்கலாம். மாறாக, நடனமாட அழைக்கப்படுகிறார். நீங்கள் நிகழ்வில் கலந்து கொள்கிறீர்கள், மேலும் நடனத்தில் சேர யாராவது உங்களை அழைக்கிறார்கள். ஆனால் நடன மேடையில் உங்களுக்கு இடம் இல்லை அல்லது கூட்டம் அதிகமாக இருப்பதால் அதை அணுக முடியவில்லை என்பதைக் கண்டால் என்ன செய்வது? நீங்கள் நடனமாட அழைக்கப்பட்டாலும், பங்கேற்க இடம் இல்லாமல், நீங்கள் உண்மையிலேயே உள்வாங்கப்பட்டதாகவோ அல்லது வரவேற்கப்படுவதாகவோ உணராமல் இருக்கலாம். எனவே, நீங்கள் நடனத்தில் முழுமையாக ஈடுபடுவதற்கு போதுமான இடம் இருப்பதை தொகுப்பாளர் உறுதிசெய்து, உங்களை வெளிப்படுத்தவும் வசதியாகப் பங்கேற்கவும் அனுமதிக்கும் போது சமத்துவம் செயல்பாட்டுக்கு வருகிறது. சுருக்கமாக, பன்முகத்தன்மை என்பது நடனத்திற்கான அழைப்பு, உள்ளடக்கம் என்பது நடனத்திற்கான அழைப்பு, மற்றும் சமத்துவம் என்பது நடன தளத்தில் உண்மையிலேயே நடனமாட இடம் பெறுவதாகும்.

1.2. “ஏன்”: SME-களுக்கான DEI யின் பொருத்தம் (வணிகச் சம்பவம்)

DEI என்பது வணிக வெற்றிக்கான முக்கியமான கூறுகள், பெரும்பாலும் பல்வேறு காரணங்களுக்காக SME-களால் புறக்கணிக்கப்படுகிறது. பல SME-க்கள் DEI என்பது ஏராளமான வளங்கள் மற்றும் சிக்கலான வணிக மாதிரிகளைக் கொண்ட பெரிய நிறுவனங்களுக்கு மட்டுமே பொருத்தமானது என்று தவறாகக் கருதுகின்றன. இருப்பினும், DEI கொள்கைகளைத் தழுவுவது SME-களுக்கு குறிப்பிடத்தக்க நன்மைகளைத் தரும், இதில் மேம்பட்ட பணியாளர் ஈடுபாடு, புதுமை, வாடிக்கையாளர் உறவுகள் மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக செயல்திறன் ஆகியவை அடங்கும். இதை இன்னும் விரிவாக ஆராய்வோம்.

புதுமை (Innovation)



ஊழியர் ஈடுபாடு (Employee Engagement)

அதிகரித்த தொழில் திருப்தி:

ஊழியர்கள் மதிப்புமிக்கவர்களாகவும் மதிக்கப்படுபவர்களாகவும் உணரும் உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் அதிக அளவிலான தொழில் திருப்தியைக் கொண்டுள்ளன. இது குறைந்த ஊழியர் வெளியேற்ற விகிதங்களுக்கும் குறைக்கப்பட்ட ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளுக்கும் வழிவகுக்கும்.

அதிக தக்கவைப்பு விகிதங்கள்:

ஊழியர்கள் தங்கள் தனித்துவமான பங்களிப்புகளை மதிக்கும் மற்றும் வளர்ச்சி மற்றும் முன்னேற்றத்திற்கான சமமான வாய்ப்புகளை வழங்கும் ஒரு நிறுவனத்தில் நீடித்திருப்பதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம்.

மேம்படுத்தப்பட்ட ஒத்துழைப்பு:

உள்ளடக்கிய குழல்கள் குழுப்பணி மற்றும் ஒத்துழைப்பை ஊக்குவிக்கின்றன, ஏனெனில் ஊழியர்கள் தங்கள் கருத்துக்களைப் பகிர்ந்து கொள்வதற்கும் பொதுவான இலக்குகளை நோக்கி ஒன்றாக வேலை செய்வதற்கும் மிகவும் வசதியாக உணர்கிறார்கள்.

ஊழியர் நல்வாழ்வு:

சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் ஒரு நேர்மறையான பணிச்சூழலுக்கு பங்களிக்கின்றன, இது ஒட்டுமொத்த ஊழியர் நல்வாழ்வை மேம்படுத்துவதோடு மன அழுத்தம் மற்றும் சோர்வையும் குறைக்கும்.

சந்தை விரிவாக்கம் (Market Expansion)

பரந்த வாடிக்கையாளர் தளம் (Broader Customer Base)

பல்வேறு கலாச்சார, இன மற்றும் சமூக பொருளாதார பின்னணிகளைச் சேர்ந்தவர்கள் உட்பட பல்வேறு வகையான வாடிக்கையாளர்களை ஒரு பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர்கள் நன்கு புரிந்துகொண்டு அவர்களுடன் இணைய முடியும். இது SMEகள் புதிய சந்தைகள் மற்றும் வாடிக்கையாளர் பிரிவுகளில் பிரவேசிக்க உதவும்.

மேம்பட்ட வாடிக்கையாளர் உறவுகள் (Improved Customer Relations)

DEI-க்கு முன்னுரிமை அளிக்கும் நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் சமூகப் பொறுப்புள்ளவையாகக் காணப்படுகின்றன, இது அவர்களின் நற்பெயரை மேம்படுத்தவும் வாடிக்கையாளர் விசுவாசத்தை வலுப்படுத்தவும் உதவும்.

உலகளாவிய அடைவு (Global Reach)

சர்வதேச அளவில் விரிவடைய விரும்பும் SME-களுக்கு, ஒரு பன்முகத்தன்மை கொண்ட குழுவைக் கொண்டிருப்பது உள்ளூர் சந்தைகள், பழக்கவழக்கங்கள் மற்றும் நுகர்வோர் நடத்தை பற்றிய மதிப்புமிக்க நுண்ணறிவுகளை வழங்க முடியும், புதிய பிராந்தியங்களில் மென்மையான நுழைவு மற்றும் வளர்ச்சியை எளிதாக்குகிறது.

போட்டி நன்மை (Competitive Advantage)

சிறந்த திறமையாளர்களை ஈர்த்தல்

DEI-க்கான அர்ப்பணிப்புக்கு பெயர் பெற்ற நிறுவனங்கள் சிறந்த திறமையாளர்களுக்கு மிகவும் கவர்ச்சிகரமானவை, திறமையான மற்றும் ஊக்கமளிக்கும் ஊழியர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்வதில் அவர்களுக்கு ஒரு போட்டித்தன்மையை அளிக்கின்றன.

மேம்படுத்தப்பட்ட வர்த்தக நாம நற்பெயர்

ஒரு வலுவான DEI உத்தி ஒரு நிறுவனத்தின் பிராண்ட் நற்பெயரை மேம்படுத்தலாம், இது வாடிக்கையாளர்கள், முதலீட்டாளர்கள் மற்றும் சமூகப் பொறுப்பை மதிக்கும் பங்காளர்களுக்கு மிகவும் கவர்ச்சிகரமானதாக மாற்றும்.

நிதி செயல்திறன்

பல்வேறு தலைமைத்துவக் குழுக்களைக் கொண்ட நிறுவனங்கள் சிறந்த நிதி செயல்திறனைக் கொண்டுள்ளன என்பதை ஆய்வுகள் காட்டுகின்றன, ஏனெனில் அவை சந்தை மாற்றங்களுக்குப் புதுமைப்படுத்தவும் பதிலளிக்கவும் சிறப்பாக இருக்கும்.

சட்ட மற்றும் நெறிமுறை கீணக்கம் (Legal compliance)

பாகுபாடு காட்டும் உரிமைகோரல்களின் குறைக்கப்பட்ட ஆபத்து

உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை வளர்ப்பதன் மூலமும், அனைத்து ஊழியர்களையும் சமமாக நடத்துவதை உறுதி செய்வதன் மூலமும், SMEகள் பாகுபாடு காட்டும் உரிமைகோரல்கள் மற்றும் தொடர்புடைய சட்டச் செலவுகளின் அபாயத்தைக் குறைக்கலாம்.

நெறிமுறை தலைமைத்துவம்

DEI-க்கான உறுதிப்பாட்டை வெளிப்படுத்துவது நெறிமுறை வணிக நடைமுறைகளுடன் ஒத்துப்போகிறது மற்றும் ஊழியர்கள், வாடிக்கையாளர்கள் மற்றும் முதலீட்டாளர்கள் உள்ளிட்ட பங்குதாரர்களின் பார்வையில் ஒரு நிறுவனத்தின் நிலைப்பாட்டை மேம்படுத்த முடியும்.

1.3. SME-களில் DEI-க்கான வணிக சம்பவம்: [எப்படி] SME செயல்பாடுகளில் DEI-யின் வெற்றிக் கதைகள் மற்றும் கற்றல்சுள் [உலகளாவிய மற்றும் உள்ளூர் சூழல்]

உலகளாவிய சூழல்

உலகளாவிய SME-கள் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் (DEI) நடைமுறைகளை திறம்பட செயல்படுத்தியுள்ளன. இந்த நிகழ்வுகள் SME-கள் புதுமை, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் சந்தை விரிவாக்கத்தை மேம்படுத்த DEI-ஐ எவ்வாறு பயன்படுத்தியுள்ளன என்பதைக் காட்டுகின்றன:

Etsy [அமெரிக்கா]

நடைமுறை பிரயோகம்

உலகளவில் SME-கள் DEI நடைமுறைகளை திறம்பட செயல்படுத்தியுள்ளன. இந்த நிகழ்வுகள் SME-கள் புதுமை, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் சந்தை விரிவாக்கத்தை மேம்படுத்த DEI-ஐ எவ்வாறு பயன்படுத்தியுள்ளன என்பதைக் காட்டுகின்றன:

விளைவு

Etsy 50% பெண் பணியாளர்களை அடைந்துள்ளது மற்றும் தலைமைத்துவ பதவிகளில் கணிசமாக பன்முகத்தன்மையை அதிகரித்துள்ளது. இந்த மாறுபட்ட பிரதிநிதித்துவம் நிறுவனம் அதன் முக்கியமாக பெண் வாடிக்கையாளர் தளத்தைப் பற்றிய ஆழமான புரிதலைப் பெற உதவியது, இது புதுமையான தயாரிப்பு அம்சங்களின் வளர்ச்சிக்கும் அதிகரித்த வாடிக்கையாளர் ஈடுபாட்டையும் ஏற்படுத்தியது.

முக்கிய முடிவு

DEI இலக்குகளை வணிக நோக்கங்களுடன் இணைப்பதன் மூலம், Etsy அதன் சந்தை நிலைமையை வலுப்படுத்தியது. மேலும் உள்வாங்கல் கலாச்சாரத்தையும் வளர்த்தது.

Etsy

கஸ்டோ [அமெரிக்கா]

நடைமுறை பிரயோகம்

சிறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்களுக்கான ஊதியம் மற்றும் மனிதவள முகாமைத்துவ மென்பொருள் நிறுவனமான கஸ்டோ, பெண்கள், LGBTQ+ ஊழியர்கள் மற்றும் நிறுமுள்ள மக்கள் உள்ளிட்ட பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ள குழுக்களை ஆதரிக்க பணியாளர் வள குழுக்களை (ERGs) நிறுவியுள்ளது. கூடுதலாக, அவர்கள் அறியாமை சார்ந்த சார்பு (unconscious bias) பயிற்சியை வழங்குகிறார்கள் மற்றும் உள்ளடக்கிய வேலைவாய்ப்பு நடைமுறைகளை செயல்படுத்துகிறார்கள்.

விளைவு

இந்த உத்திகள் ஊழியர்களின் மகிழ்ச்சி மற்றும் தக்கவைப்பை அதிகரித்துள்ளன, அத்துடன் சிறந்த திறமையாளர்களை ஈர்க்கின்றன. கஸ்டோவின் பன்முகத்தன்மை கொண்ட ஊழியர்கள், LGBTQ ஊழியர்களுக்கு நன்மைகள் மற்றும் ஊதியத்தைப் புரிந்துகொள்வதில் உதவும் கருவிகள் உட்பட, மேலும் உள்ளடக்கிய தீர்வுகளை உருவாக்க அவர்களுக்கு உதவியுள்ளனர்.

முக்கிய விளக்கம்

ERGகள் மற்றும் உள்ளடக்கிய தயாரிப்பு வடிவமைப்பு ஊழியர்களின் ஈடுபாட்டையும் வணிக ரீதியான பொருத்தத்தையும் மேம்படுத்தலாம்.



BrewDog [ஐக்கிய கிராச்சியம்]

நடைமுறை பிரயோகம்

BrewDog, ஒரு கைவினை பியர் நிறுவனமானது "Equity for Punks" என்ற முன்னெடுப்பைத் தொடங்கியுள்ளது, பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ள குழுக்களைச் சேர்ந்த ஊழியர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்களுக்கு பங்குகளை வழங்குகிறது. அவர்கள் கார்பன் நடுநிலைமையை அடைவதற்கும் அவர்களின் விநியோகச் சங்கிலியில் பன்முகத்தன்மையை ஊக்குவிப்பதற்கும் உறுதிபூண்டுள்ளனர்.

விளைவு

BrewDog இன் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) மற்றும் நிலைத்தன்மைக்கான அர்ப்பணிப்பு அதன் உலகளாவிய பிராண்ட் நற்பெயரை மேம்படுத்தியுள்ளது. இந்த உள்ளடக்கிய உரிமை அணுகுமுறை ஊழியர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்கள் இருவரிடமும் ஒரு சொந்தம் என்ற உணர்வை வளர்த்துள்ளது, இது அதிகரித்த நம்பிக்கை மற்றும் சந்தை வளர்ச்சிக்கு வழிவகுத்தது. DEI மற்றும் நிலைபேறுத்தன்மைக்கான BrewDog இன் அர்ப்பணிப்பு உலகளவில் அதன் வணிக நாம (Brand) நற்பெயரையும் மேம்படுத்தியுள்ளது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவு குறிப்புகள்

உள்ளடக்கிய வணிக மாதிரிகள் வாடிக்கையாளர் நம்பிக்கையையும் சந்தை வளர்ச்சியையும் இயக்கும்.



Lush [ஐக்கிய இராச்சியம்]



நடைமுறை பிரயோகம்

அழகுசாதனப் பொருட்களுக்கான வணிக நாமமான Lush பாலின-நடுநிலை ஆட்சேர்ப்பு, உள்ளடக்கிய சந்தைப்படுத்தல் பிரச்சாரங்கள் மற்றும் LGBTQ+ உரிமைகளுக்கான ஆதரவு உள்ளிட்ட DEI நடைமுறைகளை செயல்படுத்தியுள்ளது. கூடுதலாக, அவர்கள் உலகளவில் ஊழியர்களுக்கு நியாயமான ஊதியம் மற்றும் பாதுகாப்பான பணி நிலைமைகளுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கின்றனர்.

விளைவு

Lushஇன் உள்ளடக்கிய முறைகள் அதன் பிராண்ட் அங்கீகாரத்தையும் வாடிக்கையாளர் விசுவாசத்தையும் அதிகரித்தன, குறிப்பாக இளைய, சமூக உணர்வுள்ள வாடிக்கையாளர்களிடையே. அவர்களின் பன்முகப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர்கள் புதிய தயாரிப்பு மேம்பாட்டை ஊக்குவிக்கவும் உதவியது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவு குறிப்புகள்

உள்ளடக்கிய சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் நியாயமான தொழிலாளர் நடைமுறைகள் பிராண்ட் நம்பிக்கையையும் சந்தை அணுகலையும் மேம்படுத்தலாம்.

Zomato [இந்தியா]



நடைமுறை பிரயோகம்

உணவு விநியோக நிறுவனமான Zomato, 26 வார பாலின-நடுநிலை பெற்றோர் விடுப்பு கொள்கையை நிறுவியுள்ளது, அதே போல் பாலின ஊதிய நியாயத்தை அடைவதற்கான முயற்சிகளையும் மேற்கொண்டுள்ளது. தலைமைப் பதவிகளில் பெண்களை ஆதரிப்பதற்கான நடவடிக்கைகளையும் அவர்கள் உருவாக்கியுள்ளனர்.

விளைவு

உணவு விநியோக நிறுவனமான Zomato, 26 வார பாலின-நடுநிலை பெற்றோர் விடுப்பு கொள்கையையும் பாலின ஊதிய சமத்துவத்தை உறுதி செய்வதற்கான முயற்சிகளையும் செயல்படுத்தியுள்ளது. தலைமைப் பாத்திரங்களில் பெண்களை ஆதரிப்பதற்கான நடவடிக்கைகளையும் அவர்கள் அறிமுகப்படுத்தியுள்ளனர்.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவு குறிப்புகள்

பாலின-நடுநிலை விடுமுறை கொள்கைகள் போன்ற முற்போக்கான நடைமுறைகள், ஊழியர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் மிகவும் மாறுபட்ட திறமையாளர்களை ஈர்க்கலாம்.

Mindful Chef - மைண்டஃபுல் செஃப் [ஐக்கிய இராச்சியம்]

நடைமுறை பிரயோகம்

இங்கிலாந்தை தளமாகக் கொண்ட ஆரோக்கியமான உணவுப் பெட்டி நிறுவனமான Mindful Chef, பல்வேறு இன மற்றும் சமூகப் பொருளாதார பின்னணிகளைச் சேர்ந்த நபர்களை பணியமர்த்துவதன் மூலம் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கத்திற்கு முன்னுரிமை அளிக்கிறது.

விளைவு

நிறுவனத்தின் பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர்கள் பரந்த அளவிலான வாடிக்கையாளர்களை நன்கு புரிந்துகொண்டு சேவை செய்ய உதவியது, இறுதியில் அவர்களின் பிராண்ட் ஈர்ப்பை மேம்படுத்தி வணிக விரிவாக்கத்தை இயக்கியது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவு குறிப்பு

பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியமர்த்தல் மூலம் புதுமை



Warby Parker -வார்பி பார்க்கர் [அமெரிக்கா]

நடைமுறை பிரயோகம்

வார்பி பார்க்கர், ஒரு கண்ணாடி நிறுவனம், பல்வேறு முக வடிவங்கள், அளவுகள் மற்றும் காட்சித் தேவைகளைக் கொண்ட தனிநபர்களுக்கு ஏற்றவாறு, பல்வேறு நுகர்வோர் தளத்திற்கான தயாரிப்புகளை உருவாக்குவதன் மூலம் அணுகலை ஊக்குவிக்கிறது.

விளைவு

அவர்களின் உள்ளடக்கிய உத்தி அவர்களின் வாடிக்கையாளர் தளத்தை விரிவுபடுத்தியுள்ளது, இதனால் உலகளவில் கண்ணாடிகள் மிகவும் மலிவு மற்றும் அணுகக்கூடியதாக மாற்றப்பட்டுள்ளது.

முக்கிய குறிப்பு

உள்ளடக்கிய தயாரிப்புகளை உருவாக்குதல் / பல்வேறு சமூகங்களுக்கான தயாரிப்புகளை உருவாக்குதல் சந்தை வாய்ப்புகளை விரிவுபடுத்துகிறது.



Totem Branding - டோடெம் பிராண்டிங் [ஸ்பெயின்]



நடைமுறை பிரயோகம்

ஸ்பானி பிராண்டிங் ஆலோசனை நிறுவனமான டோடெம் பிராண்டிங், உலகளாவிய வாடிக்கையாளர்களுடன் எதிரொலிக்கும் பிரச்சாரங்களை உருவாக்க பன்மொழி மற்றும் பன்முக கலாச்சார குழுக்களை தீவிரமாக பணியமர்த்துகிறது.

விளைவு

அவர்களின் உள்ளடக்கிய மூலோபாயம் வாடிக்கையாளர்கள் கலாச்சார ரீதியாக பொருத்தமான பிராண்டிங்கை (வணிக நாமத்தை) உருவாக்க உதவியது, உலகளவில் சந்தை ஊடுருவலை மேம்படுத்தியது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவு குறிப்பு

மாறுபட்ட கலாச்சாரங்களுக்கிடையிலான புத்தாக்கம்

Ben & Jerry's [பென் & ஜெர்ரி [அமெரிக்கா]



நடைமுறை பிரயோகம்

உலகளவில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பிராண்டான பென் & ஜெர்ரி, ஒரு சிறிய மற்றும் நடுத்தர நிறுவனமாக (SME) தொடங்கியது மற்றும் சிறுபான்மையினருக்குச் சொந்தமான வணிகங்கள் மற்றும் சமூக நிறுவனங்களிலிருந்து மூலப்பொருட்களை ஆதாரமாகக் கொண்டு DEI மீதான அதன் உறுதிப்பாட்டைத் தக்க வைத்துக் கொண்டுள்ளது.

விளைவு

அவர்களின் அணுகுமுறை சமூகப் பொறுப்புள்ள நிறுவனமாக அவர்களின் நற்பெயரை வலுப்படுத்தும் அதே வேளையில் சமமான வணிக வளர்ச்சியை வளர்த்துள்ளது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவுக் குறிப்புகள்

சமூகப் பொறுப்பு பிராண்ட் நற்பெயர் மற்றும் வாடிக்கையாளர் நம்பிக்கையை மேம்படுத்துகிறது.

SMEகளில் DEI இன் உள்ளூர் சூழல்

Fashion Market Lanka - பெஷன் மார்க்கெட் லாங்கா (FML)

நடைமுறை பிரயோகம்

நன்கு அறியப்பட்ட நவநாகரீக சில்லறை SME ஆன FML, தலைமைப் பாத்திரங்களில் பெண்களுக்கு நியாயமான ஊதியம் மற்றும் வாய்ப்புகளை உறுதி செய்வதற்காக பாலின சமத்துவக் கொள்கைகளை செயல்படுத்தியுள்ளது. மேலும், அவர்கள் வேலை செய்யும் தாய்மார்களுக்கு ஆதரவு வழங்க நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகளை அறிமுகப்படுத்தியுள்ளனர்.

விளைவு

இந்த உத்திகள் குறிப்பாக பெண்கள் மத்தியில் அதிக பணியாளர் தக்கவைப்பு மற்றும் திருப்தியை விளைவித்தன. FML இன் வெளிப்படையான பணி கலாச்சாரம் (open work culture), ஒரு முன்னோக்கிச் சிந்திக்கும் தொழில் வழங்குநராக அதன் நற்பெயரை மேம்படுத்தியதோடு, சிறந்த திறமைகளையும் ஈர்த்தது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவுக் குறிப்புகள்

பாலினச் சமத்துவம் மற்றும் நெகிழ்வான பணிக் கொள்கைகள் பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் ஊழியர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தலாம்.

Odel [சில்லறை SME]

நடைமுறை பிரயோகம்

சில்லறை SME நிறுவனமான Odel, மாற்றுத்திறனாளிகளை பணியமர்த்துதல் மற்றும் சிறப்பு பயிற்சி மற்றும் உதவி வழங்குதல் போன்ற DEI நடைமுறைகளைப் பயன்படுத்தியது. அவர்கள் தங்கள் பணியாளர்களில் பாலின பன்முகத்தன்மையையும் ஊக்குவித்தனர்.

விளைவு

இந்த முயற்சிகள் Odel நிறுவனத்திற்கு பல்வேறு வாடிக்கையாளர் பிரிவுகளின் தேவைகளைப் பற்றிய சிறந்த புரிதலைப் பெறுவதன் மூலம் உள்ளடக்கிய பணியாளர்களை உருவாக்கவும் வாடிக்கையாளர் சேவையை மேம்படுத்தவும் உதவியது. பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கத்திற்கான அவர்களின் அர்ப்பணிப்பு அவர்களின் நிறுவனத்தின் பிம்பத்தையும் (image) மேம்படுத்தியது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவுக் குறிப்புகள்

உள்ளடக்கிய பணியமர்த்தல் நடைமுறைகள் வாடிக்கையாளர் உறவுகள் மற்றும் பிராண்ட் (வணிகநாம) நற்பெயரை மேம்படுத்தலாம்.



“Who we are” “நாம் யார்”

ஒட்டாரா குணவர்தன எழுதியது



நடைமுறை

“நாங்கள் யார்,” ஒரு ஆன்லைன் (நிகழ்நிலை) சில்லறை வணிக நிறுவனம், மாற்றுத்திறனாளிகள், பெண்கள் மற்றும் பல்வேறு இனப் பின்னணிகளைக் கொண்ட நபர்களிடமிருந்து தனித்துவமான மற்றும் உள்ளூர் கைவினைப் பொருட்களைப் பெறுவதன் மூலம் DEI நடைமுறைகளை செயல்படுத்தியுள்ளது. மேலும், நிறுவனம் பாலின பன்முகத்தன்மையை ஊக்குவிக்கும் அதே வேளையில் சிறப்பு பயிற்சி மற்றும் ஆதரவை வழங்குகிறது.

விளைவு

இந்த முயற்சிகள் “நாம் யார்” என்பது மிகவும் உள்ளடக்கிய பணியாளர்கள் மற்றும் நிறுவன சூழலை உருவாக்க உதவியது, அத்துடன் பல்வேறு வாடிக்கையாளர் பிரிவுகளின் தேவைகளைப் பற்றிய சிறந்த புரிதலைப் பெறுவதன் மூலம் வாடிக்கையாளர் சேவையை மேம்படுத்தவும் உதவியது. பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கத்திற்கான அவர்களின் அர்ப்பணிப்பு அவர்களின் வணிக நற்பெயரை உயர்த்தியுள்ளது மற்றும் பல்வேறு பங்குதாரர்களுக்குச் சந்தை வாய்ப்புகளை உருவாக்கியுள்ளது.

பெறப்படும் முக்கிய அறிவுக் குறிப்புகள்

உள்ளடக்கிய பணியமர்த்தல் நடைமுறைகள் வாடிக்கையாளர் உறவுகள், சமூகப் பொறுப்பு மற்றும் பிராண்ட் (வணிகநாம) நற்பெயரை மேம்படுத்தலாம்.

ஏனைய உதாரணங்களில், முழுமையாக பெண் நிர்வாகக் குழு மற்றும் செயல்பாடுகளில் பெரும்பான்மையான பெண் ஊழியர்களைக் கொண்ட இலங்கையின் முதல் ஹோட்டலை அறிமுகப்படுத்திய தீமா கலெக்ஷன் (Thema Collection) அடங்கும். மேலதிக தகவலுக்கு கீழே உள்ள கட்டுரையைப் பார்க்கவும்.



<https://www.ft.lk/travel-tourism/Sri-Lanka-s-first-women-led-resort-Amba-Yaalu-Kandalama-opens/27-771882>



2.

சிறு, குறு மற்றும் நடுத்தர
நிறுவனங்களில் DEI-ஐ நாம் ஏன்
ஷதாடங்க வேண்டும்

2.1. புதுமைகளை மேம்படுத்துதல்

பல்வேறு பின்னணிகள், அனுபவங்கள் மற்றும் சிந்தனை முறைகளை இணைப்பதன் மூலம் பன்முகத்தன்மை கொண்ட குழுக்கள் தனித்துவமான கண்ணோட்டங்களையும் யோசனைகளையும் கொண்டு வருகின்றன. இந்த பன்முகத்தன்மை படைப்பாற்றல், புதுமை மற்றும் சிறந்த சிக்கல் தீர்க்கும் திறனை வளர்க்கிறது. பன்முகத்தன்மை கொண்ட குழுக்கள் எவ்வாறு தனித்துவமான கண்ணோட்டங்களையும் யோசனைகளையும் உருவாக்க முடியும் என்பதை நிரூபிக்கும் ஒரு நடைமுறை செயல்பாடு கீழே உள்ளது. பன்முகத்தன்மை கொண்ட, சமமான மற்றும் உள்ளடக்கிய நிறுவனங்கள் சவால்களுக்கு பதிலளிக்கச் சிறப்பாகத் தயாராக இருப்பதாகவும், மேலும் வெற்றிகரமானவை என்றும் காட்டப்பட்டுள்ளது.

2.2. திறமைகளை ஈர்த்தல் மற்றும் தக்கவைத்தல்

உயர்தர விண்ணப்பதாரர்களை ஈர்க்கும் மற்றும் ஊழியர் வெளியேற்ற விகிதங்களைக் குறைக்கும் திறனுக்காக உள்வாங்கிய பணியிடங்கள் அதிகமான முறையில் அங்கீகரிக்கப்படுகின்றன. பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தை வளர்க்கும் குழல்கள் ஊழியர் திருப்தியை மேம்படுத்துவதோடு மட்டுமல்லாமல் ஒட்டுமொத்த நிறுவனத்தின் செயல்திறனையும் மேம்படுத்துகின்றன என்பதை ஆய்வு சுட்டிக்காட்டுகின்றது. உள்ளடக்கம் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்பை எவ்வாறு பாதிக்கிறது என்பதற்கான முக்கிய அம்சங்களை இந்த பதில் ஆராயும். சிறந்த திறமைகளை ஈர்ப்பதற்கும் தக்கவைத்துக்கொள்வதற்கும் உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் அதிகளவில் அங்கீகரிக்கப்படுகின்றன. DEI-க்கு முன்னுரிமை அளிக்கும் நிறுவனங்கள் பரந்த அளவிலான விண்ணப்பதாரர்களை ஈர்ப்பது மட்டுமல்லாமல், குறைந்த ஊழியர் வெளியேற்ற விகிதங்களையும் அதிக பணியாளர் திருப்தியையும் அனுபவிக்கின்றன. உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் உயர்தர விண்ணப்பதாரர்களை எவ்வாறு ஈர்க்கின்றன மற்றும் வெளியேற்றத்தை குறைக்கின்றன என்பதை எடுத்துக்காட்டும் தரவு மற்றும் நுண்ணறிவுகளின் காட்சிப்படுத்தல் கீழே உள்ளது:

1. உயர்தர விண்ணப்பதாரர்களை ஈர்த்தல்

உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் தொழில் தேடுபவர்களுக்கு, குறிப்பாக இளைய தலைமுறையினருக்கும், பன்முகத்தன்மை மற்றும் சமூகப் பொறுப்பை மதிக்கும் பிரதிநிதித்துவம் இல்லாத குழுக்களுக்கும் மிகவும் கவர்ச்சிகரமானவை.

முக்கிய தரவு

Glassdoor (2020): நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழில் வழங்குநர்களை மதிப்பிடும்போது பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர்கள் ஒரு முக்கிய காரணியாக இருப்பதாக 76% மான தொழில் தேடுபவர்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் தெரிவிக்கின்றனர்

Deloitte (2018): 69% மில்லினியல்கள் (Y generation – 1981-1996 ஆண்டுகளில் பிறந்தவர்கள்) பணியிடத்தை உள்ளடக்கியதாக உணர்ந்தால், ஐந்து ஆண்டுகள் ஒரு தொழில் வழங்குநருடன் நீடிப்பதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம் (Adeosun & Ohiani 2020).

McKinsey (2020): பன்முகத்தன்மை கொண்ட நிர்வாகக் குழுக்களைக் கொண்ட நிறுவனங்கள் இலாபத்தில் தங்கள் சகாக்களை விட 33% அதிகமாக செயல்படுகின்றன, இதனால் முன்னேற்ற வாய்ப்புகளைத் தேடும் சிறந்த திறமையாளர்களுக்கு அவை மிகவும் கவர்ச்சிகரமானதாகின்றன.

LinkedIn (2021): பன்முகத்தன்மையைக் குறிப்பிடும் தொழிலுக்கான விளம்பரதாரிகள், பன்முகத்தன்மையைக் குறிப்பிடாதவர்களை விட 70% அதிகமான விண்ணப்பங்களைப் பெறுகின்றனர்.

தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு மற்றும் உள்வாங்கல் கொள்கைகள் உள்ளிட்ட பயனுள்ள பன்முகத்தன்மை முகாமைத்துவ நடைமுறைகள், பன்முகத்தன்மை கொண்ட திறமைகளை ஈர்ப்பதற்கு மிக முக்கியமானவை. உள்ளடக்கத்தை தீவிரமாக ஊக்குவிக்கும் நிறுவனங்கள், சாத்தியமான விண்ணப்பதாரிகளால் மிகவும் விரும்பத்தக்கதாகக் கருதப்படுகின்றன.

இது ஏன் முக்கியமானது

- உள்வாங்கப்பட்ட பணியிடங்கள், நியாயம், மரியாதை மற்றும் சம வாய்ப்புகளை மதிக்கின்றது என்பதை விண்ணப்பதாரர்களுக்கு உணர்த்துகின்றன.

- உயர்தரத்திலான விண்ணப்பதாரர்கள், குறிப்பாக பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ள குழுக்களைச் சார்ந்தவர்கள், DEI-க்கு அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்தும் நிறுவனங்களுக்கு விண்ணப்பிக்க அதிக வாய்ப்புள்ளது.



2. ஊழியர் வெளியேற்ற குறைப்பு

உள்வாங்கப்பட்ட பணியிடங்கள் ஒரு சொந்தம் என்ற உணர்வை வளர்க்கின்றன, இது அதிக பணியாளர் தக்கவைப்பு மற்றும் குறைந்த ஊழியர் வெளியேற்ற விகிதங்களுக்கு வழிவகுக்கிறது.

முக்கிய தரவு

பாஸ்டன் ஆலோசனைக் குழு (2019): சராசரிக்கும் அதிகமான பன்முகத்தன்மை மதிப்பெண்களைக் கொண்ட நிறுவனங்கள் 19% அதிக புதுமை, வருவாய் மற்றும் குறைந்த பணியாளர் வெளியேற்றத்தைப் பதிவு செய்கின்றன.

வேலை செய்ய சிறந்த இடம் (Great Place to work) –(2021): உள்ளடக்கம் அல்லாத பணியிடங்களுடன் ஒப்பிடும்போது உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் 5.4 மடங்கு அதிக பணியாளர் தக்கவைப்பு விகிதங்களை கொண்டிருக்கின்றன.

கார்ட்னர் (Gartner) (2020): உள்ளடக்கிய குழுக்கள் அதிக பன்முகத்தன்மை கொண்ட சூழல்களில் குழு செயல்திறனை 30% வரை மேம்படுகின்றன, இதனால் ஊழியர்கள் வெளியேறும் வாய்ப்பு குறைகிறது.

PwC (2018): 83% மில்லினியல்கள் (Gen Y) உள்ளடக்கிய கலாச்சாரத்தைக் கொண்ட தொழில் வழங்குநர்களுக்கு அதிக ஈடுபாடும் நம்பிக்கையும்கொண்டவர்கள்

இது ஏன் முக்கியத்துவம் பெறுகிறது

- மதிப்புமிக்கதாகவும் உள்ளடக்கப்பட்டதாகவும் உணரும் ஊழியர்கள் நிறுவனத்தில் தங்குவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம், இதனால் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பயிற்சி செலவுகள் குறைக்கப்படுகின்றன.

- பணியிடத்தில் சொந்தம் மற்றும் சமத்துவ உணர்வு அதிக தொழில் திருப்தி மற்றும் ஈடுபாட்டிற்கு வழிவகுக்கிறது.



3. பணியாளர் திருப்தி மற்றும் ஈடுபாடு

உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள், ஊழியர்கள் மதிக்கப்படுவதாகவும், கேட்கப்படுவதாகவும், அதிகாரம் அளிக்கப்படுவதாகவும் உணரும் சூழல்களை உருவாக்குகின்றன, இது அதிக அளவிலான திருப்தி மற்றும் ஈடுபாட்டிற்கு வழிவகுக்கிறது.

முக்கிய தரவு

டெலாய்ட் - Deloitte (2017): உள்ளடக்கிய பணியிடங்களில் 83% ஊழியர்கள் தங்கள் சிறந்த வேலையைச் செய்ய அதிக உந்துதல் பெற்றுள்ளதாக தெரிவிக்கின்றனர்.

கேலப் - Gallup (2020): உள்ளடக்கப்பட்டதாக உணரும் ஊழியர்கள் ஒரு வருடத்திற்குள் தங்கள் வேலையை விட்டு வெளியேறும் வாய்ப்பு 42% குறைவு.

ஹார்வர்ட் பிசினஸ் ரிவியூ - Harvard Business Review (2019): உள்ளடக்கிய குழுக்களில் உள்ள ஊழியர்கள் தங்கள் முழு புதுமையான திறனையும் பங்களிக்க 3.5 மடங்கு அதிக சாத்தியம் உள்ளது.

இது ஏன் முக்கியத்துவம் பெறுகின்றது

- திருப்தியடைந்த மற்றும் ஈடுபாடு கொண்ட ஊழியர்கள் அதிக உற்பத்தித்திறன் கொண்டவர்களாகவும், புதுமையானவர்களாகவும் மற்றும் நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கு வழிவகுக்கக் கூடியவர்களாகவும் இருப்பர்.

- உள்ளடக்கிய கலாச்சாரங்கள் பணியிட மன அழுத்தத்தையும் சோர்வையும் குறைத்து, சிறந்த மன ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு வழிவகுக்கும்.



4. துக்கவைப்பில் DEI இன் நிதி தாக்கம்

DEI முன்னெடுப்புக்களில் முதலீடு செய்யும் நிறுவனங்கள், குறைக்கப்பட்ட ஊழியர் வெளியேற்ற செலவுகள் மற்றும் அதிக இலாபம் உள்ளிட்ட உறுதியான நிதி நன்மைகளைக் காண்கின்றன.

முக்கிய தரவு

திறமை கண்டுபிடிப்புக்கான கேந்திரம்- Center for Talent Innovation (2017): உள்ளடக்கிய கலாச்சாரங்களைக் கொண்ட நிறுவனங்கள் 22% குறைந்த ஊழியர் வெளியேற்ற விகிதத்தைக் கொண்டுள்ளன, ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பயிற்சி செலவுகளில் மில்லியன் கணக்கானவற்றைச் சேமிக்கின்றன.

மெக்கின்சி - McKinsey (2020): நிர்வாகக் குழுக்களில் பாலின பன்முகத்தன்மைக்கான உயர் காலாண்டில் உள்ள நிறுவனங்கள் சராசரியை விட அதிக இலாபத்தைக் கொண்டிருக்க 25% அதிகம்.

டெலாய்டின் பெர்சின் - Bersin by Deloitte (2017): உள்ளடக்கிய நிறுவனங்கள் மூன்று ஆண்டுகளில் ஒரு பணியாளருக்கு 2.3 மடங்கு அதிக பணப்புழக்கத்தை உருவாக்குகின்றன.

இது ஏன் முக்கியத்துவம் பெறுகின்றது

- குறைந்த ஊழியர் வெளியேற்ற செலவு விகிதங்கள் புதிய ஊழியர்களை பணியமர்த்தல் மற்றும் பயிற்சி அளிப்பது தொடர்பான செலவுகளை நேரடியாகக் குறைக்கின்றன.

- உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் அதிக இலாபத்தை ஈட்டுகின்றன, அவற்றை மேலும் நிலையானதாகவும் போட்டித்தன்மையுடனும் ஆக்குகின்றன.



2.3. சந்தை வரம்பை விரிவுபடுத்துதல் (Expanding Market Reach)

DEI என்பது வெறுமனே உள்ளக நடைமுறைகள் மட்டுமல்ல - அவை சந்தை அணுகலை விரிவுபடுத்துவதிலும் பிராண்ட் நம்பிக்கையை வளர்ப்பதிலும் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன. DEI ஐ ஏற்றுக்கொள்வதன் மூலம், வணிகங்கள் பல்வேறு வாடிக்கையாளர் தளங்களை நன்கு புரிந்துகொண்டு இணைக்க முடியும், உள்ளடக்கிய தயாரிப்புகள் மற்றும் சேவைகளை உருவாக்க முடியும், மேலும் அவர்களின் பிராண்ட் நற்பெயரை வலுப்படுத்த முடியும்.

1. பல்வேறு வகையான வாடிக்கையாளர் தேவைகளைப் புரிந்துகொள்ளல்

பல்வேறு வாடிக்கையாளர் பிரிவுகளின் தேவைகள், விருப்பத்தெரிவுகள் மற்றும் சவால்கள் பற்றிய நேரடி நுண்ணறிவுகளை ஒரு பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர் கொண்டு வருகிறார். இந்த புரிதல் வணிகங்கள் பரந்தளவான நுகர்வோரின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் வகையில் தங்கள் சலுகைகளை வடிவமைக்க வழிவகுக்கிறது.

கூது எவ்வாறு செயல்படுகிறது

- பல்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்கள் கலாச்சார நுணுக்கங்கள், மொழி விருப்பத்தெரிவுகள் மற்றும் வாங்கும் நடத்தைகள் குறித்த தனித்துவமான கண்ணோட்டங்களை வழங்க முடியும்.
- உள்ளடக்கிய குழுக்கள் சந்தையில் உள்ள இடைவெளிகளைக் கண்டறிந்து, பின்தங்கிய சமூகங்களின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் தயாரிப்புகள் அல்லது சேவைகளை உருவாக்க சிறந்த தயார் நிலையில் இருக்கும்.

கூது எவ்வாறு செயல்படுகிறது

- ரிஹானாவின் ஃபென்டி பியூட்டி (Fenty Beauty by Rihanna): ஃபென்டி பியூட்டி , 40 வகையான ஃபவுண்டேஷன்களை அறிமுகப்படுத்தி அழகுசாதனப் பொருட்கள் துறையில் ஒரு புரட்சியை ஏற்படுத்தியது, இது ஏனைய பிராண்டுகளால் (வணிக நாமங்களால்) பெரும்பாலும் புறக்கணிக்கப்படும் பரந்த அளவிலான தோல் நிறங்களுக்கு ஏற்றது. இந்த உள்ளடக்கிய அணுகுமுறை ஃபென்டி பியூட்டி அதன் முதல் 40 நாட்களுக்குள் \$100 மில்லியன் விற்பனையை ஈட்ட உதவியது, இதன் மூலம் ஒரு நம்பிக்கையான வாடிக்கையாளர் தளத்தை உருவாக்கியது.

2. நம்பிக்கை மற்றும் பிராண்ட் விசுவாசத்தை உருவாக்குதல்

வாடிக்கையாளர்கள் தங்கள் மதிப்புகளை பிரதிபலிக்கும் மற்றும் உள்ளடக்கம் மற்றும் சமூகப் பொறுப்புணர்வுக்கான அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்தும் பிராண்டுகளை ஆதரிக்க அதிக வாய்ப்புள்ளது.

இது எப்படி வேலை செய்கிறது

- உள்ளடக்கிய சந்தைப்படுத்தல் பிரச்சாரங்கள் மற்றும் செய்தியிடல் பல்வேறு வாடிக்கையாளர்களுடன் எதிரொலிக்கிறது, இணைப்பு மற்றும் நம்பிக்கை உணர்வை வளர்க்கிறது.
- DEI-க்கு முன்னுரிமை அளிக்கும் பிராண்டுகள் மிகவும் உண்மையானவை மற்றும் சமூகப் பொறுப்புணர்வு கொண்டவையாகக் கருதப்படுகின்றன, இது வாடிக்கையாளர் விசுவாசத்தை வலுப்படுத்துகிறது.

உதாரணம்

- நைக்கி (Nike): கோலின் கேபர்னிக்கிற்கான நைக்கின் ஆதரவு மற்றும் பல்வேறு அளவுகள், திறன்கள் மற்றும் பின்னணிகளின் மாதிரிகளைக் கொண்ட அதன் உள்ளடக்கிய சந்தைப்படுத்தல் பிரச்சாரங்கள், பல்வேறு வாடிக்கையாளர் குழுக்களிடையே அதன் பிராண்ட் (வணிக நாம) விசுவாசத்தை வலுப்படுத்தியுள்ளன. ஆரம்பகாலங்களில் எதிர்ப்புகள் இருந்தபோதிலும், பிரச்சாரத்தைத் தொடர்ந்து நைக்கின் விற்பனை 31% அதிகரித்துள்ளது.

3. புதிய சந்தைகளில் நுழைதல்

DEI, வணிகங்கள் புதிய பிரதேசங்கள் மற்றும் புதிய மக்கள் குழு சார்ந்த சந்தைகளை நோக்கி விரிவடைவதற்கு இந்த நுகர்வோரின் தனித்துவமான தேவைகளைப் புரிந்துகொண்டு அவற்றை நிவர்த்தி செய்வதன் மூலம் உதவுகிறது.

கீது எவ்வாறு செயல்படுகிறது

- பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர்கள் உள்ளூர் பழக்கவழக்கங்கள், மரபுகள் மற்றும் நுகர்வோர் நடத்தை பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்க முடியும், இதனால் சந்தை நுழைவில் மென்மையான போக்கு ஏற்படுகிறது.

உதாரணமாக

- யூனிலீவரின் சன்சில்க் பிராண்ட் (Unilever's Sunsilk Brand): சன்சில்க், பல்வேறு முடி வகைகள் மற்றும் கூந்தல் அமைப்புகளுக்காக பிரத்தியேகமாக வடிவமைக்கப்பட்ட கூந்தல் பராமரிப்பு தயாரிப்புகளை உருவாக்கியது, இதில் நிறமுள்ள பெண்களுக்கான தயாரிப்புகளும் அடங்கும். இந்த உள்ளடக்கிய அணுகுமுறை ஆசியா, ஆப்பிரிக்கா மற்றும் லத்தீன் அமெரிக்கா ஆகியவை முழுவதும் உள்ள பல்வேறு சந்தைகளில் சன்சில்க் ஒரு வலுவான இடத்தைப் பெற உதவியது.



4. வாடிக்கையாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்துதல்

உள்ளடக்கிய பணியிடங்கள் பச்சாதாபம் (Empathy) மற்றும் கலாச்சாரத் திறனை வளர்க்கின்றன, இது சிறந்த வாடிக்கையாளர் சேவை மற்றும் அனுபவங்களாக மொழிபெயர்க்கப்படுகின்றன.

இது எவ்வாறு செயல்படுகிறது

- பல்வேறு வாடிக்கையாளர் தேவைகளைப் புரிந்துகொள்ளும் ஊழியர்கள் மிகவும் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட மற்றும் மரியாதைக்குரிய சேவையை வழங்க முடியும்.
- உள்ளடக்கிய பயிற்சித் திட்டங்கள் ஊழியர்கள் வெவ்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த வாடிக்கையாளர்களுடன் திறம்பட தொடர்பு கொள்ள உதவுகின்றன.

உதாரணம்

- மேரியட் இன்டர்நேஷனல் ஹோட்டல் சங்கிலி (Marriott International Hotel Chain): மேரியட்டின் "சர்வ் 360" முயற்சி அதன் பணியாளர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர் சேவை இரண்டிலும் பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்வாங்கலில் கவனம் செலுத்துகிறது. ஊழியர்களை கலாச்சார ரீதியாக உணர்திறன் மிக்கவர்களாகப் பயிற்றுவிப்பதன் மூலம், மேரியட் அதன் உலகளாவிய ரீதியில் வாடிக்கையாளர் திருப்தி மற்றும் விசுவாசத்தை மேம்படுத்தியுள்ளது.



5. பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் மூலம் புதுமைகளை ஆயக்குதல்

பன்முகத்தன்மை கொண்ட குழுக்கள், பரந்த அளவிலான வாடிக்கையாளர்களை ஈர்க்கும் புதுமையான தயாரிப்புகள் மற்றும் சேவைகளை உருவாக்க அதிக வாய்ப்புள்ளது.

இது எவ்வாறு செயல்படுகிறது

- வெவ்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்கள் புதிய யோசனைகள் மற்றும் கண்ணோட்டங்களைக் கொண்டு வருகிறார்கள், இது பல்வேறு வாடிக்கையாளர் தேவைகளை நிவர்த்தி செய்யும் ஆக்கப்பூர்வமான தீர்வுகளுக்கு வழிவகுக்கிறது.

உள்ளடக்கிய குழுக்கள் சந்தை போக்குகளை எதிர்பார்ப்பதிலும் மாறிவரும் நுகர்வோர் விருப்பங்களுக்கு ஏற்ப மாற்றுவதிலும் சிறந்தவை.

உதாரணம்

- மைக்ரோசாப்டின் தகவமைப்பு துணைக்கருவிகள் (Adaptive Accessories) : ஊணமுற்றோருக்காக தொழில்நுட்பத்தை மேலும் அணுகக்கூடியதாக மாற்ற, மைக்ரோசாப்ட் பணிக்குழலியல் விசைப்பலகைகள் மற்றும் மவுஸ் (mouse) போன்ற தகவமைப்பு துணைக்கருவிகளை உருவாக்கியது. இந்த கண்டுபிடிப்பு ஒரு புதிய வாடிக்கையாளர் தளத்தை தோற்றுவித்தது மட்டுமல்லாமல், உள்வாங்கிய பிராண்டாக (வணிக நாமமாக) மைக்ரோசாப்டின் நற்பெயரையும் வலுப்படுத்தியது.



6. பிராண்ட் நற்பெயரை வலுப்படுத்துதல்

DEIக்கு முன்னுரிமை அளிக்கும் நிறுவனங்கள் சமூகப் பொறுப்பில் தலைவர்களாகக் காணப்படுகின்றன, இது அவர்களின் பிராண்ட் நற்பெயரை மேம்படுத்துவதோடு சமூக உணர்வுள்ள நுகர்வோரை ஈர்க்கவும் வழிவகுக்கிறது.

இது எவ்வாறு செயல்படுகிறது

- நுகர்வோர், குறிப்பாக இளைய தலைமுறையினர், பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கம் உள்ளிட்ட அவற்றின் மதிப்புகளுடன் ஒத்துப்போகும் பிராண்டுகளை (வணிக நாமங்களை) பெரும்பாலும் ஆதரிக்க விரும்புகிறார்கள்.

நேர்மறையான ஊடகக் கவரேஜ் மற்றும் வாய்மொழி மூலமான பரிந்துரைகள் பிராண்டின் (வணிக நாமத்தின்) நற்பெயரை மேலும் அதிகரிக்கின்றன.

உதாரணம்

- பென் & ஜெர்ரி: பென் & ஜெர்ரி நீண்ட காலமாக சமூக நீதி மற்றும் உள்ளடக்கிய தன்மையின் சாம்பியனாக அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளது. அவர்களின் பிரச்சாரங்கள் மற்றும் வணிக நடைமுறைகளில் பிரதிபலிக்கும் DEI மீதான அவர்களின் அர்ப்பணிப்பு, அவர்களுக்கு நம்பிக்கையான வாடிக்கையாளர் தளத்தையும் வலுவான பிராண்ட் (வணிக நாம) நற்பெயரையும் பெற்றுத் தந்துள்ளது.



சந்தை வரம்பில் DEI-யின் தாக்கத்தை ஆதரிக்கும் தரவு

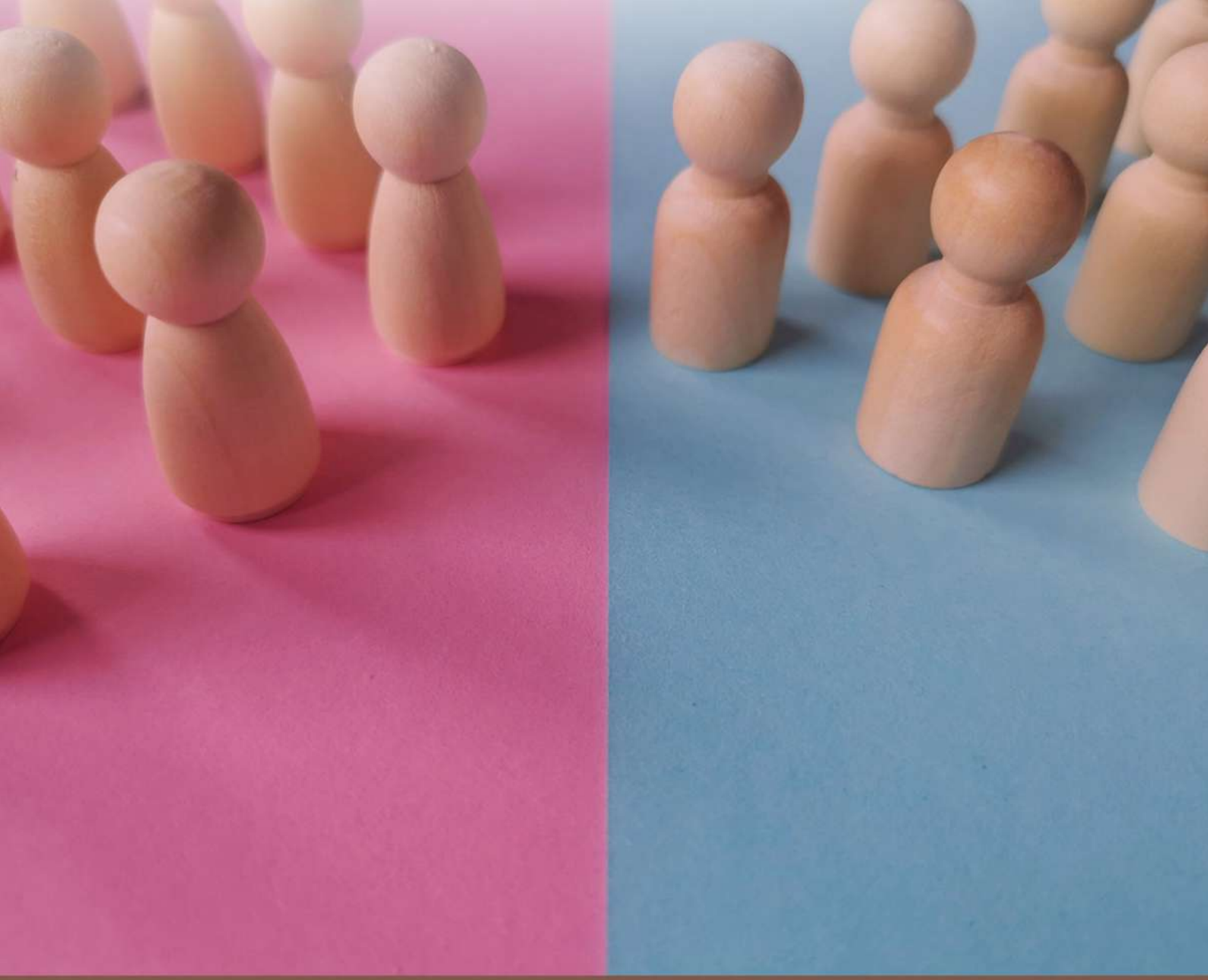
மெக்கின்சி (2020):
பல்வேறு நிர்வாகக்
குழுக்களைக் கொண்ட
நிறுவனங்கள், புதிய
சந்தைகளில் நுழையும்
திறன் காரணமாக,
இலாபத்தில் தங்கள்
சகாக்களை விட 33%
அதிகமாகச் செயல்பட
வாய்ப்புள்ளது.

ஆக்சென்சர் (2019):
29% நுகர்வோர்
உள்ளடக்கத்தை
வெளிப்படுத்தாவிட்டால்
பிராண்டுகளை (வணிக
நாமங்களை)
முழுமையாக
மாற்றுவதற்கான
வாய்ப்புகள் அதிகம்.

எடெல்மேன் (2020):
64% நுகர்வோர்
நம்பிக்கை சார்ந்து
வாங்குபவர்கள்,
அதாவது DEI
உள்ளிட்ட சமூகப்
பிரச்சினைகளில் தங்கள்
நிலைப்பாட்டின்
அடிப்படையில்
பிராண்டுகளைத் (வணிக
நாமங்களைத்) தேர்வு
செய்கிறார்கள்,
மாற்றுகிறார்கள் அல்லது
புறக்கணிக்கிறார்கள்.

DEI என்பது சந்தை வரம்பை விரிவுபடுத்துவதற்கும் பிராண்ட் மீதான நம்பிக்கையை
உருவாக்குவதற்கும் ஒரு சக்திவாய்ந்த உத்தி. SME-களைப் பொறுத்தவரை, DEI-யில் முதலீடு
செய்வது என்பது ஒரு தார்மிகக் கட்டாயம் மட்டுமல்ல, புதிய வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை
உருவாக்கும் மற்றும் நீண்டகால வாடிக்கையாளர் நம்பிக்கையை வளர்க்கும் ஒரு மூலோபாய
நன்மையாகும்.





3.

சிறு, குறு தொழில் நிறுவனங்களில்
பொதுவான DEI சவால்கள்



DEI சந்தேகத்திற்கு இடமின்றி குறிப்பிடத்தக்க நன்மைகளை வழங்குகிறது. இருப்பினும், DEI முயற்சிகளை செயல்படுத்துவதிலும் நிலைநிறுத்துவதிலும் SMEகள் பெரும்பாலும் தனித்துவமான சவால்களை எதிர்கொள்கின்றன என்பதைக் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். இந்த சவால்கள் வரையறுக்கப்பட்ட வளங்கள், நிபுணத்துவமின்மை அல்லது கலாச்சார தடைகளிலிருந்து உருவாகலாம்.

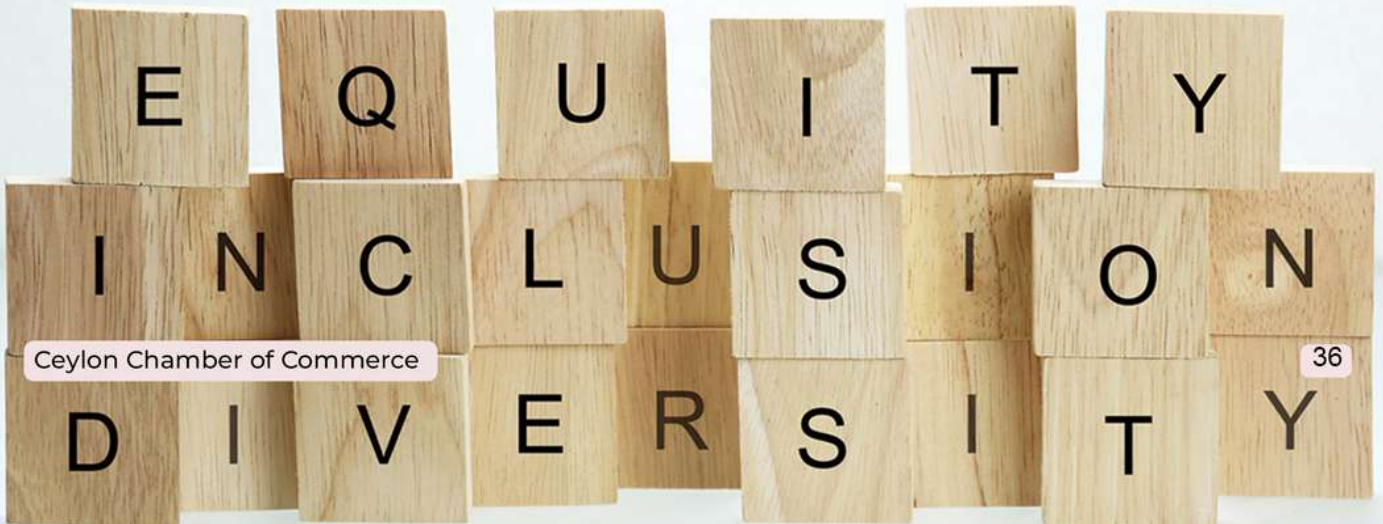
1. வரையறுக்கப்பட்ட வளங்கள்

சவால்

SMEகள் பெரும்பாலும் இறுக்கமான பட்ஜெட்டுகள் (வரவு செலவுகள்) மற்றும் வரையறுக்கப்பட்ட ஊழியர்களுடன் செயல்படுகின்றன, இதனால் DEI திட்டங்கள், பயிற்சி அல்லது அர்ப்பணிப்புள்ள DEI நிபுணர்களை பணியமர்த்துவதற்கான வளங்களை ஒதுக்குவது கடினம்.

தீர்வு

- உள்ளடக்கிய பணியமர்த்தல் மற்றும் செயல்திறன் மதிப்புகள் போன்ற ஏற்கனவே உள்ள HR நடைமுறைகளில் DEI ஐ ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம் சிறியதாக ஆரம்பித்தல்.
- மனித வள முகாமைத்துவ சங்கம் (SHRM) அல்லது உள்ளூர் வணிக வலையமைப்புக்கள் (Networks) போன்ற நிறுவனங்களிலிருந்து இலவச அல்லது குறைந்த செலவிலான DEI வளங்களைப் பயன்படுத்துதல்.
- DEI நிபுணத்துவம் மற்றும் ஆதரவை அணுக சமூக அமைப்புகள் அல்லது பல்கலைக்கழகங்களுடன் பங்காளராகுதல்.



2. விழிப்புணர்வு அல்லது புரிதல் இல்லாமை

சவால்

பல SMEகள் DEI இன் முக்கியத்துவத்தை அல்லது அதை எவ்வாறு திறம்பட செயல்படுத்துவது என்பதை முழுமையாகப் புரிந்து கொள்ளாமல் இருக்கலாம். இது அர்ப்பணிப்பு இல்லாமை அல்லது தவறான முயற்சிகளுக்கு வழிவகுக்கும்.

தீர்வு

- வெற்றிகரமான நிறுவனங்களின் தரவு மற்றும் உதாரணங்களைப் பயன்படுத்தி, DEI க்கான வணிக விடயத்தில் தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊழியர்களுக்குக் கல்வி புகட்டுதல்.
- மயக்கமற்ற சார்பு, கலாச்சாரத் திறன் மற்றும் உள்ளடக்கிய தலைமைத்துவம் குறித்த பயிற்சியை வழங்குதல்
- நிறுவனத்தின் நோக்கம் மற்றும் மதிப்புகளுடன் ஒத்துப்போகும் தெளிவான, அளவிடக்கூடிய DEI இலக்குகளுடன் தொடரவும்.

3. மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு (Resistance to change)

சவால்

ஊழியர்கள் அல்லது தலைவர்கள் மாற்றத்தின் பயம், அறிமுகமில்லாத கருத்துகளில் உள்ள அசௌகரியம் அல்லது DEI பற்றிய தவறான கருத்துக்கள் காரணமாக DEI முயற்சிகளை எதிர்க்கலாம்.

தீர்வு

- திறந்த தகவல்தொடர்பை வளர்த்து, இருவழி கலந்துரையாடல்கள் (Town halls), பயிற்சி பட்டறைகள் அல்லது நேரடி விவாதங்கள் மூலம் கவலைகளை நிவர்த்தி செய்தல்
- ஊழியர்களுக்கான DEI இன் நன்மைகளை முன்னிலைப்படுத்துதல், அதாவது மிகவும் உள்ளடக்கிய பணியிடம் மற்றும் சிறந்த தொழில் வாய்ப்புகள் போன்றவை.
- உரிமை மற்றும் வாங்கும் உணர்வை உருவாக்க DEI முயற்சிகளில் ஊழியர்களை ஈடுபடுத்துதல்.

4. பன்முகத்தன்மை கொண்ட திறமையாளர்களை ஈர்ப்பதில் சிரமம்

சவால்

குறைந்த பிராண்ட் அங்கீகாரம், தொடர்பு இல்லாமை அல்லது பணியமர்த்தல் நடைமுறைகளில் அறியாமை சார்ந்த சார்பு (unconscious bias) காரணமாக SMEகள் பல்வேறு விண்ணப்பதாரர்களை ஈர்ப்பதில் சிரமப்படலாம்.

தீர்வு

- பல்வேறு தொழில்துறை நிறுவனங்கள், பல்கலைக்கழகங்கள் மற்றும் சமூகக் குழுக்களுடன் கூட்டுச் சேர்ந்து ஆட்சேர்ப்பு முயற்சிகளை விரிவுபடுத்துதல்.
- வேலை வாய்ப்புக்களுக்கான விளம்பரங்களில் உள்ளடக்கிய மொழியைப் பயன்படுத்தவும் மற்றும் பக்கச் சார்புகளைக் குறைக்க பல்வேறு பணியமர்த்தல் குழுக்களை ஈடுபடுத்துவதை உறுதி செய்தல்.
- தொழில் வழங்குநர் பிராண்டிங் மற்றும் ஆட்சேர்ப்புப் விடயங்களில் நிறுவனத்தின் DEI தொடர்பான உறுதிப்பாட்டை முன்னிலைப்படுத்தவும்.

5. தரவு மற்றும் அளவீடு குறைபாடுகள்

சவால்

பணியாளர் பன்முகத்தன்மை, ஊதிய சமத்துவம் அல்லது பணியாளர் திருப்தி குறித்த தரவு இல்லாமல், இடைவெளிகளை அடையாளம் காண்பது அல்லது முன்னேற்றத்தை அளவிடுவது கடினம்.

தீர்வு

- தன்னார்வ ஊழியர் கணக்கெடுப்புகள் மூலம் அடிப்படை மக்கள்தொகை தரவுகளை (உதாரணம்., பாலினம், இனம், வயது) சேகரிக்கத் தொடங்குதல்.
- வரையறைகளை அமைக்கவும், காலப்போக்கில் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்கவும் இந்தத் தரவைப் பயன்படுத்துதல்.
- சமத்துவத்தை உறுதிப்படுத்த ஊதிய அளவுகள் மற்றும் பதவி உயர்வு விகிதங்களை தவறாமல் மதிப்பாய்வு செய்தல்.

6. உள்ளடக்கிய கலாச்சார சவால்கள்

சவால்

உள்ளடக்கிய கலாச்சாரத்தை உருவாக்குவது கடினமாக இருக்கலாம், குறிப்பாக நீண்டகால மரபுகள் அல்லது ஒரே மாதிரியான குழுக்களைக் கொண்ட SMEகளில்.

தீர்வு

- திறந்த உரையாடலை ஊக்குவிப்பதன் மூலமும், பல்வேறு விடுமுறை நாட்களைக் கொண்டாடுவதன் மூலமும், கலாச்சார வேறுபாடுகளை அங்கீகரிப்பதன் மூலமும் உள்ளடக்கத்தை வளர்த்தல்.
- பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படாத ஊழியர்களை ஆதரிக்க பணியாளர் வளக் குழுக்கள் (ERGகள்) அல்லது இணைப்புக் குழுக்களை நிறுவுதல்.
- முகாமையாளர்களை உள்ளடக்கிய முறையில் வழிநடத்தி நுண் ஆக்கிரமிப்புகள் அல்லது பாகுபாடான நடத்தையை நிவர்த்தி செய்வதற்கு முகாமையாளர்களைப் பயிற்றுவித்தல்.

7. வணிக முன்னுரிமைகளுடன் DEI ஐ சமநிலைப்படுத்துதல்

சவால்

வருமான வளர்ச்சி அல்லது செயல்பாட்டுத் திறன் போன்ற உடனடி வணிகத் தேவைகளுடன் ஒப்பிடும்போது SMEகள் DEI ஐ இரண்டாம் நிலை முன்னுரிமையாகக் கருதலாம்.

தீர்வு

- புதுமை, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் சந்தை விரிவாக்கத்தை இயக்கும் வணிக உத்தியாக DEI ஐ உருவாக்குதல்.
- தயாரிப்பு மேம்பாடு, சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் வாடிக்கையாளர் சேவை போன்ற முக்கிய வணிக செயல்முறைகளில் DEI ஐ ஒருங்கிணைத்தல்.
- தகவல்தொடர்புகளில் உள்ளடக்கிய மொழி அல்லது நெகிழ்வான பணிக் கொள்கைகள் போன்ற குறைந்த விலை, அதிக தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் முயற்சிகளுடன் தொடங்குதல்.

8. தலைமைத்துவ உறுதிப்பாடு குறைபாடு

சவால்

தலைமையிடமிருந்து வலுவான அர்ப்பணிப்பு இல்லாமல், DEI முன்முயற்சிகள் வழிகாட்டுதல், வளங்கள் அல்லது பொறுப்புக்கூறல் இல்லாமல் இருக்கலாம்.

தீர்வு

- சம்பவ ஆய்வுகள் மற்றும் தரவுகள் மூலம் DEI இன் ROI ஐ நிரூபிப்பதன் மூலம் தலைமைத்துவத்தின் உதவிகளை உறுதிசெய்தல்.
- முயற்சிகளை வழிநடத்தவும் நிறுவனத்தை பொறுப்புக்கூற வைக்கவும் ஒரு DEI சாம்பியன் அல்லது குழுவை நியமித்தல்.
- தலைமைத்துவ செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் மற்றும் வணிக உத்திகளில் DEI இலக்குகளைச் சேர்த்தல்.

9. ஊதிய சமத்துவத்தை நிவர்த்தி செய்தல்

சவால்

முறைசாரா ஊதிய கட்டமைப்புகள் அல்லது வெளிப்படைத்தன்மை இல்லாததால் SMEகள் ஊதிய சமத்துவத்தை உறுதி செய்வதில் சிரமப்படலாம்.

தீர்வு

- ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கண்டறிந்து நிவர்த்தி செய்ய வழக்கமான ஊதிய தணிக்கைகளை நடத்துதல்.
- இழப்பீடு மற்றும் பதவி உயர்வுகளுக்கான தெளிவான, வெளிப்படையான அளவுகோல்களை நிறுவுதல்.
- நிறுவனத்தின் சமத்துவத்தை கொண்டு செல்வதற்கான உறுதிப்பாடு குறித்து ஊழியர்களுடன் வெளிப்படையாகத் தொடர்பு கொள்ளுதல்.

10. DEI முயற்சிகளை அளவிடுதல்

சவால்

SMEகள் வளரும்போது, DEI முன்னெடுப்புக்களை அளவிடுதல் சவாலானதாக மாறும், குறிப்பாக அவை ஆரம்பத்தில் முறைசாரா முறையில் செயல்படுத்தப்பட்டிருந்தால்.

தீர்வு

- தெளிவான இலக்குகள், காலக்கெடு மற்றும் பொறுப்புக்கூறல் நடவடிக்கைகளுடன் ஒரு முறையான DEI உத்தியை உருவாக்குதல்.
- நிறுவனத்துடன் அளவிடக்கூடிய DEI பயிற்சி மற்றும் கருவிகளில் (tools) முதலீடு செய்தல்.
- DEI கொள்கைகள் பொருத்தமானதாகவும் பயனுள்ளதாகவும் இருப்பதை உறுதிசெய்ய அவற்றைத் தொடர்ந்து மதிப்பாய்வு செய்து புதுப்பித்தல்.

11. கலாச்சார மற்றும் பிராந்திய வேறுபாடுகளை வழிநடத்துதல்

சவால்

பல பிராந்தியங்கள் அல்லது நாடுகளில் செயல்படும் SMEகள் DEI முயற்சிகளை சிக்கலாக்கும் கலாச்சார அல்லது சட்ட வேறுபாடுகளை எதிர்கொள்ளக்கூடும்.

தீர்வு

- உள்ளூர் கலாச்சார விதிமுறைகள் மற்றும் சட்டத் தேவைகளுடன் ஒத்துப்போகும் வகையில் DEI முன்னெடுப்புகளை வடிவமைத்தல்.
- ஊழியர்கள் மற்றும் தலைவர்களுக்கு குறுக்கு-கலாச்சார (Cross culture) பயிற்சியை வழங்குதல்
- DEI முயற்சிகள் மரியாதைக்குரியதாகவும் பயனுள்ளதாகவும் இருப்பதை உறுதிசெய்ய உள்ளூர் நிபுணத்துவத்தைப் பயன்படுத்துதல்.



4.

SME-களுக்கான சிறந்த DEI
நடைமுறைகள்



SME-களில் DEI-ஐ செயல்படுத்துவதற்கு ஒரு மூலோபாய மற்றும் நடைமுறை அணுகுமுறை தேவைப்படுகிறது. பெரிய நிறுவனங்களுடன் ஒப்பிடும்போது SME-கள் குறைந்த வளங்களைக் கொண்டிருக்கலாம் என்றாலும், அவற்றின் அளவு மற்றும் தேவைகளுக்கு ஏற்ப சிறந்த நடைமுறைகளில் கவனம் செலுத்துவதன் மூலம் அவர்கள் இன்னும் அர்த்தமுள்ள மற்றும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் DEI முயற்சிகளை உருவாக்க முடியும்.

1. தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு மற்றும் பொறுப்புக்கூறல்

தலைமைத்துவம் DEI-க்கு வெளிப்படையாக உறுதிபூண்டுள்ளது மற்றும் முன்னேற்றத்திற்கு தன்னைப் பொறுப்பேற்கச் செய்கிறது என்பதை உறுதிசெய்கின்றது.

செயற்பாடுகள்

- நிறுவனத்தின் நோக்கம், தொலைநோக்கு மற்றும் மூலோபாயத் திட்டங்களில் DEI இலக்குகளைச் சேர்த்தல்.
- முன்னெடுப்புகளை வழிநடத்த ஒரு DEI சாம்பியன் அல்லது குழுவை நியமித்தல்.
- ஊழியர்கள் மற்றும் பங்குதாரர்களுக்கு DEI முன்னேற்றத்தைத் தொடர்ந்து அறிவித்தல்.

2. உள்ளடக்கிய பணியமர்த்தல் நடைமுறைகள்

ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளில் பக்கச்சார்புகளை நீக்குவதன் மூலம் பல்வேறு திறமையாளர்களை ஈர்த்து பணியமர்த்துதல்.

செயற்பாடுகள்

- வேலைக்கு அமர்த்துகை செயல்பாடுகளில் உள்ளடக்கிய மொழியைப் பயன்படுத்துதல்
- விண்ணப்பங்களில் இருந்து பெயர்கள் மற்றும் புகைப்படங்களை நீக்குதல் போன்ற அடையாளம் மறைக்கப்பட்ட (Blind Resume) ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளைச் செயல்படுத்துதல்.
- மெய்யற்ற பக்கச் சார்புகளைக் (unconscious bias) குறைக்க பல்வேறு பணியமர்த்தல் குழுக்களை ஈடுபடுத்துவதை உறுதி செய்தல்.

3. சமத்துவம் மற்றும் வெளிப்படைத் தன்மையைப் பின்பற்றுவதல்

அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் நியாயமான மற்றும் சமமான ஊதியத்தை உறுதி செய்தல்.

செயற்பாடுகள்

- ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கண்டறிந்து நிவர்த்தி செய்ய வழக்கமான ஊதிய தணிக்கைகளை (Pay Audits) நடத்துதல்.
- இழப்பீடு மற்றும் பதவி உயர்வுகளுக்கான தெளிவான, வெளிப்படையான அளவுகோல்களை நிறுவுதல்.
- சமத்துவ ஊதிய முயற்சிகள் குறித்து ஊழியர்களுடன் வெளிப்படையாகத் தொடர்பு கொள்ளுதல்.

4. பணியாளர் பயிற்சி மற்றும் கல்வி

விழிப்புணர்வு மற்றும் திறன்களை வளர்ப்பதற்கு DEI பயிற்சியை தொடர்ச்சியாக வழங்குதல்.

செயற்பாடுகள்

- சுயநினைவற்ற பக்கச் சார்பு, கலாச்சாரத் திறன் மற்றும் உள்ளடக்கிய தலைமைத்துவம் குறித்த பயிற்சியை வழங்குதல்.
- ஆன்லைன் (நிகழ்நிலை) படிப்புகள் அல்லது வலைச்சரங்கள் (webinars) போன்ற இலவச அல்லது குறைந்த செலவிலான வளங்களைப் பயன்படுத்துதல்.
- DEI பயிற்சி பட்டறைகள் மற்றும் நிகழ்வுகளில் பங்கேற்க ஊழியர்களை ஊக்குவித்தல்.

5. உள்ளடக்கிய கலாச்சாரத்தை வளர்த்தல்

அனைத்து ஊழியர்களும் மதிப்புமிக்கவர்களாகவும் (valued) மதிக்கப்படுபவர்களாகவும் (respected) உணரும் ஒரு பணியிடத்தை உருவாக்குதல்.

செயற்பாடுகள்

- மாறுபட்ட விடுமுறை நாட்கள், மரபுகள் மற்றும் கலாச்சார நிகழ்வுகளைக் கொண்டாடல்.
- வெளிப்படையான மற்றும் இருவழி கலந்துரையாடல்கள் (Town halls) அல்லது கணக்கெடுப்புகள் மூலம் திறந்த உரையாடல் மற்றும் கருத்துக்களை ஊக்குவித்தல்.
- சிறுவார்த்தைகளாலான பாகுபாடுகள் (micro aggressions) மற்றும் பாகுபாடான நடத்தையை உடனடியாக நிவர்த்தி செய்தல்.

6. நெகிழ்வான பணிக் கொள்கைகள்

நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகள் மூலம் பல்வேறு பணியாளர் தேவைகளுக்கு இடமளித்தல்.

செயற்பாடுகள்

- தொலைதூர வேலை விருப்பங்கள், நெகிழ்வான நேரங்கள் அல்லது வேலை பகிர்வு வாய்ப்புகளை வழங்குதல்.
- பெற்றோர் விடுமுறை, சிறுவர் பராமரிப்பு உதவி அல்லது மனநல வளங்களை வழங்குதல்.
- குறைபாடுகள் அல்லது பராமரிப்பு பொறுப்புகள் உள்ள ஊழியர்களை உள்ளடக்கிய கொள்கைகளை உறுதி செய்தல்.

7. உள்ளடக்கிய சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் வாடிக்கையாளர் ஈடுபாடு

சந்தைப்படுத்தல் பிரச்சாரங்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர் தொடர்புகளில் பன்முகத்தன்மையை பிரதிபலித்தல்.

செயற்பாடுகள்

- சந்தைப்படுத்தல் பொருட்களில் மாறுபட்ட கற்பனைகள் மற்றும் செய்திகளைப் பயன்படுத்தல்.
- வாடிக்கையாளர் சேவை குழுக்கள் கலாச்சாரத் திறனில் பயிற்சி பெற்றிருப்பதை உறுதி செய்தல்.
- பல்வேறு வாடிக்கையாளர் பிரிவுகளின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யக்கூடிய தயாரிப்புகள் அல்லது சேவைகளை உருவாக்குதல்.

8. வெளிப்புற நிறுவனங்களுடன் கூட்டிணைதல்

DEI நிபுணத்துவம் மற்றும் வளங்களை அணுக வெளிப்புற நிறுவனங்களுடன் கூட்டுச்சேர்தல்.

செயற்பாடுகள்

- DEI பயிற்சி மற்றும் ஒத்துழைப்பிற்காக உள்ளூர் பல்கலைக்கழகங்கள், இலாப நோக்கற்ற நிறுவனங்கள் அல்லது தொழில் குழுக்களுடன் கூட்டுச்சேர்தல்.
- DEI யை மையப்படுத்தப்பட்ட நிகழ்வுகள், மாநாடுகள் அல்லது சான்றுபடுத்தல்களில் (Certification) பங்கேற்றல்.
- சிறந்த நடைமுறைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ள பன்முகத்தன்மை தொடர்பான வலையமைப்புகள் (Networks) அல்லது கூட்டமைப்புகளில் சேர்தல்.

9. சிறுவார்த்தைகளாலான பாகுபாடு மற்றும் பக்கச் சார்புகளை நிவர்த்தி செய்தல்

பாகுபாடு மற்றும் பக்கச்சார்புக்கு பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மை கொள்கையை உருவாக்குதல்.

செயற்பாடுகள்

- சிறுவார்த்தைகளாலான பாகுபாடுகளை அங்கீகரித்து நிவர்த்தி செய்ய ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல்.
- பாகுபாடு அல்லது துன்புறுத்தலுக்கான தெளிவான அறிக்கையிடல் வழிமுறைகளை நிறுவுதல்.
- சம்பவங்களை நிவர்த்தி செய்ய விரைவான மற்றும் பொருத்தமான நடவடிக்கையை எடுத்தல்.

10. பன்முகத்தன்மையைக் கொண்டாடுதல்

பல்வேறு ஊழியர்களின் தனித்துவமான பங்களிப்புகளை அங்கீகரித்து கொண்டாடுதல்.

செயற்பாடுகள்

- செய்திமடல்கள் அல்லது சமூக ஊடகங்களில் ஊழியர்களின் கதைகள் மற்றும் சாதனைகளை முன்னிலைப்படுத்துதல்.
- கலாச்சார பன்முகத்தன்மையைக் கொண்டாடும் நிகழ்வுகள் அல்லது செயல்பாடுகளை நடத்துதல் (உதாரணம்., உணவு திருவிழாக்கள், பாரம்பரிய மாதங்கள்).
- DEI சாம்பியன்களுக்கான விருதுகள் அல்லது அங்கீகாரத் திட்டங்களை உருவாக்குதல்.

11. வணிக உத்தியில் DEI ஐ ஒருங்கிணைத்தல்

DEI ஐ ஒரு மனிதவள முன்னெடுப்பாக மட்டுமல்லாமல், வணிக உத்தியின் முக்கிய பகுதியாக ஆக்குதல்.

செயற்பாடுகள்

- சந்தை விரிவாக்கம் அல்லது புதுமை போன்ற வணிக நோக்கங்களுடன் DEI இலக்குகளை சீரமைத்தல்.
- தயாரிப்பு மேம்பாடு முதல் வாடிக்கையாளர் சேவை வரை அனைத்து துறைகளையும் DEI முயற்சிகளில் ஈடுபடுத்துதல்.
- பொருத்தத்தையும் தாக்கத்தையும் (relevance and impact) உறுதிசெய்ய DEI உத்திகளை தொடர்ந்து மதிப்பாய்வு செய்து புதுப்பித்தல்.

12. பணியாளர் கருத்துக்களை ஊக்குவித்தல்

DEI முன்னெடுப்புக்களை வடிவமைப்பதில் ஊழியர்களை ஈடுபடுத்தல்.

செயற்பாடுகள்

- DEI முயற்சிகள் குறித்த பின்னூட்டல் கருத்துக்களைச் சேகரிக்க வழக்கமான கணக்கெடுப்புகள் அல்லது மையப்படுத்தப்பட்ட குழுக்கலந்துரையாடல்களை நடத்துதல்.
- ஊழியர்கள் தமது கவலைகளையும் பரிந்துரைகளையும் பகிர்ந்து கொள்ள அநாமதேய (anonymous) வழிமுறைகளை உருவாக்குதல்.
- தொடர்ச்சியான முன்னேற்றத்திற்கான உறுதிப்பாட்டை நிரூபிக்க கருத்துகளின் அடிப்படையில் செயல்படுதல்.

DEI என்பது அனைவருக்கும் பொருந்தக்கூடிய ஒரு அணுகுமுறை அல்ல, குறிப்பாக வரையறுக்கப்பட்ட வளங்களைக் கொண்ட SME களுக்கு. இந்த சிறந்த நடைமுறைகளில் கவனம் செலுத்துவதன் மூலம், SME கள் பல்வேறு திறமைகளை ஈர்க்கும் மற்றும் தக்கவைத்துக்கொள்ளும், புதுமைகளை வளர்க்கும் மற்றும் வணிக வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கும் உள்ளடக்கிய பணியிடங்களை உருவாக்க முடியும். சிறியதாகத் தொடங்குவது, உறுதியுடன் இருப்பது மற்றும் காலப்போக்கில் DEI முயற்சிகளை தொடர்ந்து மேம்படுத்துவது முக்கியம்.



5.

நடைமுறை கருவிகள் மற்றும்
நுட்பங்கள்



SME-களுக்குக் கூட, ஒரு செழிப்பான மற்றும் நிலையான வணிகத்தை உருவாக்க DEI அவசியம். பெரிய நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் விரிவான DEI உத்திகளை செயல்படுத்த வளங்களைக் கொண்டிருந்தாலும், SME-கள் உள்ளடக்கத்தை வளர்ப்பதற்கு மிகவும் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட அணுகுமுறையை உருவாக்கும் நன்மையைக் கொண்டுள்ளன. DEI கொள்கைகளைத் தழுவுவது ஊழியர்களின் மன உறுதியை மேம்படுத்தலாம், பல்வேறு திறமைகளை ஈர்க்கலாம், புதுமைகளை இயக்கலாம் மற்றும் ஒரு நேர்மறையான நிறுவன கலாச்சாரத்தை வளர்க்கலாம். DEI-யின் தாக்கத்தை ஏற்படுத்த, SME-களுக்கு இந்தக் கொள்கைகளை அவற்றின் அன்றாட செயல்பாடுகளில் திறம்பட ஒருங்கிணைக்க நடைமுறை கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் தேவை.

SME-களில் DEI-க்கான நடைமுறை கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் பன்முகத்தன்மையின் வித்தியாசங்கள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு, பணியிட கலாச்சாரம், தலைமைத்துவம் மற்றும் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளில் கவனம் செலுத்த வேண்டும். இந்த கருவிகள் SME-களுக்கு அர்த்தமுள்ள முடிவுகளை வழங்கும் அதே வேளையில் அணுகக்கூடியதாகவும், அளவிடக்கூடியதாகவும், செயல்படுத்த எளிதானதாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

அனைத்து SME-களும் அளவு, திறன், செயல்பாடு மற்றும் அலங்காரம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் தனித்துவமானவை, மேலும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும் இந்த வழிகாட்டிகளை வெவ்வேறு வழியில் பயன்படுத்தும். ஆட்சேர்ப்பு என்பது SME-கள் மிகவும் மாறுபட்ட மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியாளர்களை உருவாக்க DEI கொள்கைகளை உள்ளடக்கக்கூடிய ஒரு முக்கியமான பகுதியாகும். பணியிடத்தில் மூன்று முக்கிய செயல்பாடுகளுக்கு DEI நடைமுறை கருவிப் பெட்டிகளைப் பயன்படுத்தலாம். இந்த மூன்று முக்கியமான படிகள் ஆட்சேர்ப்பு, தக்கவைத்தல் மற்றும் அடைவு.



படம் 4: ஆட்சேர்ப்பு, தக்கவைத்தல் மற்றும் அடைவு

DEI-ஐ மையமாகக் கொண்ட நடைமுறை கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்களை வடிவமைப்பதில் SME-களுக்கான படிப்படியான வழிகாட்டி கீழே உள்ளது.

• **DEI சுய மதிப்பீடு:** SME-கள் தங்கள் தற்போதைய DEI நிலையை எவ்வாறு மதிப்பிடலாம்.

• **சுய மதிப்பீடு**

சிறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்கள் (SME-கள்) தங்கள் தற்போதைய DEI நிலையை மதிப்பிடுவதற்கும் முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காண்பதற்கும் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) தொடர்பான ஒரு சுய மதிப்பீடு அவசியம். இந்த செயல்முறையானது, பன்முகத்தன்மை கொண்ட, சமமான மற்றும் உள்ளடக்கிய சூழலை உறுதி செய்வதற்காக பணியிடக் கொள்கைகள், நடைமுறைகள், கலாச்சாரம் மற்றும் பணியாளர் அனுபவங்களை ஆராய்வதை உள்ளடக்கியது. ஊழியர்களை அவர்களின் அனுபவங்களைப் பற்றிய நுண்ணறிவுகளைப் பெற ஈடுபடுத்துவது மிக முக்கியம். கட்டமைக்கப்பட்ட சுய மதிப்பீட்டை மேற்கொள்வதன் மூலம், SME-கள் தமது பலங்களை அடையாளம் காணவும், பக்கச் சார்புகளைக் கண்டறியவும், உள்ளடக்கத்தை வளர்க்கும் அர்த்தமுள்ள மாற்றங்களைச் செயல்படுத்தவும் முடியும். மதிப்பீடு தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு, பணியமர்த்தல் நடைமுறைகள், பணியிட கலாச்சாரம் மற்றும் அணுகல் போன்ற அம்சங்களை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும். DEI முன்னெடுப்புக்களைத் தொடர்ந்து மதிப்பிடுவது தொடர்ச்சியான முன்னேற்றத்தை உறுதிசெய்கிறது மற்றும் வணிகத்தை நெறிமுறை மற்றும் உள்ளடக்கிய தரநிலைகளுடன் சீரமைக்கிறது, இறுதியில் மிகவும் உள்ளடக்கிய மற்றும் சமத்துவமான நிறுவன அமைப்பை உருவாக்க வழிவகுக்கிறது.

5.1 தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு மற்றும் பொறுப்புக்கூறல்

உங்கள் செயல்முறையை கண்காணித்தல்

1

1. தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு பற்றிய மீளாய்வு - DEI தொடர்பான முன்னெடுப்புக்கள், கொள்கைகள் மற்றும் செயற்பாடுகள் போன்றவற்றுக்கான நிறுவனத்தின் தலைமைத்துவ ஒத்துழைப்பை மதிப்பிடுதல்

2

2. ஊழியர் தொகை பகுப்பாய்வு – வெவ்வேறு மக்கள் குழுக்களிடையே பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள் மற்றும் தக்கவைப்பு விகிதங்களில் உள்ள பன்முகத்தன்மையை மதிப்பிடுதல்.

3

3. உள்வாங்கப்பட்ட பணியிட கலாச்சார மதிப்பீடு - உள்ளடக்கம், உரிமை (Belonging) மற்றும் சமமான கவனிப்பு குறித்த பணியாளர் கருத்துகளைச் சேகரிக்கவும்.

4

4. கொள்கை மற்றும் நடைமுறைகள் தொடர்பான ஆய்வு - மனிதவளக் கொள்கைகள், ஊதியச் சமப்பங்கு, பாகுபாட்டு எதிர்ப்பு நடவடிக்கைகள் மற்றும் அணுகல் விதிகளை மதிப்பாய்வு செய்தல்.

5

5. சார்புகளை இனங்காணல் - மெய்யற்ற சார்பு அடிப்படையிலான ஆட்சேர்ப்பு, செயல்திறன் மதிப்பீடு மற்றும் முடிவெடுக்கும் செயல்முறைகளை ஆராயுங்கள்.

6

6. பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு மதிப்பீடு - DEI தொடர்பான பயிற்சி திட்டங்கள் மற்றும் தொடர் கல்விக்கான வாய்ப்புகளை மதிப்பிடுதல்.

7

7. சமூகம் மற்றும் வழங்குநர் (Supplier) ஈடுபாடு - உள்ளடக்கிய வணிக நடைமுறைகளை உறுதி செய்வதற்காக வழங்குநர் மற்றும் பங்காளித்துவத்தின் பன்முகத்தன்மையை மதிப்பிடுதல்.



5.2 மெய்யற்ற பக்கச்சார்பு பயிற்சி: சார்புகளை அடையாளம் கண்டு நிவர்த்தி செய்வதற்கான ஈடுபாட்டுடனான பயிற்சிகள்

பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கத்தில் உள்ள மெய்யற்ற பக்கச்சார்புப் பயிற்சி (Unconscious bias exercise) (DEI) என்பது சிறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்களுக்காக (SMEs) வடிவமைக்கப்பட்ட ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட திட்டமாகும், இது ஊழியர்கள் மற்றும் தலைவர்கள் முடிவெடுப்பதையும் பணியிட தொடர்புகளையும் பாதிக்கும் மறைக்கப்பட்ட சார்புகளை அடையாளம் கண்டு நிவர்த்தி செய்ய உதவுகிறது. மெய்யற்ற பாகுபாடு தானியங்கி, ஆழமாக வேரூன்றிய தப்பெண்ணங்கள் ஆகும், அவை தனிநபர்கள் உணராமலேயே பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள், குழுப்பணி மற்றும் தினசரி செயல்பாடுகளைப் பாதிக்கலாம். இந்த சார்புகள் தற்செயலான பாகுபாட்டிற்கு வழிவகுக்கும், பன்முகத்தன்மையைக் குறைக்கலாம் மற்றும் உள்ளடக்கிய பணிச்சூழலுக்கு தடைகளை உருவாக்கலாம்.

SMEs க்கு, மெய்யற்ற பாகுபாடுப் பயிற்சி முக்கியமானது, ஏனெனில் இது ஒரு நியாயமான, மேலும் உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை ஊக்குவிக்கிறது, இதன் விளைவாக மேம்பட்ட பணியாளர் ஈடுபாடு, புதுமை மற்றும் வணிக செயல்திறன் ஏற்படுகிறது. பயிற்சியில் பொதுவாக ஈடுபாட்டுடனான பயிற்சிகள், சம்பவ ஆய்வுகள் மற்றும் சுய-பிரதிபலிப்பு நடவடிக்கைகள் ஆகியவை பாகுபாடுகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதற்கும் அவற்றைத் தணிப்பதற்கான உத்திகளைக் கற்பிப்பதற்கும் அடங்கும். பொதுவான பயிற்சி முறைகளில் தனிப்பட்ட சார்புகளை அடையாளம் காண அடையாளப்படுத்தும் மனநிலை சோதனைகள் (IATs), பச்சாதாபத்தை வளர்ப்பதற்கான பங்கு வகிக்கும் காட்சிகள் மற்றும் நியாயமான முடிவெடுப்பதை ஈடுபாட்டுடனான சார்பு-இடையூறு நுட்பங்கள் ஆகியவை அடங்கும். மெய்யற்ற சார்புப் பயிற்சியை இணைப்பதன் மூலம், SMEகள் பணியிட பன்முகத்தன்மையை மேம்படுத்தலாம், சிறந்த குழுப்பணியை வளர்க்கலாம் மற்றும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் சமமான வாய்ப்புகளை வழங்கலாம். இந்தப் பயிற்சி தொடர்ச்சியான கற்றல் மற்றும் பொறுப்புணர்வை உறுதி செய்வதற்கான ஒரு முறை நிகழ்வாக இல்லாமல் ஒரு தொடர்ச்சியான செயல்முறையாக இருக்க வேண்டும். SMEகள் மெய்யற்ற சார்புகளை தீவிரமாகக் கையாளும் போது, அவை அமைதிகவும் உள்ளடக்கிய கலாச்சாரத்தை வளர்த்துக் கொள்கின்றன, பாகுபாட்டைக் குறைக்கின்றன, இறுதியில் அவற்றின் வணிக செயல்திறன் மற்றும் நற்பெயரை வலுப்படுத்துகின்றன.

மெய்யற்ற சார்புகள் என்பது விழிப்புணர்வு இல்லாமல் முடிவெடுப்பதை பாதிக்கும் தன்னிச்சையான தீர்ப்புகள் ஆகும். இந்த சார்புகள் பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள், குழுப்பணி மற்றும் தினசரி தொடர்புகளை பாதிக்கலாம், இதன் விளைவாக தற்செயலான பாகுபாடு மற்றும் பன்முகத்தன்மை இல்லாமை ஏற்படலாம். இந்த சார்புகளை நிவர்த்தி செய்ய, SMEகள் ஊழியர்களை ஈடுபடுத்தும் மற்றும் சுய பிரதிபலிப்பை ஊக்குவிக்கும் ஊடாடும் (interactive) பயிற்சிகளை இணைக்க வேண்டும்.

உணர்வற்ற சார்பு பயிற்சியை நடத்துவதற்கான பயிற்சி மற்றும் கருவிகள்

மறைமுக இணைப்பு சோதனைகள் (IATகள்)

இது ஊழியர்கள் வெவ்வேறு சமூகக் குழுக்கள் மற்றும் நேர்மறை/எதிர்மறை பண்புகளுக்கு இடையேயான தானியங்கி தொடர்புகளின் வேகத்தை அளவிடுவதன் மூலம் அவர்களின் ஆழமான சார்புகளை வெளிப்படுத்த உதவுகிறது. இது சார்புகள் மற்றும் பணியிட முடிவுகளில் அவற்றின் தாக்கம் குறித்த விழிப்புணர்வை எழுப்புகிறது.

பார்வைமாற்ற கண்ணோட்டம் எடுக்கும் பயிற்சிகள்

இதில் ஊழியர்கள் பல்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த தனிநபர்களின் இடத்தில் தங்களை ஈடுபடுத்திக் கொள்கிறார்கள். பாகுபாடு அல்லது விலக்கு அனுபவிப்பது போன்ற பங்கு வகிக்கும் சூழ்நிலைகள், ஊழியர்கள் ஓரங்கட்டப்பட்ட குழுக்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்களைப் புரிந்துகொள்ளவும், பச்சாதாபத்தை (empathy) அதிகரிக்கவும் உதவும்.

தலைகீழ் வழிகாட்டுதல்

இந்தச் செயல்பாட்டில் ஓரங்கட்டப்பட்ட குழுக்களைச் சேர்ந்த ஊழியர்கள் மூத்த தலைவர்கள் மற்றும் முடிவெடுப்பவர்களுக்கு வழிகாட்டுதல் அடங்கும். இந்த அணுகுமுறை, தலைவர்கள் தங்கள் அனுபவங்களைப் பற்றி நேரடியாகக் கேட்கவும், தலைவர்கள் ஆழமான மட்டத்தில் சார்பு மற்றும் சலுகையைப் புரிந்துகொள்ளவும் உதவுகிறது.

அடையாளம் மறைக்கப்பட்ட தேர்வு

இந்த கருவியை, மெய்யற்ற சார்பு பணியமர்த்தலை எவ்வாறு பாதிக்கிறது என்பதை நிரூபிக்க ஒரு பயிற்சியாகப் பயன்படுத்தலாம். இந்த நடைமுறையில், விண்ணப்பங்களில் பெயர்கள், பாலின குறிப்புகள் மற்றும் பல்வேறு தனிப்பட்ட விவரங்கள் இல்லாமல், பணியமர்த்தல் முகாமையாளர்கள் மக்கள் குழு பிரிவுகளுக்குப் பதிலாக திறன்கள் மற்றும் நிபுணத்துவத்தில் கவனம் செலுத்த அனுமதிக்கிறது. எடுக்கப்பட்ட பணியமர்த்தல் முடிவுகளைப் பார்க்கும்போது தெளிவாகத் தெரிந்த சார்புகளுக்கு இந்த செயல்முறை கவனத்தை ஈர்க்கும். இந்த செயல்முறையை செயல்படுத்துவதற்கு முன்னும் பின்னும் பணியமர்த்தல் முடிவுகளை ஒப்பிடுவது ஆட்சேர்ப்பில் சார்புகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது.

சிறுவார்த்தைகளாலான பாகுபாடு தொடர்பான பயிற்சி

இந்தப் பயிற்சியில், நுட்பமான பாகுபாடான கருத்துகள் அல்லது நடத்தைகளைக் கண்டறிந்து பதிலளிக்க, நிஜ வாழ்க்கை சம்பவ ஆய்வுகள் அல்லது ஸ்கிரிப்ட் (எழுத்துவடிவம்) செய்யப்பட்ட நடிப்புக் காட்சிகள் மூலம் பணிபுரியும் ஊழியர்களை பரிந்துரைக்கும் பயிற்சிகள் உள்ளடக்கலாம். பணியிட உள்ளடக்கத்தில் மொழி மற்றும் செயல்களின் தாக்கம் குறித்த விழிப்புணர்வை இது உருவாக்க உதவுகிறது.

கதைசொல்லல் மற்றும் பகிர்வு அமர்வுகள்

இது பாகுபாடு பற்றி பேச ஒரு சக்திவாய்ந்த வழியாக இருக்கலாம். பணியாளர்கள் சார்பு, பாகுபாடு அல்லது விலக்கு பற்றிய தனிப்பட்ட கதைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ளலாம், இது பிரச்சினையை மனிதாபிமானப்படுத்தவும், வெளிப்படத்தன்மை மற்றும் கற்றல் கலாச்சாரத்தை வளர்க்கவும் உதவும்.

SME-க்கள் மெய்யற்ற பாகுபாடு பயிற்சியை திறம்பட செயல்படுத்த, அது ஒரு முறை நிகழ்வாக இல்லாமல் ஒரு தொடர்ச்சியான செயல்முறையாக இருக்க வேண்டும். தொடர்ச்சியான விவாதங்கள், தொடர்ச்சியான கருத்துகள் மற்றும் அவ்வப்போது மதிப்பீடுகள் விழிப்புணர்வைத் தக்கவைத்து, உள்ளடக்கிய நடத்தைகளை வலுப்படுத்த உதவும். தலைவர்கள் பயிற்சியில் தீவிரமாக பங்கேற்பதன் மூலமும், சார்பு இல்லாத கொள்கைகளுக்கு உறுதியளிப்பதன் மூலமும் ஒரு முன்மாதிரியாக இருக்க வேண்டும். இடபாட்டுடன் கூடிய பயிற்சிகளை வழக்கமான பயிற்சி அமர்வுகளில் ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம், SME-க்கள் உள்ளடக்கிய பணியிட கலாச்சாரத்தை உருவாக்கலாம், ஊழியர் மன உறுதியை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் பன்முகத்தன்மை மற்றும் சமமான முடிவெடுப்பதன் மூலம் வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்தலாம்.

5.3 அனைவரையும் உள்ளடக்கிய தொடர்பாடல்: மொழி, கருத்து மற்றும் குழு ஒத்துழைப்பு குறித்த உதவிக்குறிப்புகள்

SME-க்களுக்கு, ஒவ்வொரு பணியாளரும் மதிப்பீடு செய்யப்படும், கேட்கப்படும் மற்றும் மதிக்கப்படும் ஒரு பணியிட கலாச்சாரத்தை உருவாக்குவதில் உள்ளடக்கிய தொடர்பாடல் முக்கியமானது. உள்ளடக்கிய, சமமான மற்றும் சொந்தமான உணர்வை ஊக்குவிக்கும் மொழி, நடத்தை மற்றும் தகவல் தொடர்பு பாணிகளைப் பயன்படுத்துவது இதில் அடங்கும். சிறிய, நெருக்கமான குழுக்களைக் கொண்ட SME-களில், நேர்மறையான பணிக்குழுவை வளர்ப்பதற்கும், ஒத்துழைப்பை மேம்படுத்துவதற்கும், உற்பத்தித்திறனை அதிகரிப்பதற்கும் உள்ளடக்கிய தொடர்பாடல் அவசியம். உள்ளடக்கிய தகவல்தொடர்பைப் பயிற்சி செய்வதன் மூலம், SME-க்கள் அனைத்து ஊழியர்களும், அவர்களின் பின்னணி, பாலினம், திறன்கள் அல்லது கலாச்சார அடையாளத்தைப் பொருட்படுத்தாமல், விவாதங்கள், முடிவெடுப்பது மற்றும் வேலை தொடர்பான செயல்பாடுகளில் தடையின்றி பங்கேற்கக்கூடிய ஒரு பணியிடத்தை நிறுவ முடியும்.

நன்கு செவியாய்த்து கேட்டலும் திறந்த உரையாடலும்

இதில் ஊழியர்கள் தங்கள் எண்ணங்களையும் கவலைகளையும் தீர்ப்பு அல்லது பாகுபாட்டிற்கு பயப்படாமல் சுதந்திரமாக வெளிப்படுத்தக்கூடிய ஒரு பாதுகாப்பான குழுவை உருவாக்குவது அடங்கும். தலைவர்களும் முகாமையாளர்களும் பச்சாதாபத்துடன் கேட்பதைப் பயிற்சி செய்ய வேண்டும், பல்வேறு கண்ணோட்டங்களை ஒப்புக் கொள்ள வேண்டும், மேலும் கூட்டங்கள் மற்றும் விவாதங்களில் அனைத்து குரல்களும் செவிமடுக்கப்படுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். கலாச்சார வேறுபாடுகளுக்கு மரியாதை, நியாயம் மற்றும் உணர்திறன் ஆகியவற்றை வலியுறுத்தும் தெளிவான தகவல் தொடர்பு வழிகாட்டுதல்கள் நிறுவப்பட வேண்டும். உதாரணமாக, பாலின-நடுநிலை மொழியைப் பயன்படுத்துவதும், வாசகங்களைத் தவிர்ப்பதும் உள்ளடக்கத்தை மேம்படுத்தும். இந்த சூழ்நிலையில், ஊழியர்கள் தங்கள் கருத்துக்களை தீர்ப்புக்கு பயப்படாமல் பாதுகாப்பாக வெளிப்படுத்தும் குழுவை உருவாக்கியுள்ளது.

வெவ்வேறு கண்ணோட்டங்களை ஒப்புக்கொள்வதன் மூலமும், அனைத்து குரல்களுக்கும் சமமான இடத்தை வழங்குவதன் மூலமும், பச்சாதாபத்துடன் கேட்பதைப் பயிற்சி செய்ய தொழிலாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்.

எழுதப்பட்ட கருத்து அல்லது சிறிய குழு விவாதங்கள் மூலம் அமைதியான குழு உறுப்பினர்களுக்கும் பங்களிக்க வாய்ப்புகள் இருப்பதை உறுதிசெய்யவும்.

பல்வகை தொடர்பு வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துதல்: வணிக தளங்களில் பல்வேறு தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய பல்வகை தொடர்பு வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துவது அவசியம். இந்த இலக்கை அடைய, பின்வரும் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்:

ஊழியர்களுக்கு வெவ்வேறு தொடர்பு விருப்பத்தேர்வுகள் இருப்பதை அங்கீகரிக்கரித்தல் கூட்டங்கள், மின்னஞ்சல்கள், அரட்டை அரங்கங்கள் மற்றும் அநாமதேய (unianimous) கருத்து படிவங்கள் போன்ற விருப்பங்களை வழங்குதல்.

வெவ்வேறு மொழிகளைப் பேசும் ஊழியர்களுக்கான அணுகலை மேம்படுத்த தேவைப்பட்டால் காட்சி உதவிகள், தகவல் கிராபிக்ஸ் (வரைகலை) மற்றும் மொழிபெயர்ப்புகளைப் பயன்படுத்துதல்.

வீடியோக்களில் தலைப்புகள், திரை-வாசகர்-நட்பு ஆவணங்கள் மற்றும் சைகை மொழி விளக்கம் மற்றும் தேவைப்படும்போது படிக்கக்கூடிய எழுத்துருக்கள் மற்றும் வண்ணங்களைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம் தொடர்பு அணுகக்கூடியதாக இருப்பதை உறுதிசெய்தல்.

கலாச்சாரத் திறன் மற்றும் உள்ளடக்கிய தகவல் தொடர்பு குறித்து ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல்: மெய்யற்ற சார்பு, மரியாதைக்குரிய தொடர்பு மற்றும் மோதல் தீர்வு குறித்த செயலமர்வுகள், ஊழியர்கள் தங்கள் வார்த்தைகள் மற்றும் செயல்களின் தாக்கத்தைப் புரிந்துகொள்ள உதவும். வெவ்வேறு கலாச்சாரங்கள் மற்றும் அடையாளங்களைப் பற்றி அறிந்துகொள்வதை ஊக்குவிப்பது உள்ளடக்கத்தை வளர்க்கிறது. சைகைகள் மற்றும் உடல் மொழி கலாச்சாரங்களில் மாறுபடும் என்பதால், சொற்கள் அல்லாத தகவல்தொடர்பையும் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். இந்த செயல்பாட்டில் வெற்றிபெற, கலாச்சாரத் திறன், மயக்கமற்ற சார்பு மற்றும் மரியாதைக்குரிய பணியிட தகவல் தொடர்பு குறித்த செயலமர்வுகளை நடத்தலாம். இந்த பயிற்சி செயலமர்வில்,

சிறுவார்த்தைகளாலான மற்றும் சொற்கள் அல்லாத தொடர்பு உட்பட அவர்களின் வார்த்தைகள் மற்றும் உடல் மொழியின் தாக்கம் குறித்து ஊழியர்களுக்குக் கல்வி கற்பித்தல்.

மிகவும் உள்ளடக்கிய பணிச்சூழலை வளர்ப்பதற்கு குழு உறுப்பினர்கள் வெவ்வேறு கலாச்சாரங்கள், அடையாளங்கள் மற்றும் அனுபவங்களைப் பற்றி அறிய ஊக்குவித்தல்.

உள்ளடக்கிய தலைமைத்துவம் மற்றும் முடிவெடுத்தலை உறுதி செய்தல்: தலைமைத்துவம் மற்றும் முடிவெடுப்பதில் தகவல்தொடர்பில் உள்ளடக்கம் அவசியம். தலைவர்கள் பல்வேறு வகையான குழு உறுப்பினர்களிடமிருந்து உள்ளீட்டைத் தீவிரமாகத் தேடுவதன் மூலமும், நிறுவனத்தின் கொள்கைகள் மற்றும் விவாதங்களில் பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளப்படுவதை உறுதி செய்வதன் மூலமும் உள்ளடக்கிய நடத்தைகளை வெளிப்படுத்த வேண்டும். முடிவெடுக்கும் செயல்முறைகளில் வெவ்வேறு பின்னணியைச் சேர்ந்த ஊழியர்களை ஈடுபடுத்துவது குழு சிந்தனையைத் தடுக்கவும் புதுமைகளை வளர்க்கவும் உதவும்.

தலைவர்கள் பல்வேறு குழு உறுப்பினர்களிடமிருந்து உள்ளீடுகளைத் தீவிரமாகப் பெறுவதன் மூலம் உள்ளடக்கிய நடத்தைகளை மாதிரியாகக் கொள்ள வேண்டும்.

முடிவெடுப்பதில் குழு சிந்தனையைத் தவிர்க்கவும் புதுமைகளை ஊக்குவிக்கவும் பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் இருக்க வேண்டும்.

பிரதிநிதித்துவம் முக்கியமானது - கூட்டங்கள், கொள்கைகள் மற்றும் தலைமைத்துவ விவாதங்களில் பல்வேறு குரல்கள் சேர்க்கப்படுவதை உறுதிசெய்தல்.

தொடர்பாடல் உத்திகளை தொடர்ந்து மதிப்பீடு செய்து மேம்படுத்துதல்: SME-களில் தொடர்பாடல் உத்திகளை மதிப்பீடு செய்தல் மற்றும் மேம்படுத்துதல் அவசியம். ஊழியர்களிடமிருந்து கருத்துக்களைப் பெறுவது முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காணவும், தகவல் தொடர்பு உள்ளடக்கியதாகவும், பயனுள்ளதாகவும், பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர்களுக்கு ஏற்றவாறும் இருப்பதை உறுதிசெய்யவும் உதவும். உள்ளடக்கிய தகவல் தொடர்புக்கு முன்னுரிமை அளிப்பது குழு ஒற்றுமையை வலுப்படுத்தவும், மன உறுதியை அதிகரிக்கவும், அனைவரும் மதிக்கப்படுவதாகவும், மதிப்புமிக்கதாகவும் உணரும் ஒரு பணியிடத்தை உருவாக்கவும் உதவும். SME-களில் தொடர்ச்சியான மதிப்பீட்டை நடத்த, பின்வரும் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படலாம்:

தொடர்பாடல் நடைமுறைகள் குறித்த பணியாளர் கருத்துக்களை சேகரிக்க வழக்கமான கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் திறந்த கலந்துரையாடல்களை நடத்துதல்.

பணியாளர் தேவைகள் மற்றும் கருத்துகளின் அடிப்படையில் தகவல்தொடர்பு பாணிகளை மாற்றியமைப்பதன் மூலம் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றத்திற்கான கலாச்சாரத்தை உருவாக்குதல்.

தகவல்தொடர்பு இடைவெளிகளை நிவர்த்தி செய்து, உள்ளடக்கம் ஒரு முக்கிய வணிக மதிப்பாக இருப்பதை உறுதிசெய்ய புதிய உத்திகளை செயல்படுத்துதல்



6.

சட்ட மற்றும் நெறிமுறை
பரிசீலனைகள்



6.1 தொடர்புடைய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகள் பற்றிய கண்ணோட்டம்

DEI என்பது நெறிமுறை, மூலோபாய மற்றும் சட்ட வணிக நடைமுறைகளின் அத்தியாவசிய கூறுகளாகும். அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் நியாயமான கவனிப்பு, சம வாய்ப்புகள் மற்றும் பாதுகாப்பான பணிச்சூழலை ஊக்குவிக்க SMEகள் தேசிய மற்றும் சர்வதேச தொழிலாளர் சட்டங்கள், பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகள் மற்றும் பணியிட விதிமுறைகளை கடைபிடிக்க வேண்டும். இந்த சட்டங்களை பின்பற்றாதது சட்ட விளைவுகள், நற்பெயருக்கு தீங்கு மற்றும் நிதி அபராதங்களை ஏற்படுத்தும். DEI முயற்சிகளை ஒருங்கிணைக்கும் போது SMEகள் கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய முக்கியமான தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகளின் உலகளாவிய சுருக்கம் இங்கே.

தொடர்புடைய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகளின் உலகளாவிய கண்ணோட்டம்

SMEகள் தங்கள் வணிகங்களை சட்டப்பூர்வமாகப் பாதுகாக்கவும், சமமான பணிச்சூழலை உருவாக்கவும், DEI இன் வலுவான கலாச்சாரத்தை வளர்க்கவும் உலகளாவிய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகளைப் புரிந்துகொள்வது மிக முக்கியம். விதிமுறைகள் நாட்டிற்கு நாடு வேறுபடும் அதே வேளையில், பாகுபாட்டைத் தடை செய்தல், சம ஊதியத்தை உறுதி செய்தல், அணுகலை ஊக்குவித்தல் மற்றும் பணியிட உள்ளடக்கத்தை வளர்ப்பது போன்ற முக்கிய கொள்கைகள் உலகளாவியவை. சட்டத் தேவைகளை முன்கூட்டியே கடைப்பிடிப்பதன் மூலமும், DEI நெறிமுறை நடைமுறைகளை ஏற்றுக்கொள்வதன் மூலமும், SMEகள் பல்வேறு திறமையாளர்களை ஈர்க்கலாம், பணியாளர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் சட்ட அபாயங்களைக் குறைக்கலாம், இது நிலையான வணிக வளர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கும்.

DEI தொடர்பான உலகளாவிய தரநிலைகள், கோட்பாடுகள் மற்றும் கொள்கைகள்

DEI தொடர்பான உலகளாவிய தரநிலைகள், புவியியல் இருப்பிடம் அல்லது அதிகார வரம்பைப் பொருட்படுத்தாமல், நியாயமான கவனிப்பு, சம வாய்ப்புகள் மற்றும் மனித உரிமைகளுக்கான மரியாதையை உறுதி செய்வதற்கான உலகளாவிய கட்டமைப்பை வழங்குகின்றன. இந்த தரநிலைகளைப் பின்பற்றுவது தொழில்துறையில் உள்ளடக்கம் மற்றும் சமூகப் பொறுப்பை வளர்க்கிறது, உலகளவில் சுரங்கத்தொழில் நடைமுறைகளில் நிலைத்தன்மை மற்றும் பொறுப்புணர்வை ஊக்குவிக்கிறது. கீழே உள்ள அட்டவணை 01 DEI தொடர்பான சில தரநிலைகளை கோட்டுக் காட்டுகிறது.

அட்டவணை 01: DEI பற்றிய உலகளாவிய தரநிலைகள், கோட்பாடுகள் மற்றும் கொள்கைகள்

உலகளாவிய தரநிலைகள்	விளக்கம்
மனித உரிமைகளுக்கான உலகளாவிய பிரகடனம் (UDHR)	1948 ஆம் ஆண்டு ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட, மனித உரிமைகளுக்கான உலகளாவிய பிரகடனத்தின் மூலம் பாலின சமத்துவம் சர்வதேச மனித உரிமைகள் சட்டத்தின் ஒரு பகுதியாக ஆக்கப்பட்டது. சம ஊதியம், நியாயமான கவனிப்பு மற்றும் பணியிட பாகுபாட்டிலிருந்து விடுபடுவதற்கான உரிமை உள்ளிட்ட அடிப்படை தொழிலாளர் உரிமைகளை UDHR நிலைநிறுத்துகிறது.
சர்வதேச தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் DEI விதிமுறைகள்	பணியிட பாகுபாடு, சம ஊதியம் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமைகளை நிவர்த்தி செய்யும் உலகளாவிய தொழிலாளர் தரநிலைகளை ILO அமைக்கிறது. DEI தொடர்பான முக்கிய ILO மாநாடுகளில் பின்வருவன அடங்கும்: • நெறிமுறை எண். 111 - இனம், பாலினம், மதம், அரசியல் கருத்து அல்லது சமூக தோற்றம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணியிட பாகுபாட்டைத் தடை செய்கிறது. • நெறிமுறை எண். 100 - சம மதிப்புள்ள வேலையைச் செய்யும் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சம ஊதியத்தை ஊக்குவிக்கிறது. • நெறிமுறை எண். 159 - மாற்றுத்திறனாளிகளின் தொழில் மறுவாழ்வு மற்றும் வேலைவாய்ப்பு ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்துகிறது.
ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் (UN) நிலையான அபிவிருத்தி இலக்குகள் (SDGs)	UN SDGகள் வலியுறுத்துவது • (இலக்கு 5): பாலின சமத்துவம் • (இலக்கு 10): குறைக்கப்பட்ட ஏற்றத்தாழ்வுகள் • (இலக்கு 8): மற்றும் ஒழுக்கமான வேலை இவை SME களை நியாயமான ஊழியர் நடைமுறைகளைப் பின்பற்றவும், பணியிட பாகுபாட்டை நீக்கவும், பொருளாதார உள்ளடக்கத்தையும் ஊக்குவிக்கின்றன.
பெண்களுக்கு எதிரான அனைத்து வகையான பாகுபாடுகளையும் ஒழிப்பதற்கான மாநாடு (Convention of all forms of Discrimination Against Women)	1979 ஆம் ஆண்டு பொதுச் சபையால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. 20 ஆம் சரத்தின்படி, இந்த மாநாடு பெண்களுக்கு எதிரான பாகுபாட்டை வெளிப்படையாக வரையறுப்பதோடு அத்தகைய பாகுபாட்டை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான தேசிய நடவடிக்கைக்கான நிகழ்ச்சி நிரலை அமைக்கிறது.

உலகளாவிய தரநிலைகள்	விளக்கம்
ஐ.நா. உலகளாவிய ஒப்பந்தம், பெண்கள் வலுவூட்டல் கோட்பாடுகள் UN Global Compact, Women Empowerment Principles (WEPS)	பணியிடம், சந்தை மற்றும் சமூகத்தில் பாலின சமத்துவத்தையும் பெண்களின் அதிகாரமளிப்பையும் எவ்வாறு மேம்படுத்துவது என்பது குறித்து வணிகங்களுக்கு வழிகாட்டும் கொள்கைகளின் தொகுப்பு. UN Global Compact மற்றும் UN Women ஆகியவற்றால் நிறுவப்பட்ட WEPகள், சர்வதேச தொழிலாளர் மற்றும் மனித உரிமைகள் தரநிலைகளால் அறியப்படுகின்றன, மேலும் பாலின சமத்துவம் மற்றும் பெண்கள் அதிகாரமளிப்பதில் வணிகங்களுக்கு பங்கு மற்றும் பொறுப்பு உள்ளது என்பதை அங்கீகரிப்பதில் அடித்தளமாக உள்ளன.
GRI உலகளாவிய அறிக்கையிடல் முயற்சிகள் GRI Global Reporting Initiatives	வணிகங்களும் பிற நிறுவனங்களும் தங்களின் தாக்கங்களைப் பொறுப்பேற்கவும் அந்தத் தாக்கங்களைத் தொடர்புகொள்வதற்கான உலகளாவிய பொது மொழிக்கான ஒரு சுயாதீனமான சர்வதேச முயற்சி.
ஐரோப்பிய ஒன்றியம் (European Union EU)	மனித உரிமைகள் மற்றும் EU உத்தரவுகள் தொடர்பான ஐரோப்பிய மாநாட்டின் கீழ் EU கடுமையான தொழிலாளர் சட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்துகிறது: - வேலைவாய்ப்பு சமத்துவத்தை உறுதிசெய்வதற்கான வழிகாட்டல் உத்தரவு (2000/78/EC) - வயது, இயலாமை, பாலியல் நோக்குநிலை மற்றும் மதம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாட்டைத் தடை செய்கிறது. - சமமான கவனிப்பு வழிகாட்டல் உத்தரவு (2006/54/EC) - பாலின சமத்துவம் மற்றும் சம ஊதிய உரிமைகளை வலுப்படுத்துகிறது. - பொது தரவு பாதுகாப்பு ஒழுங்குமுறை (GDPR) - DEI முன்முயற்சிகள் மற்றும் பன்முகத்தன்மை அறிக்கையிடலுக்காக சேகரிக்கப்பட்ட பணியாளர் தரவைப் பாதுகாக்கிறது.

அட்டவணை 02: பிராந்திய மற்றும் தேசிய பாகுபாடு எதிர்ப்புச் சட்டங்கள்

நாடு	விபரம்	பாகுபாடு எதிர்ப்புச் சட்டங்கள்
ஐக்கிய அமெரிக்கா	அமெரிக்க சம வேலைவாய்ப்பு ஆணையத்தால் (EEOC) அமுல்படுத்தப்படும் வலுவான பாகுபாட்டு எதிர்ப்பு தொழிலாளர் சட்டங்களைக் கொண்டுள்ளது.	சிவில் உரிமைகள் சட்டத்தின் (1964) தலைப்பு VII - இனம், நிறம், மதம், பாலினம் அல்லது தேசிய வம்சாவளியின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டுவதைத் தடை செய்கிறது. அமெரிக்கர் மாற்றுத்திறனாளிகள் சட்டம் (ADA) (1990) - மாற்றுத்திறனாளி ஊழியர்களுக்கு நியாயமான தங்குமிட வசதிகள் தேவை.

நாடு	விபரம்	பாகுபாடு எதிர்ப்புச் சட்டங்கள்
ஐக்கிய அமெரிக்கா	அமெரிக்க சம வேலைவாய்ப்பு ஆணையத்தால் (EEOC) அமுல்படுத்தப்படும் வலுவான பாகுபாடு எதிர்ப்பு தொழிலாளர் சட்டங்களைக் கொண்டுள்ளது.	சம ஊதியச் சட்டம் (1963) - பாலினத்தைப் பொருட்படுத்தாமல் சம வேலைக்கு சம ஊதியம் வழங்க வேண்டும் என்று கட்டளையிடுகிறது.
		வேலைவாய்ப்பில் வயது பாகுபாடு சட்டம் (ADEA) (1967) - 40 வயது மற்றும் அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களைப் பாகுபாட்டிலிருந்து பாதுகாக்கிறது.
		கர்ப்பநிலை பாகுபாடு சட்டம் (PDA) (1978) - கர்ப்பம், பிரசவம் அல்லது தொடர்புடைய மருத்துவ நிலைமைகளின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டுவதைத் தடுக்கிறது.
ஐக்கிய இராச்சியம் (UK)	இனம், பாலினம், இயலாமை, வயது, பாலியல் நோக்குநிலை மற்றும் பாலின அடையாளம் போன்ற பண்புகளை UK இந்தச் சட்டத்தின் மூலம் உள்ளடக்கியது. SMEகள் பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள் மற்றும் பணியிடக் கொள்கைகளில் நியாயமான கவனிப்பை உறுதி செய்ய வேண்டும்.	சமத்துவச் சட்டம் (2010) என்பது UK-வின் முதன்மையான பாகுபாடு எதிர்ப்புச் சட்டமாகும் இனம், பாலினம், இயலாமை, வயது, பாலியல் நோக்குநிலை மற்றும் பாலின அடையாளம் போன்ற பாதுகாக்கப்பட்ட பண்புகளை உள்ளடக்கியது.
கனடா	கனேடிய தொழிலாளர் சட்டங்கள் கனேடிய மனித உரிமைகள் சட்டம் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு சமத்துவச் சட்டத்தால் செயல்படுத்தப்படுகின்றன, அவை	இனம், பாலினம், இயலாமை மற்றும் வயது ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாட்டைத் தடைசெய்தல். பழங்குடி மக்கள், பெண்கள், மாற்றுத்திறனாளிகள் மற்றும் சிறுபான்மையினருக்கு சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான உறுதியான செயல்பாட்டு நடவடிக்கைகள் தேவை.
அவுஸ்திரேலியா		நியாயமான வேலைச் சட்டம் (2009) - பணியிட பாகுபாடு மற்றும் நியாயமற்ற பணிநீக்கத்திலிருந்து ஊழியர்களைப் பாதுகாக்கிறது.
		இனப் பாகுபாட்டுச் சட்டம் (1975) - இனம், இனத்தன்மை அல்லது தேசியத்தின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டுவதைத் தடுக்கிறது.
		பாலின பாகுபாட்டுச் சட்டம் (1984) - பாலின அடிப்படையிலான பாகுபாடு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக பாதுகாக்கிறது

நாடு	விபரம்	பாகுபாடு எதிர்ப்புச் சட்டங்கள்
ஆசியா-பசிபிக் (APAC)	அநேகமான ஆசிய பசிபிக் நாடுகள் பாலின சமத்துவம், LGBTQ+ உரிமைகள் மற்றும் மாற்றுத்திறனாளிகளை உள்வாங்கல் ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்தி, DEI சட்டங்களை விரைவாக உருவாக்கி வருகின்றன.	ஐப்பானின் சம வேலைவாய்ப்பு வாய்ப்புச் சட்டம் - பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி உயர்வுகளில் பாலின சமத்துவத்தை கோருகிறது.
		சீனாவின் தொழிலாளர் சட்டம் (1994) - இனம், மதம் மற்றும் பாலினம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணியிட பாகுபாட்டை தடை செய்கிறது
		இந்தியாவின் சம ஊதியச் சட்டம் (1976) - பணியிடத்தில் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சம ஊதியத்தை உறுதி செய்கிறது.
		தென் கொரியாவின் பாகுபாடு எதிர்ப்புச் சட்டம் - தொழிலாளர்களை இயலாமை, பாலினம் மற்றும் இனப் பாகுபாட்டிலிருந்து பாதுகாக்கிறது.



இலங்கையில் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாட்டு எதிர்ப்பு கொள்கைகள் பற்றிய கண்ணோட்டம்

பணியிடத்தில் நியாயமான கவனிப்பு, சம வாய்ப்புகள் மற்றும் உள்ளடக்கத்தை வளர்ப்பதற்காக இலங்கை ஒரு வலுவான தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகளை செயல்படுத்தியுள்ளது. இந்த விதிமுறைகள் ஊழியர்களை பாகுபாட்டிலிருந்து பாதுகாக்கவும், நாடு முழுவதும் நியாயமான தொழிலாளர் நடைமுறைகளை ஊக்குவிக்கவும் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளன.

அட்டவணை 03: இலங்கையில் முக்கிய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பாகுபாடு எதிர்ப்பு கொள்கைகள்

தரநியமங்கள்	விளக்கம்
அரசியலமைப்பு விதிமுறைகள்	இலங்கையின் அரசியலமைப்புச் சட்டம் அனைத்து குடிமக்களுக்கும் சட்டத்தின் முன் சமத்துவம் மற்றும் சட்டத்தின் சமமான பாதுகாப்பு உள்ளிட்ட அடிப்படை உரிமைகளை உறுதி செய்கிறது. இனம், மதம், மொழி, சாதி, பாலினம், அரசியல் கருத்து, பிறந்த இடம் அல்லது இதுபோன்ற வேறு எந்த காரணங்களின் அடிப்படையிலும் பாகுபாடு காட்டுவதை இது தடை செய்கிறது.
தொழில்துறைத் தகராறு சட்டம்	இந்தச் சட்டம் தொழில்துறை தகராறுகளைத் தடுப்பதற்கும் தீர்வு காண்பதற்கும் வழிமுறைகளை வழங்குகிறது. இணக்கமான முதலாளி-பணியாளர் உறவுகளைப் பராமரிப்பதை நோக்கமாகக் கொண்ட சமரசம் மற்றும் நடுவுநிலைமை நடைமுறைகளை இது கோடிட்டுக் காட்டுகிறது.
பெண்கள், இளைஞர்கள் மற்றும் சிறுவர்கள் வேலைவாய்ப்பு சட்டம்	இந்தச் சட்டம் பெண்கள் மற்றும் இளைஞர்களின் வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதோடு, சுரண்டலைத் தடுக்கவும் பணியிடத்தில் அவர்களின் பாதுகாப்பை உறுதி செய்யவும் வழிகாட்டுதல்களை அமைக்கிறது.
மகப்பேற்று சலுகைகள் அவசரச் சட்டம்	இந்த அவசரச் சட்டம் பெண் ஊழியர்களுக்கு மகப்பேறு விடுமுறை மற்றும் சலுகைகளை கட்டாயமாக்குகிறது, மகப்பேறு காலங்களில் பணிப் பாதுகாப்பு மற்றும் நிதி உதவியை உறுதி செய்கிறது.
கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டம்	இந்தச் சட்டம் கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்களில் பணிபுரியும் தனிநபர்களின் வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளை நிர்வகிக்கிறது, இதில் வேலை நேரம், விடுமுறை நாட்கள் மற்றும் ஊதியம் தொடர்பான விதிகள் உள்ளடங்கும்.

தரநியமங்கள்	விளக்கம்
தொழிற்சாலைகள் ஒழுங்குமுறைச் சட்டம்	இந்த சட்டம் தொழிற்சாலைகளில் உள்ள தொழிலாளர்களின் உடல்நலம், பாதுகாப்பு மற்றும் நலனில் கவனம் செலுத்துகிறது, பணியிட ஆபத்துகளைத் தடுக்கவும் பாதுகாப்பான பணிச்சூழலை உறுதி செய்யவும் தரநிலைகளை அமைக்கிறது.
சர்வதேச கடமைகள்	இலங்கை சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் (ILO) பாகுபாடு (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில்) மாநாடு, 1958 (C111) இல் கையெழுத்திட்டுள்ளது. இந்த மாநாடு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழிலில் பாகுபாட்டை நீக்குவதை நோக்கமாகக் கொண்ட தேசிய கொள்கைகளைப் பின்பற்ற உறுப்பு நாடுகளை கட்டாயப்படுத்துகிறது.

இலங்கை ஊழியர் திணைக்களம் தொழிலாளர் சட்டங்களை அமுல்படுத்துவதற்கும் பாகுபாட்டு எதிர்ப்புக் கொள்கைகளுக்கு இணங்குவதை உறுதி செய்வதற்கும் பொறுப்பாகும். அவர்கள் முதலாளிகள் மற்றும் ஊழியர்கள் இருவருக்கும் சட்டத்தின் கீழ் அவர்களின் உரிமைகள் மற்றும் கடமைகள் குறித்து வளங்களையும் வழிகாட்டுதலையும் வழங்குகிறார்கள்.



6.2. ஊழியர்கள் மற்றும் சமூகங்கள் மீதான வணிகங்களின் நெறிமுறை பொறுப்பு

DEI என்பது SME களுக்கான இணக்கத் தேவைகள் மட்டுமல்ல அவை வணிகங்களின் மதிப்புகள் மற்றும் நீண்டகால வெற்றியை வரையறுக்கும் நெறிமுறை கட்டாயங்கள். DEI இல் நெறிமுறை பொறுப்பு சட்டக் கடமைகளுக்கு அப்பாற்பட்டது, SME கள் சமமான பணியிடங்களை முன்கூட்டியே நிறுவுதல், உள்ளடக்கத்தை வளர்ப்பது மற்றும் அவர்களின் சமூகங்களுடன் ஈடுபடுவதை அவசியமாக்குகிறது. DEIஐ ஒரு நெறிமுறை கடமையாக முன்னுரிமைப்படுத்துவதன் மூலம், வணிகங்கள் ஊழியர் நல்வாழ்வை மேம்படுத்தலாம், புதுமைகளை இயக்கலாம், சமூகங்களை வலுப்படுத்தலாம் மற்றும் நிலையான பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு பங்களிக்கலாம்.

அட்டவணை 04: ஊழியர்கள் மற்றும் சமூகங்கள் மீதான வணிகங்களின் நெறிமுறை பொறுப்பு.

சமூகம்	நெறிமுறை முகவரி முறை	விளக்கம்
பணியாளர்கள் மீதான நெறிமுறைப் பொறுப்புகள்	நியாயமான மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியிட கலாச்சாரம்	பல்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்களை மதிக்கும் மரியாதைக்குரிய மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை உருவாக்குவது SME-களின் பொறுப்பாகும். இதில், சுயநினைவற்ற சார்புகளை நிவர்த்தி செய்தல், திறந்த தகவல்தொடர்பை ஊக்குவித்தல் மற்றும் தொழில் முன்னேற்றத்திற்கு சம வாய்ப்புகளை வழங்குதல் ஆகியவை அடங்கும். ஒரு நியாயமான பணியிட சூழல் ஊழியர் ஈடுபாடு, தக்கவைப்பு மற்றும் வேலை திருப்தியை அதிகரிக்க பங்களிக்கிறது.
	சம வாய்ப்பு மற்றும் பாகுபாடு இல்லாமை	நெறிமுறையான DEI நடைமுறைகள், SMEகள் பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள் மற்றும் சம்பள முடிவுகள் பாரபட்சமாக இல்லாமல் தகுதி அடிப்படையிலானவை என்பதை உறுதி செய்வதை அவசியமாக்குகின்றன. பாகுபாட்டைக் குறைப்பதற்கும் சமமான பணியமர்த்தல் நடைமுறைகளை வளர்ப்பதற்கும் முதலாளிகள் அடையாளம் மறைக்கப்பட்ட ஆட்சேர்ப்பு முறைகள், மாறுபட்ட பணியமர்த்தல் குழுக்கள் மற்றும் கட்டமைக்கப்பட்ட நேர்காணல்களைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

சமூகம்	நெறிமுறை முகவரி முறை	விளக்கம்
பணியாளர்கள் மீதான நெறிமுறைப் பொறுப்புகள்	ஊதியம் மற்றும் சலுகைகளில் சம்பங்கு	பாலினம், இனம் அல்லது பிற பண்புகள் சார்ந்த ஊதிய இடைவெளிகள் ஒரு நெறிமுறை சார்ந்த கவலையாகும். சிறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்கள் (SMEs) வழக்கமான ஊதிய தணிக்கைகளை நடத்தி, வேறுபாடுகளைக் கண்டறிந்து, ஊழியர்களின் திறன்கள், அனுபவம் மற்றும் செயல்திறன் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் நியாயமான இழப்பீட்டை உறுதி செய்ய வேண்டும். சுகாதாரப் பராமரிப்பு, பெற்றோர் விடுப்பு மற்றும் மனநல ஆதரவுக்கு சமமான அணுகலை வழங்குவதும் ஊழியர் நல்வாழ்வுக்கான நெறிமுறை அர்ப்பணிப்பைக் காட்டுகிறது.
	பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் நல்வாழ்வு	நெறிமுறை சார்ந்த வணிகங்கள் பணியிடத்தில் உடல் மற்றும் உளவியல் பாதுகாப்பு இரண்டிற்கும் முன்னுரிமை அளிக்கின்றன. சிறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்கள் (SMEகள்) வலுவான துன்புறுத்தல் எதிர்ப்புக் கொள்கைகளை செயல்படுத்த வேண்டும், பழிவாங்களுக்கு பயமின்றி கவலைகளை வெளிப்படுத்த இரகசிய அறிக்கையிடல் வழிமுறைகளை நிறுவ வேண்டும், மேலும் மனநலப் பிரச்சினைகள் குறித்த விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும். ஊழியர்கள் தங்கள் பணிச்சூழலில் பாதுகாப்பாக உணருவது, கேட்பது மற்றும் ஆதரவளிப்பது மிகவும் முக்கியம்.
	ஊழியர் மேம்பாடு மற்றும் வளர்ச்சி	SME-க்கள் ஊழியர் பயிற்சி, திறன் மேம்பாடு மற்றும் தலைமைத்துவ மேம்பாட்டில் முதலீடு செய்ய ஒரு நெறிமுறைக் கடமையைக் கொண்டுள்ளன. இதில் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும், குறிப்பாக பிரதிநிதித்துவம் குறைந்த பின்னணியைச் சேர்ந்தவர்களுக்கு, வழிகாட்டுதல் திட்டங்கள், தொழில் முன்னேற்ற வாய்ப்புகள் மற்றும் தொடர்ச்சியான கற்றல் வளங்களை அணுகுவதை உள்ளடக்கியது.
சமூகங்கள் மீதான நெறிமுறைப் பொறுப்புகள்	பொருளாதார உள்ளடக்கத்தை ஊக்குவித்தல்	பல்வேறு சமூகங்களிலிருந்து பணியமர்த்தல், சிறுபான்மையினருக்குச் சொந்தமான வணிகங்களை ஆதரித்தல் மற்றும் நியாயமான ஊதியம் மற்றும் வேலை நிலைமைகளை வழங்குவதன் மூலம் சமூக மற்றும் பொருளாதார ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் குறைப்பதில் SMEகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன. நெறிமுறை SMEகள் உள்ளூர் நிறுவனங்கள் மற்றும் கல்வி நிறுவனங்களுடன் இணைந்து வேலை வாய்ப்புகள், பயிற்சிகள் மற்றும் பயிற்சித் திட்டங்களை வழங்குகின்றன, அவை பின்தங்கிய குழுக்களை வலுவூட்ட உதவுகின்றன.

சமூகம்	நெறிமுறை முகவரி முறை	விளக்கம்
சமூகங்கள் மீதான நெறிமுறைப் பொறுப்புகள்	வழங்குநர் (supplier); மற்றும் விற்பனையாளர் பன்முகத்தன்மை	பெண்கள், சிறுபான்மையினர், மாற்றுத்திறனாளிகள் மற்றும் பிற பிரதிநிதித்துவம் குறைந்த குழுக்களுக்குச் சொந்தமான வணிகங்கள் உட்பட பல்வேறு வழங்குநர் மற்றும் விற்பனையாளர்களுடன் இணைந்து பணியாற்ற நெறிமுறை சார்ந்து SMEகள் உறுதிபுண்டுள்ளன. இது பொருளாதார சமத்துவத்தை ஊக்குவிப்பதோடு உள்ளடக்கிய வணிக சுற்றுச்சூழல் அமைப்புகளையும் வளர்க்கிறது.
	பெருநிறுவன சமூகப் பொறுப்புணர்வு (CSR) முயற்சிகள்	சமூக நலன் சார்ந்த முன்னெடுப்புக்கள் மூலம் SMEகள் சமூகங்களுக்குத் திருப்பித்தரலாம்: - பின்தங்கிய மாணவர்களுக்கான உதவித்தொகை திட்டங்கள் - சமூக திட்டங்களுக்கு நிதியுதவி - சுற்றுச்சூழல் நிலைப்பேற்றுத்தன்மை முயற்சிகள் சமூக நோக்கங்களுக்காக நன்கொடைகள் மற்றும் தொண்டு செயல்பாடுகள் இந்த முயற்சிகள் உள்ளூர் சமூகங்களுடனான உறவுகளை வலுப்படுத்துகின்றன மற்றும் ஒரு நிறுவனத்தின் சமூக தாக்கத்தையும் நற்பெயரையும் மேம்படுத்துகின்றன.
	சமூக நீதிக்கான வக்காலத்து	சமூகத்தில் பாகுபாடு, இனவெறி மற்றும் சமத்துவமின்மைக்கு எதிராக நிற்க வணிகங்கள் ஒரு நெறிமுறைக் கடமையைக் கொண்டுள்ளன. சிறு மற்றும் நடுத்தர தொழில் முயற்சி நிறுவனங்கள் (SMEs) சமூக நீதி இயக்கங்களை ஆதரிக்கலாம், உள்ளடக்கிய கொள்கைகளை ஊக்குவிக்கலாம் மற்றும் அவர்களின் தொழில் மற்றும் உள்ளூர் சமூகங்களுக்குள் மனித உரிமைகளுக்காக வாதிடலாம்.
	நிலைத்திறுக்கக் கூடியத் தன்மை மற்றும் சுற்றுச்சூழல் பொறுப்பு	நெறிமுறையான DEI நடைமுறைகள் நிலையான வணிக செயல்பாடுகளையும் உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும். சிறு மற்றும் நடுத்தர தொழில் முயற்சி நிறுவனங்கள் (SMEs) தங்கள் சுற்றுச்சூழல் பாதிப்பைக் குறைக்கவும், கழிவுகளைக் குறைக்கவும், ஊழியர்கள் மற்றும் உள்ளூர் சமூகங்களுக்கு பயனளிக்கும் சுற்றுச்சூழல் நட்பு முயற்சிகளை அங்கீகரிக்கவும் இலக்காகக் கொள்ள வேண்டும்.

SME-களுக்கான DEI-யின் நெறிமுறைப் பொறுப்பு என்பது சமூகத்தில் நேர்மறையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் ஒரு நியாயமான மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை உருவாக்குவதை உள்ளடக்கியது. வேலைவாய்ப்பு, இழப்பீடு (ஊதியம்), பாதுகாப்பு மற்றும் மேம்பாடு போன்ற துறைகளில் சமத்துவம், பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தில் கவனம் செலுத்துவதன் மூலம், SME-கள் தங்கள் வணிகங்களை வலுப்படுத்தி, மேலும் நியாயமான மற்றும் நிலையான சமூகங்களுக்கு பங்களிக்க முடியும். DEI-ஐ ஒரு நெறிமுறைக் கடமையாகக் கருதும் நிறுவனங்கள் நம்பிக்கையான ஊழியர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்களை ஈர்ப்பது மட்டுமல்லாமல், நீண்டகால வெற்றியை அடைவதற்கும் நேர்மறையான சமூக மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதையும் ஊக்குவிக்கின்றன.



7.

DEI முன்னேற்றத்தை அளவிடுதல்



சிறிய மற்றும் SME-களில் நியாயமான, உள்ளடக்கிய மற்றும் உயர் செயல்திறன் கொண்ட பணியிடத்தை நிறுவுவதற்கு DEI மிக முக்கியமானது. பெரிய நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் DEI முயற்சிகளுடன் தொடர்புடையவை என்றாலும், SME-கள் பணியிட பன்முகத்தன்மை, சம வாய்ப்புகள் மற்றும் உள்ளடக்கிய கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிப்பதில் குறிப்பிடத்தக்க பங்கை வகிக்கின்றன. இருப்பினும், சரியான கண்காணிப்பு இல்லாமல், DEI முயற்சிகள் உண்மையான மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்குப் பதிலாக பயனற்றதாகவோ அல்லது மேலோட்டமாகவோ இருக்கும் அபாயத்தை இயக்குகின்றன. DEI முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிப்பது SME-கள் தங்கள் முன்னேற்றத்தை மதிப்பிடவும், முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளைக் கண்டறியவும், அனைத்து ஊழியர்களும் மதிப்புமிக்கவர்களாகவும் வெற்றிக்கான சம வாய்ப்புகளைக் கொண்டவர்களாகவும் இருக்கும் ஒரு உள்ளடக்கிய பணிச்சூழலை வளர்க்கவும் அனுமதிக்கிறது. DEI முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிப்பது SME-கள் பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள், ஊதிய சமத்துவம் மற்றும் பணியிட கலாச்சாரத்தில் உள்ள ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கண்டறிந்து, அனைத்து ஊழியர்களையும் நியாயமான மற்றும் உள்ளடக்கிய முறையில் நடத்துவதை உறுதிசெய்ய அனுமதிக்கிறது. மதிப்பீடு இல்லாமல், மெய்யற்ற சார்புகள் மற்றும் கட்டமைப்பு ஏற்றத்தாழ்வுகள் நீடிக்கக்கூடும், இது ஊழியர்களின் மன உறுதியைக் குறைக்கவும், தக்கவைப்பு விகிதங்கள் மற்றும் ஒட்டுமொத்த நிறுவன செயல்திறனுக்கும் வழிவகுக்கும்.

SME-களில் DEI வெற்றியைக் கண்காணிப்பது பொறுப்புக்கூறலுக்கு மிகவும் முக்கியமானது. தெளிவான தரநிலைகளை நிறுவுதல் மற்றும் தரவுகளை பகுப்பாய்வு செய்தல், நிறுவனங்கள் தலைமை, முகாமைத்துவம் மற்றும் அந்தந்த மனிதவள (HR) குழுக்களை உண்மையான முன்னேற்றத்திற்கு பொறுப்பேற்க வைக்க உதவுகிறது. DEI முயற்சிகளில் வெளிப்படைத்தன்மை ஊழியர்கள், வாடிக்கையாளர்கள் மற்றும் பங்குதாரர்களிடையே நம்பிக்கை மற்றும் நம்பகத்தன்மையை வளர்க்கிறது. பணியிட பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தை மேம்படுத்துவதற்கான உறுதியான முயற்சிகளைக் காணும்போது ஊழியர்கள் ஈடுபாட்டுடனும் அர்ப்பணிப்புடனும் இருக்க அதிக வாய்ப்புள்ளது.

ஊழியர் ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துவதற்கு DEI-ஐ அளவிடுவது மிக முக்கியமானது. பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தை ஊக்குவிக்கும் ஒரு பணியிடம் அதன் ஊழியர்களிடையே சொந்தமானது, உளவியல் பாதுகாப்பு மற்றும் உந்துதலை உருவாக்குகிறது. ஊழியர்கள் மதிப்புமிக்கவர்களாகவும் உள்வாங்கப்பட்டவர்களாகவும் உணரும்போது, அவர்கள் நிறுவனத்துடன் தங்குவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம், தக்கவைப்பு மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளைக் குறைக்கின்றன. கணக்கெடுப்புகள், கருத்துக் கருவிகள் மற்றும் ஊதிய சமப்பங்கு தணிக்கைகள் SME-கள் ஊழியர் திருப்தியை அளவிடவும், மேலும் உள்ளடக்கிய சூழலை வளர்ப்பதற்கு தேவையான மாற்றங்களைச் செய்யவும் உதவும்.

DEI வெற்றியை அளவிடுவது உள் செயல்பாடுகளுக்கு பயனளிப்பது மட்டுமல்லாமல், நிறுவன கண்டுபிடிப்பு மற்றும் போட்டித்தன்மையையும் மேம்படுத்துகிறது. பல்வேறு குழுக்கள் புதிய கண்ணோட்டங்கள், புதுமையான யோசனைகள் மற்றும் மேம்பட்ட சிக்கல் தீர்க்கும் திறன்களை வழங்குகின்றன, இவை வணிக வளர்ச்சிக்கு அவசியமானவை. தங்கள் DEI முயற்சிகளை தொடர்ந்து அளவிட்டு மேம்படுத்தும் SMEகள், சிறந்த திறமையாளர்களை ஈர்க்கவும், வலுவான வாடிக்கையாளர் உறவுகளை உருவாக்கவும், பிராண்ட் தெரிவுநிலையை அதிகரிக்கவும் சிறந்த நிலையில் உள்ளன. மேலும், வாடிக்கையாளர்கள் மற்றும் வணிக பங்காளிகள் சமூக பொறுப்பு மற்றும் உள்ளடக்கத்திற்கு அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்தும் நிறுவனங்களை அதிகளவில் ஆதரிக்கின்றனர்.

SMEகள் தங்கள் சட்ட மற்றும் நெறிமுறை கடமைகளை நிறைவேற்ற DEI முன்னேற்றத்தை அளவிடுவது அவசியம். சில SMEகள் DEI அளவீடுகளை வழங்க சட்டப்பூர்வமாக கட்டாயப்படுத்தப்படாவிட்டாலும், பாகுபாடு எதிர்ப்பு சட்டங்கள், சம ஊதியக் கொள்கைகள் மற்றும் நியாயமான தொழிலாளர் நடைமுறைகளுக்கு இணங்குவது சாத்தியமான சட்ட சிக்கல்களிலிருந்து அவர்களைப் பாதுகாக்கும். DEI தரவை முன்கூட்டியே கண்காணிப்பது நிறுவனங்கள் நெறிமுறை வணிக நடைமுறைகளை நிலைநிறுத்தவும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை உருவாக்கவும் உதவுகிறது.

நீண்டகால நிறுவன வளர்ச்சி மற்றும் சமூக தாக்கத்தை உறுதி செய்வதற்கு, காலப்போக்கில் DEI இன் வளர்ச்சியை அளவிடுவது மிக முக்கியமானது. DEI ஐ ஒரு முக்கிய மதிப்பாக ஏற்றுக்கொண்டு, தொடர்ந்து தங்கள் உத்திகளைச் செம்மைப்படுத்தும் நிறுவனங்கள், மாறிவரும் தொழிலாளர் புள்ளிவிவரங்கள், சந்தைப் போக்குகள் மற்றும் வாடிக்கையாளர் எதிர்பார்ப்புகளுக்கு ஏற்ப சிறப்பாகத் தயாராக உள்ளன. DEI ஐ தங்கள் வணிக மாதிரியில் ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம், SMEகள் தங்களை முன்னோக்கிச் சிந்திக்கும், உள்ளடக்கிய மற்றும் எதிர்காலத்திற்குத் தயாராக உள்ளவர்களாக நிலைநிறுத்திக் கொள்கின்றன.

7.1 முக்கிய அளவீடுகள்: பணியாளர் பன்முகத்தன்மை, ஊதிய சமத்துவம் மற்றும் பணியாளர் திருப்தி ஆகியவற்றைக் கண்காணித்தல்

அட்டவணை05: DEI முன்னேற்றத்தை அளவிடுவதற்கான முக்கிய முறைகள்

செயல்பாடு	விவரம்	முக்கிய அளவீடுகள்
பணியாளர் தொகை மற்றும் பிரதிநிதித்துவம்	பாலினம், இனம், சாதி, இயலாமை நிலை, வயது மற்றும் பிற தொடர்புடைய பன்முகத்தன்மை காரணிகள் குறித்த தரவுகளைச் சேகரிப்பதன் மூலம் SMEகள் தங்கள் பணியாளர் அமைப்பை பகுப்பாய்வு செய்ய வேண்டும்.	பல்வேறு நிலைகளில் (தொடக்க நிலை, தலைமை, முகாமைத்துவம்) பல்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்களின் சதவீதம்.
		பதவி உயர்வுகள் மற்றும் தலைமைப் பாத்திரங்களில் பிரதிநிதித்துவம்.
		மக்கள்பிரிவு குழுக்களின் ஊழியர் வெளியேற்ற விகிதங்கள்
ஊதிய சமத்துவ பகுப்பாய்வு	நியாயமான இழப்பீடு (ஊதியம்) என்பது DEI இன் ஒரு முக்கிய அங்கமாகும். பாலினம், இனம் அல்லது பிற காரணிகளின் அடிப்படையில் ஊதிய ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கண்டறிந்து அகற்ற SMEகள் வழக்கமான ஊதிய தணிக்கைகளை நடத்த வேண்டும்.	மக்கள்தொகை அடிப்படையில் சராசரி சம்பள ஒப்பீடுகள்
		ஆண் மற்றும் பெண் ஊழியர்கள் அல்லது பிற குழுக்களுக்கு இடையே சம ஊதிய இடைவெளியை ஏற்படுத்துதல்.
		நன்மைகள் மற்றும் தொழில் முன்னேற்ற சமநிலை
பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் உள்ளடக்கம் தொடர்பான ஆய்வுகள்	ஊழியர்களிடமிருந்து கருத்துக்களைச் சேகரிப்பது, பணியிடத்தில் அவர்கள் எவ்வாறு சேர்க்கப்படுகிறார்கள், மதிக்கப்படுகிறார்கள் மற்றும் ஆதரிக்கப்படுகிறார்கள் என்பதைப் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.	DEI முயற்சிகளில் பணியாளர் திருப்தி
		வெவ்வேறு குழுக்களைச் சேர்ந்தது என்ற உணர்வு
		சார்பு, பாகுபாடு அல்லது நுண் ஆக்கிரமிப்புகள் பற்றிய உணர்வுகள்
		நிறுவனத்தை உள்ளடக்கிய முதலாளியாக பரிந்துரைக்க விருப்பம்.

செயல்பாடு	விபரம்	முக்கிய அளவீடுகள்
ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பணியமர்த்தல் அளவீடுகள்	ஆட்சேர்ப்பில் பன்முகத்தன்மையைக் கண்காணிப்பது, பணியமர்த்தல் நடைமுறைகள் நியாயமானவை, பாரபட்சமற்றவை மற்றும் உள்ளடக்கியவை என்பதை SMEகள் உறுதி செய்ய உதவுகிறது.	விண்ணப்பதாரர் குழுக்களில் பல்வேறு வகையான விண்ணப்பதாரிகளின் சதவீதம்
		மக்கள்தொகை குழுக்களின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தல் விகிதங்கள்
		காலப்போக்கில் பல்வேறு பணியாளர்களைத் தக்கவைத்தல்
பதவி உயர்வு மற்றும் தொழில் முன்னேற்றத் தரவு	அனைத்து ஊழியர்களும் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை அணுகுவதை உறுதி செய்வதற்கு பதவி உயர்வுகளில் சமத்துவம் முக்கியமானது.	பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ள குழுக்களிடையே பதவி உயர்வு விகிதங்கள்
		தலைமைத்துவ மேம்பாட்டுத் திட்டத்தில் பங்கேற்பு
		மக்கள்தொகை அடிப்படையில் தொழில் முன்னேற்ற காலவரிசைகள்
பணியிட உள்ளடக்கம் மற்றும் உளவியல் பாதுகாப்பு	DEI வெற்றியைக் கண்காணிப்பதற்கு, ஊழியர்கள் பாதுகாப்பாகவும் உள்ளடக்கப்பட்டவர்களாகவும் உணர்கிறார்களா என்பதை அளவிடுவது மிக முக்கியம்.	பயமின்றி தங்கள் கருத்துக்களைக் கூற முடியும் என்று நினைக்கும் ஊழியர்களின் சதவீதம்
		பாகுபாடு அல்லது துன்புறுத்தல் பற்றிய அறிக்கைகள்
		நிறுவனக் கொள்கைகள் மீதான நம்பிக்கையின் அளவு மற்றும் DEI மீதான தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு
வழங்குநர் மற்றும் விற்பனையாளர் பன்முகத்தன்மை	சிறுபான்மையினர் அல்லது பெண்களுக்குச் சொந்தமான வணிகங்களிலிருந்து வாங்குதல்களைக் கண்காணிப்பதன் மூலம், SMEகள் பொருளாதார உள்ளடக்கத்திற்கான தங்கள் உறுதிப்பாட்டை மதிப்பிடலாம்.	பல்வேறு வழங்குநர்களுக்கு (சப்ளையர்களுக்கு) வழங்கப்பட்ட ஒப்பந்தங்களின் சதவீதம்
		பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ள குழுக்களின் வழங்குநர்களுக்கான செலவுகள்
பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு பங்கேற்பு	DEI கல்வி மற்றும் பயிற்சி உள்ளடக்கிய பணியிடங்களை வளர்க்கிறது. SMEகள் DEI பயிற்சி திட்டங்களில் ஈடுபாட்டை அளவிட வேண்டும்.	DEI பயிற்சியை முடிக்கும் ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை
		பணியிட நடத்தை மற்றும் கொள்கைகளில் பயிற்சியின் தாக்கம்
		பயிற்சியின் செயல்திறன் குறித்து பணியாளர் கருத்து

7.2 கருத்துப் பரிமாற்ற வழிமுறைகள்: பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் மையப்படுத்தப்பட்ட குழுக்கலந்துரையாடல்களைப் பயன்படுத்துதல்

குறிப்பாக SME-களில், உள்ளடக்கிய மற்றும் உற்பத்தித் திறன் கொண்ட பணியிடத்தை வளர்ப்பதற்கு DEIகள் முக்கியமான கோட்பாடுகளாகும். இருப்பினும், SME-களில் வெற்றிகரமான DEI நடைமுறைகளை செயல்படுத்துவதும் நிலைநிறுத்துவதும் பெரும்பாலும் வரையறுக்கப்பட்ட வளங்கள், நிறுவன அளவு மற்றும் சில சந்தர்ப்பங்களில், முறையான செயல்முறைகள் இல்லாததால் தனித்துவமான சவால்களை முன்வைக்கிறது. இந்தத் தடைகள் இருந்தபோதிலும், SME-கள் தங்கள் DEI உத்திகளில் பயனுள்ள கருத்துப் பரிமாற்ற அமைப்புகளை இணைப்பதன் மூலம் குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தை ஏற்படுத்த முடியும்.

DEI செயல்பாடுகளை மதிப்பிடுவதற்கும், மேம்படுத்துவதற்கும், பராமரிப்பதற்கும் பின்னூட்ட அமைப்புகள் அவசியமான கருவிகளாகும். இந்த அமைப்புகள் நிறுவனங்கள் ஊழியர்கள் மற்றும் பங்குதாரர்களிடமிருந்து கருத்துக்களைச் சேகரிக்கவும், முன்னேற்றத்திற்கான இடைவெளிகள் அல்லது பகுதிகளை அடையாளம் காணவும், காலப்போக்கில் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்கவும் உதவுகின்றன. SME-களில், கருத்துப் பரிமாற்ற நடைமுறைகள் முறைசாரா ஒருவருக்கொருவர் தொடர்புகள் மற்றும் குழு கூட்டங்கள் முதல் கட்டமைக்கப்பட்ட ஆய்வுகள், கவனம் செலுத்தும் குழுக்கள் மற்றும் செயல்திறன் மதிப்புரைகள் வரை மாறுபடும். திறந்த தகவல்தொடர்பை வளர்ப்பதன் மூலம், இந்த முறைகள் ஒரு சொந்தம் என்ற உணர்வை உருவாக்குகின்றன, பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் கேட்கப்படுவதை உறுதி செய்கின்றன மற்றும் முடிவெடுப்பதில் நியாயத்தை மேம்படுத்துகின்றன.

ஒரு SME-க்குள் ஒரு பயனுள்ள பின்னூட்ட வளையம் பல்வேறு வகையான கருத்துக்களை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும், குறிப்பாக பிரதிநிதித்துவம் இல்லாத குழுக்களிடமிருந்து வரும் கருத்துக்கள். இது செயல்படக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும், நிறுவன கலாச்சாரம், ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகள், தொழில்முறை மேம்பாடு மற்றும் பிற பகுதிகளில் உறுதியான சரிசெய்தல்கள் மற்றும் மேம்பாடுகளுக்கு வழிவகுக்கும். பதிலளிக்கக்கூடிய மற்றும் உள்ளடக்கிய பின்னூட்ட வழிமுறைகளை செயல்படுத்துவதன் மூலம், SME-கள் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் தொடர்ந்து உருவாகி வரும் ஒரு மாறும், வளர்ச்சி சார்ந்த குழுவை வளர்க்க முடியும். பின்வரும் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தி SME-களில் பின்னூட்ட பொறிமுறையை உருவாக்குவதைத் தொடரலாம்



1. கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் வினாக்கொத்துகள்

கருத்துக்கணிப்புகளும் வினாக்கொத்துகளும் DEI பிரச்சினைகள் குறித்து ஊழியர்களிடமிருந்து கருத்துக்களை சேகரிப்பதற்கான பயனுள்ள மற்றும் அளவிடக்கூடிய கருவிகளாகும். ஊழியர்களின் அனுபவங்கள், உணர்வுகள் மற்றும் நிறுவனத்திற்குள் DEI உடனான திருப்தியை மதிப்பிடுவதற்கு, காலாண்டு அல்லது இரு ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறை என, அவை தொடர்ந்து நடத்தப்படலாம். இந்த கணக்கெடுப்புகள் பணியிட கலாச்சாரம், முடிவெடுப்பதில் உள்ளடக்கம், பதவி உயர்வுகளில் நியாயம் மற்றும் தப்பெண்ணம் அல்லது சார்புநிலையை எதிர்கொள்வது உள்ளிட்ட பல்வேறு தலைப்புகளில் கவனம் செலுத்தலாம்.

நன்மைகள்

- பெயர் குறிப்பிடாமல் இருப்பதை உறுதிசெய்து பரந்த பங்கேற்பை செயல்படுத்துகிறது.
- காலப்போக்கில் கண்காணிக்கக்கூடிய அளவு தரவை வழங்குகிறது.
- பெரிய அளவில் கவனம் செலுத்தத் தேவைப்படும் பகுதிகளை அடையாளம் காண முடியும்.

சவால்கள்

- சார்புகளைத் தவிர்க்க கவனமாக வினாக்கள் வடிவமைக்கப்படுதல் அவசியம்.
- பெயர் குறிப்பிடாதவராக இருந்தால், ஊழியர்கள் வெளிப்படையான கருத்துக்களைப் பகிர்ந்து கொள்வதில் பாதுகாப்பாக உணர மாட்டார்கள்.

2. மையப்படுத்தப்பட்ட குழுக்கலந்துரையாடல்கள் மற்றும் நேரடி நேர்காணல்கள்

மையப்படுத்தப்பட்ட குழுக்கலந்துரையாடல்கள் மற்றும் நேரடி நேர்காணல்கள் ஊழியர்களிடமிருந்து மிகவும் ஆழமான, தரமான பார்வையை வழங்குகின்றன. இந்த விவாதங்கள் பங்கேற்பாளர்கள் தனிப்பட்ட அனுபவங்களையும் கதைகளையும் பகிர்ந்து கொள்ள அனுமதிக்கின்றன, இது வேலையில் அவர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்கள் பற்றிய ஆழமான நுண்ணறிவை வழங்குகிறது. பல்வேறு பின்னணிகளைக் கொண்ட தனிநபர்களின் சிறிய குழுக்களைக் கூட்டுவதன் மூலம், SMEகள் DEI பிரச்சினைகள் பற்றிய நேர்மையான உரையாடல்களை எளிதாக்கலாம், இது கணக்கெடுப்புகளுடன் ஒப்பிடும்போது மிகவும் நுணுக்கமான புரிதலுக்கு வழிவகுக்கும்.

நன்மைகள்

- DEI உத்திகளைத் தெரிவிக்கக்கூடிய மதிப்புமிக்க தரமான நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.
- ஊழியர்கள் உணர்திறன் வாய்ந்த பிரச்சினைகளைப் பற்றி விவாதிக்க தனிப்பட்ட மற்றும் பாதுகாப்பான குழுவை உருவாக்குகிறது.
- கணக்கெடுப்புகள் மூலம் கைப்பற்ற முடியாத அடிப்படை சிக்கல்களை வெளிப்படுத்துகிறது.

சவால்கள்

- நேரத்தை எடுத்துக்கொள்ளும் மற்றும் வளம் மிகுந்த, குறிப்பாக குறைந்த திறன் கொண்ட சிறு வணிகங்களுக்கு.
- குழு இயக்கவியல் சில நேரங்களில் முறையாக நிர்வகிக்கப்படாவிட்டால் விவாதங்களைத் திசைதிருப்பலாம் (உதாரணம் ஆதிக்கக் குரல்கள் மற்றவர்களை மறைக்கக்கூடும்)

3. பணியாளர் வளக் குழுக்கள் [ERGகள்] அல்லது இணைப்புக் குழுக்கள்

பணியாளர் வளக் குழுக்கள் (ERGகள்), இணைப்புக் குழுக்கள் என்றும் அழைக்கப்படுகின்றன, அவை பாலினம், இனம், இயலாமை அல்லது LGBTQ+ அடையாளம் போன்ற பகிரப்பட்ட பண்புகள் அல்லது அனுபவங்களின் அடிப்படையில் ஒன்றிணைந்த பணியாளர் தலைமையிலான குழுக்களாகும். இந்தக் குழுக்கள் மதிப்புமிக்க கருத்துச் சேனல்களாகச் செயல்படுகின்றன, ஊழியர்கள் தங்கள் கவலைகளைப் பேசவும், பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகள் பற்றிய விவாதங்களில் ஈடுபடவும், மேம்பாட்டிற்கான பரிந்துரைகளை வழங்கவும் ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட தளத்தை வழங்குகின்றன. நிறுவனம் அதன் உள்ளடக்கம் மற்றும் சமத்துவத்தை மேம்படுத்தக்கூடிய பகுதிகளை சுட்டிக்காட்டுவதில் ERGகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன.

நன்மைகள்

- DEI கொள்கைகளை வடிவமைப்பதில் ஊழியர்கள் செயலில் பங்கு வகிக்க அதிகாரம் அளிக்கிறது.
- குறிப்பிட்ட மக்கள்தொகை குழுக்களிடமிருந்து இலக்கு கருத்துக்களை வழங்குகிறது.
- சமூகம் மற்றும் சொந்தமானது என்ற உணர்வை வளர்க்கலாம்.

சவால்கள்

- சரியாக நிர்வகிக்கப்படாவிட்டால் பிரிவு ஏற்படும் ஆபத்து, குழிகளை உருவாக்கும் வாய்ப்பு உள்ளது.
- ஈடுபாடு மற்றும் தலைமைத்துவத்தை பராமரிக்க நேரமும் முயற்சியும் தேவை.

7.3 SME-களில் DEI-ஐ நிலைநிறுத்துதல்

இந்தப் பிரிவில், SME-களில் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) முயற்சிகளை எவ்வாறு நிலைநிறுத்துவது மற்றும் நீண்டகால நிலைத்தன்மைக்குத் தேவையான முக்கிய காரணிகளை ஆராய்வோம். DEI முயற்சிகளை நிலைநிறுத்துவது என்பது வாரங்கள், மாதங்கள் அல்லது ஆண்டுகள் கூட நீடிக்கும் ஒரு தொடர்ச்சியான செயல்முறையாகும். தொடங்குவதற்கு, DEI முயற்சிகளை நிறுவனத்தின் பார்வை, நோக்கம் மற்றும் உத்திகளுடன் ஒருங்கிணைப்பது அவசியம். இந்த ஒருங்கிணைப்பு DEI ஒரு பின்னோக்கிச் சிந்திக்கப்படுவதற்குப் பதிலாக, திட்டமிடல், வள ஒதுக்கீடு மற்றும் செயல்படுத்தலில் முன்னுரிமை அளிக்கப்படுவதை உறுதி செய்கிறது.

SME-கள் அளவிடக்கூடிய இலக்குகளை நிறுவ வேண்டும் மற்றும் நிறுவனத் தேவைகளைப் பொறுத்து அவற்றின் வருடாந்த அல்லது காலாண்டு அறிக்கைகளில் வெளிப்படையான அறிக்கையிடலை இணைக்க வேண்டும். ஆண்டு அறிக்கையில் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் குறித்த ஒரு பிரத்தியேகப் பகுதியைச் சேர்ப்பது இந்த மதிப்புகளுக்கான நிறுவனத்தின் உறுதிப்பாட்டைத் தெரிவிக்க உதவும்.

DEI முயற்சிகளின் வெற்றிக்கு பல்வேறு பங்குதாரர்களின் ஒத்துழைப்பு மிக முக்கியமானது. SME-கள் ஊழியர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், சப்ளையர்கள் மற்றும் பிற பங்காளிகளுடன் இணைந்து பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கிய சூழலை வளர்க்க வேண்டும். DEI முயற்சிகளின் வெற்றியை அளவிடுவதற்கு அதிகரிக்கும் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிப்பது முக்கியமாகும். DEI-யில் சிறிய சாதனைகள் கூட, ஏதேனும் பின்னடைவுகள் அல்லது தோல்விகளுடன் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டு ஆவணப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

SME-களில் DEI-ஐ நிலைநிறுத்துவது என்பது வெறும் முன்முயற்சிகளைத் தொடங்குவது அல்லது கொள்கைகளை செயல்படுத்துவதைத் தாண்டியது. நிறுவனத்தின் கலாச்சாரம், மதிப்புகள் மற்றும் அன்றாட செயல்பாடுகளில் வேரூன்றிய உள்ளடக்கிய நடைமுறைகளுக்கு நீண்டகால அர்ப்பணிப்பு இதற்குத் தேவைப்படுகிறது. இந்தப் படிக்களைப் பின்பற்றுவதன் மூலம், SME-கள் தங்கள் நிறுவனங்களுக்குள் DEI-க்கான நிலையான கட்டமைப்பை உருவாக்க முடியும்.

1. நிறுவன மதிப்புகள் மற்றும் DNA வில் DEI ஐ ஒருங்கிணைத்தல்

DEI என்பது நிறுவனத்தின் அடிப்படை நம்பிக்கைகள் மற்றும் நோக்கத்துடன் உறுதியாக ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும். இதன் பொருள் DEI என்பது ஒரு தனி திட்டம் மட்டுமல்ல, இது நிறுவனம் எவ்வாறு செயல்படுகிறது மற்றும் தேர்வுகளை செய்கிறது என்பதன் ஒருங்கிணைந்த அங்கமாகும். தலைவர்கள் DEI க்கு பகிரங்கமாக உறுதியளித்து உள்ளடக்கிய நடத்தைகளை மாதிரியாகக் கொள்ள வேண்டும், DEI என்பது நிறுவனத்தின் அனைத்து பிரிவுகளையும் வழிநடத்தும் ஒரு முதன்மை முன்னுரிமை என்பதை வலியுறுத்த வேண்டும். முக்கிய நடவடிக்கைகள் பின்வருமாறு எடுக்கப்படலாம்.

- நிறுவனத்தின் நோக்கம் மற்றும் மதிப்புகளின் ஒரு அங்கமாக DEI ஐ தெளிவாக அடையாளம் கண்டு வெளிப்படுத்துதல்.
 - அனைத்து மட்டங்களிலும் உள்ள தலைவர்கள் DEI க்கு வெற்றி பெற்று ஒரு நல்ல முன்மாதிரியாக அமைவதை உறுதிசெய்தல்.
- மூலோபாய திட்டமிடல் மற்றும் நீண்டகால நிறுவன நோக்கங்களில் DEI ஐ ஒருங்கிணைத்தல்.

2. DEI பயிற்சி மற்றும் கல்வியை செயல்படுத்துதல்

பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கிய கலாச்சாரத்தை வளர்ப்பதற்கு, அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் தொடர்ச்சியான பயிற்சி மற்றும் கல்வியை வழங்குவது அவசியம். இந்தப் பயிற்சி, மெய்யற்ற சார்பு, கலாச்சாரத் திறன் மற்றும் உள்ளடக்கிய தலைமை போன்ற தலைப்புகளை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும். DEI பயிற்சியில் முதலீடு செய்வதன் மூலம், நிறுவனங்கள் விழிப்புணர்வை அதிகரிக்கவும், புரிதலை ஊக்குவிக்கவும், மேலும் உள்ளடக்கிய பணிச்சூழலை உருவாக்கவும் முடியும். முக்கிய நடவடிக்கைகள் பின்வருமாறு எடுக்கப்பட வேண்டும்.

- அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் வழக்கமான DEI பயிற்சி அமர்வுகளை வழங்குதல்.
- புதிய பணியாளர்களுக்கான ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்களில் DEI தலைப்புகளைச் சேர்த்தல்.
- ஊழியர்கள் தங்கள் DEI கல்வியைத் தொடர வளங்கள் மற்றும் கருவிகளை வழங்குதல்.
- நிறுவனத்திற்குள் DEI பற்றிய திறந்த விவாதங்கள் மற்றும் உரையாடல்களை ஊக்குவித்தல்.

3. DEI அளவீடுகள் மற்றும் பொறுப்புக்கூறலை நிறுவுதல்

DEI இலக்குகளை நோக்கிய முன்னேற்றத்தை அளவிடுவது அர்த்தமுள்ள மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்கு மிக முக்கியமானது. DEI அளவீடுகளை நிறுவுவது, நிறுவனங்கள் தங்கள் முயற்சிகளைக் கண்காணிக்கவும், முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காணவும், உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை உருவாக்குவதற்கு தலைவர்களை பொறுப்பேற்கவும் அனுமதிக்கிறது. தெளிவான இலக்குகளை நிர்ணயிப்பதன் மூலமும், முன்னேற்றத்தைத் தொடர்ந்து கண்காணிப்பதன் மூலமும், DEI ஒரு முன்னுரிமையாக இருப்பதை நிறுவனங்கள் உறுதிசெய்ய முடியும். முக்கிய நடவடிக்கைகள் பின்வருமாறு எடுக்கப்படலாம்.

- DEI இலக்குகளுடன் தொடர்புடைய முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகளை (KPIகள்) வரையறுத்தல்.
- DEI அளவீடுகளைத் தொடர்ந்து கண்காணித்து அறிக்கை செய்தல்.
- DEI இலக்குகளை அடைவதற்குத் தலைவர்களைப் பொறுப்பேற்கச் செய்தல்.
- முன்னேற்றத்திற்கான இடைவெளிகளையும் வாய்ப்புகளையும் அடையாளம் காண தரவைப் பயன்படுத்தல்.

4. அளவிடக்கூடிய DEI இலக்குகளை அமைத்தல்

DEI செயல்பாடுகளைத் தக்கவைக்க, தெளிவான, அளவிடக்கூடிய இலக்குகளை நிர்ணயிப்பதும், காலப்போக்கில் வெற்றியைக் கண்காணிப்பதும் மிக முக்கியம். இது நிறுவனம் அதன் முன்முயற்சிகளின் செயல்திறனை மதிப்பிடவும், முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளைக் குறிப்பிடவும், பொறுப்புக்கூறலை நிலைநிறுத்தவும் அனுமதிக்கிறது. உறுதியான முன்னேற்றத்தை அடைவதற்கான நிறுவனத்தின் அர்ப்பணிப்பையும் இது நிரூபிக்கிறது. முக்கிய நடவடிக்கைகள் பின்வருமாறு எடுக்கப்படலாம்.

- தகவல் சேகரிக்கும் கட்டத்திலிருந்து முக்கிய நுண்ணறிவைச் சேகரித்தல்
- உங்கள் இலக்குகளை அமைத்தல்
- உங்கள் முன்னுரிமைகளை அமைத்தல்
- பலம் மற்றும் பலவீனங்களை அடையாளம் காணுதல் உங்கள் நிறுவனத்திற்குள் DEI பயிற்சி செய்வதற்கான கால அளவைத் தீர்மானித்தல்.



8.

இணைமுக செயற்பாடுகள்





8.1. DEI-க்கான மூலோபாய சம்பவம் - இலங்கை

இலங்கையில் SME-களுக்கு நாம் ஏன் DEI-ஐப் பயன்படுத்த வேண்டும்

குறைந்த தொழிலாளர் செலவுகள், மேம்பட்ட வள கையகப்படுத்தல், அதிகரித்த சந்தைப்படுத்தல் செயல்திறன் மற்றும் அதிக நிறுவன நெகிழ்வுத்தன்மை போன்ற கணிசமான வணிக நன்மைகளை DEI வழங்க முடியும். இருப்பினும், DEI மூலம் இந்த நன்மைகளைப் பெறுவதற்கு உத்தரவாதம் இல்லை. பயனுள்ள செயல்படுத்தலுக்கு நீண்டகால திட்டமிடல், குறிப்பிடத்தக்க ஈடுபாடு மற்றும் தொடர்ச்சியான மதிப்பாய்வு தேவை. போதுமான திட்டமிடல் மற்றும் செயல்படுத்தல் குறிப்பிடத்தக்க செலவுகளுக்கு வழிவகுக்கும் மற்றும் DEI-யின் முழு நன்மைகளையும் வணிகங்கள் உணரவிடாமல் தடுக்கலாம். இலங்கை வணிகங்கள் DEI-யின் கவர்ச்சிகரமான வணிக நன்மைகளைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளும் வழிகளைப் பார்க்க வேண்டும். DEI-ஐ ஒரு முறை வெற்றி பெறுவதற்குப் பதிலாக, கவனமாக தயாரித்தல் மற்றும் சூழல் கூறுகளைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய நீண்ட கால முதலீடாகக் கருத வேண்டும்.

இலங்கை SME-களுக்கான சர்வதேச சிறந்த நடைமுறையை இணைத்தல்

DEI-க்கான சர்வதேச சிறந்த நடைமுறைகளில் வலுவான தலைமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு, தரவு சார்ந்த அளவீடு மற்றும் விளைவு மதிப்பீடு, பணியாளர் ஈடுபாடு, கலாச்சார திறன் பயிற்சி மற்றும் சப்ளையர்கள் மற்றும் சமூகத்துடனான தொடர்பு ஆகியவை அடங்கும். இலங்கை நிறுவனங்கள் DEI-ஐ திறம்பட செயல்படுத்துவதற்கான வழிகாட்டியாக சர்வதேச ரீதியான சிறந்த நடைமுறைகளைத் தொடர்ந்து பின்பற்ற வேண்டும், அதே நேரத்தில் உள்ளூர் சூழ்நிலைகளுக்கு ஏற்ப இந்த முறைகளை மாற்றியமைக்க வேண்டியதன் அவசியத்தையும் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

இலங்கை வணிகங்கள் DEI-க்கான தங்கள் அணுகுமுறை பின்வருவனவற்றை ஒப்புக்கொள்வதை உறுதி செய்ய வேண்டும்: DEI வெறும் பாகுபாடு, தன்புறுத்தல் மற்றும் துஷ்பிரயோகம் போன்ற நிகழ்வுகளுக்கு அப்பாற்பட்டது. DEI தொடர்பான பிரச்சினைகள் மிகவும் சிக்கலானவை, அகநிலை (subjective) மற்றும் அளவிட சவாலானவை. மேலும் அனைத்து வணிகங்களும் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றப் பயணத்தில் உள்ளன. இந்த நுணுக்கமான அணுகுமுறை வணிகங்கள் தங்கள் நிறுவனங்களில் DEI-ஐ ஏற்றுக்கொள்ள தேவையான தொடக்கப் புள்ளியாகும்.

இலங்கையில் DEI மீதான வணிக அணுகுமுறைகள்

இலங்கை நிறுவனங்கள் DEI-க்கு வெவ்வேறு அணுகுமுறைகளை ஏற்றுக்கொள்கின்றன. சில வணிகங்கள் சம்பந்தப்பட்ட நுணுக்கங்களைப் பற்றிய ஆழமான புரிதலைக் கொண்டிருந்தாலும், மற்றவை எதிர்மறையான ஊழியர் தொடர்புகளை நிவர்த்தி செய்வதில் வரையறுக்கப்பட்ட கவனம் செலுத்துவதற்குத் தயங்குகின்றன. பாகுபாடு, துன்புறுத்தல் மற்றும் துஷ்பிரயோகம் ஆகியவற்றை நிவர்த்தி செய்வதற்கு அப்பால் DEI-க்கு மிகவும் விரிவான அணுகுமுறையை இலங்கை வணிகங்கள் ஏற்றுக்கொள்வது முக்கியம். DEI பிரச்சினைகள் சிக்கலானவை, அகநிலை மற்றும் அளவிடுவதற்கு சவாலானவை, மேலும் வணிகங்கள் இந்த பகுதியில் தங்கள் முயற்சிகளைத் தொடர்ந்து மேம்படுத்த வேண்டும்.

இலங்கையிலுள்ள பல நிறுவனங்கள் பாலினம், வயது மற்றும் இயலாமை போன்ற பகுதிகளில் DEI-க்கு மேம்பட்ட முறைகளைக் கொண்டுள்ளன, அவை அவற்றின் வணிக நடவடிக்கைகளில் திறம்பட இணைக்கின்றன. இதற்கு நேர்மாறாக, பெரும்பாலான நிறுவனங்கள் இனம் மற்றும் மதம் போன்ற DEI-யின் பிற உணர்திறன் அம்சங்களை ஒப்புக்கொள்ளவும் கையாளவும் விரும்பவில்லை, மேலும் சில நிறுவனங்கள் குறிப்பாக இந்தப் பிரச்சினைகளைக் கையாளும் திட்டங்களைக் கொண்டுள்ளன.

இலங்கை நிறுவனங்கள் பாலினம், வயது மற்றும் இயலாமை போன்ற பகுதிகளில் DEI உடனான தங்கள் விரிவான புரிதலையும் அனுபவத்தையும் ஒரு ஊக்கமாகப் பயன்படுத்தி இனம் மற்றும் மதம் போன்ற பிற உணர்திறன் காரணிகளைச் சேர்க்க தங்கள் அணுகுமுறையை விரிவுபடுத்த வேண்டும்.

சமூகத்தில் தனியார் துறையின் சக்தியும் DEI ஊ ஊக்குவித்தலும்

எந்தவொரு சமூகத்தையும் வடிவமைப்பதில் தனியார் துறையானது மிகவும் சக்திவாய்ந்த ஒன்றாகும். தனியார் துறை போட்டித்தன்மை வாய்ந்தது. இது சமூக தரங்களை நிறுவுதல், தேசிய ஒற்றுமை மற்றும் பெருமை உணர்வை ஏற்படுத்துதல், அதன் சுற்றுச்சூழல் தாக்கத்தை கட்டுப்படுத்துதல் மற்றும் அவசரநிலைகளுக்கு பதிலளித்தல் போன்று சமூகத்தில் சந்தேகத்திற்கு இடமில்லாத தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் ஒரு சமூகமாகும்.

தனியார் துறை ஒரு நல்ல பங்கை வகிக்க வாய்ப்பு மற்றும் திறனைக் கொண்டிருப்பது மட்டுமல்லாமல், சமூகப் பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளது. வணிகங்கள், சமூகத்தின் ஒரு முக்கிய அங்கமாக இருப்பதால், தங்கள் சொந்த இலாபத்தை அதிகரிப்பதைத் தாண்டிய கடமைகளைக் கொண்டுள்ளன. அரசியல், சமூக மற்றும் கல்வி நிறுவனங்களுடன் சேர்ந்து வணிகங்கள், சமூக ஒற்றுமையை ஆதரிக்கும் நான்கு “தூண்களில்” ஒன்றாகும். சமூக ஒற்றுமையை மேம்படுத்துவதற்கான கூட்டு முயற்சிகளில் தனியார் துறை செயல்பாட்டாளர்களை ஈடுபடுத்தாதப் பட்சத்தில் அது எதிர் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தக்கூடுவதோடு, பொருளாதார ஏற்றத்தாழ்வுகள் அதிகரித்த சமூக மகிழ்ச்சியின்மை மற்றும் அமைதியின்மைக்கும் வழிவகுக்கும்.

பல வணிகங்கள் சமூக கடமையின் அனுமானத்தை ஏற்றுக்கொண்டுள்ளன, இது சில நேரங்களில் பெருநிறுவன சமூக பொறுப்பு (CSR) அல்லது சுற்றுச்சூழல், சமூக மற்றும் நிறுவன ஆளுகை (ESG) விதிமுறைகள் என்று குறிப்பிடப்படுகிறது. வணிகங்கள் இந்தக் கருத்துக்களை சமூக இலக்குகளுக்கு பங்களிப்பதாகத் தாங்கள் கூறிக்கொள்ளும் நோக்கங்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதற்கு மட்டுமல்லாமல், இலாபம் ஈட்டும் உத்தியாகவும் அதிகளவில் ஏற்றுக்கொள்கின்றன.

சிறு வணிகங்களும் உள்ளூர் கடைக்காரர்களும் பல்வேறு சமூகங்கள் சந்திக்க இடங்களை வழங்குவதன் மூலம் சமூக ஒற்றுமை மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு பங்களிக்கின்றனர். இதன் விளைவாக மேம்பட்ட பரஸ்பர புரிதல் ஏற்படுகிறது. உலக வங்கி தனது 2013 உலக மேம்பாட்டு அறிக்கையில், தனியார் துறை உள்ளடக்கிய வாய்ப்புக்களை வழங்குவது, ஓரங்கட்டப்பட்ட குழுக்களை மேம்படுத்துதல், தகுதிச் சமூகத்தை ஊக்குவித்தல் மற்றும் பல்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த மக்களிடையே நம்பிக்கையை வளர்ப்பதன் மூலம் சமூக ஒற்றுமைக்கும் பங்களிக்க முடியும் எனக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

இந்த உறவு இரு வழிகளிலும் செயல்படுகிறது' வணிகங்கள் சமூக ஒற்றுமையில் நல்ல தாக்கத்தை ஏற்படுத்தலாம், ஆனால் சமூக ஒற்றுமை தனியார் துறைக்கும் பல நன்மைகளைக் கொண்டுள்ளது. 2011 ஆம் ஆண்டு OECD பகுப்பாய்வின்படி, சமூக ஒற்றுமை நீண்டகால பொருளாதார வளர்ச்சி மற்றும் நிறுவன வெற்றிக்கான அடிப்படையை உருவாக்குகிறது. பிற ஆய்வுகள் இந்த கண்டுபிடிப்பை ஆதரிக்கின்றன, இணக்கமான மற்றும் உள்ளடக்கிய சமூகம் பொருளாதார வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கிறது, வெளிநாட்டு முதலீட்டை ஈர்க்கிறது மற்றும் வணிகங்கள் செழிக்க ஒரு நிலையான சூழலை வழங்குகிறது என்பதை நிரூபிக்கிறது. இந்த வழியில், நிறுவனங்களுக்கும் சமூக ஒற்றுமைக்கும் இடையிலான உறவு ஒரு சுய-நிலையான நல்லொழுக்க வளையமாகும் (virtuous loop). இந்த கட்டமைப்பில், சமூக ஒற்றுமையை ஊக்குவிப்பதை வணிக சமூகத்திற்கான ஒரு தார்பீக மற்றும் மூலோபாய கடமையாகக் கருதலாம். வணிகங்கள் இதைச் சாதிப்பதற்கான ஒரு அணுகுமுறை DEI நடைமுறைகளைச் செயல்படுத்துவதாகும்.

இலங்கையில் DEI நடைமுறைகளை செயல்படுத்துவதில் உள்ள தடைகள்

DEI நடைமுறைகளை அமுல்படுத்துவதில் மொழி ஒரு தடையாக காணப்படுதல்

மொழிக் கட்டுப்பாடுகள் வணிகங்களுக்கு ஒரு குறிப்பிடத்தக்க கவலையாக உள்ளன, ஏனெனில் அவை பல்வேறு குழுக்களிடையே கலாச்சார பரிமாற்றங்கள் போன்ற DEI நடவடிக்கைகளின் நேர்மறையான தாக்கத்தைத் தடுக்கின்றன, மேலும் பரந்த இலங்கை சந்தையில் பயனுள்ள தொடர்பு மற்றும் ஒருங்கிணைப்பைத் தடுக்கின்றன. வணிகங்கள் தங்கள் செயல்பாடுகளின் அனைத்து மட்டங்களிலும் மொழித் தடைகள் இருப்பதை மதிப்பிடுவது மிகவும் முக்கியம். தடைகள் அடையாளம் காணப்பட்ட இடங்களில் முதலாளிகள் தங்கள் மொழித் திறன்களை மேம்படுத்துவதில் ஊழியர்களை ஆதரிக்க வேண்டும். பணியாளர் தொடர்புத் திறன்களை மேம்படுத்துவதன் மூலம், வணிகங்கள் நிறுவன செயல்திறனை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் இனங்களுக்கிடையேயான மற்றும் மதங்களுக்கிடையேயான நம்பிக்கையை ஊக்குவிக்கலாம்.

பொருளாதார சவால்கள் DEI நடைமுறைகளை அமுல்படுத்துவதில் ஒரு தடையாக காணப்படுதல்

இலங்கை நிறுவனங்கள் வளர்ந்து வரும் செயல்பாட்டு மற்றும் நிதிச் செலவுகள் மற்றும் குறைந்து வரும் வாங்குபவர் தேவை உள்ளிட்ட பாதகமான பொருளாதார நிலைமைகளை எதிர்கொள்கின்றன, இது DEI இல் முதலீட்டை ஊக்கப்படுத்தக்கூடும். DEI இல் முதலீடு செய்வதன் நீண்டகால நன்மைகளை இலங்கை நிறுவனங்கள் ஆராய வேண்டும், அதாவது இந்தத் திட்டங்கள் ஊழியர்களின் மகிழ்ச்சியையும் உற்பத்தித்திறனையும் அதிகரிக்கின்றன, அதே நேரத்தில் நிறுவனங்கள் எதிர்கால அனர்த்தங்களை எதிர்கொள்ளும் போது மிகவும் மீள்தன்மை கொண்டவை. வணிகங்கள் DEI ஐ ஒரு முறை செலவாகக் கருதுவதற்குப் பதிலாக, நீண்ட கால வெற்றியை உறுதி செய்வதற்காக அதை தங்கள் DNA இல் ஒருங்கிணைக்க வேண்டும்.

இலங்கையில் பொதுவான DEI நடைமுறைகள்

இலங்கையிலுள்ள சில வணிகங்கள் தங்கள் பணியாளர்களின் இன மற்றும் மத அமைப்பு குறித்த தரவுகளைச் சேகரித்து பகுப்பாய்வு செய்கின்றன. DEI திட்டங்களை திறம்பட செயல்படுத்தவும் மதிப்பீடு செய்யவும், இலங்கை வணிகங்கள் தங்கள் பணியாளர்களில் இனம் மற்றும் மதம் உள்ளிட்ட பன்முகத்தன்மை குறித்த தரவுகளைச் சேகரித்து பகுப்பாய்வு செய்ய வேண்டும். இந்தத் தரவு சேகரிப்பு உணர்திறன், வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் ஊழியர் சம்மதத்துடன் செய்யப்பட வேண்டும், அதே நேரத்தில் தனியுரிமை விதிமுறைகளைப் பின்பற்ற வேண்டும். பகுப்பாய்வு முழு பணியாளர்களிலும், குழுக்களுக்குள் மற்றும் வெவ்வேறு நிலைகளிலும் DEI முன்முயற்சிகளைத் தெரிவிக்க பன்முகத்தன்மையை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும்.

இலங்கையில் சமூக ஒற்றுமைக்கு உதவக்கூடிய பிற குறைவான பொதுவான DEI வணிக உத்திகளில் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் தொடர்ச்சியான DEI பயிற்சியை வழங்குதல், பன்மொழி பேசுவதை ஊக்குவித்தல் மற்றும் தளங்கள் முழுவதும் பணியாளர் நடமாட்டத்தை ஆதரித்தல் ஆகியவை அடங்கும். இலங்கை நிறுவனங்கள் அசாதாரணமான மற்றும் தனித்துவமான DEI நுட்பங்களை ஆராய்ந்து, வடிவமைத்து, பயன்படுத்துமாறு வலியுறுத்தப்படுகின்றன. மாறிவரும் பணியிட இயக்கவியலுக்கு ஏற்ப தகவமைப்பு மற்றும் மிகவும் உள்ளடக்கிய பணியாளர்களுக்கான அர்ப்பணிப்பை நிரூபிப்பதன் மூலம் வணிகங்கள் ஒரு போட்டி நன்மையைப் பெறலாம்.

பாகுபாடு, துன்புறுத்தல் மற்றும் துஷ்பிரயோகத்திற்கு பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மை

இலங்கையில் உள்ள பெரும்பாலான வணிகங்கள் இனம் அல்லது மத அடிப்படையிலான பாகுபாடு, துன்புறுத்தல் அல்லது துஷ்பிரயோகத்திற்கு எதிராக கடுமையான கொள்கைகளைக் கொண்டுள்ளன. இந்தக் கொள்கைகள் இதுபோன்ற பிரச்சினைகளைத் தடுக்கவும், திறம்பட நிவர்த்தி செய்யவும் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளன. இருப்பினும், சில கொள்கைகளில் இனம் அல்லது மதம் குறித்த குறிப்பிட்ட குறிப்புகள் இல்லாமல் இருக்கலாம்.

பாகுபாடு, துன்புறுத்தல் மற்றும் துஷ்பிரயோகத்திற்கு பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மை

பெரும்பாலான வணிகங்கள் ஆண்டு முழுவதும் மத மற்றும் கலாச்சார நிகழ்வுகளை ஏற்பாடு செய்கின்றன, அவற்றில் ஊழியர்களின் பன்முகத்தன்மையைக் கொண்டாடுகின்றன. உதாரணமாக, ஒரு வணிகத்தில் பௌத்தம், இந்து, முஸ்லிம் மற்றும் கிறிஸ்தவம் போன்ற பல்வேறு மதப் பின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்கள் இருந்தால், அவர்கள் இந்த அனைத்து மதங்களுக்கும்மான கொண்டாட்ட நிகழ்வுகளை நடத்தலாம். இருப்பினும், சில வணிகங்கள் குறிப்பிட்ட பின்னணியைச் சேர்ந்த ஊழியர்கள் இல்லையென்றால் சில மத நிகழ்வுகளைக் கொண்டாடக்கூடாது, ஆனால் அவர்களின் பணியாளர் பன்முகத்தன்மை மாறினால் அவ்வாறு செய்ய வாய்ப்பிருக்கும். இந்த நிகழ்வுகள் உள்ளடக்கியவை, அனைத்து மதங்களைச் சேர்ந்த ஊழியர்களும் பங்கேற்கிறார்கள், கலாச்சார பரிமாற்றம், நம்பிக்கையை வளர்ப்பது மற்றும் குழு பிணைப்பை வளர்க்கிறார்கள். மேலும், பல வணிகங்கள் ஜனவரி 1 ஆம் தேதி புத்தாண்டு நிகழ்வை நடத்துகின்றன, இது அனைத்து ஊழியர்களையும், சில நேரங்களில் வெவ்வேறு இடங்களிலிருந்தும் கூட ஒன்றிணைக்கிறது. புத்தாண்டுக்கு ஆசி வழங்குவதற்காக மதத் தலைவர்கள் பெரும்பாலும் இந்த நிகழ்வுகளில் கலந்து கொள்கிறார்கள், சில நிறுவனங்கள் அனைத்து முக்கிய மதங்களைச் சேர்ந்த தலைவர்களின் இருப்பைப் பெருமைப்படுத்துகின்றன.

பல்வேறு குழுக்கள் மூலம் கலாச்சார மற்றும் மொழி பரிமாற்றம்

பல வணிகங்கள் கலாச்சார மற்றும் மொழியியல் தொடர்புகளைக் கொண்டுள்ளன, அவை பெரும்பாலும் நெருக்கமாக இணைந்து பணியாற்றும் மக்களால் இயக்கப்படுகின்றன. ஊழியர்களின் வெவ்வேறு பின்னணிகள் இயல்பாகவே பேச்சுக்கள், பகிரப்பட்ட மரபுகள் மற்றும் வேலை நேரம், உணவு மற்றும் இடைவேளைகளில் மொழி பரிமாற்றத்திற்கு வழிவகுக்கும். உதாரணமாக, பல்வேறு இன மற்றும் மதக் குழுக்களைச் சேர்ந்த சக ஊழியர்கள் அடிக்கடி மதிய உணவைப் பகிர்ந்து கொள்கிறார்கள். ஒவ்வொரு பணியாளரும் ஒரு மதிய உணவுப் பொதியை வழங்குவார்கள், அது குழுவினருக்கு விநியோகிக்கப்படும். இந்த நடைமுறை அவர்கள் தங்கள் சக ஊழியர்களின் கலாச்சாரங்களைப் பற்றி அறிய வழிசமைக்கிறது, இது மற்ற உணவு வகைகளை அவர்களுக்கு வெளிப்படுத்துகிறது. இது ஒருவருக்கொருவர் கலாச்சார பாரம்பரியத்தை தீவிரமாக மதிக்க ஒரு வாய்ப்பை வழங்குகிறது.

சில வணிகங்கள் தங்கள் ஊழியர்களுக்கு தங்குமிட வசதிகளை வழங்குகின்றன, இது முதலாளி வழங்கிய வீடுகளில் வசிக்கும் ஊழியர்களிடையே அடிக்கடியான தொடர்புகளுக்கு வழிவகுக்கிறது. இந்த முறைசாரா தொடர்புகள் பணியிடத்தில் பல்வேறு கலாச்சாரங்கள் மற்றும் மொழிகளின் கலவையை உருவாக்குகின்றன, பரஸ்பர மரியாதை, நம்பிக்கை மற்றும் புரிதலை வளர்க்கின்றன. சில ஊழியர்கள் தங்கள் பணி நண்பர்களைக் கூட குடும்பமாக கருதுகின்றனர்.

வணிகங்களுக்குள் உள்ள பன்முகத்தன்மையின் அளவு உள்ளூர் மக்களின் மக்கள்தொகை அமைப்பைப் பொறுத்தது. பல்வேறு இன மற்றும் மத சமூகங்கள் இணைந்து வாழும் பகுதிகளில், வணிகங்கள் பல்வேறு பின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்களை ஒன்றிணைப்பதன் மூலம் இந்த பன்முகத்தன்மையை பிரதிபலிக்கின்றன, இதன் விளைவாக கலாச்சாரங்கள் மற்றும் மொழிகளின் வளமான கலவையால் வகைப்படுத்தப்படும் பணியாளர்கள் உருவாகிறார்கள். வணிக இடத்திலிருந்து வெகு தொலைவில் வசிக்கும் ஊழியர்களுக்கு தங்குமிட வசதிகளை வழங்குவது வணிகங்கள் பரந்த புவியியல் பகுதியிலிருந்து பணியாளர்களை நியமிக்க உதவுகிறது, இதனால் பல்வேறு சமூகங்களைச் சேர்ந்த தனிநபர்களை பணியமர்த்துவதற்கான வாய்ப்பு அதிகரிக்கிறது.

மத அனுசரிப்புக்கான வசதிகள் மற்றும் நெகிழ்வுத்தன்மை

பல நிறுவனங்கள் தங்கள் ஊழியர்களின் பல்வேறு மதத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக பிரார்த்தனை அறைகள் போன்ற பிரத்தியேக வசதிகளை வழங்குவதன் மூலம் பணியிடத்தில் மதப் பழக்கவழக்கங்களை முன்கூட்டியே ஏற்றுக்கொள்கின்றன. இந்த பிரார்த்தனை அறைகள் ஊழியர்கள் மரியாதை மற்றும் புரிதல் நிறைந்த சூழலில் தங்கள் மதங்களைப் பின்பற்றக்கூடிய உள்ளடக்கிய இடங்களாகும்.

மேலும், நிறுவனங்கள் ஊழியர்கள் தங்கள் பணி உறுதிமொழிகளை சமரசம் செய்யாமல் மத விடுமுறை நாட்களைக் கடைப்பிடிக்க அனுமதிக்கின்றன. முஸ்லிம் ஊழியர்களுக்கான வெள்ளிக்கிழமை தொழுகை போன்ற மத அனுசரிப்புகளில் கலந்துகொள்ள ஊழியர்களுக்கு நெகிழ்வுத்தன்மையை வழங்குவது இதில் அடங்கும். இந்த நிகழ்வுகளின் முக்கியத்துவத்தை தங்கள் ஊழியர்களுக்கு அங்கீகரித்து சில வணிகங்கள் மத விடுமுறைகளுக்கான விடுப்பு விண்ணப்பங்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கின்றன.



8.2. பங்கு வகிக்கும் சூழ்நிலைகள்: பணியிட சவால்களுக்கு பதிலளிப்பதைப் பயிற்சி செயதல்.



செயல்பாடு 01: SME-களில் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் ஆகியவற்றை இணைத்தல்

நடைமுறைச் செயல்பாடு: உங்கள் வணிகம் அல்லது பணிச்சூழலைப் பற்றி சிந்தித்து, நீங்கள்/உங்கள் நிறுவனம் இந்த மூன்று கருத்துக்களையும் உங்கள் வணிகம் அல்லது பணிச்சூழலில் எவ்வாறு இணைத்துள்ளீர்கள் என்பதை விளக்குங்கள்.

செயல்பாட்டின் நோக்கம்: பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் ஆகியவற்றின் நடைமுறை சூழ்நிலை குறித்து பங்கேற்பாளருக்கு விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல்

செயல்பாட்டின் விளைவு: பங்கேற்பாளர் இந்த மூன்று கருத்துகளின் அர்த்தத்தையும் அவற்றின் நடைமுறை பயன்பாட்டையும் புரிந்து கொள்ள முடியும்.



செயல்பாடு 02: DEI மற்றும் மக்களின் திறமையை ஈர்த்து தக்கவைத்தல்

நடைமுறை செயல்பாடு: உங்கள் வணிகம் அல்லது பணிச்சூழலைப் பற்றி சிந்தித்து, நீங்கள்/உங்கள் நிறுவனம் எவ்வாறு உள்வாங்கல் பணியிடத்தைப் பயன்படுத்தி மக்களின் திறமையை ஈர்த்து தக்கவைத்துக்கொள்கிறீர்கள் என்பதை விளக்குங்கள்.

செயல்பாட்டின் நோக்கம்: உள்வாங்கல் பணியிடம் எவ்வாறு திறமை ஈர்ப்பை மேம்படுத்துகிறது மற்றும் திறமையான தொழிலாளர்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்கிறது என்பதைப் பற்றி பங்கேற்பாளருக்கு விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துங்கள்.

செயல்பாட்டின் விளைவு: உள்வாங்கல் பணியிடம் திறமை ஈர்ப்பை மேம்படுத்துகிறது மற்றும் திறமையான தொழிலாளர்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்கிறது என்பதை பங்கேற்பாளர் புரிந்து கொள்ள முடியும்.



செயல்பாடு 03: "புதுமைக்கான சவால்"

பல்வேறு அணிகள் எவ்வாறு ஒரு பிரச்சனையை பல கோணங்களில் அணுகி புதுமையான தீர்வுகளைக் கொண்டு வர முடியும் என்பதைக் காண்பிக்கும் வகையில் இந்தச் செயல்பாடு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

குறிக்கோள்: குழுக்களில் உள்ள பன்முகத்தன்மை எவ்வாறு தனித்துவமான கண்ணோட்டங்கள் மற்றும் ஆக்கப்பூர்வமான தீர்வுகளுக்கு வழிவகுக்கிறது என்பதை நிரூபிக்க.

விளைவு: நடைமுறைச் சூழ்நிலையில் பன்முகத்தன்மையை எவ்வாறு சமாளிக்க முடியும் என்பதையும், பன்முகத்தன்மையை எவ்வாறு நேர்மறையான முறையில் பயன்படுத்தலாம் என்பதையும் பங்கேற்பாளர் புரிந்துகொள்வார்.

செயல்முறை: படிகள்:

1. பன்முகத்தன்மை கொண்ட குழுக்களை உருவாக்குங்கள்

- பங்கேற்பாளர்களை சிறிய குழுக்களாகப் பிரிக்கவும்
- ஒவ்வொரு அணியும் பாலினம், வயது, கலாச்சார பின்னணி, தொழில்முறை நிபுணத்துவம் மற்றும் ஆளுமை வகைகளின் அடிப்படையில் வேறுபட்டிருப்பதை உறுதிசெய்யவும்.

2. சிக்கல் அறிக்கையை அறிமுகப்படுத்துங்கள்

- அனைத்து அணிகளுக்கும் சவாலை முன்வைக்கவும் (உதாரணம்., "நமது சமூகத்தில் பிளாஸ்டிக் கழிவுகளை எவ்வாறு குறைக்க முடியும்?").
- முடிந்தவரை பல ஆக்கப்பூர்வமான மற்றும் நடைமுறை தீர்வுகளை உருவாக்குவதே குறிக்கோள் என்பதை விளக்குங்கள்.

3. மூளைச்சலவை அமர்வு

- ஒவ்வொரு குழுவையும் யோசனைகளை மூளைச்சலவை செய்து அவற்றை ஒட்டும் குறிப்புகள் அல்லது 'பிளிப் சார்ட்டுகளில் எழுதச் சொல்லுங்கள்.
- குழு உறுப்பினர்கள் தங்கள் தனித்துவமான கண்ணோட்டங்களையும் அனுபவங்களையும் பகிர்ந்து கொள்ள ஊக்குவிக்கவும்.

4. யோசனை பகிர்வு மற்றும் கலந்துரையாடல்

- ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் கருத்துக்களை பெரிய குழுவிற்கு வழங்கட்டும்.
- வெவ்வேறு கண்ணோட்டங்கள் தனித்துவமான தீர்வுகளுக்கு எவ்வாறு வழிவகுத்தன என்பதை முன்னிலைப்படுத்தவும்.
- குழுவின் பன்முகத்தன்மை எவ்வாறு பல்வேறு யோசனைகளை உருவாக்கியது என்பதை விவாதிக்கவும்.

5. சிறந்த யோசனையில் வாக்களிக்கவும்

- பங்கேற்பாளர்கள் மிகவும் புதுமையான அல்லது நடைமுறை தீர்வில் வாக்களிக்கச் சொல்லவும்.
- இந்த தீர்வு ஏன் தனித்து நிற்கிறது மற்றும் குழுவின் மாறுபட்ட கண்ணோட்டங்களை அது எவ்வாறு பிரதிபலிக்கிறது என்பதைப் பற்றி விவாதிக்கவும்.

6. பிரதிபலிப்பு மற்றும் விளக்கவுரை

- பன்முகத்தன்மை மூளைச்சலவை செயல்முறையை எவ்வாறு பாதித்தது என்பது குறித்த விவாதத்தை எளிதாக்குங்கள். கேட்க வேண்டிய கேள்விகள்:
 - குழு உறுப்பினர்களின் வெவ்வேறு பின்னணிகள் யோசனைகளுக்கு எவ்வாறு பங்களித்தன?
 - நீங்கள் சொந்தமாக யோசித்திருக்காத ஏதேனும் யோசனைகள் இருந்ததா?
 - நிஜ உலக சூழ்நிலைகளில் பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் எவ்வாறு சிக்கல் தீர்க்கும் தன்மையை மேம்படுத்த முடியும்?



செயல்பாடு 04: SME களில் புதிய வாடிக்கையாளர் தளத்தில் DEI ஐத் திறத்தல்

- நடைமுறை செயல்பாடு: உங்கள் வணிகம் அல்லது பணிச்சூழலைப் பற்றி சிந்தித்து, நீங்கள்/உங்கள் நிறுவனம்/பணியிடத்தில் DEI எவ்வாறு புதிய வாடிக்கையாளர் தளங்கள் மற்றும் பிராண்ட் நம்பிக்கையை உருவாக்குகிறது என்பதை விளக்குங்கள்.
- செயல்பாட்டின் நோக்கம்: DEI எவ்வாறு புதிய வாடிக்கையாளர் தளங்கள் மற்றும் பிராண்ட் நம்பிக்கையை உருவாக்குகிறது என்பதைப் பற்றி பங்கேற்பாளருக்கு விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துங்கள்.
- செயல்பாட்டின் விளைவு: DEI புதிய வாடிக்கையாளர் தளங்கள் மற்றும் பிராண்ட் விகிதாசத்தை உருவாக்குகிறது என்பதை பங்கேற்பாளர் புரிந்து கொள்ள முடியும்.



செயல்பாடு 05: SME-களில் DEI சவால்கள்

- நடைமுறை செயல்பாடு: உங்கள் வணிகம் அல்லது பணிச்சூழல் தொடர்பாக நீங்கள் எதிர்கொள்ளும் பொதுவான DEI சவால்களைப் பற்றி விளக்குங்கள்.
- செயல்பாட்டின் நோக்கம்: பங்கேற்பாளருக்கு அவர்களின் வணிகத்தில் என்ன வகையான DEI சவால்கள் உள்ளன என்பதைத் தெரியப்படுத்துங்கள்
- செயல்பாட்டின் விளைவு: பங்கேற்பாளர் தங்கள் வணிகத்தில் உள்ள DEI சவால்களை அடையாளம் காண முடியும்.

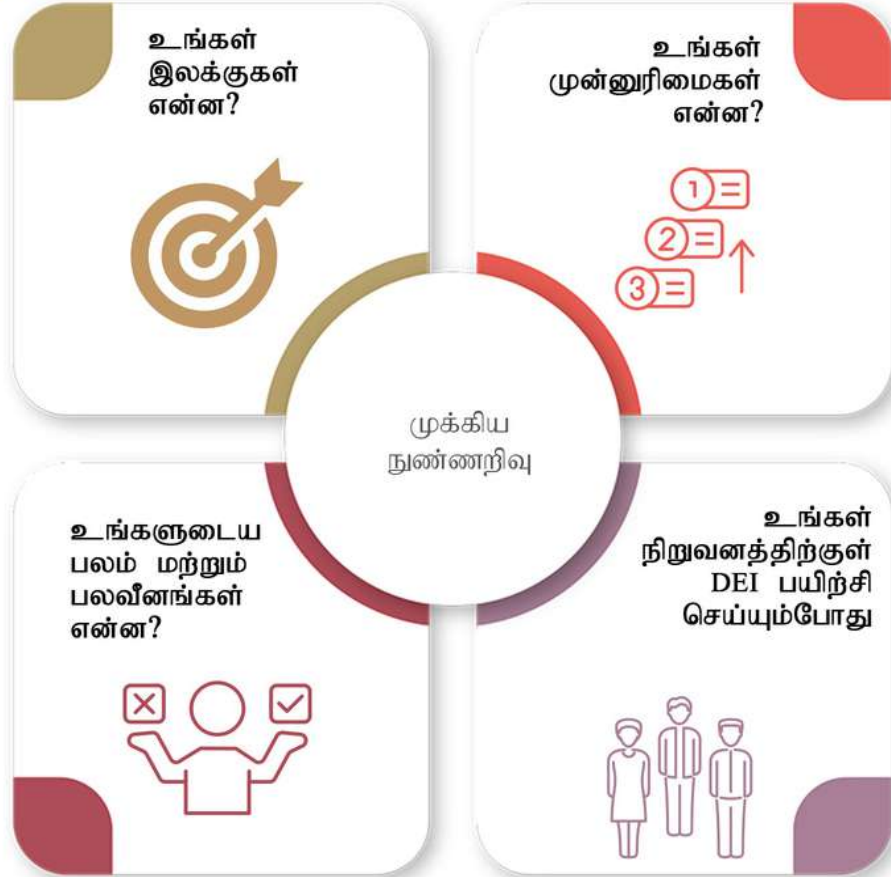


செயல்பாடு 06: SME-களில் சிறந்த DEI நடைமுறைகள்

- நடைமுறை செயல்பாடு: உங்கள் வணிகம் அல்லது பணிக்குழுவில் நடத்தப்பட்ட சிறந்த DEI நடைமுறைகள் பற்றி விளக்குங்கள்.
- செயல்பாட்டின் நோக்கம்: பங்கேற்பாளருக்கு அவர்களின் வணிகத்தில் உள்ள DEI சிறந்த நடைமுறைகள் குறித்து விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துங்கள்.
- செயல்பாட்டின் விளைவு: பங்கேற்பாளர் தங்கள் வணிகம் அல்லது பணிக்குழுவில் உள்ள DEI சிறந்த நடைமுறைகள் மற்றும் நிறுவன மேம்பாட்டிற்கு என்ன வகையான சிறந்த நடைமுறைகள் பின்பற்றப்பட வேண்டும் என்பதைப் புரிந்து கொள்ள முடியும்.



செயல்பாடு 07: SME-களில் DEI-யின் இலக்கு நிர்ணயம்.



செயல்பாடு 08: SME-களில் DEI முன்னுரிமைகளை அடைவதற்கான சிறந்த வழி.

இந்த முன்னுரிமைகள் மற்றும் இலக்குகளை
அடைய சிறந்த செயல்பாடுகள் எவை?

இவற்றைச் செய்ய உங்களுக்கு என்ன தேவை?

இந்த நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள
உங்களுக்கு யாருடைய ஆதரவு தேவை?

என்னென்ன ஆபத்து மற்றும் அனுமானங்கள்
செய்யப்படுகின்றன?

வெற்றி எப்படி இருக்கும்? அதை எப்படி
அளவிடுகிறீர்கள்?



**8.3. திறந்த கலந்துரையாடல்:
பங்கேற்பாளர்கள் அனுபவங்களையும்
பிழாசனைகளையும் பகிர்ந்து கொள்ள
உள்க்குவிக்கவும்**



பயிற்சி பாடநெறி

சிறு மற்றும் நடுத்தர அளவிலான தொழில் முயற்சி நிறுவனங்களுக்கான
பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்வாங்கல் முன்னெடுப்பு முயற்சிகள்

இலங்கை வர்த்தக சம்மேளனம்
50, நவம் மாவத்தை, கொழும்பு 02, இலங்கை.

தொலைபேசி: (0094) 11 - 5588800
பெக்ஸ்: (0094) 11 - 2437477, 2449352, 2381012
மின்னஞ்சல்: info@chamber.lk