

[View the original document in English](#)

## CHÍNH SÁCH ĐA DẠNG, CÔNG BẰNG, HOÀ NHẬP CỦA MONSTARLAB

Xin chào mọi người.

Chính sách này là bước đầu tiên hướng tới việc thúc đẩy văn hoá doanh nghiệp bao gồm sự đa dạng, công bằng và hoà nhập tại Monstarlab. Bản thân chính sách này vẫn “sống” (thực thi), và phát triển theo thời gian. Để chính sách tồn tại được, thì sự cố gắng và nỗ lực không ngừng của toàn thể nhân viên cùng lãnh đạo trong tập đoàn Monstarlab là điều cần thiết. Chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của mọi người.

Từ trước đến nay, trong ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật số, nam giới chiếm tỷ lệ áp đảo, và đây đã trở thành chủ đề liên quan đến sự đa dạng về mặt lịch sử vào thời điểm đó. Tuy nhiên, trong vài năm gần đây, đã có những thay đổi tích cực trong cơ cấu nhân sự, bao gồm cả tỷ lệ nam nữ trong lĩnh vực này, và chúng tôi cũng đang cố gắng nỗ lực với sự thay đổi đó.

Trong năm 2020, Tỷ lệ nhân viên nữ đảm nhiệm cấp quản lý, lãnh đạo của ở công ty S&P500 chiếm 26.5%, con số này đã vượt xa với tỷ lệ 14% của năm 2005. Trong lĩnh vực công nghệ thông tin, tỷ lệ nữ nằm trong hội đồng quản trị chiếm tỷ lệ khá thấp, tuy nhiên từ năm 2018 đến năm 2019, tỷ lệ này đã tăng từ 14.8% lên 17.9%. Theo cuộc khảo sát năm 2020 đã được [Boosting Women in Technology in Southeast Asia](#) (gọi tắt BCG) thực hiện, tỷ lệ phụ nữ chiếm trong tỷ lệ dân số lao động trên thế giới là: chiếm 28% trong lĩnh vực IT, chiếm 36% trong tổng số dân số lao động.

Tập đoàn có cơ cấu tổ chức không biên giới, với trụ sở chính tại Nhật Bản, với hơn 25 chi nhánh tại 16 quốc gia trên thế giới. Để có thể hợp tác xuyên biên giới quốc gia, không chỉ cần hiểu về các nền văn hoá khác nhau mà cần phải tiếp nhận nhau. Chúng tôi muốn phát triển (đào tạo) những người tài năng và mang cơ hội phát triển đến cho tất cả mọi người, bất kể họ ở đâu trên thế giới, như vậy, để giúp nhân viên phát triển hơn nữa, chúng tôi không chỉ cần đảm bảo cho nhân viên về môi trường làm việc, mà còn cần giúp cho nhân viên cả về mặt phát triển kinh doanh.

### DE&I hữu ích cho sự phát triển kinh doanh

Mục tiêu của Monstarlab là trở thành công ty hàng đầu trong lĩnh vực tư vấn kỹ thuật số trên thế giới. Ông Inagawa - Giám đốc điều hành đã nói với tôi rằng, nếu chúng ta có thể trở thành công ty được lựa chọn thông qua các hoạt động của DE&I, chúng ta sẽ tiến gần hơn đến việc đạt được mục tiêu của mình. Theo [McKinsey's 2019 report Diversity Wins: How Inclusion Matters](#), sự đa dạng về giới tính trong các đội ngũ điều hành cho thấy rằng, các công ty nằm trong top cao nhất có khả năng đạt lợi nhuận trên mức trung bình, cao hơn 25% so với các công ty nằm trong top cuối. Xét về sự đa dạng sắc tộc và văn hoá, các công ty trong top đầu có xu hướng lợi nhuận cao hơn 36%. Tăng trưởng kinh doanh cũng không phải là lý do để khởi động nỗ lực này, nhưng nó đã được chứng minh rằng với những nỗ lực của DE&I có thể tạo ra tác động kinh doanh lớn hơn.

## Mục đích

Chúng tôi muốn nhân viên của mình thoải mái là chính mình tại nơi làm việc, không cần bận tâm đến đặc tính, kinh nghiệm hay tôn giáo. Chúng tôi sẽ tích cực để tạo ra một môi trường làm việc hoà nhập, mọi người được chào đón, được đánh giá cao và tôn trọng lẫn nhau.

Phạm vi

Chính sách này áp dụng cho nhân viên, khách hàng, đối tác, và tất cả các bên liên quan kinh doanh với Monstarlab. Chính sách này là quy tắc ứng xử tại nơi làm việc trong tất cả các lĩnh vực, như văn phòng, không gian trực tuyến, và các sự kiện liên quan đến công việc.

## Cam kết về sự đa dạng, công bằng và hoà nhập

Cam kết này dựa trên giá trị của toàn bộ tập đoàn.

- Nâng tầm ảnh hưởng
- Không có khoảng cách
- Khởi tạo giá trị
- Hành động đúng đắn

Monstarlab sẽ tiếp tục tạo ra, duy trì và củng cố một nền văn hoá thúc đẩy sự đa dạng. Trong tập đoàn Monstarlab, ngay cả khi chúng tôi kết nối qua mạng, hay gặp nhau trực tiếp, tất cả thành viên, không phân biệt tuổi tác, giới tính, dân tộc, khuynh hướng tình dục, đều có cơ hội được công nhận, được tôn trọng, đánh giá cao, và có nhiều cơ hội phát triển. Chúng tôi hiểu rằng Monstarlab được tạo nên bởi nền tảng, kinh nghiệm, hệ thống niềm tin, đặc tính riêng, kiến thức ... khác nhau của mỗi nhân viên. Do đó, tạo ra một môi trường hoà nhập, an toàn và bình đẳng là cốt lõi trong các hoạt động của chúng tôi, và chúng tôi sẽ từng bước lên kế hoạch để thực hiện nó.

- Nhân sự có tiềm năng sẽ được công nhận, có cơ hội được đề bạt lên các vị trí trưởng nhóm, cấp điều hành, hội đồng quản trị
- Hiểu được trách nhiệm của người dẫn đầu và hoạt động của DE&I bằng cách theo dõi tiến độ thông qua nghiên cứu, thảo luận mở và KPI
- Duy trì sự công bằng, tính minh bạch trong quá trình tuyển dụng, thăng chức, trả lương (chẳng hạn như cung cấp các chính sách và kế hoạch hành động của công ty, bao gồm cả kết quả phân tích dữ liệu dựa trên công nghệ)
- Chỉ ra định hướng sự nghiệp rõ ràng và không thiên vị cho tất cả nhân viên ở thời điểm hiện tại và tương lai
- Xây dựng chính sách đối ứng quyết liệt đối với hành vi phân biệt đối xử, hay có thái độ không hoà nhập, từ đó thúc đẩy xây dựng văn hoá giao tiếp cởi mở và tôn trọng
- Tạo cảm giác thân thuộc để nhân viên cảm thấy thoải mái tại nơi làm việc, để họ cảm thấy đang được tôn trọng. Là nơi thực hiện phong cách làm việc linh hoạt, sử dụng ngôn ngữ hoà nhập, là nơi chia sẻ những câu chuyện, chủ đề liên quan gắn kết mọi người, giúp mọi người hiểu nhau hơn.

## Với chúng ta, thành công là gì

Trong Monstarlab, chúng tôi mong muốn chia sẻ những ảnh hưởng tích cực có được từ việc nỗ lực gây dựng cách suy nghĩ của DE&I trong các công việc hàng ngày. Ngoài ra, chúng tôi cũng đang hướng đến lợi ích từ những nỗ lực này của tất cả các bên liên quan, bao gồm nhân viên, trưởng nhóm, cấp điều hành, khách hàng và đối tác. Sau đây, chúng tôi xin giới thiệu một số yếu tố thành công mà chúng tôi đang hướng tới.

- Tăng tỷ lệ nhân viên muốn làm việc lâu dài tại Monstarlab, và giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ việc
- Nỗ lực làm việc và nâng cao hiệu suất cá nhân
- Gia tăng tỷ lệ nhân viên cống hiến, nỗ lực làm việc ngay cả trong những tình huống khó khăn
- Các thành viên liên quan có trách nhiệm hỗ trợ lẫn nhau, chịu trách nhiệm về hành động của bản thân, can đảm lên tiếng, và trở thành những người cộng tác thực sự của nhau.

**Đa dạng, công bằng và hoà nhập (DE&I) có rất nhiều ý nghĩa. Tại Monstarlab, chúng tôi định nghĩa nó như sau:**

**Sự đa dạng** là sự khác biệt giữa cá nhân và tổ chức. Các công ty đa dạng (Theo đó, các cá nhân không đa dạng, nhưng các nhóm hay doanh nghiệp phải đa dạng) không chỉ là nơi tập trung những nhân sự có sự khác biệt, như tuổi tác, giới tính, chủng tộc/ dân tộc, khuynh hướng tình dục, mà công ty cũng hướng đến sẽ là nơi tiếp nhận, tán dương sự khác biệt đó của mỗi nhân viên.

**Hoà nhập** là việc xác định và loại bỏ các rào cản gây cản trở đến cảm giác bạn đang là một phần của tổ chức. Đó là tăng sự thấu hiểu lẫn nhau, bằng cách phát huy sức mạnh của nhiều tiếng nói, những suy nghĩ khác nhau. Hơn nữa, chúng tôi cũng thúc đẩy phát triển môi trường an toàn, trong đó mọi người có thể chia sẻ kinh nghiệm, ý kiến, có thể bày tỏ suy nghĩ của bản thân.

**Công bằng** là đối xử với nhân viên bằng cách tiếp nhận những điểm mạnh của các cá nhân, các đội nhóm, và công nhận điểm khác biệt của họ. Bằng cách tập trung vào tính công bằng thay vì bình đẳng, chúng tôi tin rằng chúng tôi sẽ mang đến cho mọi người không gian để phát huy tiềm năng của họ, và có cơ hội nhận được lợi ích một cách công bằng theo nhu cầu của từng cá nhân.

## Chỉ một lần, không có nghĩa là kết thúc

Chúng tôi coi những nỗ lực của DE&I là một quá trình không có điểm kết thúc, đơn giản là chúng tôi muốn ứng dụng nó vào thế giới đang có nhiều thay đổi này, và tiếp tục phát triển hơn nữa. Sự tự chủ và hợp tác của nhân viên là điều cần thiết để đạt được mục tiêu thực sự của chúng tôi, mặt khác ở trong nhóm P&C (con người và văn hoá), chúng tôi có trách nhiệm hỗ trợ các nỗ lực, đưa ra sáng kiến qua các phương pháp có kế hoạch và hiệu quả.

Nhóm DE&I sẽ thường xuyên xem xét chính sách này, và theo dõi tiến độ của chính sách.

## Hỏi đáp

Nếu bạn có bất cứ câu hỏi nào về chính sách này (chính sách đa dạng, công bằng, hoà nhập), quy tắc ứng xử, hoặc các vấn đề liên quan, vui lòng liên hệ với nhóm P&C (con người và văn hoá), hoặc nhóm DE&I để được giải đáp.