

Itong Diversity and Inclusion Model na galing kay Khan et al. (2019) ay nagpapakita kung paano nagiging effective ang workplace kapag pinagsama ang diversity at inclusion.

Ang "Diversity" dito ay tumutukoy sa iba't ibang characteristics ng mga tao sa isang organization — kagaya ng gender (kasarian), age (edad), educational qualification (pinag-aralan), at ethnicity (kultura o lahi). Ibig sabihin, iba-iba ang background ng mga empleyado.

Pero hindi sapat na iba-iba lang ang empleyado — kailangan din ng "Inclusion." Ang Inclusion naman ay yung effort ng company para siguraduhin na lahat ng tao — kahit ano pa ang background nila — ay may boses, may opportunity, at may equal na chance makasali sa:

- Decision making (pagdedesisyon)
- Information networks (pagbabahaginan ng impormasyon)
- Level of participation (pakikilahok o paglahok)

Kapag may diversity pero walang inclusion, parang display lang yung pagkakaiba-iba ng tao. Pero kapag may inclusion, doon talaga nabibigyan ng value at opportunity ang lahat — kaya mas nagiging productive, innovative, at engaged ang mga empleyado.

Base po sa nakuhang data, makikita natin sa demographic profile na diverse o iba-iba talaga ang respondents. Sa gender, karamihan ay female (53.3%), sumunod male (26.7%), at meron ding 20% na nag-identify bilang LGBTQIA+.

Sa age naman, pinakamarami ay nasa 25-34 years old (40%), sumunod ay 18-24 years old (36.7%).

Pagdating sa work experience, karamihan ay may 1-3 years na experience (33.3%), at may mga respondents din na may 10+ years na sa trabaho (23.3%).

Participation in Diversity Workshops

Isa rin sa mga tinanong sa survey ay kung nakapag-attend na ba sila ng Diversity Awareness Workshop sa kanilang trabaho. Lumabas na 56.7% ng respondents ay naka-attend na, habang 43.3% naman ang hindi pa nakaka-attend.

Ang maganda dito, base sa result, 100% ng mga naka-attend ng workshop ay nagsabing valuable o kapaki-pakinabang ang workshop para sa kanila. Ibig sabihin, ito ay sumusuporta sa tinatawag na Contact Hypothesis — na kapag ang mga tao ay nagkakaroon ng interaction o exposure sa diverse groups, mas lumalawak ang kanilang pag-unawa, respeto, at pagtanggap sa pagkakaiba-iba.

Unang-una, gumamit kami ng Secondary Data Analysis mula sa mga credible sources tulad ng Insights (2023) at Get Impactly (2023). Ang purpose nito ay para magkaroon tayo ng background knowledge tungkol sa diversity and inclusion workshops. Malaking tulong ito para makumpara natin ang existing data sa naging resulta ng survey natin. Bukod pa doon, cost-effective din ito kasi naka-base na sa well-researched insights.

Pangalawa, gumamit din kami ng Google Forms Survey para makuha naman ang first-hand experiences mismo ng mga employees. Maganda ang method na ito kasi accessible siya — pwedeng sagutan kahit saan, at anonymous din kaya mas honest at comfortable ang mga respondents na magbigay ng feedback. Real-time rin naming nakuha ang mga responses kaya mabilis ang data gathering process.