

# 引领包容性

## 面向小型企业的行动建议

在追求多元化和包容性的过程中，尽管大型企业和小型企业面临着诸多相似的挑战，资源的规模和供应情况的差异意味着，他们采取的方法会有所不同。在许多方面，规模较小的企业可凭借其灵活性创建更为有利的环境。不过，与大型企业一样，下文所述策略仅具有指导意义，企业应寻求建议，确保具体行动适用于自身所处的实际情况。

### 战略与领导力

#### 1. 高层挂帅

在较小的企业中，由高层定调将是一件重大事项，会引发关注。有一种能力十分重要，即能够清晰地阐明为何多元化和包容性至关重要。通常，财务负责人的责任要比传统会计的职责范围更大，除了付款外，还可能涉及技术和人力资源领域。因此，作为关键的计划引领者，财务专业人士必须确保所有企业管理者都充分重视引领多元化和包容性计划的相关问题与隐忧，并知晓该计划如何助益于企业、及其战略目标的实现。

多元化和包容性不仅适用于大型企业，对任何企业而言都不可或缺。

通过行动和语言展示这种重视极为必要。

随着该计划的不断推进，及时掌握变化的信息成为了一项迫切任务。领导者应利用本地网络和在线资源，确保自己了解事态的发展并分享实践经验。他们还有很多机会参加免费的网络研讨会，以此支持知识共享及理解挑战。

推动该计划，必须要有明确的领导力，包括确保遵守一系列与多元化和包容性有关的法律及法规。小企业的人力资源工作往往最终由首席财务官负责。

#### 2. 理解引领多元化和包容性的计划

在小型企业里，结构化方案很难实现，并且经常缺乏其他企业中可以看到的效果。宣传教育工作需要紧贴个人层面，重要的是，务必使全体员工清晰了解此类问题和隐忧。在这方面，导师机制提供了重要而有效的工具。

### 文化与归属感

#### 3. 使之成为规范

创建有助培育多元化和包容性的文化，确保雇员无论职位或背景如何，都可以自由地表达个性，并且确信他们的贡献和意见会受到重视。

他们需要知晓这一点，不必担心招致报复或不良后果。在小型企业中创建平等的职场可能更具挑战，但重要的是，应充分认识到这将如何促进该企业的包容性进程。

达成该目标离不开有效的企业文化，而规模较小的企业常常能够比大型企业更容易地打造这样的文化。

人际交往形成的开诚布公，以及在整个企业中鼓励这种氛围，将有助于发展信任和对他人观点发自内心的尊重。



#### 4. 清除障碍

确保建立一套强有力的政策来支持新型工作环境。尽管小企业普遍存在依赖关键人员的问题，但他们同样有能力负担增强灵活性的成本，适应员工的生活选择与需求。

**促进新的企业文化，使人们可以根据自己的各项业务承诺灵活地工作，并设法在这些领域中提供支持。**

小型企业面临的招聘挑战往往与较大组织有所不同。但重要的是，招聘流程应采用相同的严谨程度——从职责描述的创建，一直到大型企业所使用的招聘步骤。

#### 5. 与社群合作伙伴结盟

小型企业可能缺乏能力来帮助建设支持个人活动的网络。但是，这也代表了一个机会，即可以利用各种社群网络，借鉴学习同行的实践经验。在更广泛的计划中，此类互助小组普遍也能发挥重要作用。

在各方面支持引领多元化和包容性计划的数家慈善机构和类似企业均提供了小型企业可以使用的资源，并且大都取得了良好效果。

#### 职责范围

##### 6. 员工的作用

面向员工的行动建议请参见另一份报告附件《支持本计划的个人行动》。

#### 衡量与问责

##### 7. 衡量、检查和加强

对小型企业来说，衡量能力事关重大。供应链中的企业越来越关注其供应商的实践运作是否符合道德规范，因此，建立一套强健的政策和指标、捕获可以实际记录的相关数据非常重要。财会团队全面参与着满足此类要求所需数据的收集和管理的工作，并确保建立统一的事实版本、清除偏见。

考虑使用员工调查和类似的工具来了解员工情绪——尤其是在供应商参照其他规模相近的企业提供了基准的情况下。利用这些举措可以强化行为并发现潜在问题。