



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF Sokszínűségi Karta jó gyakorlat gyűjtemény 2025

Útmutató roma munkavállalók inklúziójához

Készítette a Roma Inklúzióért munkacsoport részéről:



DIAGEO





Miért fontos?

Magyarországon ma roma fiatalok ezrei nőnek fel úgy, hogy nem bontakoztathatják ki a képességeiket, miközben a vállalati szektorban óriási az igény a fiatal tehetségekre. A társadalom és a gazdaság szempontjából ez kettős veszteség, pedig vannak már működő vállalati megoldások arra, miként kössük össze hatékonyan ezt a két világot.

EU Alapjogi Ügynökség

- 3-5 éves roma nemzetiségű gyermekek **41 %-a nem jár óvodába**
- A roma diákok közel **fele szegregált oktatási környezetben** tanul
- 18-24 éves roma fiatalok **59 %-a korai iskola-elhagyó** (2023)

KSH (iskolai végzettség & foglalkoztatás)

- 15-64 éves roma férfiak foglalkoztatási aránya 57%, a nőké pedig 36% (2023)
- az **alapfokú** végzettségűeknek **kevesebb mint a fele tud elhelyezkedni**, míg a **középfokú** végzettséggel rendelkezők körében a **foglalkoztatási arány 78,6 %**

Térkép az induláshoz munkáltatóknak

1. Helyezd el a roma munkavállalók támogatását a meglévő inklúziós keretrendszerben!

Vizsgáld meg, hogyan illeszkedik a roma munkavállalók, illetve lehetséges munkavállalók támogatása a már működő, más hátrányos helyzetű vagy marginalizált csoportokra vonatkozó vállalati gyakorlatokhoz

3. Építs szakmai partnerségeket!

Lépj kapcsolatba releváns civil szervezetekkel, közösségi szakértőkkel vagy olyan vállalatokkal, amelyek már működtetnek eredményes programokat, hogy feltérképezd a legfontosabb kihívásokat és működő modelleket.

6. Dolgozd át a kulcsfolyamatokat!

Hirdesd meg a visszajelzések alapján bevezetett újításokat, változtatásokat!

2. Térképezd fel a jelenlegi folyamatokat!

Tekintsd át a tehetséggondozási, toborzási, kiválasztási, onboarding, képzési és megtartási rendszereket, és azonosítsd, mi hiányzik ahhoz, hogy a roma munkavállalók belépése és előrehaladása egyenlő eséllyel történjen

4. Vonj be érintetteket!

Amennyiben vannak roma kollégák, kérd ki tapasztalataikat a teljes munkavállalói útra vonatkozóan (toborzás-kiválasztás-beillesztés-fejlődés), és ügyelj arra, hogy mind kékgalléros, mind fehérgalléros munkakörökben reprezentált véleményeket hallj, ha nincsenek ilyen kollégák, akkor keress külső szakértőt, civil szervezetet.

5. Legyen folyamatos párbeszéd HR-en belül és vezetői szinteken!

Szükség esetén módosítsd a kiválasztási, onboarding-, fejlesztési vagy előléptetési rendszereket úgy, hogy azok kezeljék a strukturális hátrányokat, és célzottan támogassák az esélyteremtést – többek között a roma munkavállalók számára.

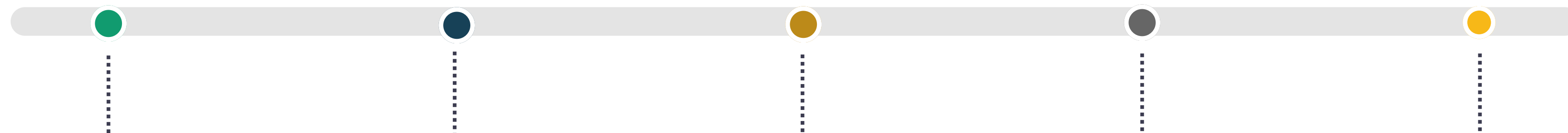


SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM



BEAVATKOZÁSI PONTOK VÁLLALATOKNAK



Helyi tanodák anyagi támogatása



- Stabilabb tanulási pálya a diákok számára
- Növekvő foglalkoztathatóság
- Hosszú távon megbízhatóbb utánpótlási bázist a vállalat számára.

Szakiskola és középiskola -duális képzési



- Korai találkozás a vállalati kultúrával, valós munkakörnyezettel
- Gyakorlat szerzés
- Támogató szakmai háló (mentorálás)

Munka melletti felnőttoktatás



A legfeljebb 8 osztályt végzett munkavállalók munkaalkalmasságának fejlesztése:

- munkaidő-kedvezmény
- rugalmas, online tanulási formák biztosítása mellett

Álláskeresés támogatása



Pályaválasztás és munkavállalás kezdetén a kiemelt támogatás és figyelem

Ösztöndíj és vállalati mentorprogram



- Mentorálás
- Vállalati kapcsolati háló
- Peer kapcsolódás (első generációs diplomások)
- Ösztöndíj
- Gyakorlati inklúzió (befogadás, bevezetés a vállalati szférába)

Praktikus tippek - toborzás



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

Látható elköteleződés:

A jelentkezőknek tudniuk kell, hogy romaként is van helyük a cégben. Mutasd be, hogyan kezelitek a diszkriminációt, milyen konkrét intézkedések vannak.

Hiteles külső kommunikáció:

Világosan mutasd meg, hogy a cég értékeli a sokszínűséget és befogadó. Ne csak általánosságban kommunikálj CSR-ről, hanem gyakorlati példákról is.

Megfelelő vizuális megjelenítés:

Ha lehet, jelenjenek meg roma (vagy más sérülékeny csoportból érkező) munkatársak a vizuális tartalmakban, hitelesen, nem kampányszerűen.

Megfelelő adminisztráció:

Ellenőrizd, hogy a felvételi követelmények (pl. végzettség, igazolások, erkölcsi bizonyítvány, túlzott adminisztráció) ne zárjanak ki indokolatlanul hátrányos helyzetű jelölteket.

Fókuszálj a munkahelyi és pszichológiai biztonságra:

A roma munkavállalók szinte minden esetben találkoznak előítéletekkel. A munkáltatói nyitottság, az egyenlő elvárások és a tiszteletteljes kommunikáció a siker alapja.

Biztosíts transzparens, egyszerű és világos kommunikációt az álláshirdetéseknél –

világosan tüntesd fel, mik az elvárások, mit jelent a munkakör, milyen feltételek szükségesek.

Előfelkészítés biztosítása:

CV megírása, próba-interjú, tesztgyakorlás vagy mentoring jelentősen javítja a tényleges kompetenciák megismerhetőségét, akár civil szervezetek bevonásával.

Bizalom erősítése

személyes élménnyel: Nyílt napok, gyárlátogatás, találkozás jelenlegi munkatársakkal jelentős motiváló erő, oldja a féltelmeket és növeli az önbizalmat.

Közvetítők edukálása:

Toborzó partnerek (pl. tanácsadók, közvetítők) esetében rögzítsétek az esélyegyenlőségi szempontokat, és ellenőrizzétek, hogy a roma jelöltek is továbbításra kerülnek.

Fejlesztési lehetőségek bemutatása:

Kommunikáld érthetően, ha van betanítás, képzés, mentorálás, támogatás – ez erősíti a bizalmat.

Speciális elérési csatornák használata:

HBLF-Romaster Alapítvány, Integrom, Bagázs Egyesület, roma szakkollégiumok, civil szervezetek, roma médiafelületek – ők célzottabban érik el a roma munkakeresőket.

2. Tapasztalatainkra, illetve az Európai Bizottság és a Munkaadók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) támogatásában megjelent kiadvány meglátásaira építve készítettünk egy gyorsan átlátható, praktikus tippeket tartalmazó **útmutatót a toborzás, kiválasztás, megtartás szakaszaira**. (Lsd. referenciák 4., Autonómia Alapítvány, MEF; referenciák 5., HR Portál)

Praktikus tippek - kiválasztás



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

Objektív értékelési szempontok alkalmazása, előre lefektetett rendszer

Strukturált interjúk:
Minden jelölt ugyanazt a kérdéssort kapja, és ugyanazon szempontok alapján kerül megítélésre. Irreleváns szempontok tudatos kizárása:
Öltözék, kiejtés, bizonytalanabb kommunikáció ne legyen negatívum, ha a munkához nem kapcsolódik.

Soft skillek és informális tapasztalatok figyelembevétele:

Ne csak végzettség és korábbi pozíciók alapján ítéljünk – fontos a releváns gyakorlati tudás is.

Bizalom erősítése személyes élménnyel: Nyílt napok, gyárlátogatás, találkozás jelenlegi munkatársakkal jelentős motiváló erő, oldja a félelmeket és növeli az önbizalmat.

Átlátható döntés és visszajelzés:
Rövid, szakmai indoklás elutasítás esetén.

Vak CV vagy anonimizált előszűrés:

Ha lehetséges, név, lakcím és fotó nélkül történjen az első értékelés.

Tesztfeladatok esetén érthető és egyenlő esélyeket biztosító feltételek:

Világos instrukciók, helyben kitöltési lehetőség, hogy ne a technikai háttér legyen a kizáró tényező.

Esélyegyenlőségi szakértő bevonása:

Hitelességet ad, támogatja a vezetőt és bizalmat épít a jelöltben is.

Praktikus tippek - **megtartás**



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

Az etnikai identitás kommunikálása:

- A munkavállaló döntése legyen, hogy szeretné-e magáról kommunikálni etnikai identitását.
- A roma munkavállaló ugyanúgy megjelenhessen szakmai anyagokban mint mindenki más, a szakmai kvalitásait kiemelve

Egzisztenciális nehézségek (Nem szakmai alkalmatlanság, hanem pl. lakhatás, utazás, ruházat hiánya):

- Átmeneti céges szállás,
- HR-tájékoztatás támogatásokról,
- Céges busz, telekocsi szervezése, vagy jogszabály szerinti munkába járási támogatás, előre kifizetett utazási támogatás
- Munkaruházat előfinanszírozása vagy biztosítása szükséges lehet- belépéskor jó gyakorlat az eszközök átadása.
- Munkahelyi telefon biztosítása, lebeszélhető kerettel.
- Lakókörnyezet, rezsi/ tűzifa támogatás,
- Rugalmasság családi kötelezettségek esetén: temetés, virrasztás, családi kötelezettségek fontos részei a közösségi életnek.

Erősebb a bizonytalanság az első hetekben (különösen első munkahely esetén):

Sokszor nem szakmai okból jelenik meg bizonytalanság, hanem kommunikációs vagy szervezeti normák ismeretlensége miatt.

- Gyakoribb vezetői jelenlét, kérdezhetőség biztosítása, világos keretek, instrukciók és visszajelzések csökkentik a nehézségeket.

Praktikus tippek - **megtartás**



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

Kulcsszerepben a vezető:

Növeli a beilleszkedés sikerét:

- nyitottság, érdemi meghallgatás,
- fejlődést támogató visszajelzés,
- önállóság biztosítása

Mentorálási vagy / és buddy-rendszer

- Az egyéni mentorálás a leghatékonyabb megtartó és beillesztési forma: Rövid távon több energiát igényel, de hosszú távon jobb teljesítményt, lojalitást és stabilabb működést eredményez. Ténylegesen működő, elérhető, bizalomra építő stabil támasznak kell lennie, amely szakmai és/ vagy HR kérdésekben segít, segíti a felmerülő nehézségek korai felismerését, a bizalomépítést, a beilleszkedést, a kommunikáció fejlesztését.
- A buddy-rendszer elsősorban a szociális beillesztést támogatja: Nem fejleszt, nem értékeli, hanem segít az informális szabályok, szokások és közösségi kódok megértésében. Partneri viszony, önkéntes segítő kell legyen.
- A támogató, biztonságos jelenlét - akár 3-6 hónapon keresztül - jelentősen növeli a beilleszkedés sikerességét, és hosszú távon stabil, megbízható munkaerőt eredményez.

Konfliktuskezelési és önérdek érvényesítési támogatás

Sok roma munkavállalónak nincs rutinszerű tapasztalata a (munkahelyi) konfliktusok kezelésében. Fontos olyan környezetet teremteni, ahol biztonsággal jelezheti, ha problémája van - akár olyan apróságról van szó, hogy nem tud hazajutni, mert nincs több busz. Ezek a kimondatlan nehézségek gyakran munkaidő-kiesést okoznak, amit megelőzhető pár perces egyeztetéssel.

Praktikus tippek - megtartás



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

Érzékenyítő, tudatosságot növelő tréningek

- Középvezetők és HR munkatársak felkészítése az előítéletek kezelésére, kulturális különbségek tudatos felismerésére, konfliktuskezelésre.

Oktatási támogatás:

- Alacsony iskolai végzettség esetén érdemes támogatni, hogy a munkavállaló alap- vagy középfokú végzettséget szerezzen. Ez növeli az önbizalmát, a tudatosságát, és hosszútávon megbízhatóbb munkaerővé válik.
- Heti néhány órányi, munkaidőben elérhető felnőttoktatás, illetve soft skillek fejlesztés kék galléros területen. Fehérgalléros területeken a tehetséggondozás, szakmai továbbképzések. Mindkét területen fontos az önbizalom, az önbecsülés erősítése.

Strukturált utámkövetés:

- Az 1., 3. és 6. hónapban beilleszkedési státuszbeszélgetés segíti az önállóságot és stabilizálódást.
- A rendszeres, fejlesztő visszajelzés a leghatékonyabb eszköz: Ez teremti meg a biztonságot, az érthetőséget és a hosszú távú eredményességet.

“Lehetőséget kaptam arra, hogy bebizonyítsam: a munkámat becsülettel és felelősséggel végzem. Bár kezdetben voltak kétségek amiatt, hogy roma származású vagyok, az önéletrajzom és a személyes beszélgetés megmutatta, hogy hosszú időn keresztül megbízhatóan dolgoztam korábbi munkahelyeimen. Ennek köszönhetően bizalmat kaptam.

Szeretek a munkahelyemen dolgozni, mert a kollégák és a vezetők tisztelettel fordulnak felém, partnerként kezelnek, és nem tapasztalok megkülönböztetést. Emberi, korrekt és segítőkész légkör vesz körül, ami számomra biztonságot ad a mindennapi munkához.”

**Kanalas Tibor, szerelő - fűtéstechnikai vállalat,
Bagázs mentorált**



“Úgy gondolom, hogy a roma munkavállalók inklúziója nem különbözik más nemzetiségű munkavállalókéétól. Szerencsére egy olyan csapatban kezdtem dolgozni, ahol ez fel sem merült kérdésként – itt, a KPMG-nél a tudásom és a képességeim számítanak. Orsós Viktóriaként tudok jelen lenni, nem pedig ‘egy roma lányként’, és ez számomra a legfontosabb.”

**Orsós Viktória, junior tanácsadó, KPMG,
HBLF-Romaster alumna**



“Az inklúzió számomra azt jelenti, hogy a munka világában a teljesítmény, a tudás és a hozzáállás legyen az, ami számít – nem az etnikum. Amikor az első versenypiaci munkahelyemet kerestem az iskola után, szerencsés helyzetben voltam: nem tapasztaltam hátrányt a származásom miatt ezen a területen. Ennek egyik oka, hogy nagyvállalatokhoz és nemzetközi cégekhez pályáztam, ahol valóban objektív mérési rendszerek működnek, és sokszor különböző nemzetiségű emberekkel dolgozol együtt. Itt mindenki más, és ez természetes. Ezzel szemben kisebb KKV-kban sokszor nem teljesítményalapú folyamatok vannak, hanem szimpátia és személyes kapcsolatok döntenek.

Hiszem, hogy a tudás mindenhol érték – legyen szó mérnökről, pincérről vagy orvosról. A roma származás nem akadály, de nem is szabad, hogy a fókuszban legyen. A legfontosabb, hogy amit tanulsz, abban legyél jó, és mutasd meg, hogy felkészült vagy. Az interjún ne az etnikum legyen a téma, hanem az, hogy mit tudsz, milyen terveid vannak, és milyen értéket hozol. Ha megpályázol egy állást, olyat válassz, amit szeretnél és azért tedd, mert képes vagy rá és szeretnéd azt csinálni – ne azért, mert ‘romaként csak ez jutott’.

Ma már munkaadóként is látom a másik oldalt. Van különböző nemzetiségű kollégám, és soha nem nézem a bőrszínt vagy a vallást – csak a tudást, a felkészültséget, az ambíciót és az empátiát. A munka világában ezek a valódi értékek, minden más csak fűszer, ami különlegessé tesz. Az inklúzió akkor működik, ha mindenki esélyt kap arra, hogy bizonyítsa: a teljesítmény nem hazudik.”

**Orsós Zsolt, operatív igazgató, Amalgam Hungary Kft.,
HBLF-Romaster alumni**



Tesco Akadémia - Duális képzés

88 szakiskolával

132 telephelyen zajlik képzés

200+ felkészült gyakorlati oktató segíti a tanulókat

1000 fő vesz részt a képzésben országszerte.



Amit teszünk a mindennapokban:

Szakmai felkészítés: Projektalapú oktatás, digitális tananyagok

Kapcsolattartás: Rendszeres kommunikáció a tanulókkal és iskolákkal.

Mentorálás: Egyéni beszélgetések, fejlődési tervek, személyes támogatás.

Visszajelzés: Értékelések, folyamatos visszajelzések és pozitív megerősítés.

Biztonsági protokollok: Gyermekvédelmi szabályok betartása minden telephelyen.

A Szárnyalj Program keretében a HBLF Romaster Alapítvánnyal roma ösztöndíjprogramban:

- Támogatunk 4 fő tanulót anyagilag, valamint,
- Mentorálással is az életvezetési és munkahelyi kihívások sikere kezelése érdekében.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



Diageo – Több mint 10 éve a Roma Fiatal Tehetségekért a Romasterrel

A Romaster program összhangban van a vállalatunk értékeivel értékekkel:

- **Sokszínűség és befogadás:** nem csupán vállalati cél, hanem a Diageo kultúrájának alapja.
- **Hosszú távú gondolkodás:** a társadalmi mobilitás időigényes folyamat, ezért elköteleződünk a többéves támogatás mellett.
- **Személyesség:** minden fiatal más, ezért a támogatás is egyéni figyelmet és megközelítést igényel.
- **Kölcsönös tanulás:** a mentorálás nem egyirányú – munkatársaink empátiát, nyitottságot és új nézőpontokat is kapnak a programon keresztül.

DIAGEO

2013 óta, több mint egy évtizede elkötelezetten támogatjuk a HBLF-Romaster Alapítvány munkáját.

A programhoz való csatlakozásunkat az a felismerés vezette, hogy a roma fiatalok számára a sikerhez vezető út gyakran nem egyenes: sok esetben többet kell bizonyítaniuk, miközben kevesebb erőforrás áll rendelkezésükre.

A Diageo ma a HBLF–Romaster Alapítvány legnagyobb vállalati támogatója.

Mi inspirál minket?

- A sikerélmények, amikor látjuk, hogy a fiatalok kemény munkája diplomában, önbizalomban és jövőképpel térül meg.
- Az a tapasztalat, hogy mentoraink valódi, kézzelfogható segítséget tudnak nyújtani – sokszor néhány őszinte beszélgetés is sorsfordító lehet.
- Különösen emlékezetes számunkra egy olyan ösztöndíjas története, aki egy nehéz időszakban majdnem feladta a tanulmányait, de a mentorálásnak köszönhetően visszanyerte az önbizalmát és folytatta az útját. Ezek a pillanatok adják a program igazi értelmét.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM



bp Magyarország - közel tíz éve támogatja roma fiatalok társadalmi mobilitását mentorprogramokon keresztül



A bp jelenleg két olyan helyi kezdeményezést támogat, amelyek közös célja a felsőoktatásban tanuló roma fiatalok segítése. Mindkét program keretében olyan mentorokat biztosítunk a diákoknak, akik gyakorlati tanácsokkal, személyes példákkal és értő figyelemmel kísérik a fiatalokat annak érdekében, hogy tanulmányaik befejezését követően olyan munkahelyekre juthassanak be, amelyeket tudásuk, tehetségük alapján megérdemelnek, még akkor is, ha számos egyéni vagy társadalmi akadály nehezíti előrehaladásukat.

A program valódi, kézzelfogható eredményeket hoz. Bár a mentorálás elsősorban a mentoráltaknál egyéni szinten fejti ki hatását, a hosszú távú együttműködések a mentorokra és a szervezetekre is pozitívan hatnak.

A társadalmi mobilitás vállalati támogatása valódi és tartós társadalmi hatást teremt azzal, hogy segíti a hátrányos helyzetű fiatalok felemelkedését és esélyeinek bővítését. A programok révén a munkáltatók szélesebb körű, sokszínűbb háttérrel és tapasztalattal rendelkező tehetségbázist érnek el. Ezen munkavállalók jelenléte gazdagabb párbeszédet, megalapozottabb döntéseket és nagyobb innovációt eredményez, ami elengedhetetlen a hosszú távú vállalati sikerhez is.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

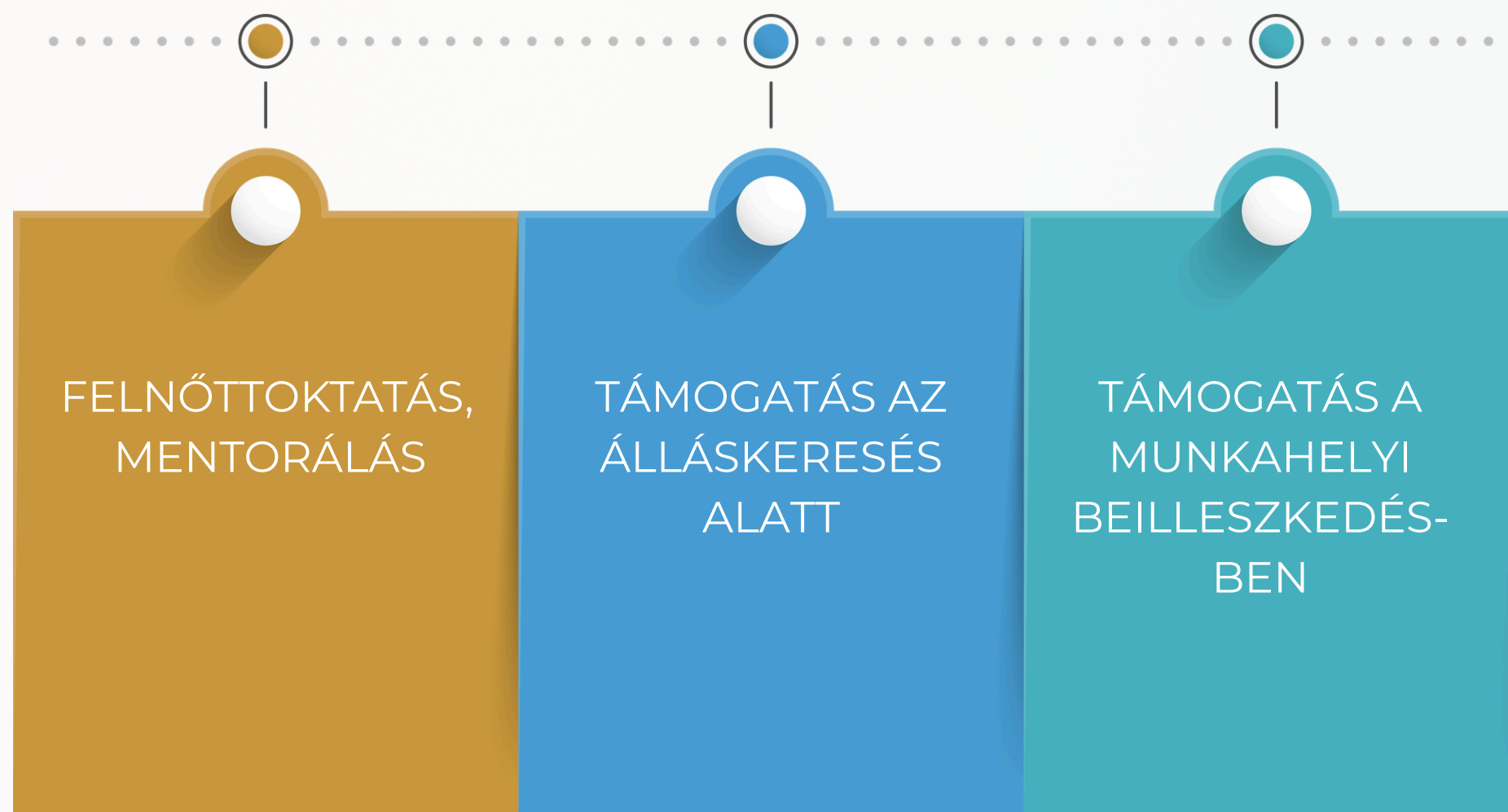


HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM



Bagázs Egyesület

A Bagázs Egyesület alacsony iskolai végzettségű felnőttek elhelyezésében, munkaerőpiaci integrációjában szerzett tapasztalatot, fókuszterületük - a terepi munkán túl - a **kékgalléros munkavállalók támogatása**, munkáltatók felkészítése a kékgalléros roma munkatársak fogadására, belső mentorálásuk kialakítására.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



(Lsd. referenciák 2., Bagázs web)



HBLF-Romaster Alapítvány

A HBLF-Romaster Alapítvány azért dolgozik, hogy **esélyt teremtsen a tehetséges roma fiatalok számára** a diplomaszerezésre, a szakmai fejlődésre és a munkaerőpiaci érvényesülésre, függetlenül attól, milyen körülmények közül indulnak. Hiszünk abban, hogy a tehetség minden közösségben jelen van – de az esélyek kiegyenlítéséhez személyre szabott támogatásra van szükség.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



(Lsd. referenciák 3., Romaster web)

Vállalati benchmarkokért és további részletekért lásd még **részletes útmutatónkat** a **HBLF honlapján!**

Referenciák:

1. Bandor Zoltán, Romaster ösztöndíjas szociálpedagógus: Cigány fiatalok felsőoktatási életútja <https://real.mtak.hu/226081/>
2. <https://bagazs.org/>
3. <https://romaster.hu>
4. Kelemen Ágnes, Árendás Zsuzsanna, Messing Vera Phd, Autonómia Alapítvány: Sokszínű, befogadó munkahelyek romáknak és másoknak, megjelent az Európai Bizottság és a Munkaadók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) támogatásában
5. <https://www.hrportal.hu/hr/igy-nyisson-a-ceg-a-fiatal-roma-munkavallalok-fele-20201217.html>

Honlapunk:

- <https://hblf.hu/sokszinusegi-karta-hu>

**Ha szervezeteddel része szeretnél lenni a Karta
Közösségnek, várjuk jelentkezésedet
honlapunkon, ahol a karta tevékenységével is
megismerkedhetsz!**

<https://hblf.hu/sokszinusegi-karta-hu>
Kérdés esetén: hblf@hblf.hu

Készítették:

Makádi Zsófia, HBLF Romaster Alapítvány * dr. Both Emőke, Bagázs Egyesület * László Gábor, Tesco Akadémia Kft. * Somogyváry-Pelcz Szabina, Diageo Zrt. * Paksi Gabriella, bp
Szerkesztette: Ujvári Enikő, HBLF

Budapest, 2025.