

Workday Global Diversity Survey: Finansieringen av initiativ gällande mångfald och inkludering ökar bland organisationer, men det strategiska genomförandet haltar på grund av brist på data

Global undersökning visar att många chefer förstår vikten av att prioritera mångfaldsinitiativ, men saknar de uppgifter de behöver för att vidta åtgärder

Calif. and STOCKHOLM, Sweden, Nov. 16, 2022-- [Workday, Inc.](#) (NASDAQ:WDAY), ledande inom molnapplikationer för [ekonomi](#) och [HR](#), tillkännagav idag resultaten av en [undersökning](#) som visar att majoriteten av globala organisationer investerar i mångfald, jämlikhet och inkludering (DEI), men att många av dem inte har data eller inte använder tillgängliga data effektivt för att driva sina strategier och skapa affärseffekter.

Undersökningen genomfördes i slutet av 2022 bland fler än 3 100 HR-chefer och företagsledare på C-nivå med ansvar för mångfaldsinitiativ inom verksamheten för att förstå deras motiv, aktiviteter och framsteg när det gäller tillhörighet och mångfald. Workdays och [Sapio Research](#) undersökning omfattar 23 länder och visar att positiva framsteg har gjorts, men också att det finns tydliga områden där det finns möjligheter, bland annat genom att mäta affärseffekten och använda data för att spåra framsteg på ett mer effektivt sätt.

Undersökningen visar att trots det rådande globala ekonomiska klimatet ser majoriteten av de tillfrågade en ökning av dedikerade DEI-roller inom sina organisationer, samt en ökning (35 %) eller ett bibehållande (45 %) av de nuvarande investeringsnivåerna för DEI-initiativ under nästa räkenskapsår.

Även om majoriteten av organisationerna nu har någon form av approach gällande DEI, uppger 39 % av de tillfrågade globalt att det för närvarande inte finns någon strategi, vilket gör det svårt att gå från att sätta upp mål till att nå dem. Detta är särskilt vanligt i Asien och Stillhavsområdet (APJ), där 52 % av de svarande rapporterade att de hade en utvecklad eller ny strategi för DEI, jämfört med Australien, Nya Zeeland (35 %), Europa (39 %), Nordamerika (34 %) och Sydafrika (22 %). Nästan en tredjedel (32 %) av de svarande globalt uppgav att deras företag behöver ledarskap och engagemang från organisationens topp för att utvecklas.

En annan viktig orsak till bristen på strategiskt tillvägagångssätt visade sig bero på data och rapportering om DEI-insatser, då endast 20 % av de svarande mäter DEI-initiativens affärseffekter och värde. 60 % kommenterade också att det var svårt att följa utvecklingen och att det krävdes nya system och programvaror för att fullt ut stödja DEI-strategin och genomförandet.

Ytterligare höjdpunkter i studien:

- **Investeringarna i DEI är fortsatt starka**

- Fler än tre av fyra organisationer (76 %) har en budget för DEI-initiativ.
- Mer än hälften (59 %) har sett en ökning av investeringarna i officiella DEI-roller inom organisationen jämfört med föregående år. 35 % planerar att öka DEI-investeringarna under nästa räkenskapsår och 45 % planerar att bibehålla dem.

- **Mer att göra för att hylla mångfalden**

- Totalt sett konstaterade mer än en tredjedel (36 %) av de svarande att mångfalden erkänns, värderas och hyllas i deras organisationer. 18 % sade dock att den trivialiserades och att det inte fanns tillräckligt mycket fokus på att erkänna de skillnader som finns.

Kommentarer till nyheterna

"På Workday tror vi på att bygga en bra arbetsplats för alla, vilket innebär att vi är medvetna om vårt engagemang för Value Inclusion, Belonging, and Equity (VIBE™) och skapar en arbetsplats där alla våra anställda värderas för sina unika perspektiv, respekteras som likvärdiga, är integrerade och får rättvis tillgång till möjligheter," säger Carin Taylor, chief diversity officer, Workday. "Som en del av detta utvärderar och reflekterar vi regelbundet över våra egna insatser för tillhörighet och mångfald och fortsätter att förfina vår strategi så att vi kan fortsätta att göra framsteg."

"Sedan vår undersökning 2021 har många organisationer påbörjat sina unika DEI-resor, men allt fler anställda förväntar sig ett starkare fokus på att skapa bestående förändringar. Vår forskning visar att om man har en tydlig DEI-vision och strategi, som drivs av dedikerade och engagerade ledare från hela organisationen, ökar företagets förmåga att påskynda DEI-medvetenheten och driva på antagandet och ansvarstagandet. Tekniken är ett kraftfullt verktyg för att hjälpa oss att inte bara förstå de olika grupper som utgör vår arbetskraft utan också att förstå hur en DEI-strategi leder till affärsresultat."

"Det är uppmuntrande att se hur företag över hela världen fortsätter att prioritera DEI," säger Jonny Briggs, chef för mångfald, inkludering och resurssättning på Workdays kund Aviva. "Jag tyckte att det var intressant att lära mig från rapporten att många företag kämpar med att hantera sina DEI-data, och konstaterar att det behövs bättre system för detta. För oss är det viktigt att ha DEI-data tillgängliga till hands för att möjliggöra bättre beslut och för att gå mot en ännu mer jämställd arbetsplats - och det visar oss också att våra anställda litar på att vi tar hand om deras känsliga data, vilket betyder att vi rör oss i rätt riktning."

Ytterligare information

Studien genomfördes av [Sapio Research](#) och Workday bland fler än 3 100 HR-chefer och företagsledare med inflytande över DEI i sina organisationer i följande 23 länder: Australien, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Hongkong, Irland, Italien, Japan, Korea, Nederländerna, Kanada, Norge, Kanada, Nya Zeeland, Singapore, Spanien, Sydafrika, Sverige, Schweiz, Storbritannien, USA, Tyskland, Österrike och Österrike.

Intervjuerna genomfördes online av Sapio Research i augusti och september 2022 med hjälp av en inbjudan via e-post och en online-enkät.

Forskningsanalysen fick stöd av EW Group. [EW Group](#) är ett Londonbaserat konsultföretag med över 28 års expertis inom områdena jämställdhet, mångfald och integration, som arbetar med företag i Storbritannien, Europa och utomlands.

Notes to Editors

Teknik som stöder DEI-initiativ

Som stöd för sitt program för tillhörighet och mångfald och sitt engagemang för [Value Inclusion, Belonging and Equity \(VIBE™\)](#) hjälper Workday HR-ledare att främja insatser för tillhörighet och mångfald på arbetsplatsen med följande lösningar:

- **Workday Peakon Employee Voice.** För att få en holistisk överblick över medarbetarnas upplevelse i hela verksamheten ger [Workday Peakon Employee Voice](#) organisationer insikt i realtid i medarbetarnas engagemang, stämning, produktivitet, välbefinnande, DEI samt omvandlings- och förändringsdata. Genom att anta ett aktivt lyssnande synsätt får man kontinuerliga insikter om hur man kan maximera engagemang, produktivitet och affärsresultat genom att aktivt lyssna på medarbetarna, förstå vad som är viktigast och vidta snabba åtgärder.
- **VIBE-index.** VIBE Index gör det möjligt för organisationer att mäta och jämföra jämlikhet, mångfald och inkludering för jämlikhet och rättvisa. Det mäter den relativa prestandan och resultaten av en organisations insatser inom talanganskaffning, talangutveckling, ledarskapsutveckling, medarbetarupplevelse och arbetsplatskultur för att leverera en värme-karta som identifierar de största möjligheterna till positiv förändring, samt en VIBE Index-poäng för övergripande jämlikhet på arbetsplatsen.
- **VIBE Central.** VIBE Central samlar data om mångfald och inkludering på en central plats i [Workday Human Capital Management \(HCM\)](#), vilket gör det möjligt för organisationer att sätta upp mål och sedan övervaka framstegen mot dessa mål. Företag kan bedöma, mäta, jämföra och hantera mångfald utifrån de dimensioner de själva väljer.

Om Workday:

[Workday](#) är en ledande leverantör av molnapplikationer för [ekonomi](#) och [HR](#) och hjälper kunder att anpassa sig till och utvecklas i en värld i förändring. Workdays applikationer för ekonomisk förvaltning, HR, planering, spend management och analys används av tusentals organisationer världen över – från medelstora företag till över 50 % av alla Fortune 500-koncerner. För mer information om Workday, se [workday.com](#).

© 2022 Workday, Inc. Alla rättigheter förbehållna. Workday och Workday-logotypen är registrerade varumärken som tillhör Workday, Inc. Alla andra varumärken och produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive innehavare.

Framåtblickande uttalanden:

Detta pressmeddelande innehåller uttalanden om framtiden, bland annat uttalanden om Workdays planer, övertygelser och förväntningar. Dessa framåtblickande uttalanden är endast baserade på för närvarande tillgänglig information och våra nuvarande uppfattningar, förväntningar och antaganden. Eftersom framåtriktade uttalanden avser framtiden är de föremål för inneboende risker, osäkerheter, antaganden och förändringar i omständigheter som är svåra att förutse och av vilka många ligger utanför vår kontroll. Om riskerna förverkligas, om antagandena visar sig vara felaktiga eller om vi upplever oväntade förändringar i omständigheterna kan de faktiska resultaten skilja sig väsentligt från de resultat som antyds i dessa framåtblickande uttalanden, och därför bör du inte förlita dig på några framåtblickande uttalanden. Risker inkluderar, men är inte begränsade till, risker som beskrivs i våra dokument som lämnats in till Securities and Exchange Commission ("SEC") inklusive vårt formulär 10-Q för det räkenskapsår som avslutades den 31 juli 2022 samt våra framtida rapporter som vi kan komma att lämna in till SEC från tid till annan, vilket skulle kunna leda till att de faktiska resultaten skiljer sig från förväntningarna. Workday åtar sig ingen skyldighet att, och har för närvarande inte för avsikt att, uppdatera sådana framåtriktade uttalanden efter datumet för detta meddelande.

Alla tjänster, funktioner eller egenskaper som inte har släppts och som nämns i detta dokument, på vår webbplats eller i andra pressmeddelanden eller offentliga uttalanden och som för närvarande inte är tillgängliga kan ändras efter Workdays gottfinnande och kanske inte levereras som planerat eller överhuvudtaget. Kunder som köper Workday-tjänster bör fatta sina köpbeslut baserat på tjänster, egenskaper och funktioner som för närvarande är tillgängliga.

För mer information:

Kiran May, Workday
T: (0) 44 7966 432912

E: kiran.may@workday.com

Jonas Eklund, presskontakt

T: +(0) 46 704 93 96 97

E: jonas.eklund@thepr.network

Lovisa Fredriksson, presskontakt

T: +(0) 46 734 33 31 10

E: lovisa.fredriksson@thepr.network

<https://en-se.newsroom.workday.com/2022-11-16-Workday-Global-Diversity-Survey-Finansieringen-av-initiativ-gallande-mangfald-och-inkludering-okar-bland-organisationer,-men-det-strategiska-genomforandet-haltar-pa-grund-av-brist-pa-data>