



KARTA RÓŻNORODNOŚCI

KOORDYNOWANA PRZEZ
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

6 lat Karty Różnorodności.

Dlaczego zarządzania różnorodnością jest potrzebne współczesnym organizacjom?

24 września 2018 roku, Szczecin



Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Działając na rzecz zrównoważonego rozwoju, inspirujemy biznes, który zmienia świat. Łączymy ludzi, którzy zmieniają biznes.



WSPÓŁPRACA

szacunek



WIEDZA

rozwój



ODWAGA

otwartość,
innowacyjność,
zaangażowanie



SPÓJNOŚĆ

konsekwencja,
niezależność,
etyka

PARTNERZY STRATEGICZNI



PARTNERZY KOMUNIKACYJNI

PARTNER ANALITYCZNY

PARTNER WSPIERAJĄCY

PARTNER POLIGRAFICZNY

PARTNER TŁUMACZENIOWY

PARTNER BADAWCZY

PARTNER INSTYTUCJONALNY





**PROGRAM
PARTNERSTWA**



SZKOLENIA

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



**LIGA
ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU**



**LUDZIE, KTÓRZY
ZMIENIAJĄ BIZNES**

NAGRODA



**TARGI
CSR**



**ODPOWIEDZIALNY
BIZNES.PL**

PORTAL
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



K O N K U R S
Raporty Społeczne



**PIÓRO
ODPOWIEDZIALNOŚCI**

KONKURS
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



Talent

Business in Europe Hosting
Apprenticeships for Youth



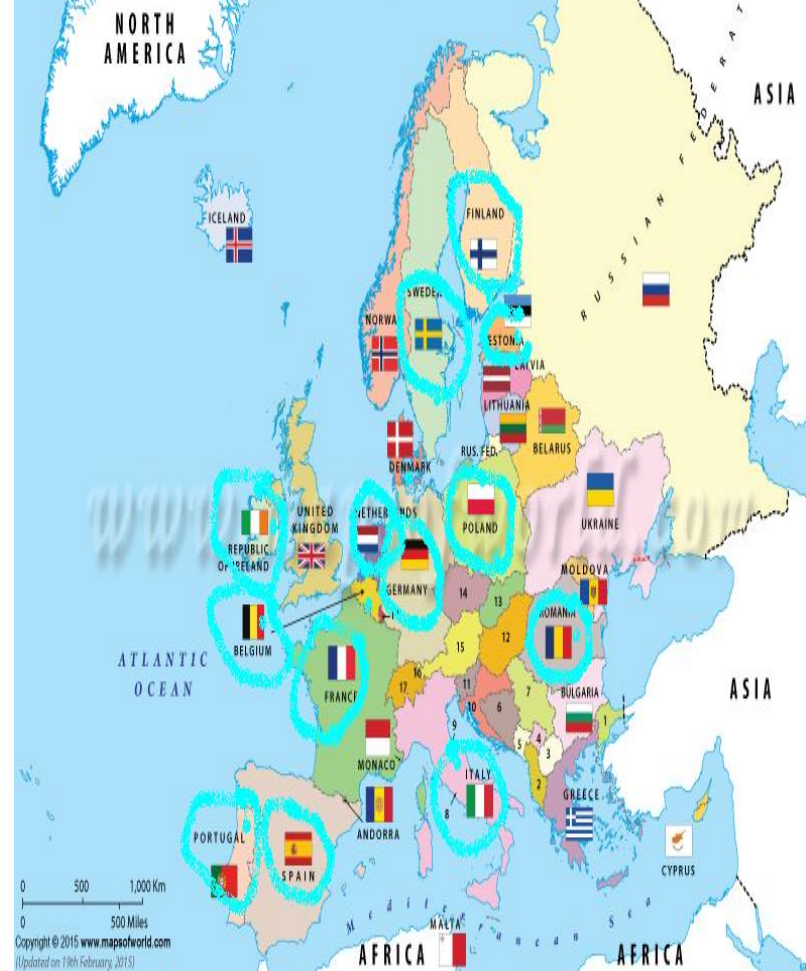
**KARTA
RÓŻNORODNOŚCI**

KARTA RÓŻNORODNOŚCI W EUROPIE



Karta jest zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia otwartych, włączających miejsc pracy.

- Obecna w **21 krajach** Europy
- Aktywny patronat **Komisji Europejskiej** nad projektem
- Działania w ramach **Europejskiej Platformy wymiany Wiedzy i doświadczeń** przy KE



1. TURKEY	4. KOSOVO	7. SERBIA	10. CROATIA	13. SLOVAKIA	16. LIECHTENSTEIN
2. ALBANIA	5. MONTENEGRO	8. VATICAN CITY	11. SLOVENIA	14. CZECH REP.	17. SWITZERLAND
3. MACEDONIA (FYROM)	6. BOSNIA-HERZEGOVINA	9. SAN MARINO	12. HUNGARY	15. AUSTRIA	18. LUXEMBOURG



PONAD **9000**
PRACODAWCÓW



15 MLN
PRACOWNIKÓW





Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na **płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne** nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Mając na uwadze powyższe, zobowiązujemy się do:

- **tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej**, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do **polityk i procedur stosowanych w naszej organizacji**;
- wprowadzenia **instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań** w celu rozwoju polityki równego traktowania, w tym wskazania osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;
- wypracowania i wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: **rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem**;
- wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, a także **cyklicznej**

edukacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez szkolenia, warsztaty i działania skierowane odpowiednio do wszystkich osób zatrudnionych, w tym w szczególności do kadry zarządzającej;

- prowadzenia **dialogu** z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy organizacji – w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów/ek, współpracowników/ek, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;
- **corocznego raportowania** na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów;
- promowania i upowszechniania zarządzania różnorodnością w Polsce.



Historia

14 lutego 2012

Miejsce: Kancelaria Prezesa Rady

Ministrów



OPIEKUN
KARTY RÓŻNORODNOŚCI
W POLSCE W 2012 ROKU

PARTNER
KONFERENCJI





KARTA RÓŻNORODNOŚCI



PATRON HONOROWY



OPIEKUN



PARTNER



PATRON MEDIALNY



**230 SYGNATARIUSZY,
ZATRUDNIAJĄCYCH PONAD 350 000 OSÓB**



110 Dużych firm



50
MSP



13 Mikro firmy



31 NGO



21 instytucji publicznych, w tym 8 samorządów

Co nas łączy, co nas różni...

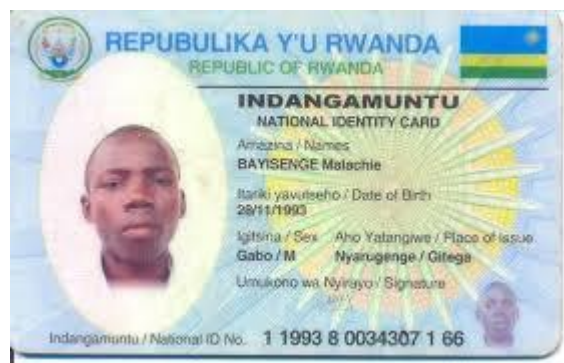


Różnica i różnorodność

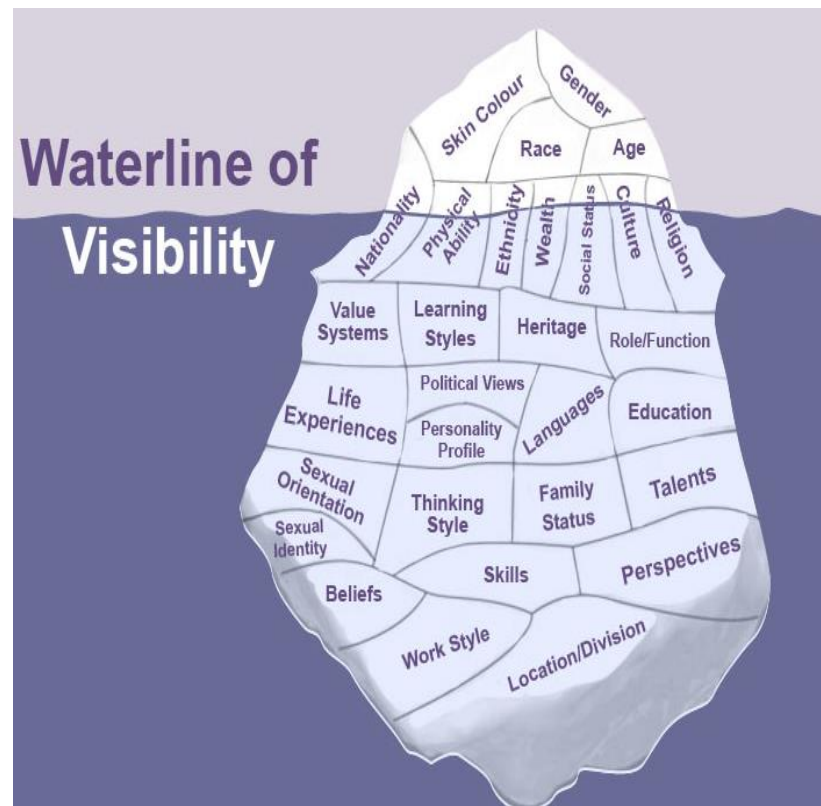
- **Różnorodność** – bogactwo, wieloaspektowość, różnorodność, niejednorodność, różnorodność, etc – **216 synonimów**
- **Różnica** - rozbieżność, zróżnicowanie, rozbieżność, sprzeczność, niezgodność, dysharmonia, kolizja, rozdzźwięk, etc – **92 synonimy**

Tożsamość pierwotna i wtórna

Tożsamość - zestaw, suma identyfikacji jednostki, wykorzystywanych przez nią do opisu siebie samej.



Podobieństwa i różnice...



Różnorodność

Różnorodność** pracowników rozumiana jest bardzo szeroko – jako **wszystkie możliwe – widoczne i niewidoczne, wrodzone i nabyte – aspekty, pod których względem ludzie się od siebie różnią i są do siebie podobni, np. płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, orientacja seksualna, wyznanie, miejsce zamieszkania, język, stan cywilny, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, styl życia.

M. Rawłuszko, *Polityka równych szans a zarządzanie różnorodnością*, [w:] *Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans, Gender Index, UNDP, EWUAL, Warszawa 2007, s. 28.*



REGULACJE PRAWNE

*Wszyscy **ludzie rodzą się wolni i równi** pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa”*

- *Powszechna deklaracja praw człowieka”, artykuł 1*

*Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu **na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną**, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.*

*Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza **niedyskryminowanie** w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.*

- *Rozdział IIa z działu I Kodeksu pracy, § 1. i 2*
- *Równe traktowanie w zatrudnieniu, Art. 18^{3a}. [Zasada niedyskryminowania pracowników]*

Przesłanki dyskryminacji

Płeć

Religia/bezwyznaniowość

Wiek

Pochodzenie etniczne

Pochodzenie
narodowe

Przynależność
do związków
zawodowych

Pochodzenie
społeczne

Niepełnosprawność

Rasa

Orientacja
seksualna

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

jest świadomym działaniem organizacji, które oznacza dostrzeżenie różnic między ludźmi w organizacji (**i poza nią**) i świadome **rozwijanie strategii, polityk i programów**, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji. Celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniana i w którym może ona **w pełni realizować swój potencjał**, co przyczynia się do sukcesu organizacji.

Zarządzanie różnorodnością zaczyna się w miejscu pracy, ale nie ogranicza się do strategii i polityk HR.

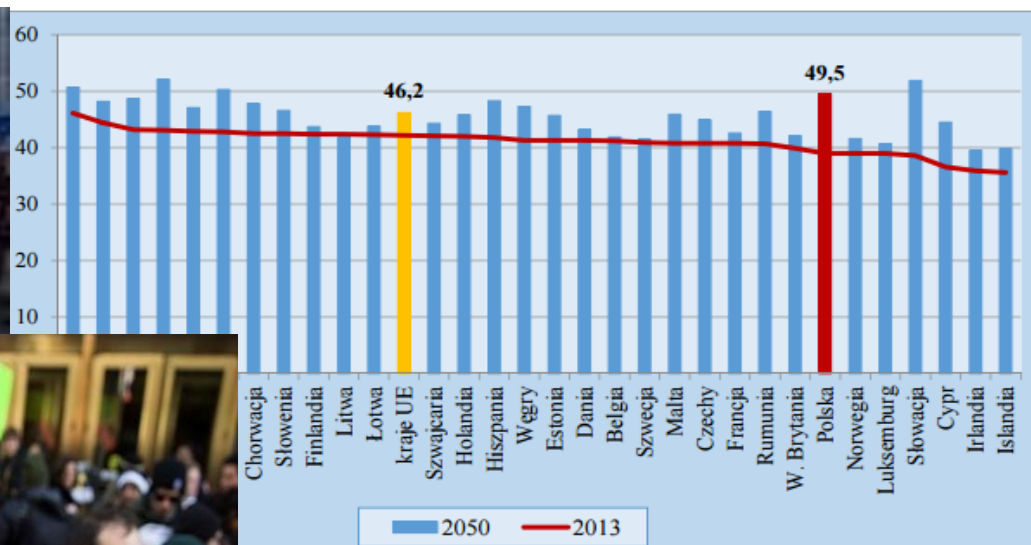
W ten sposób łączy się cele biznesowe ze społecznymi, a zarządzanie różnorodnością jest elementem **odpowiedzialnego biznesu.**



Dlaczego zarządzanie różnorodnością to ważny temat dla współczesnych organizacji?



Chart. 73. Median age of population 2013, 2050



Protesty w krajach arabskich
2010-2011



Wartości

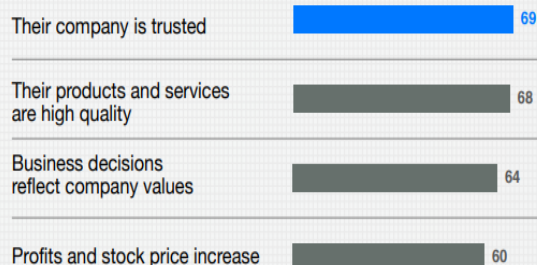
Business Is Expected to Lead

Percent who agree and percent who say each is one of the most important expectations they have for a CEO

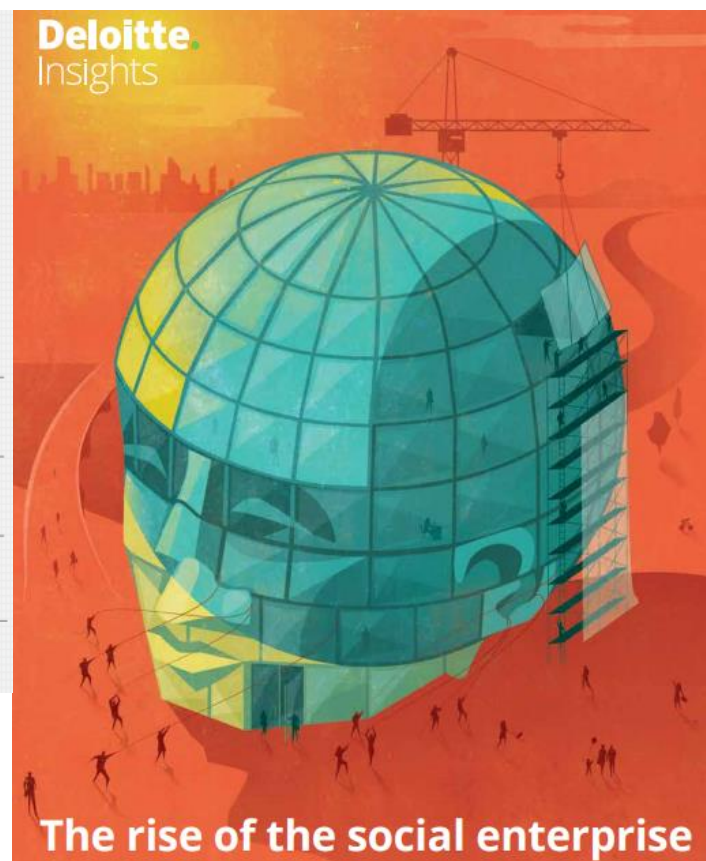
Percent who say that CEOs should take the lead on change rather than waiting for government to impose it

64%

For CEOs, building trust is job one



People today have less trust in their political and social institutions than they have in years; many expect business leaders to fill the gap.



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

1 KONIEC Z UBÓSTWEM



Wypełnić ubóstwo na całym świecie

2 ZERO GŁODU



Koniec z głodem, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i zrównoważone rolnictwo

3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA



Zapewnić wszystkim ludziom zdrowe życie i dobrobyt

4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI



Wysokiej jakości edukacja dla wszystkich, uczenie się przez całe życie

5 RÓWNOŚĆ PŁCI



Osiągnąć równość płci, wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

6 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE



Zapewnić wszystkim dostęp do wody i warunków sanitarnych

7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA



Zapewnić wszystkim dostęp do stabilnej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA



Inkluzywny wzrost gospodarczy, produktywny zatrudnienie, godna praca dla wszystkich

9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA



Stabilna infrastruktura, zrównoważony przemysł, wspieranie innowacyjności

10 MNIJ NIERÓWNOŚCI



Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

11 ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI



Bezpieczne miasta i osiedla ludzkie sprzyjające włączeniu społecznemu

12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA



Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU



Pilne działania zwalczające zmiany klimatyczne i ich skutki

14 ŻYCIE POD WODĄ



Chronić oceany, morza i zasoby morskie

15 ŻYCIE NA LĄDZIE



Ochrona zrównoważonych ekosystemów lądowych i różnorodności biologicznej

16 POKÓJ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SILNE INSTYTUCJE



Pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, silne i odpowiedzialne instytucje

17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW



Ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju

CELE  **ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

 **KARTA RÓŻNORODNOŚCI**

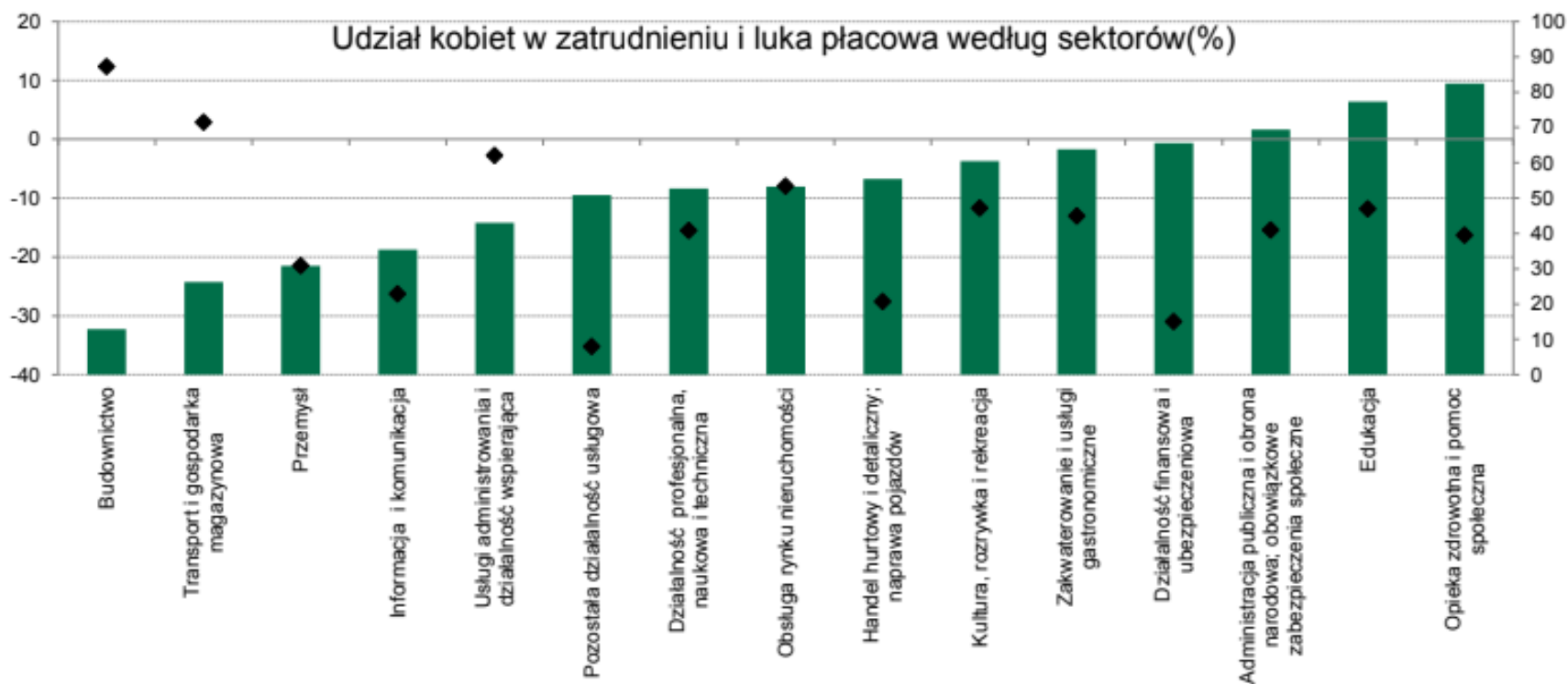




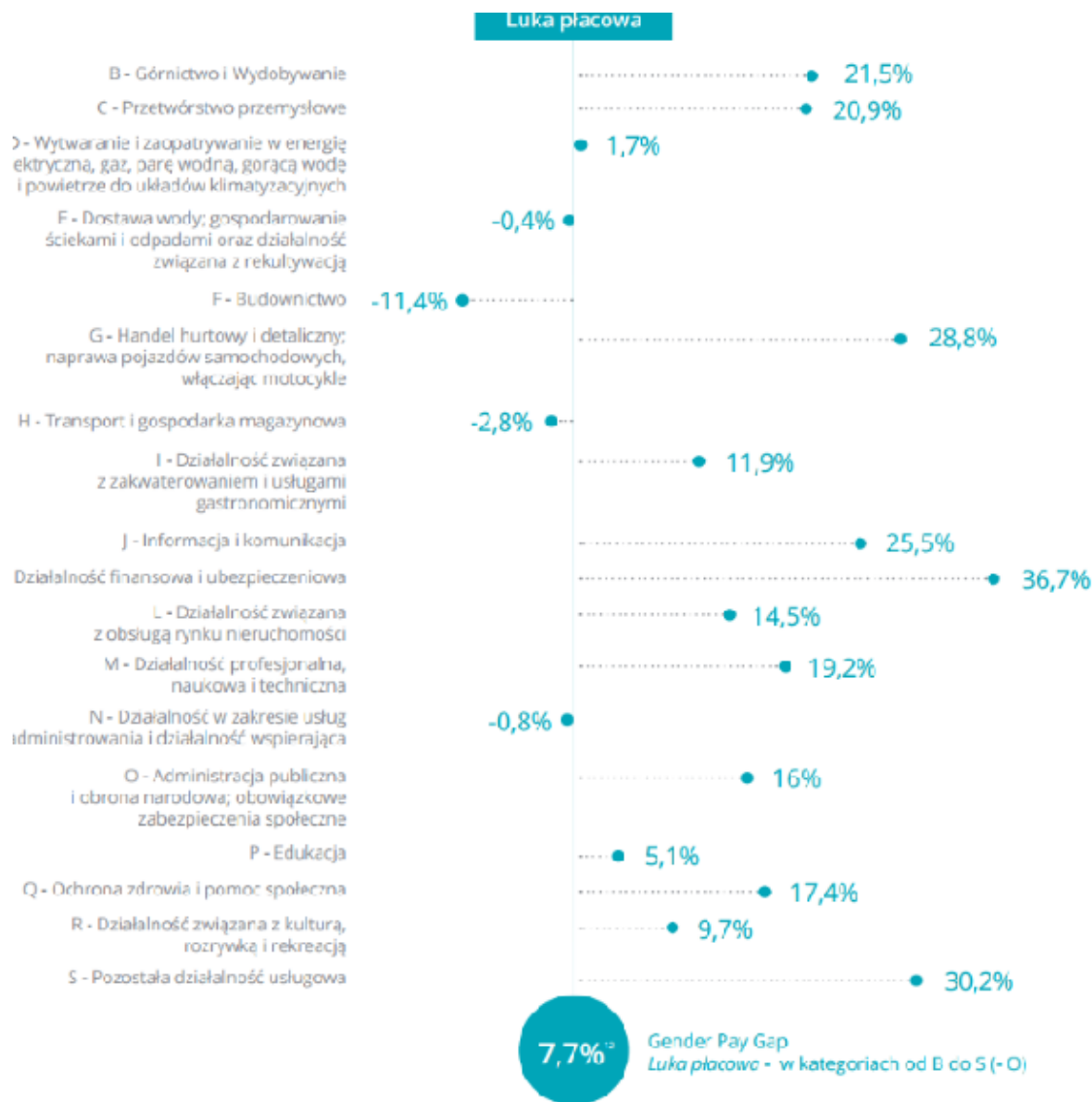
- Kobiety – 52% populacji w Polsce
- 43% kobiet posiada wyższe wykształcenie przy 29% mężczyzn;
- 75% absolwentów kierunków związanych ze zdrowiem i opieką to kobiety,
- 34% kobiet kończy kierunki inżynierskie, a 16% związane z technologiami
- 36% kobiet obejmuje stanowiska menedżerskie (średnio w OECD – 32)
- 82 lata i 74 lata to średnia życia kobiet i mężczyzn w Polsce (84 i 78 w UE)

Segregacja sektorowa

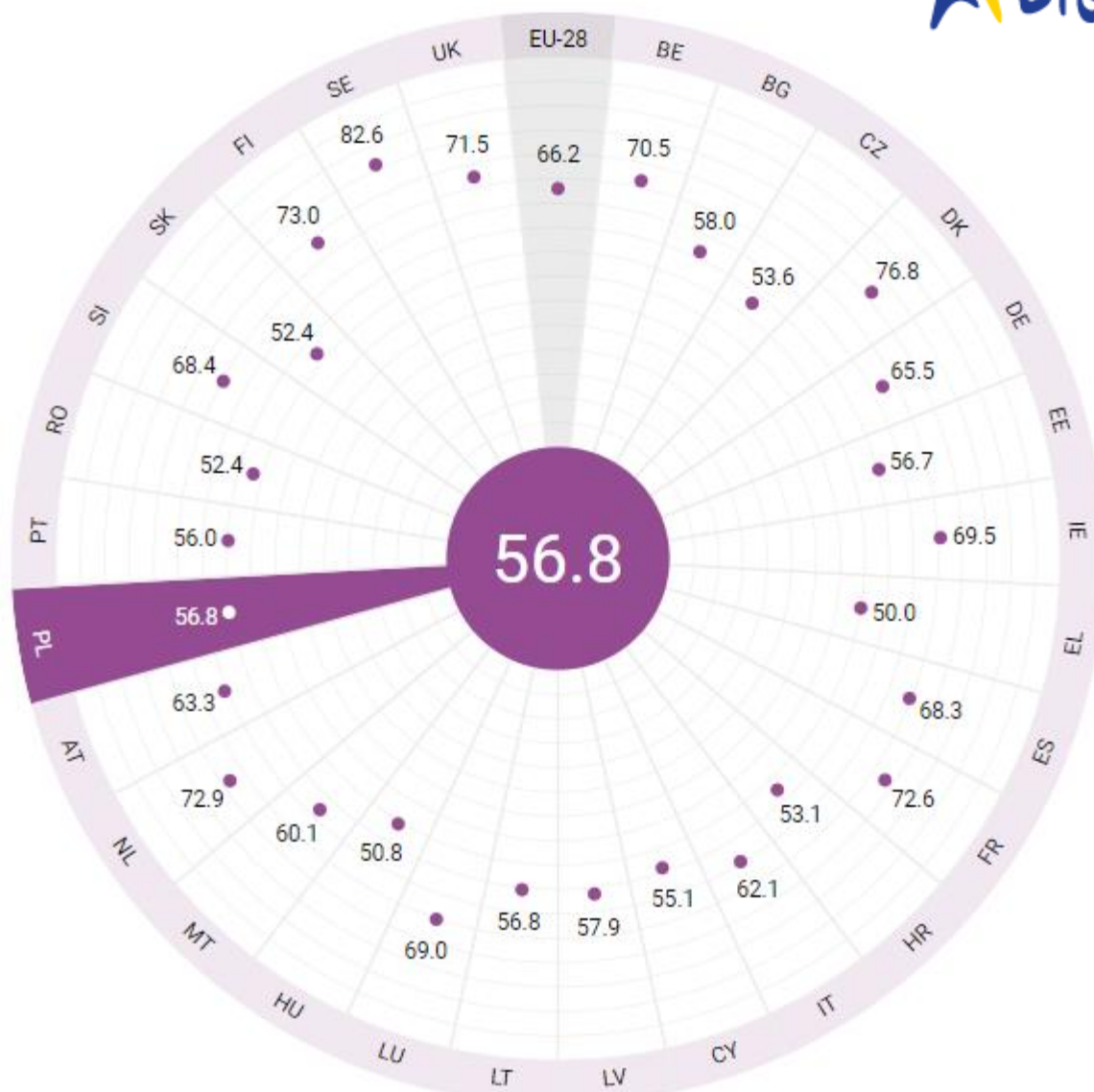
Sektory „męskie” i „kobiece”, luka płacowa według sektorów



Luka płacowa



Index score (2015) / Poland



The Global Gender Gap Report 2017

Figure 3: Range of scores, Global Gender Gap Index and subindexes, 2017

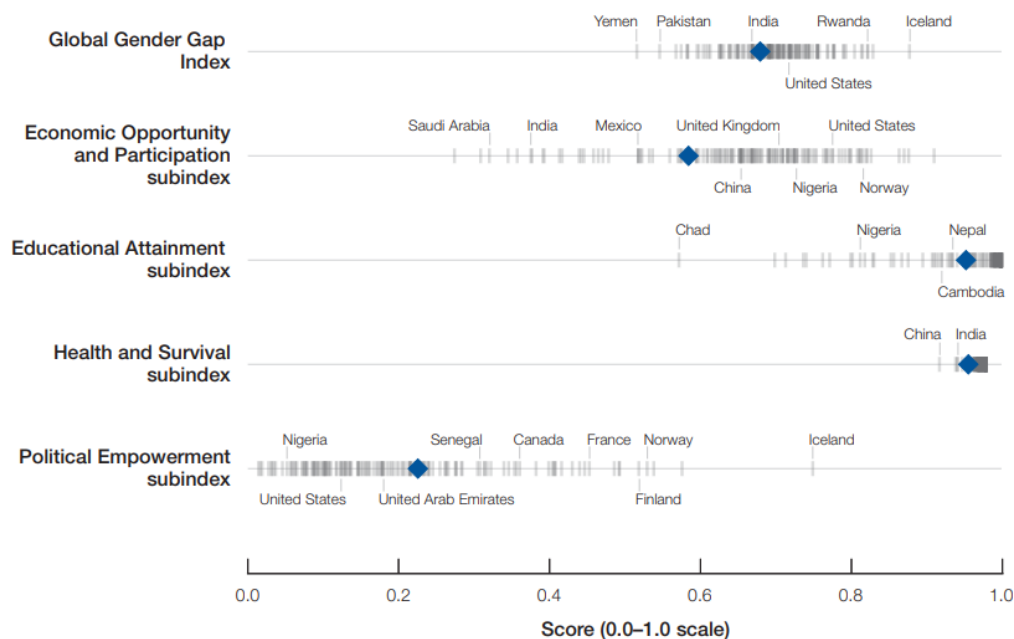


Table 3: Global rankings, 2017

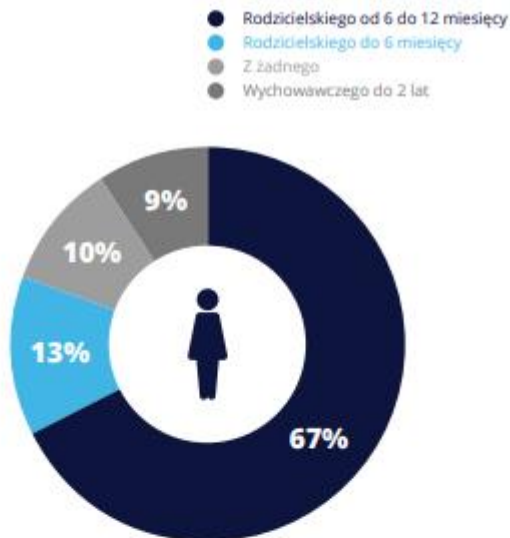
Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.878	14	0.798	57	0.995	114	0.969	1	0.750
Norway	2	0.830	8	0.816	38	0.999	80	0.973	4	0.530
Finland	3	0.823	16	0.793	1	1.000	46	0.978	5	0.519
Rwanda	4	0.822	7	0.820	113	0.951	1	0.980	3	0.539
Sweden	5	0.816	12	0.809	37	0.999	112	0.969	8	0.486
Nicaragua	6	0.814	54	0.702	34	1.000	1	0.980	2	0.576
Slovenia	7	0.805	13	0.801	1	1.000	1	0.980	11	0.440
Ireland	8	0.794	50	0.710	1	1.000	96	0.971	6	0.493
New Zealand	9	0.791	23	0.768	43	0.998	115	0.969	12	0.430
Philippines	10	0.790	25	0.764	1	1.000	36	0.979	13	0.416
France	11	0.778	64	0.683	1	1.000	54	0.977	9	0.453
Germany	12	0.778	43	0.720	98	0.970	70	0.975	10	0.447
Namibia	13	0.777	9	0.813	41	0.999	1	0.980	26	0.318
Denmark	14	0.776	36	0.728	1	1.000	95	0.971	16	0.406
United Kingdom	15	0.770	53	0.705	36	0.999	100	0.971	17	0.404
Canada	16	0.769	29	0.744	1	1.000	105	0.970	20	0.361
Bolivia	17	0.758	60	0.692	108	0.956	69	0.976	14	0.408
Bulgaria	18	0.756	51	0.710	80	0.990	36	0.979	23	0.346
South Africa	19	0.756	89	0.652	64	0.993	1	0.980	18	0.399
Latvia	20	0.756	15	0.798	1	1.000	1	0.980	41	0.246
Switzerland	21	0.755	31	0.743	63	0.993	90	0.972	28	0.314
Burundi	22	0.755	1	0.911	128	0.876	1	0.980	40	0.255
Barbados	23	0.750	2	0.877	1	1.000	83	0.973	82	0.150
Spain	24	0.746	81	0.657	45	0.998	81	0.973	22	0.354
Cuba	25	0.745	99	0.629	1	1.000	103	0.970	19	0.382
Belarus	26	0.744	5	0.827	35	0.999	45	0.979	73	0.173
Bahamas	27	0.743	3	0.871	1	1.000	50	0.978	98	0.122
Lithuania	28	0.742	28	0.749	1	1.000	1	0.980	42	0.241
Mozambique	29	0.741	17	0.789	130	0.857	56	0.977	24	0.340
Moldova	30	0.740	11	0.811	66	0.992	1	0.980	72	0.176
Belgium	31	0.739	46	0.716	1	1.000	63	0.976	37	0.264
Netherlands	32	0.737	82	0.657	1	1.000	108	0.970	25	0.323
Portugal	33	0.734	35	0.730	70	0.992	55	0.977	43	0.240
Argentina	34	0.732	111	0.596	44	0.998	1	0.980	21	0.356
Australia	35	0.731	42	0.724	1	1.000	104	0.970	48	0.232
Colombia	36	0.731	32	0.740	30	1.000	1	0.980	59	0.206
Estonia	37	0.731	38	0.726	1	1.000	36	0.979	52	0.218
Albania	38	0.728	70	0.673	87	0.986	120	0.968	31	0.284
Poland	39	0.728	55	0.702	31	1.000	1	0.980	49	0.230
Slovakia	40	0.727	72	0.670	47	0.997	1	0.980	38	0.262
Costa Rica	41	0.727	104	0.620	40	0.999	79	0.974	27	0.314
Ecuador	42	0.724	93	0.642	54	0.996	57	0.977	32	0.283
Panama	43	0.722	62	0.691	55	0.995	1	0.980	51	0.222

Saadia Zahidi

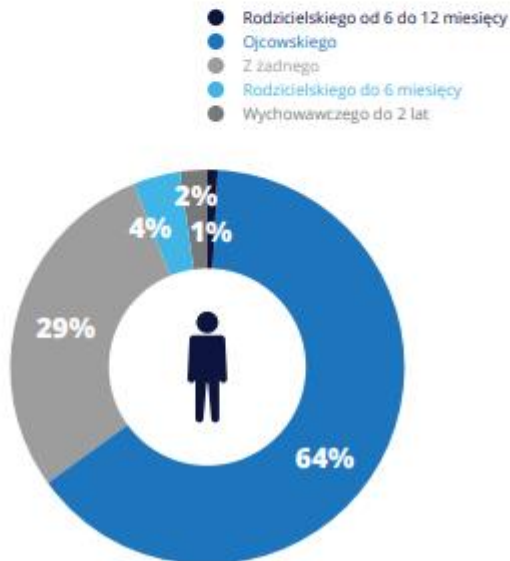
HEAD OF EDUCATION, GENDER AND
EMPLOYMENT INITIATIVES
WORLD ECONOMIC FORUM

Życie na pełen etat

Matki



Ojcowie



Najpopularniejszy urlop:
6-12 miesięcy



Postawa podczas urlopu:
Rozwój osobisty



Główny powód powrotu:
Kwestie finansowe



Najbardziej pożądaný benefit:
Wyprawki szkolne



Ojcowie:
Krótkie urlopy i role finansowe



Matki:
Długie przerwy, duże obawy

„Rodzice w pracy. Życie na pełen etat.” Raport Pracuj.pl, 2018

A woman with short, wavy blonde hair and red-rimmed glasses is smiling while looking at a tablet computer. She is wearing a dark blue cardigan over a white top and a silver watch on her left wrist. The background is a blurred office environment with a whiteboard and colorful sticky notes.

W przekroju regionalnym w odpowiedziach dotyczących kluczowych barier przy podjęciu pracy przez kobiety można dostrzec kilka istotnych różnic – zostały przedstawione w poniższych zestawieniach.

Trzy kluczowe bariery w podejmowaniu aktywności zawodowej przez kobiety, w podziale na województwa



Cel 5. Równość płci

nazwa wskaźnika		jednostka prezentacji	szereg czasowy							źródło danych	definicja
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
Wskaźnik zatrudnienia kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat wg BAEL		%	58,5	57,7	58,3	59,1	61,8	64,1	63,0	GUS	Udział pracujących kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat w ogólnej liczbie kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat.
Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie pracujących na stanowiskach kierowniczych (w IV kwartale)		%	36,8	39,5	38,2	37,0	38,4	41,4	41,5	GUS	Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie pracujących na stanowiskach kierowniczych.
Zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (luka płacowa)		%	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,4	7,2	Eurostat	Różnica między średnim wynagrodzeniem brutto na godzinę mężczyzn i kobiet wyrażona jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto na godzinę mężczyzn.
Współczynnik aktywności zawodowej	kobiety	%	47,6	47,8	48,1	48,2	48,5	48,4	48,3	GUS	Udział aktywnych zawodowo danej kategorii w liczbie ludności ogółem danej kategorii.
	mężczyźni	%	63,7	64,0	64,3	64,4	64,7	64,6	64,8		



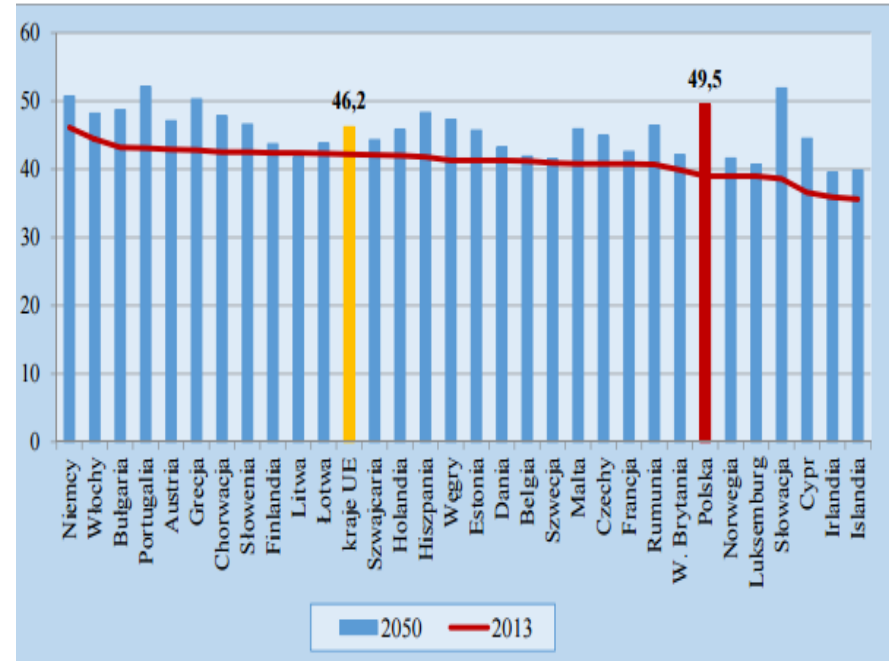
WIEK

- Jak pokazują badania europejskie Eurobarometr, **najpowszechniejszą formą dyskryminacji jest ta ze względu na wiek**; doświadczyło jej 7% respondentów (5% starszych niż 55 lat i 2% poniżej 30 roku życia).
- 56% Europejczyków uznało, że wiek (powyżej 55 lat) może być przeszkodą podczas ubiegania się o pracę; przy czym 16% uznaje, że na niekorzyść kandydata może działać także jego wiek poniżej 30 lat.

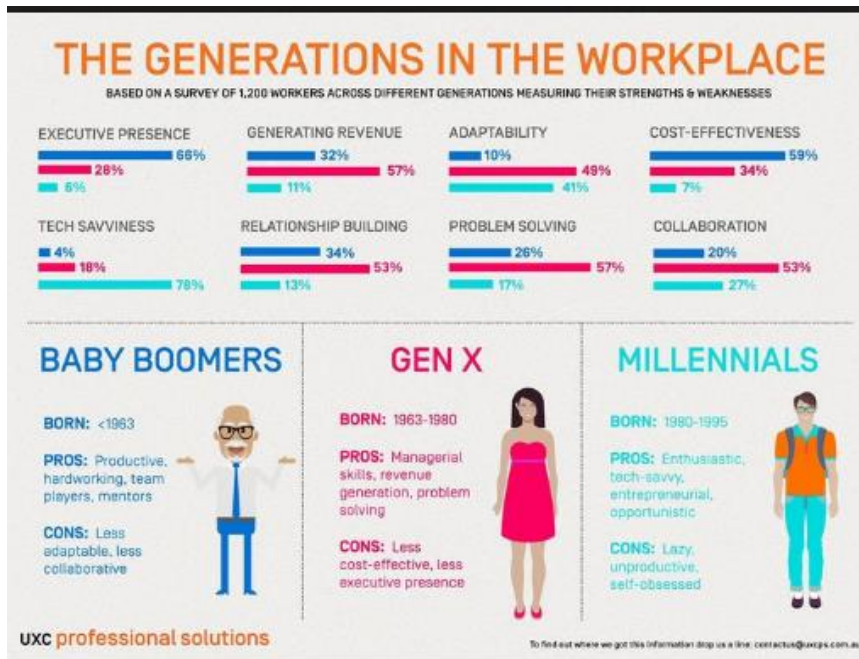


At least they understand each other on Wednesday

Chart. 73. Median age of population 2013, 2050



WIEK



4 pokolenia
w jednym
miejscu pracy



Baby Boomers - etos pracy,
X - praca to moje życie
Y/Millennialsi – work life balance
Generacja Z - wyzwania, elastyczność,
swoboda

WIEK

The myth of an "ageing society"



Societal ageing is generally detrimental to a country's economic health as it reduces workforce and increases burdens on healthcare systems.

Image: REUTERS/Johannes Eisele



Sergey Arctica (45 years old) and Valentina Yasen (62 years old)

„Longevity is not necessarily about being older for longer. It is about living longer, being older later, and being younger longer.”



(NIE)PEŁNOSPRAWNOŚĆ, ZDROWIE



- Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, aktualny wskaźnik zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w Polsce wynosi tylko 21%.
- 71 proc. specjalistów HR przyznaje, że stan zdrowia bywa powodem odrzucenia kandydata do pracy, a 11 proc. twierdzi, że takie sytuacje mają miejsce często.



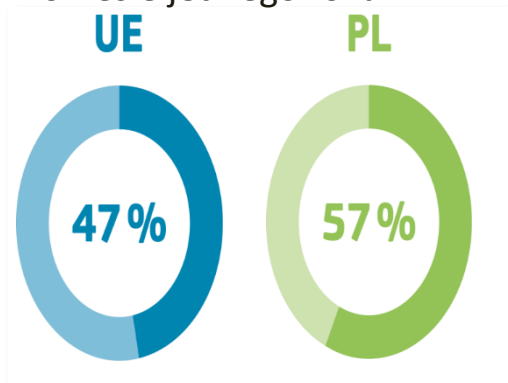
**ŻYCIE
JEST
FAJNE**

 **Obsługa
bez barier**



ORIENTACJA SEKSUALNA

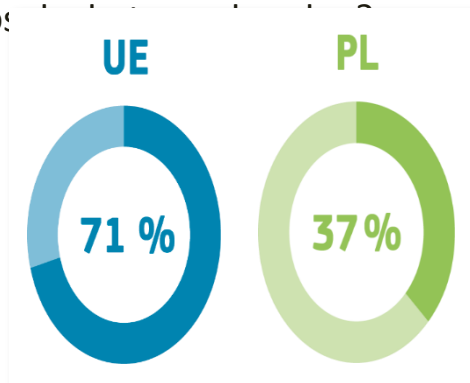
Odsetek osób LGBTI doświadczających dyskryminacji w okresie jednego roku



Czy obywatele UE akceptują osoby LGBTI?



Ile osób uważa, że osoby LGBTI powinny mieć takie same prawa jak osoby heteroseksualne?



W Polsce od 5 do 10 % mieszkańców w to osoby LGBT +

Źródło: Miłość nie wyklucza, poradnik „Orientuj się”



ORIENTACJA SEKSUALNA

- Nie istnieje prawo, które regulowałoby kwestie przestępstw motywowanych nienawiścią w stosunku do osób LGBT.
- Nie istnieją przepisy chroniące lub wspierające osoby transpłciowe.
- Ochrona prawna obejmuje osoby dyskryminowane ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową jedynie w dziedzinie zatrudnienia, a ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.



Tęcza i lody Ben & Jerry



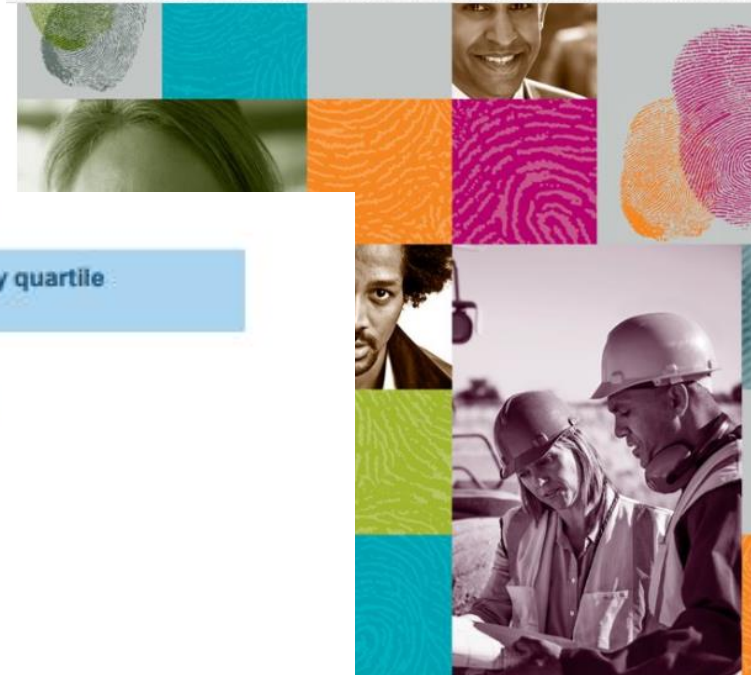


“Everybody is a genius. But, if you judge a fish by its ability to climb a tree, it’ll spend it’s whole life believing that it is stupid.”

Albert Einstein (or not)

Busienss case...

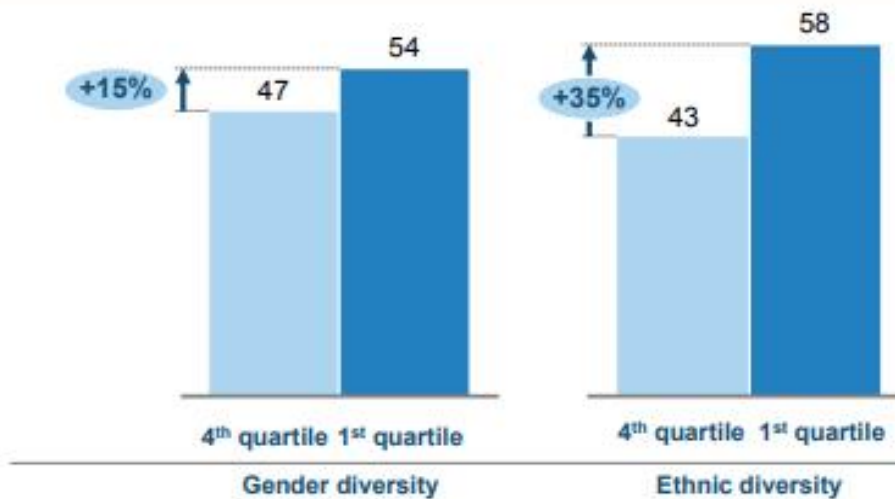
Why diversity matters



How diversity correlates with better financial performance

Likelihood of financial performance above national industry median, by diversity quartile

%



SOURCE: McKinsey Diversity Database

RÓŻNORODNOŚĆ SIĘ OPŁACA

- Większa różnorodność = więcej innowacji
- Różnorodne zespoły – lepsza odpowiedź na potrzeby różnych klientów
- Miejsce wolne od dyskryminacji = lepsza atmosfera pracy
- Więcej kobiet w zarządach = lepsze wyniki
- Miejsce pracy otwarte na różnorodność, przystosowane do potrzeb różnych grup = większa pula potencjalnych pracowników
- Możliwość ze skorzystania z potencjału różnych grup pracowników (różne korzyści z pracy z osobami młodszymi, starszymi, z różnym doświadczeniem, spojrzeniem na dany temat)
- Lepsze postrzeganie firmy w oczach pracowników, większa identyfikacja z miejscem pracy – jeśli organizacja odpowiada na ich potrzeby (work-life balance, elastyczny czas pracy, udogodnienia dla pracowników)

RÓŻNORODNOŚĆ W PRACY DOTYCZY WSZYSTKICH

- festiwal talentów;
- wspólne śniadanie;
- zmiana zespołów;
- wspólny obiad przy jednym stole z losowanymi miejscami;
- podzielenie się zainteresowaniami;
- wejście w buty innego;
- programy mentoringowe;
- grupy projektowe;
- zaangażowanie AUTORYTETÓW – Tone from the Top;



Jesteś pracownikiem/cą lub pracodawcą/czynią?
Zostań ambasadorem/ką równości w Twoim miejscu pracy!
Zorganizuj Dzień Różnorodności!



• Zorganizuj **zawody sportowe** bazujące na różnych pasjach pracowników/c

• Przeprowadź **quiz** w intranecie dotyczący wielokulturowości

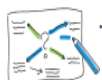


• Zorganizuj **żywą bibliotekę**

• powołajcie wspólnie **zespół zaufania**, wspierający pracowników/cę i zarządzanie różnorodnością w organizacji



• **Uśmiechnij się** do współpracownika/cy którego/której do tej pory unikałeś/aś



• Stwórzcie wspólnie **mapę** Waszych wyjątkowych cech i umiejętności

• Zaproś **inspirującego gościa**, który opowie Wam o przełamywaniu stereotypów, godzeniu życia zawodowego z prywatnym lub współpracy w różnorodnych zespołach



• Zorganizuj wspólną **zbiórkę charytatywną** na rzecz osób marginalizowanych na rynku pracy

• Poznaj swoich (współ) pracowników/cę – przeprowadź **ankietę** różnorodnych potrzeb



• Pomóż swoim pracownikom/com **poznać się** nawzajem – zachęć ich, by na kilka dni zamienili się miejscami pracy

• Zaprojektuj serię **plakatów** promujących różnorodność w miejscu pracy i wywiesź je w organizacji



• Zorganizuj **pokaz filmów** o tematyce równościowej



• Przeprowadź **audyt** swoich pracowników/c – sprawdź, kogo masz na pokładzie

• Zorganizuj **konkurs fotografii** obrazujących różnorodność

• Stwórz **poradnik** działań równościowych



• Podpisz **Kartę Różnorodności!**

• Zaproś **organizację pozarządową** i wspólnie porozmawiajcie o różnorodności i równości w miejscu pracy



• Zorganizuj **warsztaty z savoir-vivre'u** wobec osób z niepełnosprawnościami



• Nakręćcie wspólnie **film** pokazujący, że w różnorodnych zespołach tkwi siła

• Sprawdź, czy twoje **biuro** jest **przyjazne** dla wszystkich pracowników/c



• Wprowadź **skrzynkę** anonimowych uwag i skarg

• Opracuj i monitoruj **wskaźniki** (odnoszące się do zarządzania różnorodnością)



• Zorganizuj **szkolenia** antydyskryminacyjne



• Zorganizuj **konkurs plastyczny** na temat różnorodności dla dzieci pracowników/c



• Wydaj **brozurę** na temat praw pracowników/c



• Wydaj **biuletyn** lub magazyn pracownicy pokazujący, czym jest różnorodność



• Porozmawiaj z współpracownikiem/cą, z którym/rą wcześniej nie rozmawiałeś/aś



• zachęć pracowników/cę do dzielenia się informacjami o nieprawidłowościach w organizacji (**whistleblowing**)



• Zorganizuj **dzień otwarty** dla rodziców pracowników/c

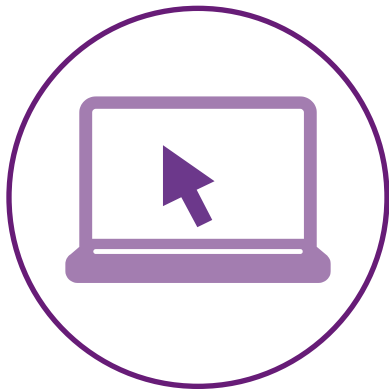


• Zorganizuj **konkurs na potrawy** z różnych zakątków świata

Poszukaj inspiracji na stronie www.kartaroznorodnosci.pl

Zarządzania Różnorodnością w Polsce

Informacje o badaniu Zarządzanie Różnorodnością 2016:



Metodologia:

- CATI (Computer Assisted Telephone Interview), uzupełniane CAWI (Computer Assisted Web Interview)
- 11.04 – 09.05.2016



2 moduły:

- moduł Sygnatariuszy Karty - firmy i organizacje, które podpisały Kartę Różnorodności (n=66)
- Moduł ogólnopolski - reprezentatywna próba polskich firm (n=201)



Respondent:

- Pracownicy działu HR/kadr, zajmujący się zatrudnieniem, zarządzaniem zasobami ludzkimi

CO ROZUMIE PAN(I) POD POJĘCIEM ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ?
Z CZYM SIĘ TO PANU(I) KOJARZY?



Odpowiadający: Próba ogólnopolska - wszystkie firmy (n=201).

- **43% ogółu firm:** 64% przedsiębiorstw dużych i średnich oraz 42% małych i mikro **realizuje działania** związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji w miejscu pracy oraz tworzeniem przyjaznego środowiska pracy .
- **69% firm zaangażowanych w zarządzanie różnorodnością** uważa, że takie działania są zdecydowanie i raczej istotne dla ich organizacji.
- **57% firm w Polsce nie podejmuje żadnych działań** w związku z zarządzaniem różnorodnością. 93% organizacji z tej grupy nie chciałoby również tego zmienić.

Percepcja społeczna ...

BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI & PROMOCJA

SPECIAL EUROBAROMETER 437

"Discrimination in the EU in 2015"

QC3. In (OUR COUNTRY) when a company wants to hire someone and has the choice between two candidates with equal skills and qualifications, which of the following criteria may, in your opinion, put one candidate at a disadvantage? (MULTIPLE ANSWERS POSSIBLE)

	The candidate's age, if he or she is over 55 years old	The candidate's look (manner of dress or presentation)	The candidate's skin colour or ethnic origin	A disability	The candidate's physical general appearance (size, weight, face, etc.)	The candidate's way of speaking, his or her accent	The candidate's gender identity (being transgender or transsexual)	The expression of a religious belief (e.g. wearing a visible religious symbol)	The candidate's sexual orientation (being gay, lesbian or bisexual)	The candidate's gender (male or female)	The candidate's name	The candidate's age, if he or she is under 30 years old	The candidate's address
EU28	56%	52%	46%	46%	45%	36%	34%	33%	28%	27%	19%	16%	12%
BE	59%	58%	61%	52%	46%	41%	38%	55%	29%	24%	33%	18%	10%
BG	59%	35%	38%	49%	21%	19%	23%	22%	26%	17%	7%	16%	2%
CZ	66%	50%	58%	57%	48%	38%	25%	24%	19%	40%	5%	19%	8%
DK	55%	68%	56%	54%	57%	46%	43%	59%	27%	30%	41%	18%	15%
DE	61%	57%	56%	50%	48%	39%	37%	50%	31%	28%	24%	12%	16%
EE	58%	38%	35%	52%	38%	27%	25%	21%	22%	30%	7%	16%	5%
IE	46%	44%	30%	40%	40%	36%	26%	24%	19%	22%	13%	14%	33%
EL	60%	47%	39%	49%	49%	33%	44%	19%	38%	23%	6%	15%	3%
ES	67%	59%	45%	47%	49%	23%	44%	27%	31%	29%	8%	21%	8%
FR	64%	70%	66%	54%	58%	53%	33%	50%	27%	31%	46%	20%	26%
HR	41%	29%	29%	32%	26%	21%	29%	20%	32%	29%	24%	12%	6%
IT	40%	41%	37%	33%	31%	29%	36%	16%	33%	22%	6%	12%	4%
CY	69%	53%	38%	58%	53%	36%	55%	25%	58%	28%	7%	18%	2%
LV	64%	40%	24%	49%	26%	25%	17%	10%	18%	20%	2%	18%	4%
LT	63%	40%	20%	52%	34%	24%	28%	13%	30%	23%	4%	18%	3%
LU	67%	72%	43%	48%	52%	41%	29%	38%	25%	34%	21%	20%	16%
HU	62%	41%	52%	45%	34%	23%	18%	8%	16%	32%	8%	15%	5%
MT	54%	61%	48%	46%	49%	33%	40%	33%	34%	28%	11%	21%	14%
NL	78%	77%	72%	70%	60%	66%	53%	74%	38%	41%	47%	25%	20%
AT	57%	57%	58%	48%	51%	42%	45%	51%	35%	32%	17%	13%	9%
PL	46%	34%	25%	34%	41%	17%	23%	13%	23%	22%	4%	13%	4%
PT	58%	49%	44%	49%	51%	19%	33%	15%	37%	19%	4%	11%	9%
RO	52%	38%	31%	38%	38%	32%	20%	14%	27%	28%	6%	21%	5%
SI	62%	34%	29%	58%	33%	20%	26%	27%	28%	39%	25%	17%	10%
SK	52%	36%	47%	39%	38%	23%	24%	12%	26%	28%	5%	14%	3%
FI	69%	56%	66%	69%	61%	37%	46%	49%	35%	40%	24%	15%	5%
SE	66%	67%	69%	69%	59%	72%	53%	66%	35%	49%	60%	25%	20%
UK	42%	48%	31%	37%	42%	36%	24%	27%	18%	21%	12%	16%	10%

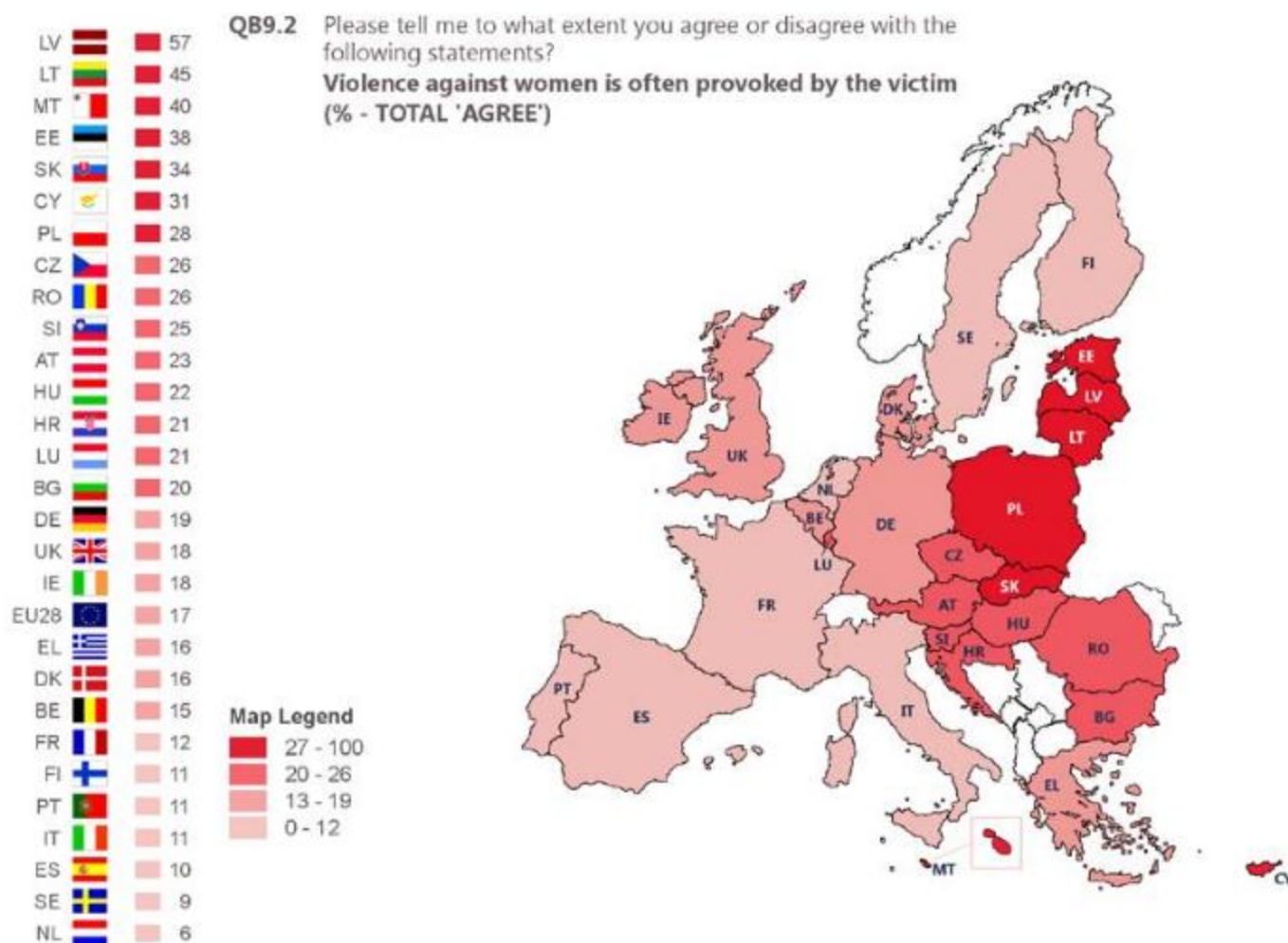
Highest percentage per country

Lowest percentage per country

Highest percentage per item

Lowest percentage per item

Figure 19: Proportion of respondents who agree that violence against women is often provoked by the victim



Source: Special Eurobarometer 449, 2016

Karta Różnorodności krok po kroku



Odpowiednia motywacja, właściwe programy

Kontrolowanie zachowań menedżerów *wzmacnia* *zazwyczaj uprzedzenia zamiast je eliminować.*

Najskuteczniejsze programy *angażują, umożliwiają* *intensywne kontakty, wykorzystują potrzebę* *budowania pozytywnego* wizerunku w oczach innych.

Projekty, które angażują, są DOŚWIADCZENIEM

- Festiwal talentów
- Kiermasz własnych dzieł/ wytworów
- Wspólne śniadanie
- Zamiana stanowisk, prezes w roli młodego praktykanta
- Zmiana zespołów
- Wspólny obiad przy jednym stole z losowanymi miejscami
- Podzielenie się zainteresowaniami
- Wejście w buty innego
- Programy mentoringowe
- Grupy projektowe
- **Wiedza**
- **Zaangażowanie
AUTORYTETÓW – Tone
from the Top**



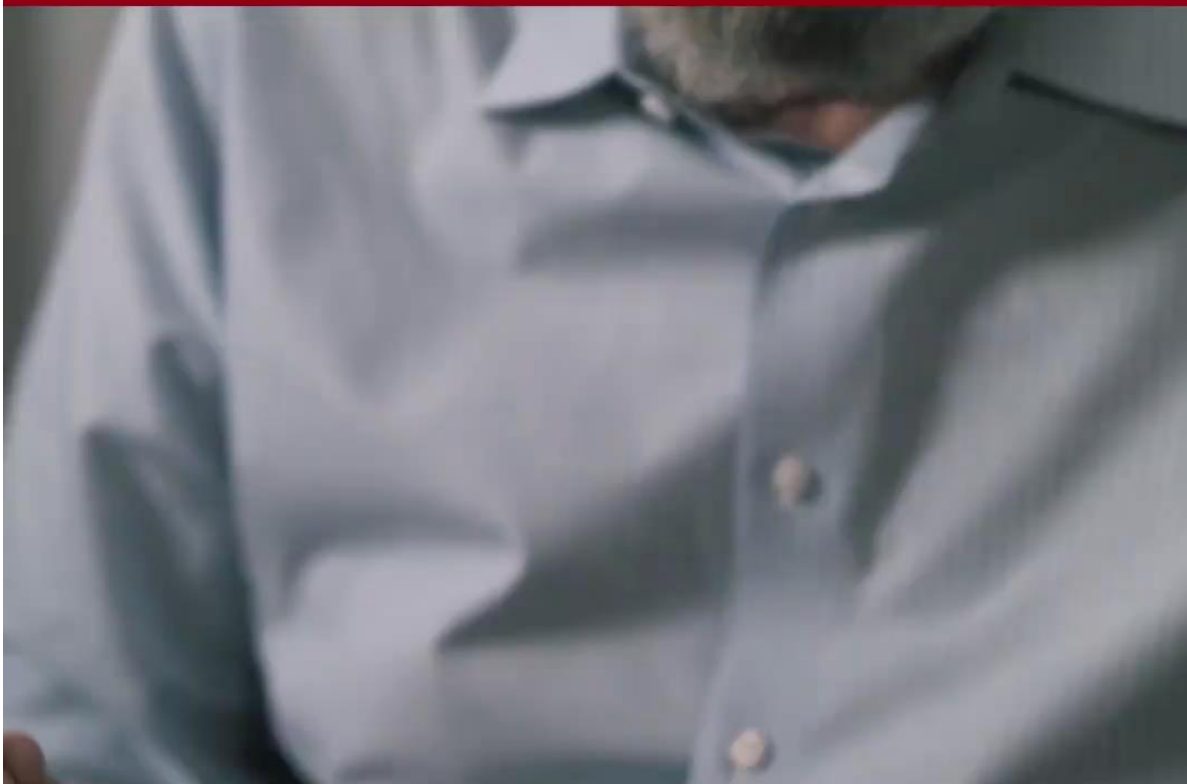
KARTA RÓŻNORODNOŚCI



*100 lat praw wyborczych kobiet – 100 lat drogi do
równych szans - 19 listopada, Muzeum Żydów Polskich,
Polin, Warszawa*

ZAPRASZAMY!

A JOB INTERVIEW



WITH A MILLENNIAL

NOW I'VE SEEN EVERYTHING

Zapraszam do kontaktu



Marzena Strzelczak
Dyrektorka Generalna

Marzena.strzelczak@fob.org.pl



odpowiedzialnybiznes.pl



kartaroznorodnosci.pl



lob.org.pl



[Forum Odpowiedzialnego Biznesu](#)



[Karta Różnorodności](#)



[Liga Odpowiedzialnego Biznesu](#)



[@fob_poland](#)



[Forum Odpowiedzialnego Biznesu](#)