



**FORUM
ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU**

www.odpowiedzialnybiznes.pl

Zarządzanie różnorodnością

Mirella Panek-Owsiańska
Prezesa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Warszawa, 20.02.2013

Różnorodność to zespół cech widocznych i niewidocznych, które różnicują społeczeństwo, w tym także pracowników/pracownice.

Wśród nich wymienić można: *płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i etniczne, stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia, wiek, orientację seksualną, status rodzinny, styl życia, status społeczny i ekonomiczny czy inne.*



Przedsiębiorstwa wprowadzają programy **zarządzania różnorodnością**, których celem jest **wyrównanie szans w miejscu pracy** oraz współgranie zespołu w jego różnorodności.

Zarządzanie różnorodnością polega na zidentyfikowaniu poszczególnych wymiarów różnorodności istotnych dla danej organizacji oraz na stworzeniu takiego środowiska pracy, w którym **pracownicy mieliby możliwość w pełni wykorzystać swoje różnorodne umiejętności** na rzecz realizacji misji firmy.



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



Firma=różnorodność, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2010, s. 8.

Korzyści z zarządzania różnorodnością

- „wyłapywanie talentów” poprzez dostrzeżenie osób do tej pory marginalizowanych przez inne firmy
- impuls do innowacyjnych pomysłów – pozycja lidera na rynku, zbliżenie do rynku, szeroka perspektywa, efektywne wykorzystanie możliwości
- przyjaźniejsze środowisko pracy powoduje wytworzenie się lepszej atmosfery i większe przywiązanie pracowników do firmy
- przestrzeganie prawa antydyskryminacyjnego
- poprawa wizerunku firmy oraz reputacji zarówno wśród potencjalnych odbiorców, otoczenia lokalnego, jak również potencjalnych kontrahentów
- zwiększenie zaufania do firmy, która buduje pozytywną markę
- lepsze zarządzanie zmianą



Udział kobiet w zarządach - Europa

15,8 proc. członków zarządów to kobiety
(**13,7 proc.** w styczniu 2012 r)

Kobiety stanowią średnio **17 proc.** członków zarządu
niepełniących funkcji wykonawczych
(wzrost w porównaniu z 15 proc. w styczniu 2012 r.)

Kobiety to **10 proc.** pełniących funkcje wykonawcze
(wzrost z poziomu 8,9 proc.)

Liczba kobiet w zarządach **wzrosła** we **wszystkich**
krajach UE z wyjątkiem trzech (Bułgarii, **Polski** i
Irlandii).

W Polsce udział kobiet w zarządach wynosi wciąż
12 proc. i nie zmienia się



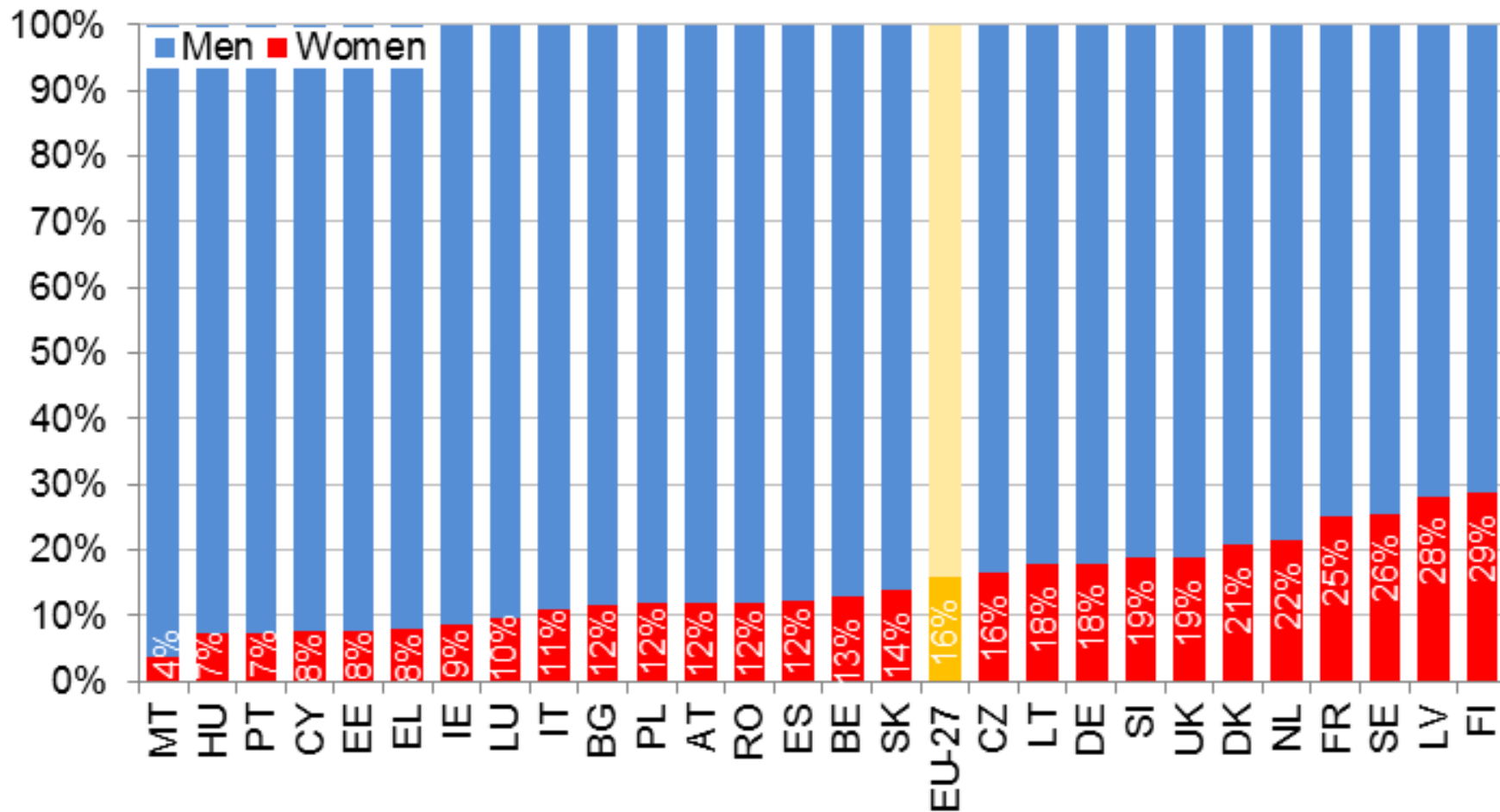
Women in economic
decision-making in the EU:
Progress report

A Europe 2020 initiative



Źródło: Eurostat

Udział kobiet w zarządach - Europa

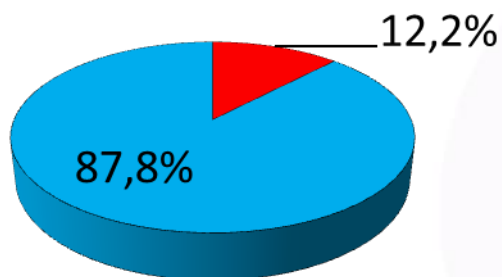


Źródło: Komisja Europejska, Baza danych dotycząca udziału kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym

Udział kobiet w zarządach spółek notowanych na warszawskiej giełdzie

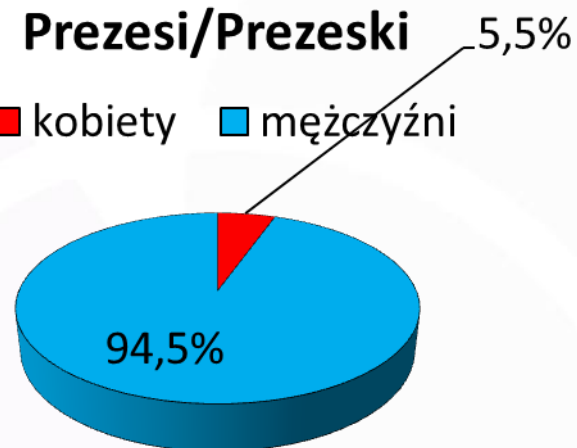
Zarządy spółek

■ kobiety ■ mężczyźni



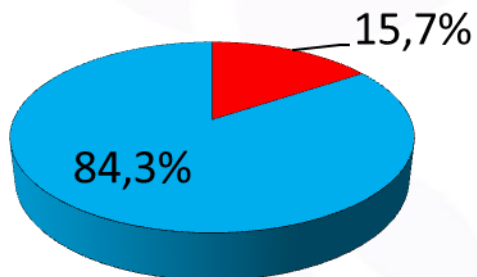
Prezesi/Prezeski

■ kobiety ■ mężczyźni



Rady nadzorcze

■ kobiety ■ mężczyźni



Badania GPW z Instytutem Rynku Kapitałowego pt. „Kobiety w spółkach giełdowych. Potencjał różnorodności dla rozwoju firmy” z 2012 roku



Kobiety w zarządzie = większe zyski

26 %

- O tyle większe zyski osiągnęły firmy, które miały w zarządach kobiety w porównaniu do firm wyłącznie z męskim zarządem

16 %

- Średnie ROE (zwrot z kapitału) firm zarządzanych przez przynajmniej jedną kobietę, o **4 pkt proc.** więcej niż zwrot z kapitału osiągany przez spółki kierowane wyłącznie przez mężczyzn

14 %

- O tyle średnio zwiększają się przychody tych firm, podczas gdy te wyłącznie z męskimi władzami zwiększają przychody o **10 proc.**

2,4

- Średni współczynnik ceny akcji do wartości księgowej (C/WK), gdy męskich 1,8.

Źródło: Raport Credit Suisse Research Institute, 2012

Research Institute





KARTA RÓŻNORODNOŚCI



12 krajów UE
6 tys.
pracodawców

50
sygnatariuszy
w Polsce

100 tys.
pracowników
i pracownic

Każdy
pracodawca
może podpisać
Kartę
Różnorodności

UCZESTNICY PROGRAMU EDUKACYJNEGO KARTY RÓŻNORODNOŚCI 2013



KOORDYNATOR
KARTY RÓŻNORODNOŚCI W POLSCE



PATRON HONOROWY
NAD KARTĄ RÓŻNORODNOŚCI W POLSCE

PEŁNOMOCCNIK RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA



OPIEKUN
KARTY RÓŻNORODNOŚCI W POLSCE W 2013 ROKU



Wspierana przez Dyрекcyję Generalną ds. Sprawiedliwości Komisji Europejskiej



www.kartaroznorodnosci.pl



www.odpowiedzialnybiznes.pl



**FORUM
ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU**

www.odpowiedzialnybiznes.pl

Dziękuję za uwagę