

RAPORT Z BADANIA
10-LECIA KARTY RÓŻNORODNOŚCI
W POLSCE

Zarządzanie różnorodnością w Polsce.

*Gdzie jesteśmy,
dokąd zmierzamy*

Organizator badania i wydawca raportu:

Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) - organizacja ekspercka, będąca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla CSR w Polsce. Działając na rzecz zrównoważonego rozwoju, inspirujemy biznes, który zmienia świat, łączymy ludzi, którzy zmieniają biznes. Karta Różnorodności, koordynowana w Polsce od 2012 roku przez FOB, ma na celu zachęcanie pracodawców w Polsce do aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji oraz upowszechnianie tworzenia otwartych na różnorodność i włączających miejsc pracy.

Więcej na kartaroznorodnosc.pl i odpowiedzialnybiznes.pl.
ul. Szpitalna 5/20, 00-031 Warszawa,
tel. +48 22 627 18 71, e-mail: biuro@fob.org.pl

Realizator badania: **wise rabbit** 

Opracowanie raportu:

dr Marta Bierca, WiseRabbit;
Marzena Strzelczak, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Odniesienia do wyników badania z 2011 r. nawiązują do publikacji:
E. Lisowska, A. Sznajder, Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy.
Raport z I edycji Barometru Różnorodności, Konfederacja Lewiatan, Warszawa 2013;
ISBN 978-83-61796-21-4 (publikacja sfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego UE w ramach projektu „Diversity Index”)

Konsultacje i opieka merytoryczna:

Dr hab. Ewa Lisowska, SGH w Warszawie

Zespół projektowy:

Patrycja Kamionek, FOB
Sergiej Podus, FOB

Komunikacja:

Miłosz Marchlewicz, FOB

Projekt graficzny i skład raportu:

Olga Figurska

Partnerzy badania:

ERGO Hestia S.A.
Santander Bank Polska S.A.

Partnerzy jubileuszu 10-lecia Karty Różnorodności w Polsce:



Fundacja Kronenberga
citi handlowy



ERGO
HESTIA

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE 2	KOMENTARZE PARTNERÓW BADANIA 4	KLUCZOWE LICZBY 6
ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ: ŚWIADOMOŚĆ I PRAKTYCZNE DZIAŁANIA PRACODAWCÓW 7	RÓWNOŚĆ PŁCI W MIEJSCU PRACY 25	ZNACZENIE RÓŻNORODNOŚCI DLA PRACODAWCÓW 28
PROMOWANIE RÓŻNORODNOŚCI POZA MIEJSCEM PRACY 33	PRÓBA I METODOLOGIA BADANIA 36	PORÓWNANIE WYNIKÓW BADANIA 2022 i 2011 39

WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

pewnie część z Was pamięta Barometr Różnorodności – badanie zrealizowane dekadę temu przez Konfederację Lewiatan. Jego premierze towarzyszyły entuzjazm i zaniepokojenie związane z chęcią zdobycia wiedzy o tym, jak w Polsce wygląda zarządzanie różnorodnością. Od tego czasu, niestety, nie było w naszym kraju równie kompleksowej analizy tego tematu. Stąd pomysł, aby zrealizować takie badanie z okazji 10-lecia Karty Różnorodności, które świętujemy w tym roku.

Mam więc ogromną przyjemność zaprosić Państwa do lektury naszej analizy. W tegorocznym badaniu nawiązujemy do pierwowzoru, rozwijając o te aspekty, które wówczas nie były (jeszcze) brane pod uwagę. Jak dekadę temu, w badaniu udział wzięło 800 średnich i dużych firm reprezentujących 10 branż i odzwierciedlających specyfikę i strukturę polskiego rynku, zgodnie z klasyfikacją PKD. Cieszę się bardzo, że mogliśmy przy tym korzystać ze wsparcia eksperckiego pani profesorki Ewy Lisowskiej, zaangażowanej w realizację pionierskiego Barometru Różnorodności. Dzięki temu, mamy najlepsze z możliwych porównanie tego, co i jak na przestrzeni dekady, zmieniło się w Polsce w zakresie zarządzania różnorodnością. Jej komentarz, zamykający niniejszy raport nie jest, niestety, nadmiernie optymistyczny, ale daje nadzieję.

Pracodawcy jednak powoli dostrzegają, że zarządzanie różnorodnością jest działaniem, które warto podejmować dla dobra ich organizacji. Mimo podejmowanych bardzo rzadko systemowych i strategicznych rozwiązań, częściej niż dekadę temu są aktywni. Z pewnością część z tych działań wynika z zaangażowania zatrudnionych, tworzących na przykład sieci pracownicze. Oni, ale także inni interesariusze_ki firm, przede wszystkim



MARZENA STRZELCZAK
prezesa,
dyrektorka generalna
Forum Odpowiedzialnego
Biznesu, koordynująca
Kartę Różnorodności
w Polsce

klienci_ki, będą zmieniali biznes. Wielka szkoda, że niewiele firm w swych aktywnościach na rzecz różnorodności wychodzi poza miejsce pracy.

W pewnym sensie to zrozumiałe. Dziesięć lat, które minęły od czasu badania Konfederacji Lewiatan, niestety nie były w Polsce dekadą rozwoju i otwartości na różnorodność. Ba, możemy mówić o pewnym regresie. Wyniki międzynarodowych badań EIGE, WEF czy ILGA potwierdzają, że świat nam ucieka. Polska spada w rankingach równości płci, sytuacji osób LGBT+ czy osób z niepełnosprawnościami. Systemowo nie widzi wyzwań demograficznych. Jesteśmy jednym z najszybciej starzejących się społeczeństw w UE, ale np. rządowa propozycja transpozycji unijnej dyrektywy o work-life balance pomija to wyzwanie. To są smutne fakty.

Jednak zmiany kulturowe następują. Już nie tylko najmłodsze pokolenia, na co wskazują praktycznie wszystkie badania tematu, pragną włączających miejsc pracy. Pandemia pokazała, że pracodawcy muszą uwzględniać pracownice_ków z całym ich dobrodziejstwem, a życie prywatne splata się nieustannie z zawodowym i nikogo już nie dziwi dziecko w tle biznesowego spotkania. Zmiany technologiczne, klimatyczne, kryzys uchodźczy sprawiają, że miejsca pracy w Polsce będą bardzo różnorodne, niezależnie od tego, czy i jak bardzo głośne będą

w dyskursie publicznym hasła na przykład o konieczności obrony tzw. tradycyjnych wartości czy dbałości o „cnoty niewieście”. Ta zmiana już zresztą jest widoczna.

To, jak wykorzystają ten potencjał pracodawcy, zależy od nich samych. Jedno jest pewne: szacunek dla różnorodności, wychodzenie poza tak bardzo ludzkie, naturalne skłonności do szybkich ocen, stereotypizacji czy łatwości akceptacji wyłącznie podobnych do nas, wymagają pracy. To zaangażowanie może przynieść korzyści nie tylko pracodawcom, a zarazem każdemu i każdej z nas. Różnorodność, w miejscu pracy i poza nim, to wbrew pozorom, wartość wspólna, ponad podziałami, niezależnie od światopoglądu. Istotą zarządzania różnorodnością nie jest działanie na rzecz grup marginalizowanych kosztem uprzywilejowanych czy przeciwko nim. Każdy i każda jest w jakiejś części siebie mniejszością swojego otoczenia i ma prawo, choć często nie szansę, do bycia sobą w pełni. Gdy różne perspektywy zatrudnionych będą miały wpływ na rzeczywistość, zyskamy wszyscy. Zarządzanie różnorodnością i budowanie włączających miejsc pracy wymaga pracy i starań, ale jest szansą dla każdego z nas, pracodawców i społeczeństwa jako całości. Wierzę, że świat będzie zmierzał w tę stronę.

Serdecznie zapraszam Państwa do lektury raportu, refleksji, jak możemy zmieniać rzeczywistość. Oraz do współpracy z Forum Odpowiedzialnego Biznesu i innymi organizacjami, które działają na rzecz grup mniejszościowych, inkluzji społecznej, także doradców specjalizujących się w szeroko pojętej tematyce DEI czy wybranych jej aspektach. Partnerstwa są kluczem do zmiany.

Marzena Strzelczak
prezeska, dyrektorka generalna
Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
członkini zarządu CSR Europe

KOMENTARZE PARTNERÓW



**AGNIESZKA
ZBOROWSKA**
Menedżerka Projektu
„Sprawny Staż”,
Fundacja Grupy ERGO Hestia
na rzecz integracji zawodowej
osób z niepełnosprawnościami
Integralia

Konieczność dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami na wielką skalę to popularny mit, którego obawiają się pracodawcy. Dobrym przykładem jest choćby branża przetwórstwa przemysłowego, w której zatrudniony jest najwyższy odsetek pracowników z niepełnosprawnościami, a liczba specjalnie dostosowanych biur, krzeseł itd. jest bardzo niska. Wiele osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności nie porusza się na wózku, nie potrzebuje też specjalnych udogodnień, by wydajnie pracować, lub potrzebuje ich w niewielkim stopniu. Statystyki pokazują, że spośród osób z niepełnosprawnością powyżej 16. roku życia aż 61,2% swoje ograniczenia sprawności określa jako umiarkowane albo nie odczuwa ich w ogóle*. W ERGO Hestii tylko 10% stanowisk wymagało dostosowania.

Na szkoleniach z firmami często rozprawiamy się też z mitem dotyczącym kosztów tworzenia przystosowanych miejsc pracy. Owszem, zawsze zachęcamy do inwestowania w dostępne przestrzenie, strony internetowe i coraz lepszą komunikację, ponieważ służy to szerokiemu gronu odbiorców, a przy tym buduje przewagę konkurencyjną firmy na rynku, ale nie zawsze adaptacja stanowiska pracy oznacza znaczne nakłady finansowe. Liczy się tu indywidualne podejście. W wielu przypadkach wystarczy zmiana aranżacji biura, uelastycznienie czasu pracy, odpowiedni podział zadań czy specjal-

na klawiatura. Kandydaci z niepełnosprawnościami, których rekrutujemy dla ERGO Hestii i innych przedsiębiorstw, często podkreślają, że najbardziej potrzebują otwartego, wspierającego środowiska pracy, poczucia bezpieczeństwa i możliwości rozwoju. Przekonały się o tym firmy biorące udział w „Sprawnym Stażu”, programie Fundacji Integralia, w ramach którego osoby z niepełnosprawnościami znalazły się na stażach w uznanych firmach. Stanowiska trzeba było dostosować tylko w minimalnym stopniu, który nie niesie za sobą nawarstwienia kosztów. W budowaniu inkluzywnego środowiska wspiera nas dziś również technologia. Czytniki ekranu, tłumacz języka migowego on-line, syntezy mowy i inne nowoczesne urządzenia oraz systemy potrafią zniwelować najbardziej uciążliwe bariery. Temat kosztownego dostosowania miejsc pracy bardzo często okazuje się dużo prostszy niż pracodawca myśli.

*dane z Narodowego Spisu Powszechnego 2011



**DARIUSZ
SZYDŁOWSKI**
dyrektor Departamentu
Wynagrodzeń,
Pion Partnerstwa
Biznesowego
Santander Bank Polska S.A.

W Santander Bank Polska kobiety stanowią blisko 55% wszystkich menedżerów w Banku. Najwyższe korporacyjne stanowiska zarządcze kobiety zajmują w ponad 35%.

Tak wysoki i ciągle rosnący poziom zatrudnienia kobiet na najwyższych stanowiskach menedżerskich to wynik naszych działań promujących równe traktowanie pracowników. Inicjatywy wzmacniające przywództwo kobiet to między innymi:

- działania edukacyjne skierowane do pracowników Banku, w tym do mężczyzn, w zakresie dzielenia się obowiązkami rodzicielskimi,
- inicjatywy rozwojowe skierowane do kobiet, m.in. sieci pracownicze: IT kobiecym okiem i Santander Women, videocasty Santander Women, współpraca z Vital Voices,
- zachowywanie równowagi w kontekście płci w procesach rekrutacyjnych i rozwojowych,
- zadbanie o odpowiednią reprezentację kobiet w procesie planowania sukcesji,
- monitorowanie średniego okresu awansowania kobiet i mężczyzn.

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest naszym priorytetem. Dotyczy to również sfery wynagrodzeń. Monitorujemy różnice w wynagradzaniu pracowników ze względu na płeć z wykorzystaniem wskaźników EPG (Equal Pay Gap) / GPG

(Gender Pay Gap) i sukcesywnie dążymy do ich całkowitego wyeliminowania.

Wskaźnik EPG – Equal Pay Gap – porównuje wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, którzy pracują na tym samym stanowisku, na tym samym poziomie, w tej samej roli. Na koniec 2021 r. wynosił w Banku 2,4%, co oznacza, że przeciętnie na tych samych stanowiskach kobiety zarabiałby mniej niż mężczyźni o 2,4%. Wskaźnik ten poprawił się o 0,16 punkta procentowego w stosunku do roku poprzedniego. Obecnie widzimy znaczne obniżenie tego wskaźnika i szacujemy, że wyniesie on na koniec 2022 r. ok 1,9%. Naszym celem jest wyeliminowanie luki płacowej do 2025 r.

Wiedza menedżerów jest kluczowa do zarządzania zmianą, dlatego, aby całkowicie wyeliminować lukę płacową:

- cyklicznie przekazujemy informację o wskaźniku EPG z wyszczególnieniem, na których stanowiskach występują różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn,
- podejmujemy decyzje kadrowe z uwzględnieniem ich wpływu na EPG, np. coroczny proces podwyżkowy,
- monitorujemy poziom wynagrodzeń zmiennych z uwzględnieniem ewentualnych różnic wynikających z płci.

KLUCZOWE LICZBY

49% firm zna **pojęcie zarządzania różnorodnością**



45% firm posiada **formalny dokument** dotyczący **przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji czy molestowaniu**.

3% firm posiada odrębny, **formalny dokument** poświęcony strategii firm **w zakresie zarządzania różnorodnością**.

15% firm posiada **programy wspierające wybraną grupę zatrudnionych**.



12% firm wspiera **osoby z obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci**.

2% firm posiada programy wspierające **osoby z obowiązkami opiekuńczymi wobec dorosłych osób zależnych**.

22% firm prowadzi działania nakierowane na **różne pokolenia**.

64% firm zatrudnia **osoby z obywatelstwem innym niż polskie**.

20% firm deklaruje **przystosowanie miejsca pracy do potrzeb osób poruszających się na**

wózku, 8% do potrzeb **osób niedostępujących, a 2%** do potrzeb **osób niedowidzących**.

82% firm płaci składki na PEFRON.



31% firm prowadzi **monitorowanie wynagrodzeń w podziale na płeć**.

75% firm na poziomie zarządczym wyższego i najwyższego szczebla **zatrudnia w większości mężczyzn**.



Zarządzanie różnorodnością, ogólnie, może mieć **pozytywny wpływ na firmę, szczególnie w opinii dużych firm**.

Najczęściej wskazywane korzyści dotyczą **wizerunku firmy (75%), zrozumienia potrzeb klientów (65%)**.

Korzyści związane z osiągnięciem lepszych **wyników finansowych (59%)** czy **uzyskania pozycji lidera na rynku (54%)** statystycznie częściej wskazują przedstawiciele_ki branży hotelarskiej i gastronomii.