



„Diversity Index”

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
 umowa nr UDA-POKL.02.01.02-00-036/10
 konkurs: POKL/2.4/2010/I



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Diversity Index – temat

Różnorodność - wszystkie aspekty, w których ludzie się różnią i są podobni, zarówno te widoczne, jak: płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, jak i niewidoczne: orientacja seksualna, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postawy życiowe, style życia, style uczenia się, itd.

Zarządzanie różnorodnością - wszystkie działania organizacji, które zmierzają do uwzględnienia i optymalnego wykorzystywania różnorodności w miejscu pracy: rozwijanie świadomości liderów, menedżerów i pracowników, wdrażanie procedur i inicjatyw z zakresu rekrutacji, zmiany struktur, realizacji szkoleń i programów rozwoju karier, których celem jest zwiększenie różnorodności wśród pracowników. Jest to tworzenie takiego środowiska pracy, w którym korzyści odnoszą wszyscy.

Zarządzanie różnorodnością - dlaczego taki temat?

- większa liczba kobiet na rynku pracy, a jednocześnie brak programów i praktyk sprzyjających właściwemu wykorzystaniu ich potencjału i dostosowań do ograniczeń związanych z macierzyństwem;
- migracja prowadząca do powstania wielokulturowego i wieloetnicznego społeczeństwa, co w perspektywie kilku-, kilkunastoletniej dotyczyć będzie też Polski;
- rosnący udział w rynku pracy grup dotychczas marginalizowanych, takich jak osoby niepełnosprawne, czy homoseksualne, co konfrontuje i zmienia stereotypy;
- starzejące się społeczeństwa i zwiększanie się średniej wieku osób pracujących, rozpowszechnianie się model aktywnego „trzeciego wieku”;
- zmieniające się oczekiwania pracowników wobec pracy...



Zarządzanie różnorodnością – jakie korzyści dla firm?

- możliwość integracji działań na rzecz grup defaworyzowanych na rynku pracy/w m-cu pracy, kompleksowe podejście do budowania przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich
- poprawa efektywności, lepsza współpraca, większa kreatywność osób i zespołów (korzyści interpersonalne)
- wzrost produktywności, ale też motywacji i satysfakcji z pracy (korzyści indywidualne)
- większa innowacyjność, ale też polepszenie zaufania klientów (korzyści rynkowe i związane z relacjami z konsumentem)
- szerszy dostęp do rynków pracy (korzyści związane z rekrutacją)



Główne bariery

- brak wiedzy i narzędzi w zakresie praktycznego stosowania zarządzania różnorodnością przez firmy;
- brak zrozumienia dla kwestii różnorodności, brak przełożenia na język biznesowy;
- brak wystarczająco silnej współpracy ekspertów z różnych obszarów (HR, CSR, PR, marketing, finanse) – brakuje całościowego spojrzenia na procesy zmiany organizacyjnej;
- brak strategii rozwoju zasobów ludzkich zwłaszcza w firmach MŚP



Diversity Index – realizatorzy

PKPP Lewiatan – Lider

- reprezentatywna organizacja pracodawców (59 związków regionalnych i branżowych, kilkadziesiąt członków indywidualnych, w sumie 3 500 firm, 630 tys. Zatrudnionych)
- członek Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych
- członek BUSINESSEUROPE - będącej reprezentantem interesów przedsiębiorców i pracodawców wobec Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i innych instytucji UE
- www.pkpplewiatan.pl

Agencja Rozwoju Innowacji Sp. z o.o. - Partner

- członek Związku Firm Konsultingu, PKPP Lewiatan
- firma doradczo - szkoleniowa świadcząca usługi związane z pozyskiwaniem kapitału na rozwój przedsiębiorstw oraz jednostek samorządu terytorialnego ze szczególnym uwzględnieniem funduszy UE (doradztwo finansowo-kredytowe, inwestycyjne, gospodarcze, szkolenia)
- www.aridotacje.pl



Diversity Index – podstawowe informacje

Okres realizacji: 06.2011-05.2014;

Budżet: 3 727 513,24 PLN;

Cel: wypracowanie, przetestowanie, upowszechnienie kompleksowego narzędzia dostosowanego do warunków działania polskich firm oraz promowanie zarządzania różnorodnością

Produkt: Diversity Index – wskaźnik umożliwiający analizę różnorodności w miejscu pracy

Użytkownicy: firmy, które dzięki korzystaniu z narzędzia DI będą w stanie diagnozować i wykorzystywać potencjał różnorodności, a tym samym zwiększać innowacyjność i lepiej wykorzystywać potencjał grup defaworyzowanych na rynku pracy

Odbiorcy: pracownicy firm głównie z grup defaworyzowanych na rynku pracy, m.in. kobiety, osoby starsze, osoby niepełnosprawne



Cele projektu:

- zdiagnozowanie polskich firm w zakresie zarządzania różnorodnością, określenie obszarów/wymiarów, w których zarządzanie różnorodnością funkcjonuje
- budowa praktycznego narzędzia umożliwiającego analizę różnorodności w miejscu pracy – wskaźnika Diversity Index
- podniesienie zainteresowania pracodawców tematem i narzędziami zarządzania różnorodnością, podniesienie ich wiedzy w tym zakresie
- przetestowanie wskaźnika Diversity Index w firmach
- upowszechnienie narzędzia Diversity Index oraz wprowadzenie w polskich firmach metod zarządzania różnorodnością



Diversity Index – produkt

Diversity Index – narzędzie umożliwiające analizę różnorodności w miejscu pracy oraz. Wskaźnik **Diversity Index** jako rzetelny instrument analizy i monitoringu zarządzania różnorodnością w miejscu pracy pozwala na realną i obiektywną diagnozę polityki danego pracodawcy. Posłuży także wypromowaniu idei zarządzania różnorodnością w Polsce. Wskaźnik opracowany zostanie przez interdyscyplinarną grupę ekspertek i ekspertów w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w 300 firmach. Obejmować będzie min. 4 aspekty różnorodności: **wiek, płeć, niepełnosprawność, wielokulturowość**, a każdy z aspektów pięć obszarów przedmiotowych: **proces rekrutacji, dostęp do awansów, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, ochrona przed zwolnieniami**.

Produkt dla potrzeb upowszechniania uzupełniany zostanie praktyczne narzędzie informatyczne do samodzielnego stosowania przez firmy „**Diversity – sprawdź swoją firmę**”



Diversity Index – działania, efekty (1)

Opracowanie produktu (do 01.2011 r.):

- przegląd indeksów różnorodności funkcjonujących na świecie (ARI);
- badanie wymiarów różnorodności występujących w polskich firmach i świadomości firm w tym zakresie (300 firm/900 respondentów) – CATI + wywiady pogłębione (PKPP);
- opracowanie Diversity Index przez interdyscyplinarną grupę ekspertów/tek (PKPP/ARI);



Diversity Index – działania, efekty (2)

Wdrażanie i upowszechnianie:

- seminarium dotyczące tematyki projektu (6 paneli) w czasie III Kongresu Kobiet (PKPP)
- 4 debaty regionalne (PKPP)
- 2-dniowe forum dla przedsiębiorców (PKPP)
- 3 edycje konkursu dla firm na Lidera różnorodności – jako forma promocji narzędzia DI (30 firm w I edycji, 35 w II i 40 w III edycji) (PKPP)
- 4 konferencje upowszechniające (2013/2014) (PKPP)
- strona www.diversityindex.pl (PKPP)



Diversity Index – działania, efekty (3)

Wdrażanie i upowszechnianie (cd.):

- narzędzie informatyczne do samodzielnego stosowania „Diversity – sprawdź swoją firmę” (ARI)
- „Przewodnik po Diversity Index” (ARI)
- moduł szkoleniowy dla partnerów społecznych i podręcznik dotyczącego stosowania wskaźnika DI oraz wdrażania w firmie koncepcji zarządzania różnorodnością: koncentracja na korzyściach i wykorzystywaniu luk różnorodności do rozwoju organizacji (ARI)
- cykl szkoleń dla trenerów, a następnie dla reprezentatywnych partnerów społecznych (ARI)



Kontakt

Małgorzata Lelińska,
Koordynatorka projektu,
Departament Europejski, PKPP Lewiatan
ul. Flory 9/7, 00-586 Warszawa
e-mail: mlelinska@pkpplewiatan.pl
diversityindex@pkpplewiatan.pl
tel.: (22) 565 20 78

www.diversityindex.pl



Dziękuję za uwagę



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

