



Diversity Index - różnorodność procentuje

projekt innowacyjny testujący
UDA-POKL.02.01.02-00-036/10



Podstawowe informacje

Okres realizacji: 06.2011-05.2014

Budżet: 3 727 513,24 PLN;

Cel: wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie kompleksowego narzędzia analizy zarządzania różnorodnością dostosowanego do warunków działania polskich przedsiębiorstw – wskaźnika Diversity Index

Produkt: Diversity Index – samoewaluacyjne, praktyczne narzędzie umożliwiające analizę różnorodności w miejscu pracy, ułatwiające planowanie strategii ZR

Partnerstwo

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 S.A. - 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 – temat

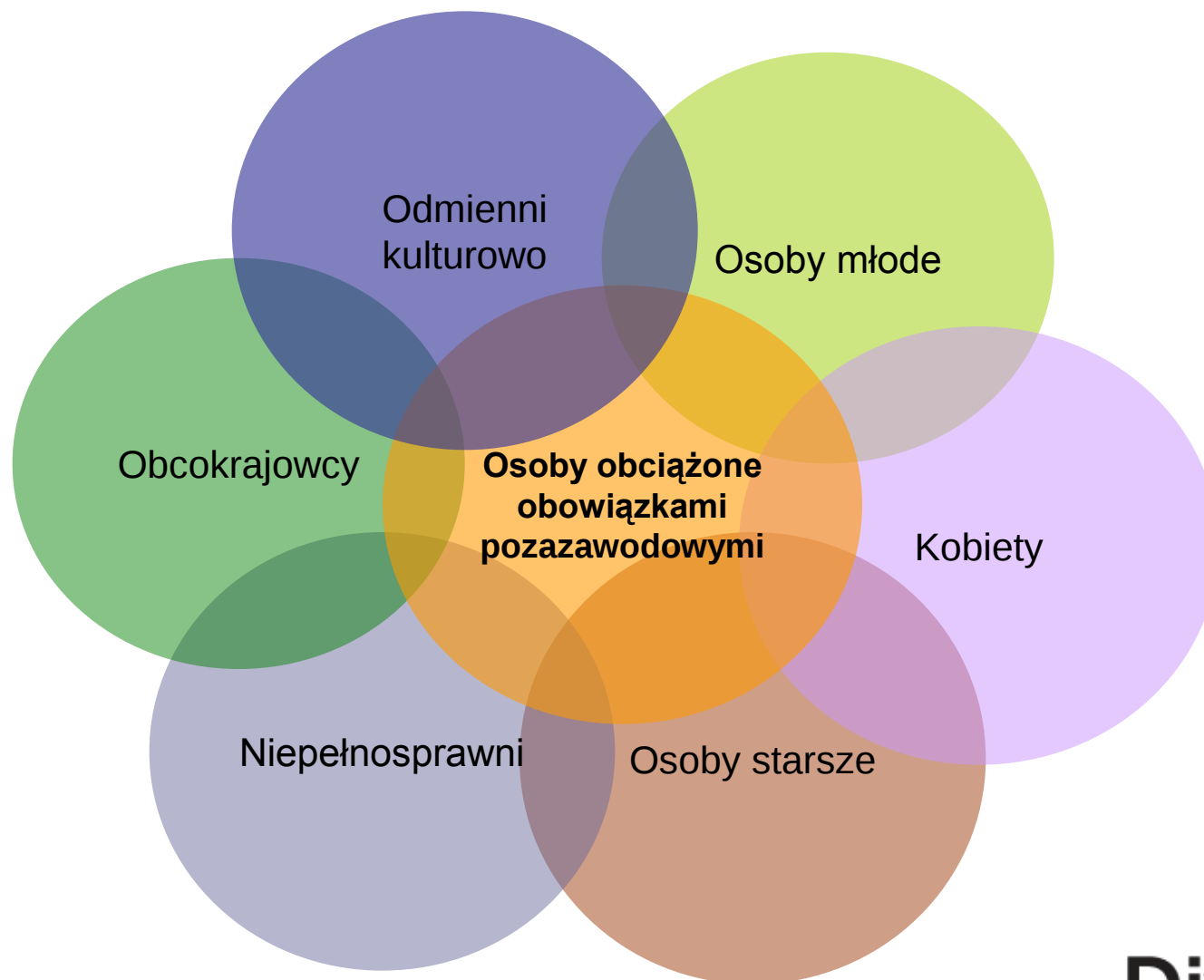
Różnorodność - wszystkie aspekty, w których ludzie się różnią i są podobni, zarówno te widoczne, jak: płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, jak i niewidoczne: orientacja seksualna, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postawy życiowe, style życia, style uczenia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

Zarządzanie różnorodnością - wszystkie działania organizacji, które zmierzają do uwzględnienia i optymalnego wykorzystywania różnorodności w miejscu pracy, stworzenia optymalnych warunków do ujawniania się różnic oraz czerpania z nich w celu osiągnięcia korzyści dla firmy oraz pracowników.

Zarządzanie różnorodnością - dlaczego taki temat?

- większy udział kobiet na rynku pracy, a jednocześnie brak programów i praktyk sprzyjających właściwemu wykorzystaniu ich potencjału i dostosowań do ograniczeń związanych z macierzyństwem;
- migracje (wielokulturowe i wieloetniczne społeczeństwo);
- rosnący udział w rynku pracy grup dotychczas marginalizowanych, takich jak osoby niepełnosprawne;
- starzejące się społeczeństwo;
- zmieniające się oczekiwania pracowników wobec pracy;
- konieczność podnoszenia innowacyjności firm...

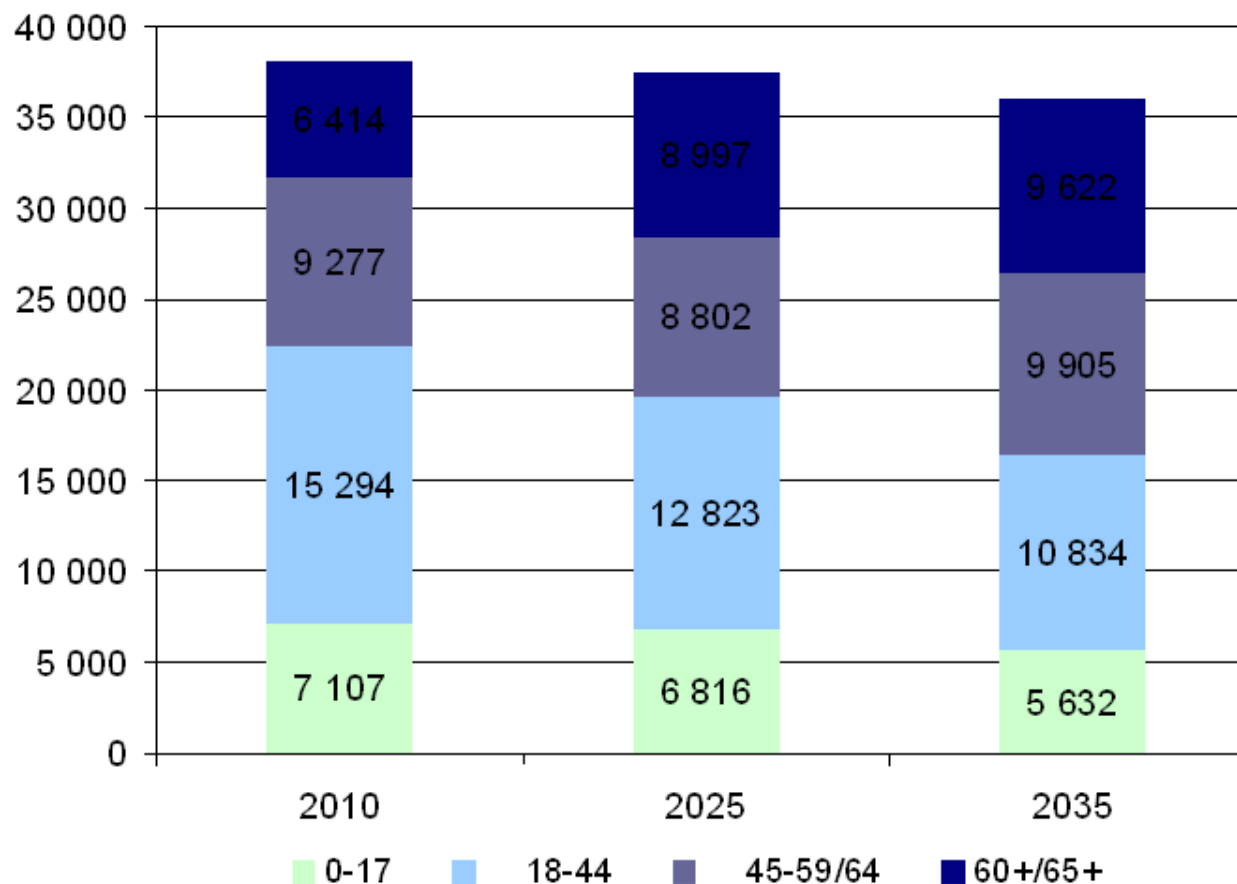
Grupy defaworyzowane na rynku pracy



Źródło: Tendencje na polskim rynku pracy - prezentacja Grzegorza Baczewskiego (MPIPS),
z: www.diversityindex.pl

Tendencje na rynku pracy w Polsce

Prognoza struktury ludności wg ekonomicznych grup wieku

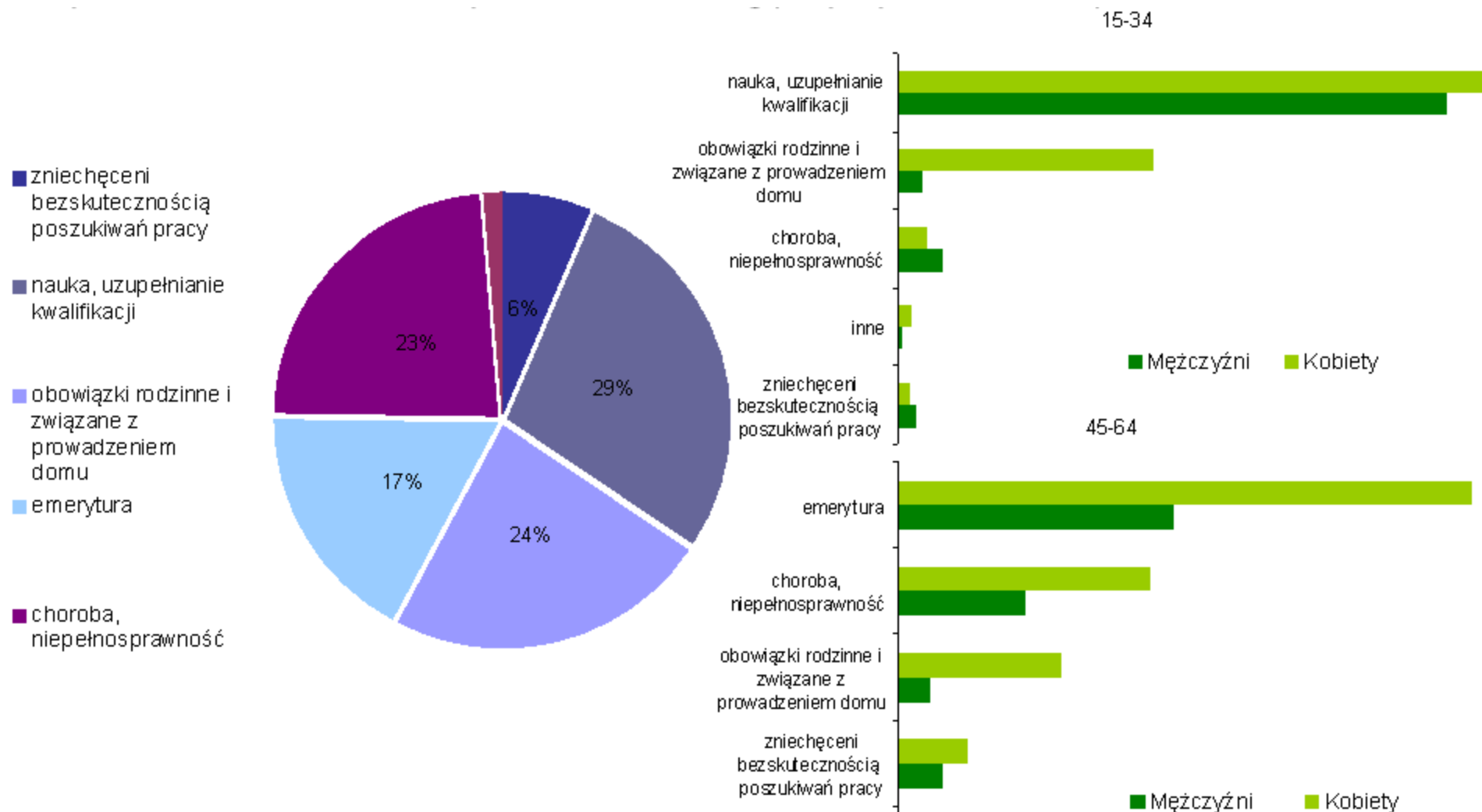


Źródło: Tendencje na polskim rynku pracy - prezentacja Grzegorza Baczewskiego (MPiPS), z:

www.diversityindex.pl

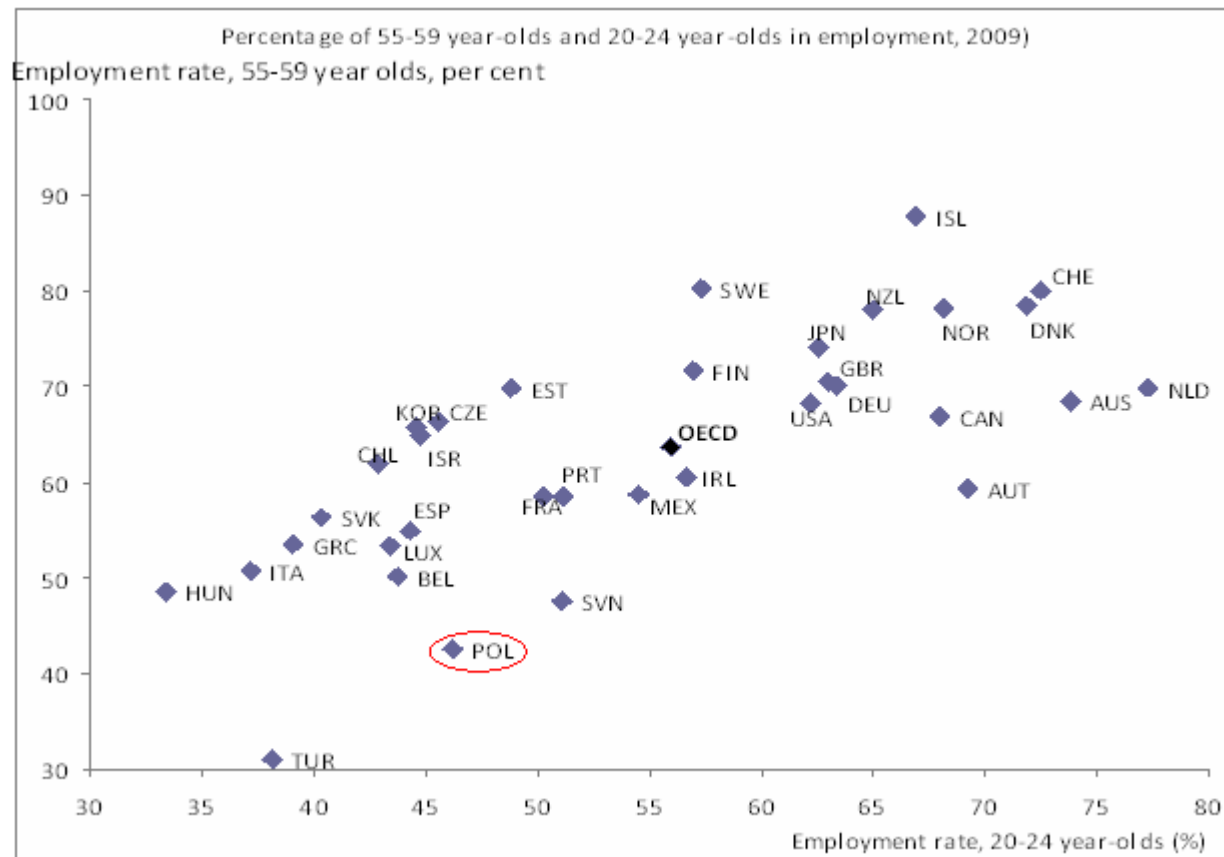
Rezerwy na rynku pracy – bierni zawodowo

Struktura biernych zawodowo wg przyczyn bierności, płci i wieku w 2010 r.



Zatrudnienie młodszych i starszych pracowników

Wskaźniki zatrudnienia dla grup wieku 20-24 i 55-64 w OECD w 2009 r. (w %)



Źródło: Tendencje na polskim rynku pracy - prezentacja G. Baczewskiego (MPiPS), z:
www.diversityindex.pl

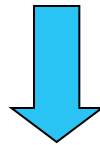
Zarządzanie różnorodnością – korzyści dla firm

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

Działania, efekty, produkty - DI

Opracowanie produktu:

- przegląd indeksów różnorodności funkcjonujących na świecie (ARI);
- badanie wymiarów różnorodności, świadomości oraz wiedzy firm (900 firm) – CATI + 30 wywiadów pogłębianych (PKPP);



Diversity Index (audyt różnorodności) (PKPP/ARI)

Diversity Index - budowa wskaźnika

- Kultura organizacyjna
- Rekrutacja
- Rozwój ścieżki kariery (awans i szkolenia)
- Polityka wynagrodzeń
- Ochrona przed zwolnieniami i utrzymanie zatrudnienia z perspektywy ZR
- Strategia firmy

Użytkownicy narzędzia i odbiorcy ostateczni

- **Użytkownicy:** firmy, które dzięki korzystaniu z DI będą w stanie diagnozować i wykorzystywać potencjał różnorodności, wdrażać praktyki z tego obszaru, tworzyć strategię
 - średnie i duże przedsiębiorstwa
 - mikro i małe przedsiębiorstwa
- **Odbiorcy:**
 - pracownicy przedsiębiorstw, w tym grupy defaworyzowane np. kobiety, osoby 50+, niepełnosprawni, osoby odmienne kulturowo

Schemat działania DI w firmie



Efekty badania wskaźnikiem

- **firmy średnie i duże**

Efekt: diagnoza sytuacji, wprowadzenie strategii zarządzania różnorodnością

- **firmy mikro i małe**

Efekt: edukacja,
podnoszenie
standardów



Testowanie

- min. 270 firm średnich i dużych – wskaźnik + ankieta użyteczności (testowanie statystyczne)
- 30 firm firm średnich i dużych – testowanie pogłębione (funkcjonalność narzędzia, dobór kryteriów analizy różnorodności, zrozumiałość pytań, możliwość pozyskania danych do wypełnienia kwestionariusza, użyteczność narzędzia, łatwość wykorzystania)
- Małe firmy?

Działania, efekty, produkty - zrealizowane

- seminarium „Różnorodność, efektywność, sukces” w ramach III Kongresu Kobiet (PKPP);
- 4 debaty regionalne „Głos biznesu. Różnorodność procentuje” (PKPP);
- kampania promocyjna (PKPP)
- strona www.diversityindex.pl, fanpage na Facebooku (PKPP)

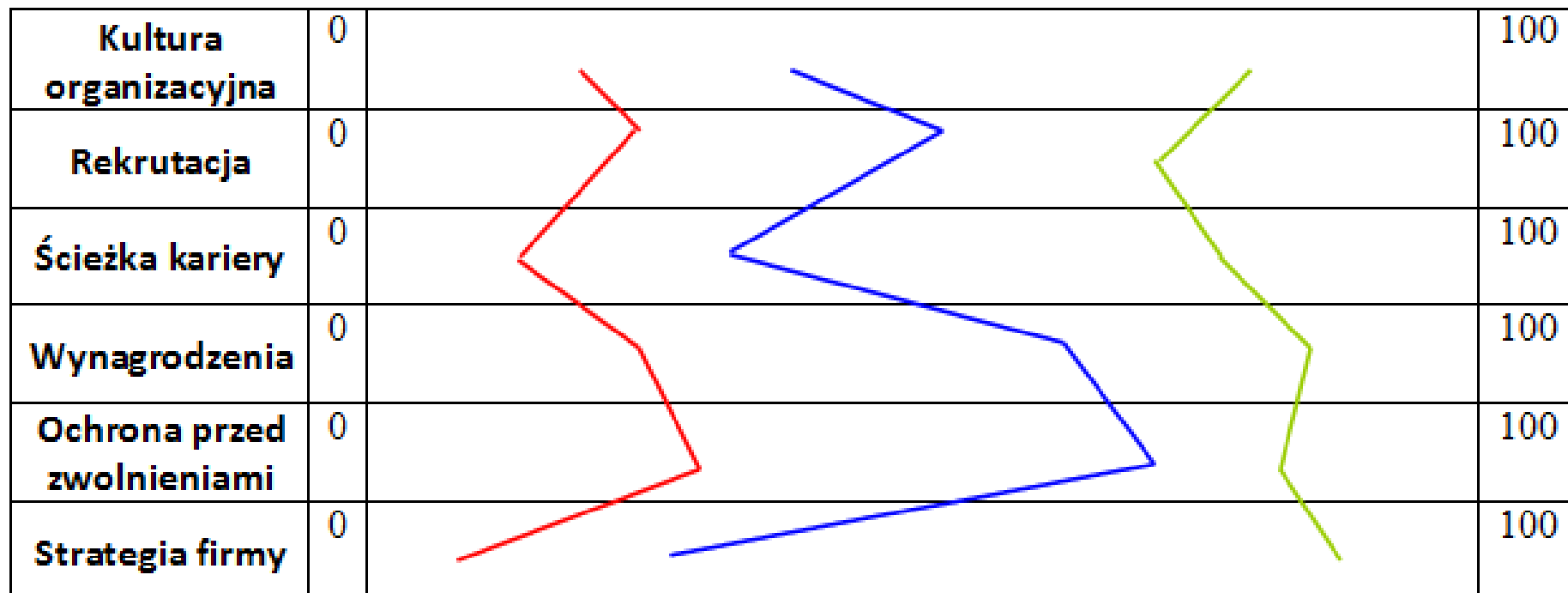


Działania, efekty, produkty - planowane

- forum dla przedsiębiorców (PKPP);
- debaty regionalne;
- Forum Diversity - ciało eksperckie;
- 2 edycje „Barometru różnorodności biznesu w Polsce” (50 firm w I edycji, 100 firm w II edycji) (PKPP);
- narzędzie informatyczne „Diversity – sprawdź swoją firmę” (ARI);
- „Przewodnik po Diversity Index” (ARI);
- moduł szkoleniowy i cykl szkoleń dla partnerów społecznych (ARI);
- 4 konferencje upowszechniające (2013/2014) (PKPP)

Barometr różnorodności biznesu w Polsce

Przykładowa wizualizacja wyników badania



Dziękuję za uwagę

Małgorzata Lelińska

www.diversityindex.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lewiatan



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego


Diversity
INDEX