

MISJA I WARTOŚCI

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*



PROGRAM PARTNERSTWA



SZKOLENIA

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



LUDZIE, KTÓRZY ZMIENIAJĄ BIZNES

NAGRODA



KONKURS Raporty Społeczne



TARGI CSR



ODPOWIEDZIALNY BIZNES.PL

PORTAL FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



PIÓRO ODPOWIEDZIALNOŚCI

KONKURS FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



Talent

Business in Europe Hosting Apprenticeships for Youth



KARTA RÓŻNORODNOŚCI

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.

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.*



INAUGURACJA W POLSCE

14 luty 2012

Miejsce: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów



— — — — —

OPIEKUN
KARTY RÓŻNORODNOŚCI
W POLSCE W 2012 ROKU

PARTNER
KONFERENCJI

orange

Orbis
Grupa Hotelowa

— — — — —

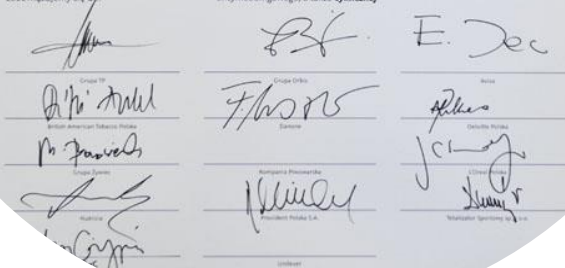


KARTA RÓŻNORODNOŚCI

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 mając szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na **pleć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narazające 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 włączenie 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 i zarządzania różnorodnością 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.



111
Duże
firmy

53 MSP

13
micro

32 NGO

24 administracja
publiczna,
samorządy

259 Sygnatariuszy, ca. 400 000 pracowniczek i pracowników

PATRON HONOROWY



OPIEKUN



SIŁA WSPÓŁPRACY



WIZYTY STUDYJNE



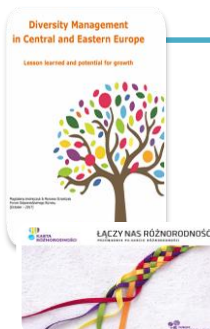
SZKOLENIA/WARSZTATY/SPOTKANIA
TEMATYCZNE, WEBINARIA



OGÓLNOPOLSKI
DZIEŃ
RÓŻNORODNOŚCI



BADANIA



PUBLIKACJE



NEWSLETTER WIEDZOWY

PROMOCJA , UPOWSZECHNIANIE
IDEII

SIŁA WSPÓŁPRACY



WIZYTY STUDYJNE



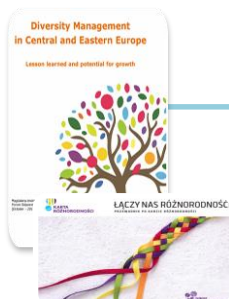
SZKOLENIA/WARSZTATY/
SPOTKANIA TEMATYCZNE,
WEBINARIA



OGÓLNOPOLSKI
DZIEŃ RÓŻNORDNOŚCI



BADANIA



PUBLIKACJE



NEWSLETTER WIEDZOWY



PROMOCJA , UPOWSZECHNIANIE
IDEII

WYBRANE PUBLIKACJE



Emitel, Henkel, Nestle, Orange Polska,
Skanska,
Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet
Szczeciński

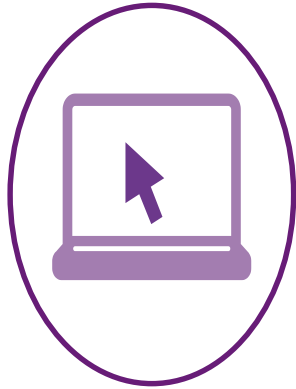


PRZEWODNIK
„ łączy nas różnorodność ”





ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ w Polsce



Metodologia:

- CATI (Computer Assisted Telephone Interview), uzupełniane CAWI (Computer Assisted Web Interview)
- 19.03.2019 – 05.04.2019



2 moduły:

- moduł Sygnatariuszy Karty - firmy i organizacje, które podpisały Kartę Różnorodności (n=50)
- Moduł ogólnopolski - reprezentatywna próba polskich firm (n=200)



Respondent:

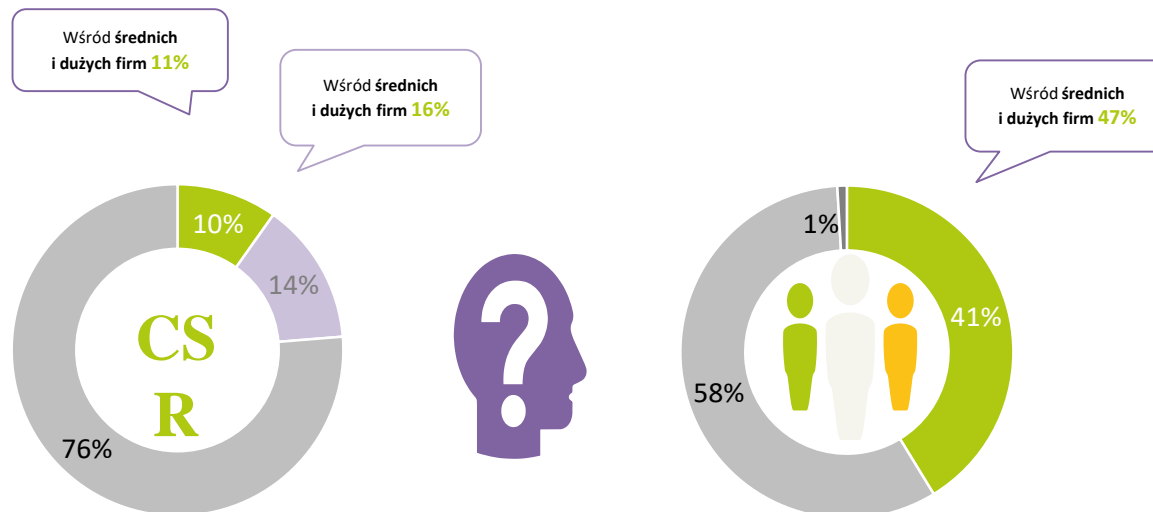
- Pracownicy działu HR/kadr, zajmujący się zatrudnieniem, zarządzaniem zasobami ludzkimi

ZNAJOMOŚĆ POLITYK CSR i ZR

Wiedza o Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i Zarządzaniu Różnorodnością

Czy słyszał(a) Pan(i) o **Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)** i czy Pana(i) firma angażuje się w takie działania?

Jednym z głównych filarów CSR jest dbałość o przyjazne miejsce pracy, w tym **zarządzanie różnorodnością** w organizacjach. Czy słyszał(a) Pan(i) o takiej polityce?



- Tak, słyszałem(am) i firma angażuje się w takie działania
- Tak, słyszałem(am), ale firma nie angażuje się w takie działania
- Nie słyszałem(am)

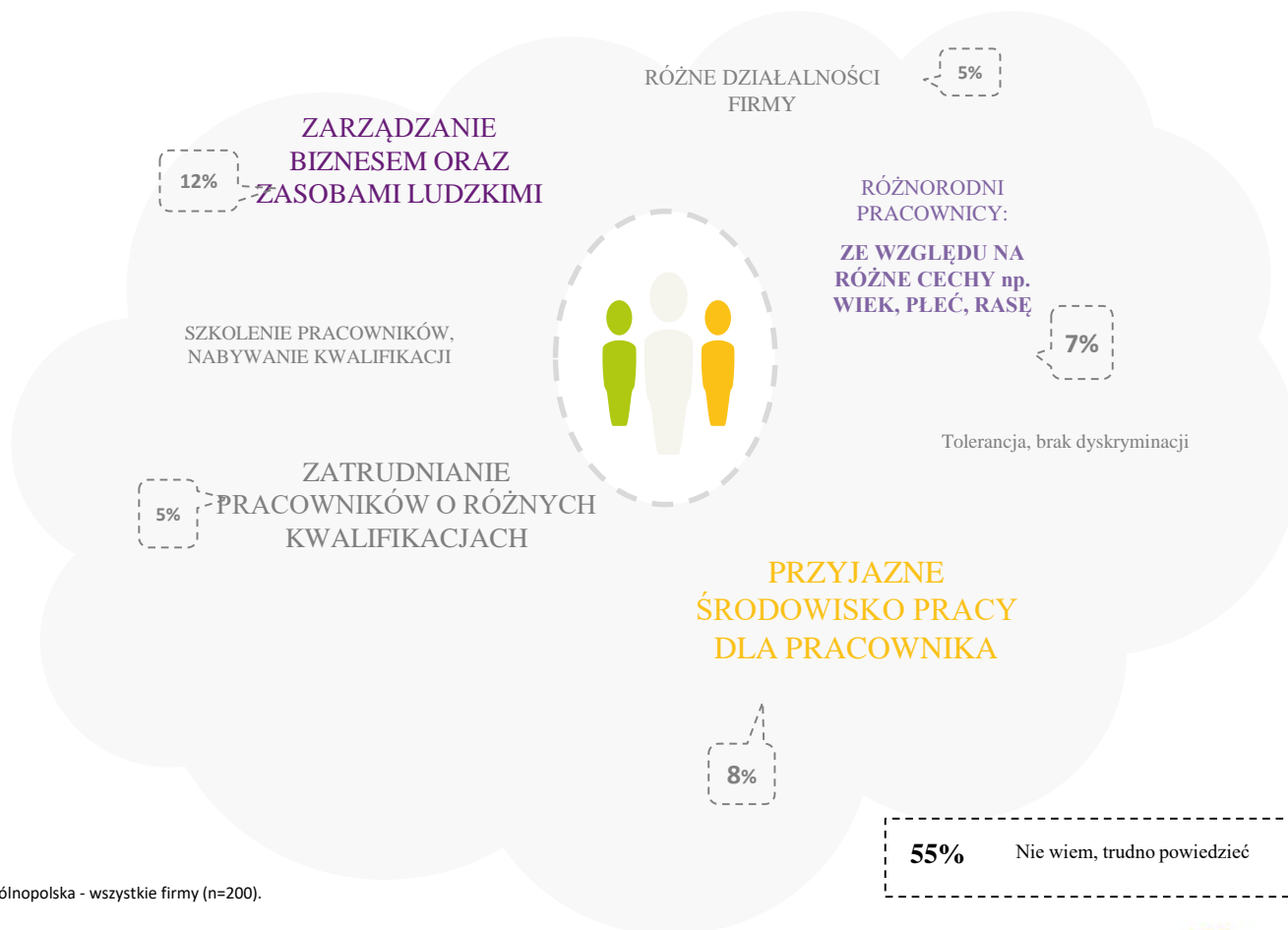
- Tak
- Nie

Odpowiadający: Próba ogólnopolska - wszystkie firmy (n=200).

SKOJARZENIA ZWIĄZANE z ZR

Wiedza o Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i Zarządzaniu Różnorodnością

Co rozumie Pan(i) pod pojęciem **zarządzania różnorodnością**? Z czym się to Panu(i) kojarzy?



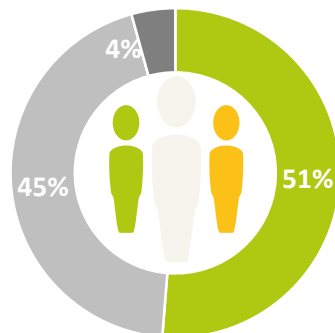
Odpowiadający: Próba ogólnopolska - wszystkie firmy (n=200).

PROWADZONE DZIAŁANIA

Działania z zakresu Zarządzania Różnorodnością

Zarządzanie różnorodnością dotyczy między innymi przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy oraz tworzenia przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich grup (bez względu na wiek, płeć, sprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, względy rasowe, religijne, przekonania itd.)

Czy Pana(i) firma prowadzi tego typu działania?



Wśród **średnich i dużych firm** procent firm zaangażowanych wynosi **59%**

■ Tak



FIRMY ZAANGAŻOWANE

■ Nie



FIRMY NIEZAANGAŻOWANE

■ Nie wiem

88% firm zaangażowanych uważa, że takie działania są **zdecydowanie i raczej istotne** dla ich organizacji

Odpowiadający: Próba ogólnopolska - wszystkie firmy (n=200).

GRUPY INTERESARIUSZY / ogółem

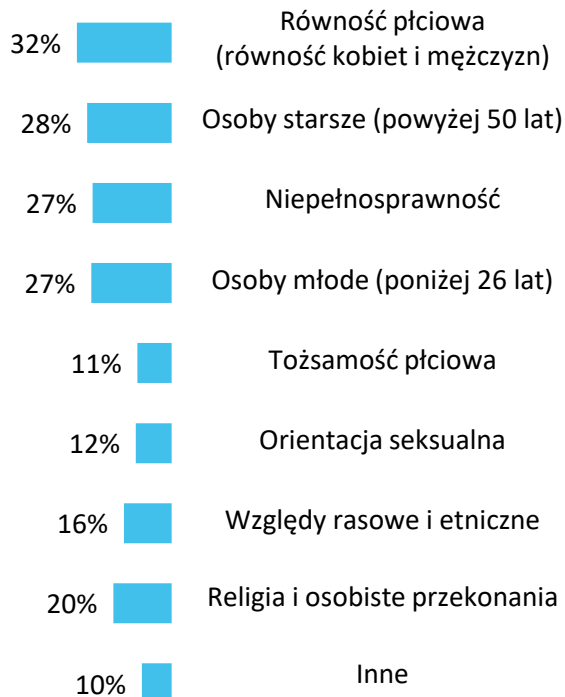
Działania z zakresu Zarządzania Różnorodnością

Działania Pana(i) firmy w zakresie zarządzania różnorodnością dotyczą?



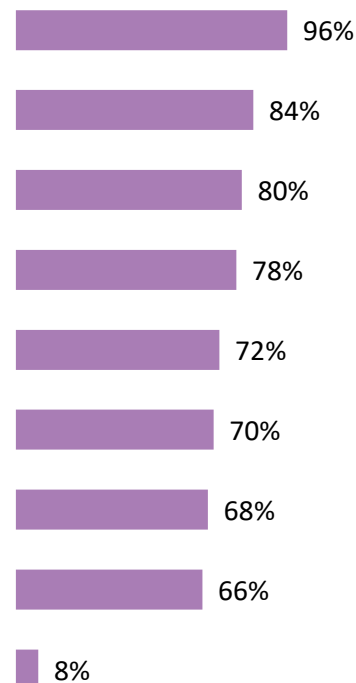
OGÓL POLSKA*

odsetek odp. „tak”



SYGNATARIUSZE

odsetek odp. „tak”



Odpowiadający: Próba ogólnopolska – wszystkie firmy (n=200).

Odpowiadający: Sygnatariusze Karty - wszystkie organizacje (n=50).

* Pytanie zadawane tylko firmom, które zadeklarowały, że prowadzą takie działania, procentowanie do próby ogólnopolskiej

GRUPY INTERESARIUSZY / FIRMY ZAANGAŻOWANE

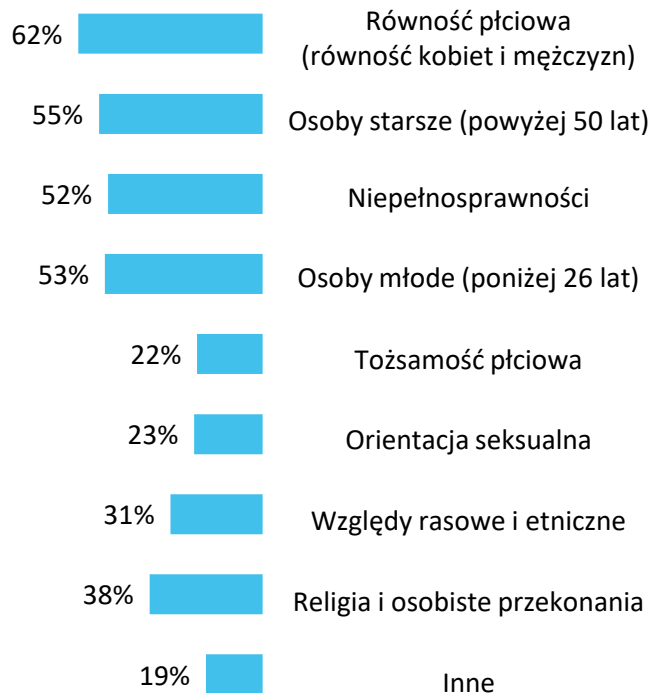
Działania z zakresu Zarządzania Różnorodnością

Działania Pana(i) firmy w zakresie Zarządzania Różnorodnością dotyczą:



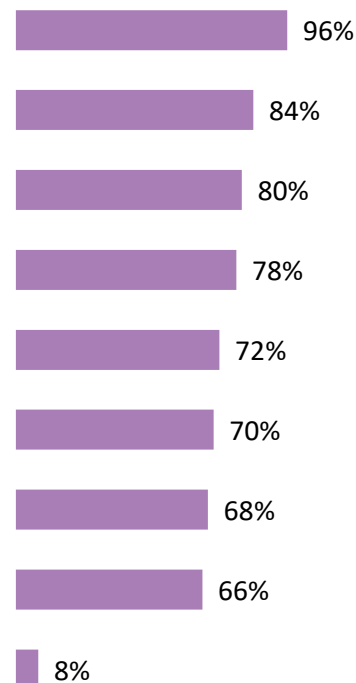
FIRMY ZAANGAŻOWANE

odsetek odp. „tak”



SYGNATARIUSZE

odsetek odp. „tak”

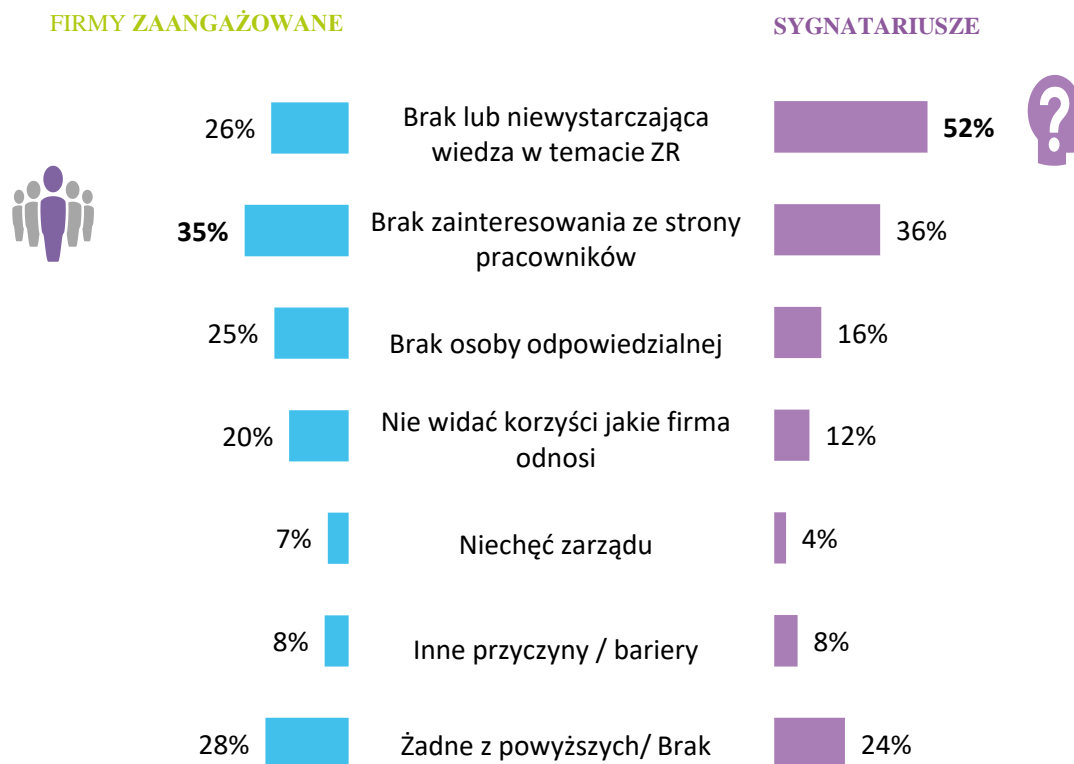


Odpowiadający: Próba ogólnopolska - firmy zaangażowane (n=108).

Odpowiadający: Sygnatariusze Karty - wszystkie organizacje (n=50).

Wyzwania i bariery / firmy zaangażowane

A jakie **wyzwania/ bariery** towarzyszyły wprowadzaniu zarządzania różnorodnością w Pana(i) firmie/organizacji?

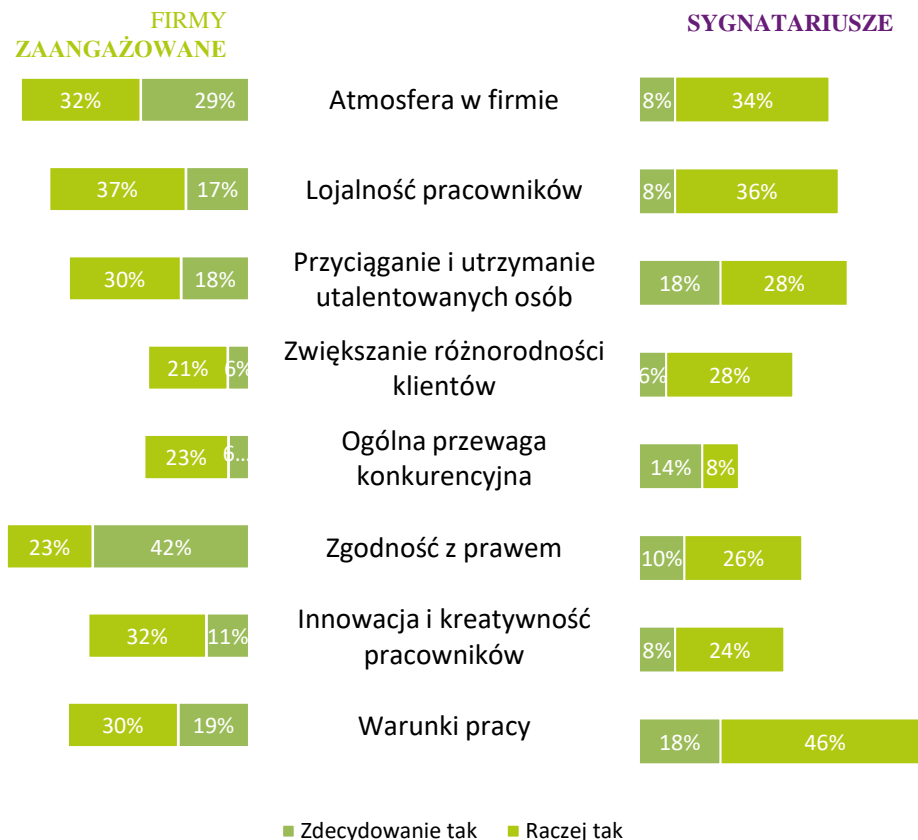


Odpowiadający: Próba ogólnopolska – firmy zaangażowane (n=108).

Odpowiadający: Sygnatariusze Karty - wszystkie organizacje (n=50).

Korzyści związane z Zarządzaniem Różnorodnością

Czy od momentu wprowadzenia tych działań zauważył(a) Pan(i) poprawę w poniższych obszarach działalności firmy?



Odpowiadający: Próba ogólnopolska - firmy zaangażowane (n=108).

Odpowiadający: Sygnatariusze Karty - wszystkie organizacje (n=50).

Korzyści związane z Zarządzaniem Różnorodnością

Czy od momentu wprowadzenia tych działań zauważył(a) Pan(i) poprawę w poniższych obszarach działalności firmy?

FIRMY ZAANGAŻOWANE



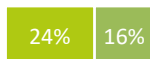
Efektywność pracy i współpracy pracowników



Motywacja i zaangażowanie pracowników



Satysfakcja pracowników



Relacje z kontrahentem



Wiedza, umiejętności i kompetencje pracowników



Postrzeganie firmy jako odpowiedzialnej społecznie



Wynik prowadzonej działalności

■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak

SYGNATARIUSZE



Odpowiadający: Próba ogólnopolska - firmy zaangażowane (n=108).

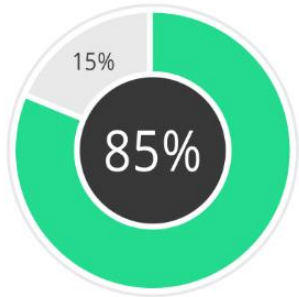
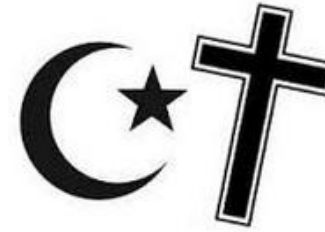
Odpowiadający: Sygnatariusze Karty - wszystkie organizacje (n=50).



AGEING EUROPE

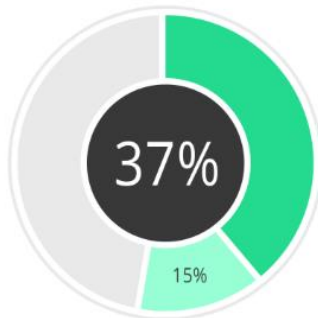


EU CITIZENS
PRESSURE GROUP



15%
pracowników czuje się zaangażowana

85%
pracowników jest słabo albo wcale niezaangażowana



37%
pracowników potrzebuje natychmiastowych działań, które pozytywnie wpłyną na ich doświadczenia z pracodawcą

15%
pracowników jest całkowicie zniechęcona

Zapraszamy do kontaktu



Katarzyna Mróz
Menedżerka projektów

Katarzyna.mroz@fob.org.pl
tel. 695 123 100




Marzena Strzelczak
Dyrektorka Generalna


Marzena.strzelczak@fob.org.pl

 odpowiedzialnybiznes.pl


 kataroznorodnosci.fob.org.pl

 [Forum Odpowiedzialnego Biznesu](#)

 [Karta Różnorodności](#)

 [Liga Odpowiedzialnego Biznesu](#)

 [@fob_poland](#)

 [Forum Odpowiedzialnego Biznesu](#)