



Moduł 1 (część 1)

Część 1 Wprowadzenie: Potrzeba różnorodności i integracji (D&I) w MŚP (korzyści i zrozumienie wymiarów)

[www. projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)

This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0





Odkryj ścieżkę edukacyjną modułów DARE:

Skorzystaj z naszych bloków edukacyjnych zaprojektowanych, aby pomóc MŚP w budowaniu różnorodnych, sprawiedliwych i integracyjnych miejsc pracy. Uwolnij moc DEI, aby osiągnąć zrównoważony sukces swojej firmy. Nasze praktyczne i interaktywne moduły dostarczają rzeczywistych spostrzeżeń i studiów przypadków z perspektywy europejskiej - dołącz do nas w tworzeniu miejsc pracy i społeczności, w których każdy może się rozwijać!

Tutaj jesteś!

MODUŁ 1

Wprowadzenie: Różnorodność ożywiająca europejskie przedsiębiorstwa

Kluczowe cechy: Przegląd i definicje D&I w MŚP. 12 wymiarów różnorodności. Nauka kluczowych kompetencji w zakresie dostarczania uzasadnień biznesowych.

Część 1: Dlaczego D&I ma znaczenie dla MŚP.

Część 2: Budowanie kompetencji D&I dla MŚP.



MODUŁ 2

Umiejętności przywódcze sprzyjające włączeniu społecznemu

Kluczowe cechy: Rozwijanie umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu (np. świadomość i łagodzenie uprzedzeń). Wykorzystaj siłę neuroroznorodności. Mierzenie wpływu i budowanie odporności.

Część 1: Przygotuj się na integracyjne zmiany poprzez przywództwo.

Część 2: Odblokuj inkluzywne przywództwo i neuroroznorodność.

Część 3: Zmierz wpływ przywództwa i buduj odporność.



MODUŁ 3

Zarządzanie talentami dla MŚP

Kluczowe cechy: Integracyjna reklama, rekrutacja i utrzymanie pracowników. Zarządzanie wydajnością i planowanie sukcesji przywództwa.

Część 1: Przyciąganie, rozwijanie i zatrzymywanie różnorodnych talentów.

Część 2: Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk i ogłoszeń.

Część 3: Integracyjne strategie selekcji, rozmów kwalifikacyjnych i ofertowania.

Część 4: Rozwój talentów i zatrzymywanie pracowników.

Część 5: Zarządzanie wynikami i informację zwrotną.

Część 6: Planowanie sukcesji i rozwój liderów.



MODUŁ 6

Zaangażowanie społeczne dla MŚP

Kluczowe cechy: Poznanie sześciu podstawowych zasad angażowania społeczności. Zrozumienie czterech warstw kontekstu społeczności i przygotowanie skutecznych ram zaangażowania i planu działania..

Część 1: Podstawy włączającego zaangażowania społeczności.

Część 2: Zrozum i zaangażuj swoją społeczność.

Część 3: Zapewnienie inkluzywnego zaangażowania poprzez wspólną wartość.

Część 4: Przygotuj się na skuteczne ramy zaangażowania społeczności.

Część 5: Stworzenie ram zaangażowania społeczności i planu działania.



MODUŁ 5

Marketing integracyjny dla MŚP

Kluczowe cechy: Włączenie inkluzywności do branding. Zrozumienie potrzeb różnorodnych odbiorców. Twórz strategiczne, integracyjne kampanie marketingowe.

Część 1: Potęga marketingu inkluzywnego dla marek MŚP.

Część 2: Zrozum swoich klientów i pokonaj bariery marketingowe.

Część 3: Tworzenie inkluzywnych kampanii marketingowych.



MODUŁ 4

Building an Inclusive Company Culture in SMEs

Kluczowe cechy: Budowanie kultury firmy sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zaprojektuj i przeprowadź strategiczny audyt zmian kulturowych, dokonaj przeglądu polityk i praktyk oraz wzmocnij zespoły poprzez nagrody i uznanie.

Część 1: Zrozumienie i budowanie integracyjnej kultury firmy.

Część 2: Zaprojektowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych.

Część 3: Zarządzanie wsparciem w tworzeniu miejsca pracy opartego na przynależności.

Część 4: Od polityki do praktyki: Kulturowanie kultury integracji.

Część 5: Wzmocnienie pozycji zespołów dzięki współpracy DEI, ERG i uznaniu.



Wprowadzenie DARE do Modułu 1

Niedopuszczalne zachowania nie są już akceptowane w dzisiejszym społeczeństwie i miejscach pracy. Istnieje zwiększona świadomość nierówności szans związanych z pochodzeniem, tożsamością i okolicznościami, co jest szczególnie widoczne w miejscach pracy i społecznościach MŚP. Moduł ten obejmuje podstawowe tematy wprowadzające europejskie MŚP, które chciałyby wdrożyć różnorodność i integrację (D&I). Wyjaśnia kluczowe wnioski, w tym zrozumienie i zdefiniowanie D&I w kontekście europejskich MŚP, odkrywanie korzyści i możliwości, badanie różnych wymiarów D&I, rozpoznawanie przeszkód i wyzwań MŚP, zrozumienie siedmiu obszarów kompetencji DARE z przykładami integracji ze strategiami MŚP oraz badanie D&I z perspektywy edukatorów VET, MŚP i pracowników.

Jesteś tutaj

01

Potrzeba zmian w zakresie D&I w europejskich MŚP

02

Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I) w kontekście MŚP (definicje, kluczowe koncepcje, wymiary i ramy DARE)

03

Odkryj różne wymiary D&I, które muszą być brane pod uwagę przez MŚP

04

Odkryj korzyści, pozytywny wpływ i możliwości D&I dla MŚP

05

Rozpoznanie przeszkód i wyzwań związanych z D&I, przed którymi stoją MŚP

06

Opracowanie i zrozumienie siedmiu połączonych obszarów kompetencji DARE (wraz z przykładami integracji kompetencji ze strategiami MŚP)

07

Zbadaj D&I z perspektywy edukatorów VET, MŚP i pracowników

Część 1

Część 2

Moduł 1 Część 1

Różnorodność i integracja (D&I) jest kluczowym czynnikiem sukcesu w dzisiejszym krajobrazie biznesowym, szczególnie dla MŚP poszukujących innowacji, wzrostu, pozytywnej kultury pracy i poszerzania możliwości rynkowych. W tej części omówiono konieczność zmian w zakresie różnorodności i integracji w europejskich MŚP, kluczowe koncepcje i strategiczne podejścia dostosowane do MŚP. Uzyskasz wgląd w różne wymiary D&I, ramy DARE oraz liczne korzyści i możliwości, które wiążą się z przyjęciem integracyjnego modelu biznesowego.

01

Potrzeba zmian w zakresie D&I w europejskich MŚP

02

Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I) w kontekście MŚP (definicje, kluczowe koncepcje, wymiary i ramy DARE)

03

Odkryj różne wymiary D&I, które muszą być brane pod uwagę przez MŚP

04

Odkryj korzyści, pozytywny wpływ i możliwości D&I dla MŚP

Cele szkoleniowe

- Zrozumienie obecnego stanu D&I w europejskich MŚP i potrzeby zmian w zakresie D&I w europejskich MŚP
- Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I) w kontekście europejskich MŚP: Definicje, kluczowe koncepcje, wymiary i ramy DARE
- Odkryj różne wymiary różnorodności i integracji, które muszą być brane pod uwagę przez europejskie MŚP
- Odkryj korzyści, pozytywny wpływ i możliwości D&I dla MŚP



01

Potrzeba zmian w zakresie D&I
w europejskich MŚP



Potrzeba zmian w zakresie D&I w europejskich MŚP

Niedopuszczalne zachowanie nie jest już akceptowane w dzisiejszym społeczeństwie i miejscu pracy.

W ostatnim czasie wzrosła świadomość nierówności szans, które istnieją w całym społeczeństwie, związanych z pochodzeniem, tożsamością i okolicznościami. Znaczące wydarzenia na całym świecie zwróciły uwagę na niedopuszczalne zachowania i zakorzenione nierówności w społeczeństwie, którymi należy się pilnie zająć.

Istnieje również potrzeba podjęcia działań w celu zwalczania nierówności w europejskich miejscach pracy. Różnorodność i integracja w miejscu pracy wymagają prawdziwego zaangażowania pracodawców w tworzenie sprawiedliwych i integracyjnych miejsc pracy, niezbędnych do sprostania wyzwaniom związanym z różnorodnością i integracją, których doświadczają wiele osób w pracy, ze względu na ich pochodzenie, tożsamość lub okoliczności.



Potrzeba zmian w zakresie D&I w europejskich MŚP

Obserwujemy zachodzące zmiany, ale nie w tempie wymaganym zwłaszcza dla MŚP. Niektóre z nich poprawiają się w różny sposób, a inne wcale..

Na przykład, uwaga skupia się głównie na płci i rasie, ale mniej uwagi poświęca się innym cechom osobistym, takim jak mobilność społeczna, religia i przekonania, neuroróżnorodność oraz włączenie osób transpłciowych i niebinarnych. W rezultacie nie wszyscy o określonych cechach korzystają z postępów w tych obszarach. Na przykład postęp w reprezentacji kobiet przyniósł korzyści głównie białym kobietom. Ludzie mają wiele tożsamości i zachowań, które są ze sobą powiązane w złożony sposób, dlatego tak ważne jest na przykład spojrzenie na intersekcjonalność.



Dlaczego DEI (Diversity, Equity, and Inclusion): Różnorodność, równość i integracja są ważne dla europejskich MŚP?

Ponieważ Europa nadal przewodzi w tych wysiłkach, pozytywny wpływ DEI na tkankę gospodarczą i społeczną regionu będzie coraz silniejszy. ([link do źródła - Source](#))

Przyjęcie zasad DEI jest nie tylko imperatywem moralnym, ale także strategiczną korzyścią dla europejskich MŚP. Zasady DEI zapewniają, że wszystkie osoby, niezależnie od ich pochodzenia, mają możliwość przyczynienia się do sukcesu firmy i czerpania z niego korzyści. Zrozumienie i przyjęcie DEI ma zasadnicze znaczenie dla innowacji, poprawy zaangażowania pracowników i osiągnięcia zrównoważonego wzrostu oraz dostosowania się do globalnych celów zrównoważonego rozwoju.

Różnorodność, równość i integracja (DEI) wnoszą więcej człowieczeństwa do miejsca pracy i przekształcają je w bardziej integracyjne środowisko i atmosferę, w której ludzie z różnych środowisk czują się mile widziani w kwitnym miejscu pracy. Każdy otrzymuje niezbędne wsparcie, aby uwolnić swój pełny potencjał w miejscu pracy. ([link do źródła - Source](#))

66

Znaczenie D&I dla Unii Europejskiej jako strategicznej siły napędowej

'Parlament Europejski jest pracodawcą integracyjnym, który ceni i poszukuje różnorodnych talentów. Wspieramy bezpieczne i pełne szacunku środowisko wolne od wszelkich form dyskryminacji dla wszystkich naszych pracowników, co znajduje odzwierciedlenie w naszych politykach i podejściach w zakresie zasobów ludzkich.'

European Union



Dobry powód do zmian i działania

Link do źródła [CIPD Inclusion at Work](#)

Cała firma musi być zaangażowana. Przeciwdziałanie nierównościom w pracy nie jest czymś, co może być zrobione tylko przez dział personalny. Cała firma musi posiadać i angażować się w zaangażowanie na rzecz równości, różnorodności i integracji, czyniąc je nieodłączną częścią wszystkich aspektów działalności, a nie tylko skupiać się na nich, gdy pozwalają na to czas i zasoby.

Wyniki pokazują, że jest jeszcze wiele do zrobienia, aby urzeczywistnić te ambicje, co zaczyna się od dostrzeżenia potrzeby działania, zwłaszcza w MŚP. Dobrą rzeczą jest to, że pracodawcy podejmują działania i są do tego motywowani względami moralnymi i sprawiedliwości społecznej, a także dostrzegają korzyści biznesowe.

Dbłość o pracowników w celu poprawy wyników finansowych. Dane z rynku pracy pokazują, że istnieje silna konkurencja o talenty i że wiele firm boryka się z niedoborem umiejętności, co oznacza, że pracodawcy muszą zwracać uwagę zarówno na zatrzymanie pracowników, jak i na rekrutację.

Dobry powód do zmian i działania

Link do źródła [CIPD Inclusion at Work](#)

Retencja oznacza utrzymanie zadowolenia pracowników przez długi czas.

Potrzebują oni usunięcia barier strukturalnych, kulturowych i społecznych, sprawiedliwego traktowania i możliwości rozwoju, które pozwolą im wykorzystać swoje umiejętności i możliwości, zachęcając ich do pozostania w firmie.

Niewykorzystany potencjał dla MŚP. Niskie bezrobocie, ale rekordowa liczba wolnych miejsc pracy oznacza również, że pracodawcy skorzystają na przyjrzeniu się niewykorzystanym, niedostatecznie wykorzystanym i zróżnicowanym pulom talentów.

Pracownicy szukający firm zorientowanych na D&I. Niemniej jednak, ta nowo dodana zróżnicowana siła robocza poszukuje firm D&I jako priorytetu, co oznacza, że nie będą przyciągać ani pozostawać w firmie, jeśli nie czują się doceniani, włączani i szanowani oraz jeśli nie czują, że oni lub ich koledzy mają równe szanse.



02

Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I) w kontekście europejskich MŚP

Definicje, kluczowe pojęcia, wymiary i ramy DARE

02

Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I) w kontekście europejskich MŚP

Definicje, kluczowe pojęcia, wymiary i ramy DARE

01

Dlaczego MŚP muszą stać się różnorodne i inkluzywne?

02

Definiowanie D&I w kontekście miejsca pracy MŚP - nie „tylko dla niektórych”, ale „dla wszystkich”

03

Definiowanie DEI (różnorodność, równość i integracja)

04

Różnorodność jest drogą do innowacji i kreatywności

05

D&I to inteligentna, zrównoważona, innowacyjna, moralna, opłacalna i etyczna droga do sukcesu!

Dlaczego MŚP muszą stać się różnorodne i inkluzywne?

Dla MŚP zrozumienie znaczenia różnorodności i integracji ma kluczowe znaczenie. Jest to okazja do skorzystania z różnorodnej puli talentów i perspektyw, które mogą napędzać innowacje, kreatywność i rozwiązywanie problemów. Jednak osiągnięcie prawdziwej różnorodności i integracji może być wyzwaniem dla MŚP, często ze względu na ograniczone zasoby, brak świadomości lub istniejące uprzedzenia w tym module przechodzimy przez takie wyzwania i zapewniamy zrozumienie i rozwiązania.

Różnorodność i integracja mają duże znaczenie i mogą wpłynąć na sukces Twojej firmy. Jako małe lub średnie przedsiębiorstwo (MŚP) możesz uważać, że różnorodność i integracja są ważne tylko dla dużych firm lub podmiotów publicznych. Prawda jest jednak taka, że mogą one przynieść korzyści Twojej firmie na wiele sposobów, od przyciągania i zatrzymywania najlepszych talentów po zwiększanie innowacyjności i konkurencyjności.

MŚP muszą uznać, że różnorodność to nie tylko odpowiedzialność społeczna, ale także imperatyw biznesowy. Liczne badania (numerous studies) wykazały, że zróżnicowane zespoły osiągają lepsze wyniki niż zespoły jednorodne. Wnoszą one unikalne spostrzeżenia i podejścia, co skutkuje lepszymi procesami decyzyjnymi i większą zdolnością adaptacji do zmieniających się trendów rynkowych.

Link do źródła [Nucleus Commercial Finance](#)

Dlaczego MŚP muszą stać się różnorodne i inkluzywne?

D&I to nie tylko tradycyjne dane demograficzne, takie jak płeć, pochodzenie etniczne czy wiek. Są one ważne, ale różnorodność i integracja wykraczają poza nie. Obejmuje ona szeroki zakres atrybutów, w tym różne pochodzenie, perspektywy, doświadczenia, umiejętności i sposoby myślenia. Środowiska integracyjne uznają i doceniają te różnice, tworząc poczucie przynależności dla wszystkich osób w firmie.

Wdrażanie praktyk różnorodności i integracji wymaga jednak czegoś więcej niż tylko dobrych intencji. Wymaga to strategicznego podejścia i zaangażowania ze strony kierownictwa. MŚP powinny aktywnie promować różnorodność poprzez integracyjne praktyki rekrutacyjne, programy mentorskie i możliwości rozwoju zawodowego.

Edukacja i szkolenia są również niezbędnymi elementami tworzenia kultury integracyjnej w MŚP. To właśnie tam DARE wkracza, aby zapewnić firmom i pracownikom stałe zasoby i szkolenia w zakresie różnorodności. Dzięki DARE MŚP mogą podnosić świadomość, kwestionować uprzedzenia i wspierać bardziej inkluzywny sposób myślenia w całej firmie, bez względu na to, gdzie się znajdują.

Link do źródła [Nucleus Commercial Finance](#)



Dlaczego różnorodność w miejscu pracy jest ważna?

Seria trzech raportów McKinsey pokazuje wpływ zróżnicowanych miejsc pracy:

Dlaczego różnorodność jest ważna (2015),

Realizacja dzięki różnorodności (2018), i

Różnorodność wygrywa: Jak integracja ma znaczenie (2020).

Najnowsze ustalenia obejmują 15 krajów i ponad 1000 firm, nastroje pracowników, a wyniki pokazują korelację między wynikami biznesowymi a różnorodnością. Według raportu, większy dostęp do talentów i zwiększone zaangażowanie pracowników przyczyniają się do tego efektu.

Prawdopodobieństwo osiągnięcia lepszych wyników finansowych rośnie wraz z upływem czasu.

Definiowanie różnorodności i integracji w kontekście MŚP i miejsca pracy oznacza nie „tylko dla niektórych”, ale „dla wszystkich”.

Kiedy pracownicy nie czują, że ich pomysły, obecność lub wkład są naprawdę cenione lub traktowane poważnie przez ich organizację, w końcu odejdą.

Nasze badania nad kulturą organizacyjną pokazują, że gdy pracownicy ufają, że oni i ich koledzy będą traktowani sprawiedliwie bez względu na rasę, płeć, orientację seksualną czy wiek, są oni:

- 9,8 razy bardziej cieszą się na myśl o przyjeździe do pracy
- 6,3 razy częściej są dumni ze swojej pracy
- 5,4 razy bardziej prawdopodobne jest, że będą chcieli pozostać w swojej firmie przez długi czas.

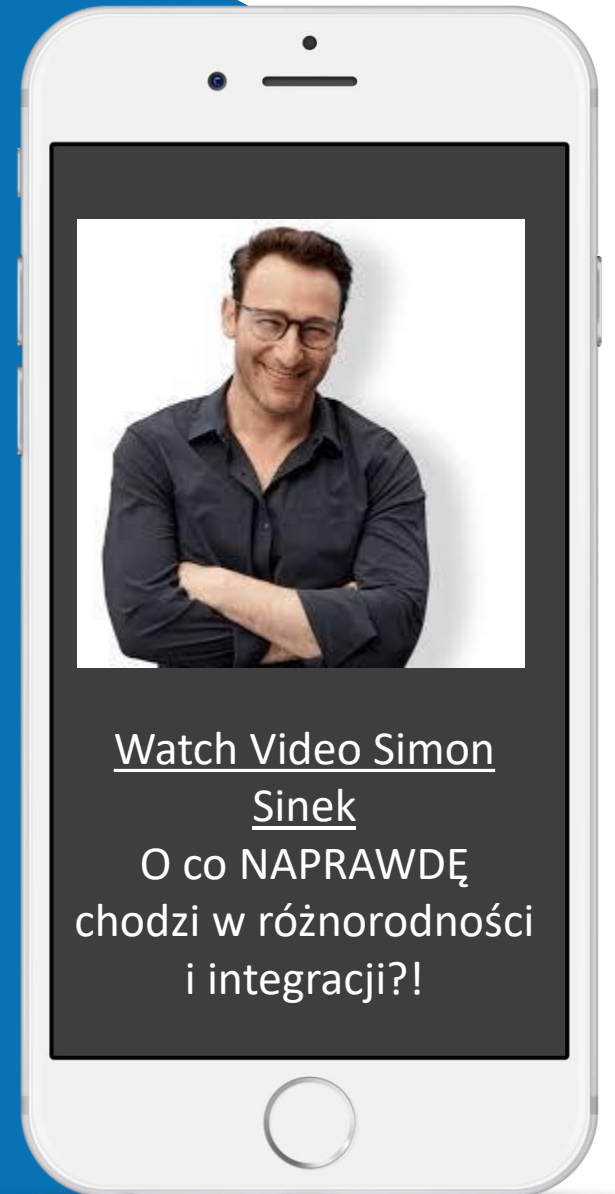
Integracyjna kultura pracy nie tylko pomoże ci przyciągnąć różnorodne talenty, ale także pomoże ci zatrzymać te talenty, które przyciągnąłeś w pierwszej kolejności.

Link do źródła [Great Place to Work](#)

Definiowanie różnorodności i integracji

Różnorodność, równość i integracja to trzy ściśle powiązane ze sobą wartości wyznawane przez wiele organizacji, które starają się wspierać różne grupy osób, w tym ludzi różnych ras, grup etnicznych, religii, umiejętności, płci i orientacji seksualnych. (McKinsey)

Chodzi o tworzenie środowisk pracy i kultur, w których każda osoba może czuć się bezpiecznie i ma poczucie przynależności oraz jest upoważniona do osiągnięcia pełnego potencjału. (CIPD)



[CLICK TO WATCH VIDEO](#)

Definiowanie różnorodności i integracji w kontekście MŚP i miejsca pracy oznacza nie „tylko dla niektórych”, ale „dla wszystkich”.

Różnica między różnorodnością, integracją i przynależnością polega na tym, że różnorodność to reprezentacja różnych osób w organizacji, integracja to zapewnienie, że każdy ma równe szanse na wniesienie wkładu i wpływ na każdą część i poziom miejsca pracy, a przynależność to zapewnienie, że każdy czuje się bezpiecznie i może wnieść do pracy swoje pełne, niepowtarzalne „ja”.

Każdy ma znaczenie w miejscu pracy dla wszystkich!

Aby wszyscy odnieśli korzyści, jest to kluczowe dla sukcesu!

Link do źródła [Great Place to Work](#)

Czym jest DEI: Różnorodność, Równość i Integracja?

Różnorodność odnosi się do różnorodności różnic między ludźmi w firmie. Obejmuje to:

- **Różnorodność demograficzną:** Wiek, płeć, pochodzenie etniczne i orientacja seksualna.
- **Różnorodność doświadczeń:** Różnorodne pochodzenie i doświadczenia życiowe.
- **Różnorodność poznawcza:** Różne perspektywy i procesy myślowe.

Równość obejmuje tworzenie sprawiedliwych szans dla wszystkich pracowników. Oznacza to uznanie, że różni ludzie mają różne potrzeby i mogą wymagać różnych zasobów i wsparcia, aby w pełni wykorzystać swój potencjał.

Integracja to praktyka zapewniająca, że wszystkie osoby czują się szanowane, akceptowane i doceniane. Środowisko integracyjne aktywnie angażuje każdego pracownika, wykorzystując jego unikalne mocne strony i perspektywy.

Czym różnią się od siebie równość, różnorodność, sprawiedliwość i włączenie?

Różnorodność, równość i integracja są często grupowane razem, ponieważ są ze sobą powiązane i dopiero w połączeniu wyłania się ich prawdziwy wpływ. Ale terminy te są również łatwo błędnie rozumiane. Ważne jest, aby zrozumieć ich indywidualne znaczenie.

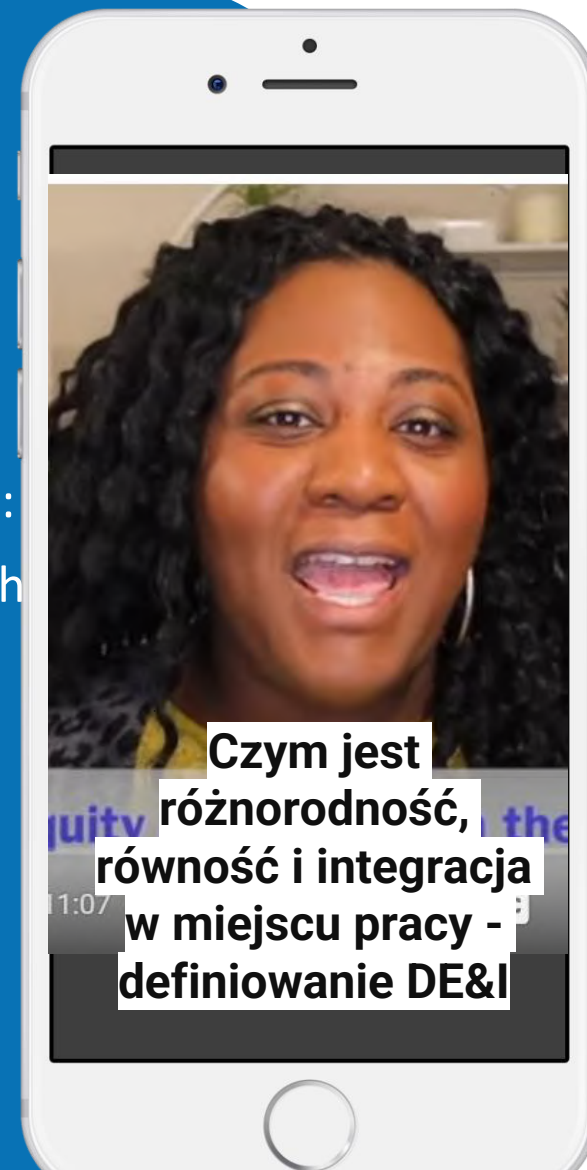
Różnorodność odnosi się do tego, kto jest reprezentowany wśród pracowników. Niektóre przykłady różnorodności w miejscach pracy obejmują:

Różnorodność płci: Co składa się na skład mężczyzn, kobiet i osób niebinarnych w danej populacji?

Różnorodność wiekowa: Czy pracownicy pochodzą z jednego pokolenia, czy też są w różnym wieku?

Różnorodność etniczna: Czy ludzie w grupie mają wspólne tradycje narodowe lub kulturowe, czy też reprezentują różne środowiska?

Sprawność fizyczna i neuroróżnorodność: Czy uwzględniane są perspektywy osób niepełnosprawnych, niezależnie od tego, czy są one widoczne, czy nie?



[Kliknij aby obejrzeć video](#)
[CLICK TO WATCH VIDEO](#)

Równość w miejscu pracy polega na zapewnieniu wszystkim pracownikom dostępu do takich samych możliwości, zasobów i traktowania.

Równość odnosi się do sprawiedliwego traktowania wszystkich ludzi, tak aby obowiązujące normy, praktyki i zasady zapewniały, że tożsamość nie ma wpływu na możliwości lub wyniki w miejscu pracy. Równość oznacza, że pracownicy są doceniani w oparciu o ich umiejętności, wiedzę i zdolności w miejscu pracy, a nie ich cechy. Równość różni się od równouprawnienia w subtelny, ale ważny sposób. Podczas gdy równość zakłada, że wszyscy ludzie powinni być traktowani tak samo, sprawiedliwość bierze pod uwagę wyjątkowe okoliczności danej osoby, odpowiednio dostosowując traktowanie, tak aby wynik końcowy był równy.

W jednym z odcinków podcastu *McKinsey Talent Talks* na temat integracyjnego miejsca pracy, starszy partner McKinsey i ekspert ds. talentów, Bill Schaninger, przedstawia swój pogląd na temat implikacji równości podczas pozyskiwania talentów: *„Istnieje prawdziwa różnica między równym a sprawiedliwym. Załóżmy, że powiedzielibyśmy: „Wszyscy stażyści są równi. Nic im nie płacimy”. Ludzie, którzy mogą sobie pozwolić na całe lato bez wynagrodzenia, prawdopodobnie już pochodzą z uprzywilejowanej pozycji, podczas gdy dla wielu jest wręcz przeciwnie”.*

Integracja zapewnia, że wszyscy czują się docenieni i, co ważne, wnoszą wartość dodaną.

Integracja odnosi się do sposobu, w jaki pracownicy doświadczają miejsca pracy oraz stopnia, w jakim firmy przyjmują wszystkich pracowników i umożliwiają im wnoszenie znaczącego wkładu. Jest to kultura, w której mieszanka ludzi może przyjść do pracy, czuć się komfortowo i pewnie, aby być sobą i pracować w sposób, który im odpowiada i zaspokaja potrzeby biznesowe lub usługowe.

Firmy rekrutujące zróżnicowaną siłę roboczą muszą również dążyć do rozwijania wystarczająco integracyjnej kultury, tak aby wszyscy pracownicy czuli, że ich głos zostanie wysłuchany - ma to kluczowe znaczenie, jeśli chcą zatrzymać swoje talenty i uwolnić siłę swojej zróżnicowanej siły roboczej.

Link do źródła [Inclusive Employers](#)

Link do źródła [McKinsey](#)

Integracja zapewnia, że każdy czuje się doceniony i, co ważne, wnosi wartość dodaną.

W jednym z odcinków McKinsey Talks Talent podcastu na temat integracyjnego miejsca pracy, partnerka McKinsey i ekspertka DEI Diana Ellsworth podzieliła się przykładem tego, jak brak integracji może przejawiać się w kulturze miejsca pracy:

„Społeczność LGBTQ+ jest niedostatecznie reprezentowana w miejscu pracy, zwłaszcza na wyższych szczeblach. W rezultacie wiele osób czuje się „tylko” w pracy i jest bardziej narażonych na mikroagresję; mogą na przykład czuć się niezdolni do otwartej i wygodnej rozmowy o sobie lub potrzebować ciągłego korygowania założeń dotyczących ich życia osobistego”.



Link do źródła [McKinsey](#)

**W jaki sposób D&I jest
inteligentną, zrównoważoną,
innovacyjną, moralną,
dochodową i etyczną drogą do
sukcesu?!**

Wdrażanie różnorodności i integracji (D&I) może przynieść znaczące korzyści dla MŚP, pozytywnie wpływając na różne aspekty działalności. Wdrażanie inicjatyw D&I jest nie tylko etycznie uzasadnione, ale także strategicznym posunięciem, które może napędzać wzrost i sukces.



Myśl! Różnorodność jest drogą do innowacji i kreatywności

Podobnie jak pudełko kredek z pełną paletą kolorów, zróżnicowane zespoły mają więcej zastosowań niż ich monotonne odpowiedniki. Zróżnicowani pracownicy łączą osoby o różnym pochodzeniu, perspektywach i umiejętnościach. Ta różnorodność myśli sprzyja innowacyjności i kreatywności, prowadząc do bardziej solidnego rozwiązywania problemów i opracowywania unikalnych rozwiązań. Przyjmując różnorodne perspektywy, MŚP mogą czerpać ze źródła świeżych pomysłów i niekonwencjonalnych podejść, które mogą zapewnić im przewagę konkurencyjną.



Różnorodność prowadzi do lepszej analizy i podejmowania decyzji

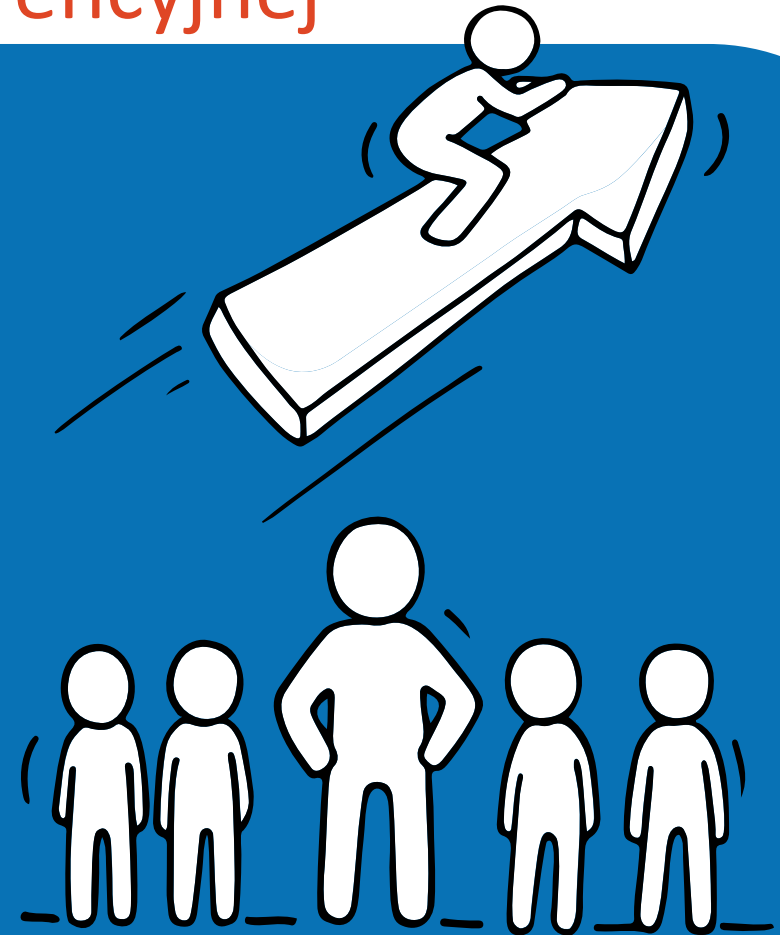
Różnorodność i integracja pozytywnie wpływają na procesy decyzyjne w MŚP. Gdy zespół składa się z osób o różnym pochodzeniu i doświadczeniu, zmniejsza to ryzyko myślenia grupowego i promuje dokładniejszą analizę opcji. Zróżnicowane zespoły mają tendencję do rozważania szerszego zakresu punktów widzenia, co prowadzi do bardziej świadomych i wyważonych decyzji. Ta zdolność do dokonywania wszechstronnych wyborów może być bardzo korzystna dla MŚP, szczególnie w szybko zmieniających się i złożonych środowiskach biznesowych.



Link do źródła [Nucleus Commercial Finance](#)

Różnorodność prowadzi do lepszych talentów prowadzi do znaczącej przewagi konkurencyjnej

Poza korzyściami wewnętrznymi, różnorodność i integracja działają jak potężne katalizatory przyciągające wyjątkowe talenty. W dzisiejszym dynamicznym i inkluzywnym społeczeństwie, osoby poszukujące pracy aktywnie poszukują firm, które obejmują bogaty wachlarz różnorodności i wspierają środowisko, w którym każdy może zabłysnąć. Pokazując swoje zaangażowanie w różnorodność, MŚP zyskują znaczną przewagę konkurencyjną w przyciąganiu najlepszych kandydatów z różnych środowisk i doświadczeń.



Link do źródła [Nucleus Commercial Finance](#)

Kiedy różnorodność wkracza na scenę, zachodzą niezwykle przemiany

Ale to dopiero początek. Kiedy kultura integracyjna zajmuje centralne miejsce, a zróżnicowana siła robocza kradnie światło reflektorów, zachodzą niezwykle przemiany. Zaangażowanie i zadowolenie pracowników gwałtownie wzrasta, ponieważ są oni traktowani z szacunkiem, wartością i integracją. To magnetyczne środowisko napędza siłę roboczą, która tryska motywacją, produktywnością i niezachwianym zaangażowaniem w triumf firmy. Harmonia między zróżnicowaną siłą roboczą a kulturą integracyjną tworzy harmonijną symfonię sukcesu, pozostawiając wszystkich zaangażowanych w stan głośnego zwycięstwa.



Link do źródła [Nucleus Commercial Finance](#)

Różnorodność otwiera drzwi do nowych możliwości, pozytywnej reputacji i rozwoju

Co więcej, przyjmując różnorodność i integrację, MŚP mogą otworzyć drzwi do poszerzenia zasięgu swoich klientów i wykorzystania nowych możliwości rynkowych. Zróżnicowana siła robocza przynosi cenną korzyść w postaci głębszego zrozumienia różnych segmentów klientów. Dzięki pracownikom, którzy odzwierciedlają demografię i potrzeby ich rynków docelowych, MŚP mogą skutecznie angażować się w kontakt z klientami i opracowywać produkty i usługi, które rezonują z szerszą publicznością. Takie strategiczne podejście może prowadzić do zwiększonej lojalności klientów, pozytywnej reputacji marki, a ostatecznie do znacznego wzrostu biznesu.



Link do źródła [Nucleus Commercial Finance](#)



03

Odkryj różne wymiary
różnorodności i integracji,
które muszą być brane pod
uwagę przez europejskie MŚP

03

Odkryj różne wymiary różnorodności i integracji, które muszą być brane pod uwagę przez europejskie MŚP

01

Wprowadzenie i integracja celów zrównoważonego rozwoju

1-3

Płeć I Etyka i kultura I Wiek

4-5

Sprawność i niepełnosprawność I Orientacja seksualna I Tożsamość płciowa

6-8

Systemy wierzeń I Język I Społeczno-ekonomiczne

9-12

Edukacyjne I Poznawcze i neuroróżnorodność I Geograficzne I Status rodzinny

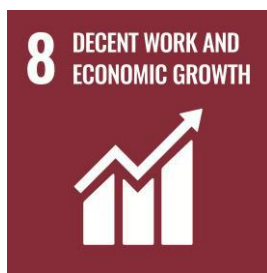
Przypomnienie: Czym jest DEI: Różnorodność, Równość i Integracja?

- **Różnorodność** odnosi się do wszystkich aspektów ludzkiej wyjątkowości. Zróżnicowany zespół to taki, w którym współpracują ze sobą ludzie o różnym pochodzeniu i perspektywach. Pomyśl o różnorodności etnicznej, zróżnicowaniu płci i wieku, różnych punktach widzenia, opiniach i pluralizmie w sposobie myślenia. Różnorodność pobudza kreatywność, dlatego coraz więcej firm stara się ją pielęgnować.
- **Równość** to zrozumienie, że każda osoba ma unikalne potrzeby, które należy zaspokoić, aby zapewnić każdemu pracownikowi taki sam dostęp do możliwości.. Wykracza to poza równość, ponieważ traktowanie wszystkich tak, jakby ich doświadczenia były dokładnie takie same, spowoduje niesprawiedliwość. Przyjmując równość, firmy nie tylko zajmują się uprzedzeniami, ale także umożliwiają bardziej sprawiedliwe i zrównoważone środowisko pracy, w którym każdy może rozwijać się w pełni swoich możliwości.
- **Integracja** oznacza tworzenie miejsca pracy, w którym wszyscy czują się doceniani, szanowani i wspierani, bez względu na to, kim są i skąd pochodzą.. Aby naprawdę promować integrację w pracy, organizacje powinny przyjąć podejście holistyczne. Obejmuje to wdrażanie inkluzywnych polityk i praktyk, zapewnianie szkoleń w zakresie różnorodności, aktywne słuchanie opinii pracowników i pociąganie liderów do odpowiedzialności za przyjęcie sprawiedliwej kultury. ([Link do źródła Source](#))



DARE
DIVERSITIES ARE
REVIVING ENTERPRISES

A simple line drawing of a person holding a large, teal-colored question mark on a string. The person is depicted with a single line for the body and head, and two lines for the legs. The question mark is a large, bold, teal shape with a small circle at the bottom where it meets the string.



01

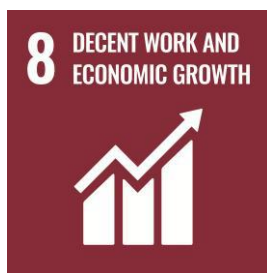
Płeć

*‘Różnorodność w miejscu pracy umożliwia innowacje, usprawnia podejmowanie decyzji i odzwierciedla różne perspektywy społeczne, prowadząc do silniejszych zespołów i lepszych wyników biznesowych.’
(Projekt DARE)*



Definicja: "Płeć" różnorodność odnosi się do społecznych, kulturowych i osobistych ról i cech związanych z byciem mężczyzną, kobietą lub osobą niebinarną.

Cel: Zapewnienie reprezentacji i równych szans dla osób wszystkich płci, w tym mężczyzn, kobiet i osób niebinarnych, aby każdy miał równy dostęp do możliwości, zasobów i szacunku. Płeć w miejscu pracy wpływa na dynamikę, kreatywność, innowacyjność, podejmowanie decyzji, etykę i możliwości, tworząc bardziej profesjonalne, dynamiczne i renomowane środowisko. Można to osiągnąć poprzez praktyki zatrudniania, możliwości awansu, równość wynagrodzeń i kulturę miejsca pracy. Strategie promowania różnorodności płci i inkluzywności w miejscu pracy mają na celu tworzenie środowisk, w których wszystkie osoby, niezależnie od płci.



01 Płeć

*"Różnorodność płci w MŚP to nie tylko imperatyw moralny, ale także przewaga strategiczna. Firmy, które priorytetowo traktują różnorodność płci, mają większe szanse na **lepsze zyski finansowe, większą kreatywność i szerszy zakres perspektyw**, które napędzają innowacje i odporność na stale zmieniającym się rynku* McKinsey

([Delivering Through Diversity Report](#))

Dlaczego: Według Eurostatu w 2020 r. kobiety stanowiły 46% całkowitego zatrudnienia w Unii Europejskiej. W 2021 r. w UE było 6,9 mln kobiet naukowców i inżynierów, o 369 800 więcej niż w 2020 r., co stanowiło 41% całkowitego zatrudnienia w nauce i inżynierii.

Dlaczego: Zgodnie z najnowszymi statystykami Eurostatu, w 2018 r. różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wyniosła 14% w UE-27. % w całej UE-27, przy czym Luksemburg odnotował najniższą różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, wynoszącą 1,4%, a Estonia najszerszą, wynoszącą 21,8%. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE znacznie różnią się w poszczególnych państwach członkowskich.

02 Ethics and Culture»»



Definicja: „Etyka” w miejscu pracy obejmuje sprawiedliwość i uczciwość w podejmowaniu decyzji, podczas gdy »kultura« obejmuje wspólne przekonania i zachowania. Razem kształtują one środowisko, w którym uczciwość i współpraca kwitną.

Cel definicji: Przyjmowanie osób z różnych środowisk rasowych, etnicznych i kulturowych w celu promowania integracji i szacunku dla różnych tradycji i perspektyw. Tworzenie etycznej kultury pracy, w której pracownicy zachowują uczciwość, szacunek i sprawiedliwość we wszystkich interakcjach. Sprzyja to tworzeniu pozytywnego środowiska, w którym kultywuje się zaufanie, docenia różnorodność i rozwija współpracę, co ostatecznie prowadzi do zwiększenia zadowolenia pracowników i sukcesu firmy.

Dlaczego: Europa jest domem dla zróżnicowanej populacji, a ponad 75% jej mieszkańców żyje na obszarach miejskich ([75% of its residents](#)), co przyczynia się do różnorodności kulturowej. Według badania przeprowadzonego przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) ([the European Union Agency for Fundamental Rights \(FRA\)](#)), mniejszości etniczne często spotykają się z dyskryminacją w zatrudnieniu w wielu krajach UE .



Wiek »»»



Definicja: „Wiek” to chronologiczne lata od urodzenia danej osoby. Uznaje wartość wkładu pracowników z różnych grup wiekowych, umożliwiając integracyjne środowisko pracy.

Cel definicji: Tworzenie środowiska, które szanuje zróżnicowane potrzeby i perspektywy pracowników, niezależnie od ich wieku. Uznanie wartości pracowników z różnych grup wiekowych, od millenialsów po pokolenie X, pokolenie wyżu demograficznego i nie tylko, w celu wykorzystania ich unikalnych umiejętności, perspektyw i doświadczeń. Promowanie różnorodności wiekowej i zwalczanie ageizmu. Zapewnienie sprawiedliwego traktowania, równych szans i rozwoju kariery.

Dlaczego: Europe Europa ma starzejące się społeczeństwo, a rosnąca liczba starszych pracowników pozostaje aktywna na rynku pracy. Udział osób w wieku 55 lat lub starszych w całkowitej liczbie osób zatrudnionych w UE-27 wzrósł z 12% do 20% w latach 2004-2019. W 2019 r. 48% wszystkich pracujących mężczyzn w wieku 65 lat lub starszych w UE-27 było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 60% kobiet w wieku 65 lat lub starszych. Według Eurostatu stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat w UE wzrosła z 38,4% w 2009 r. do 58,7% w 2019 r.

04

Zdolność &
Niepełnosprawność

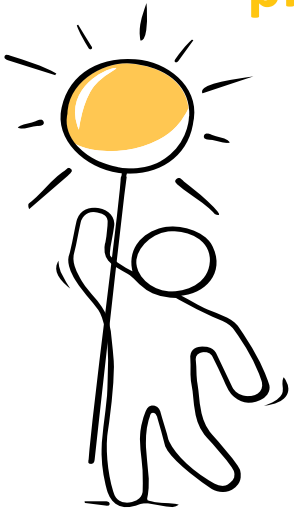
Definicja: „Zdolność” oznacza różnorodność umiejętności i talentów danej osoby, które umożliwiają jej skuteczne wykonywanie obowiązków zawodowych. „Niepełnosprawność” odnosi się do upośledzenia fizycznego, poznawczego lub sensorycznego, które może utrudniać wykonywanie określonych zadań lub czynności.

Cel definicji: Tworzenie środowiska sprzyjającego integracji osób niepełnosprawnych lub o różnych zdolnościach, w tym fizycznych, poznawczych, sensorycznych lub psychicznych. Usuwanie barier i zapewnianie udogodnień umożliwiających pracownikom niepełnosprawnym wnoszenie wkładu. Wdrażanie polityk i praktyk, które to odzwierciedlają. Promowanie świadomości i zrozumienia niepełnosprawności wśród pracowników.

Dlaczego: Komisja Europejska ([European Commission](#)) szacuje, że około 15% populacji UE jest niepełnosprawna. Według szacunków Eurostatu oznacza to 101 milionów osób lub jedną na cztery osoby dorosłe w UE. UE wdrożyła przepisy, takie jak Europejski akt ([European Accessibility Act](#)) w sprawie dostępności, w celu poprawy dostępności dla osób niepełnosprawnych.

05

Orientacja seksualna i tożsamość płciowa >>>



Definicja: „Orientacja seksualna” odnosi się do romantycznego lub seksualnego pociągu danej osoby do innych, podczas gdy »tożsamość płciowa« to wewnętrzne poczucie własnej płci.

Cel definicji: Stworzenie integracyjnego miejsca pracy poprzez uznanie i poszanowanie różnych orientacji seksualnych i tożsamości płciowych pracowników, zapewniając im poczucie wartości i wsparcia. Wspieranie pracowników niezależnie od ich orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, w tym lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych, queer, interpłciowych i asekualnych (LGBTQIA+). Może to obejmować wdrażanie polityk zapobiegających dyskryminacji, zapewnianie edukacji i szkoleń oraz oferowanie zasobów wsparcia dla pracowników LGBTQ+.

Dlaczego: Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej [EU Agency for Fundamental Rights reports that LGBTQIA+](#) donosi, że osoby LGBTQIA+ spotykają się z dyskryminacją i nękaniami w różnych obszarach, w tym w obszarze zatrudnienia, w wielu krajach UE. Kilka krajów UE przyjęło przepisy chroniące przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową ([Several EU countries](#)).

06

Religijne i duchowe systemy przekonań >>>



Definicja: W miejscu pracy „systemy przekonań religijnych” obejmują zorganizowane zestawy przekonań i praktyk związanych z określonymi religiami, podczas gdy „systemy przekonań duchowych” to osobiste przekonania skoncentrowane na sensie i celu w życiu.

Cel definicji: Stworzenie integracyjnego miejsca pracy poprzez poszanowanie i uwzględnienie różnorodnych przekonań religijnych i duchowych, praktyk i perspektyw poprzez zapewnienie pracownikom możliwości praktykowania swojej wiary lub duchowości bez dyskryminacji. Zapewnienie zakwaterowania i inkluzywności dla wszystkich wyznań i filozofii. Może to obejmować zapewnienie elastycznego harmonogramu, przestrzeni do modlitwy lub medytacji oraz wspieranie zrozumienia wśród współpracowników o różnych przekonaniach.

06

Religijne i duchowe systemy przekonań >>>



Dlaczego: Europa ma zróżnicowany krajobraz religijny ([diverse religious landscape](#)), z chrześcijaństwem, islamem, judaizmem i innymi religiami praktykowanymi na całym kontynencie. Dyskryminacja i nietolerancja religijna pozostają poważnymi wyzwaniami w niektórych krajach europejskich. Europejska Platforma ds. Nietolerancji Religijnej i Dyskryminacji (EPRID) ([European Platform on Religious Intolerance and Discrimination \(EPRID\)](#)) ma na celu przyczynienie się do zbiorowego promowania i ochrony prawa do wolności religii lub przekonań na świecie, zgodnie z definicją zawartą w art. 18 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

07 Język



Definicja: „Różnorodność językowa” odnosi się do pracowników posługujących się różnymi językami lub dialektami, co odzwierciedla różnorodność środowisk i kultur językowych. Obejmuje ona różnice w podstawowych językach, którymi się posługują, poziomach biegłości i stylach komunikacji między poszczególnymi osobami.

Cel definicji: Uwzględnianie różnorodności językowej poprzez uwzględnianie wielojęzyczności, promowanie skutecznej komunikacji ponad barierami językowymi i wykorzystywanie umiejętności językowych w celu poprawy współpracy i integracji pracowników. Wdrażanie polityk sprzyjających integracji językowej, takich jak zapewnienie usług tłumaczeniowych lub szkoleń językowych, zapewnienie kultury szacunku i uznania oraz promowanie międzykulturowego zrozumienia i empatii.

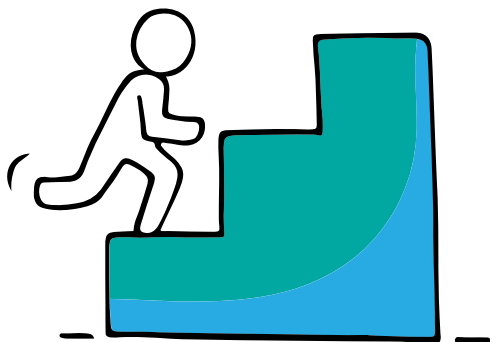
07 Język >>>



Dlaczego: Europa jest zróżnicowana pod względem językowym, z 24 językami urzędowymi ([24 official languages](#)) i ponad 200 językami używanymi na całym kontynencie. Bariery językowe mogą powodować nieporozumienia, które prowadzą do konfliktów, frustracji, obrażania, przemocy, zranionych uczuć oraz marnowania czasu, wysiłku, pieniędzy i życia ludzi. Może to mieć duży wpływ - w raporcie ([report](#)) zauważono, że bariery językowe prowadzą do błędnej komunikacji, zmniejszonej produktywności, trudności podczas współpracy grupowej, uniemożliwiają menedżerom poczuć szacunek i powodują wyzwania we współpracy .

08

Społeczno- ekonomiczne >>>

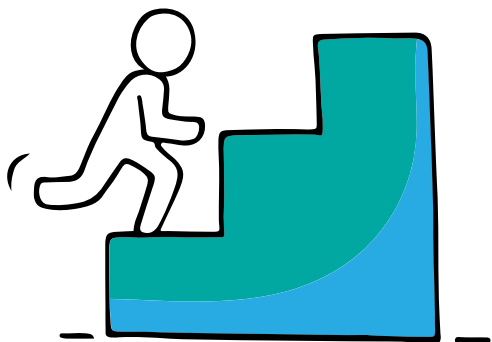


Definicja: W miejscu pracy „społeczno-ekonomiczny” odnosi się do interakcji między czynnikami społecznymi i ekonomicznymi kształtującymi pozycję jednostek w społeczeństwie. Obejmuje zmienne takie jak dochód, wykształcenie i status zawodowy.

Cel definicji: Uznanie, że różnorodność społeczno-ekonomiczna ma kluczowe znaczenie dla włączenia społecznego. Uznawanie i docenianie pracowników z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych, w tym osób o różnym poziomie dochodów, wykształcenia i pochodzenia rodzinnego. Tworzenie sprawiedliwego miejsca pracy, w którym osoby z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych mają równe szanse na awans i sukces. Wiąże się to z wdrażaniem polityk i praktyk, które usuwają bariery systemowe, zapewniają wsparcie dla rozwoju umiejętności i edukacji oraz promują integracyjne procesy zatrudniania i awansowania. Umożliwi to firmom wykorzystanie pełnego potencjału ich pracowników i przyczyni się do mobilności społecznej i równości ekonomicznej.



08

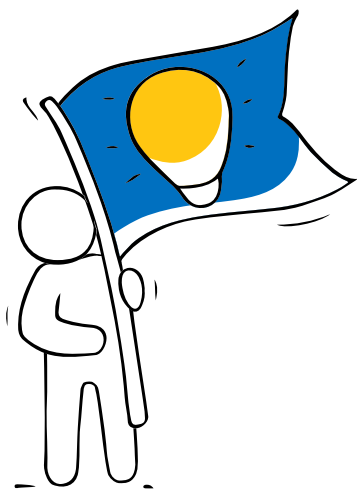
Społeczno-
ekonomiczne »»

Dlaczego: Nierówność dochodów [Income inequality](#) jest problemem w wielu krajach europejskich, z różnicami w poziomie dochodów i dystrybucji bogactwa. W 2022 r. najwyższy poziom nierówności pod względem dochodu rozporządzalnego w UE odnotowano w Bułgarii (38,4), na Litwie (36,2) i Łotwie (34,3). Z drugiej strony, wśród państw członkowskich UE dochód był najbardziej równomiernie rozłożony na Słowacji (21,2), w Słowenii (23,1), Czechach (24,8) i Belgii (24,9).

Dlaczego: Dostęp do edukacji i możliwości zatrudnienia może się znacznie różnić w zależności od pochodzenia społeczno-ekonomicznego. Status społeczno-ekonomiczny rodziny zależy od dochodu rodziny, wykształcenia rodziców, zawodu rodziców i statusu społecznego w społeczności. W 2022 r. ([in 2022](#)), ponad 40% osób w wieku 25-34 lat w UE ukończyło studia wyższe. W 2022 r. prawie 84% osób w wieku 20-24 lat w UE ukończyło co najmniej szkołę średnią II stopnia.

09

Edukacja

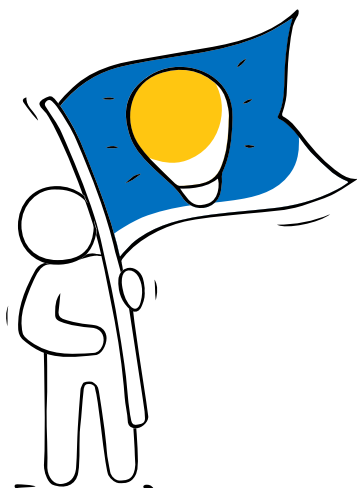


Definicja: Różnorodność „edukacyjna” w miejscu pracy odnosi się do różnorodności środowisk edukacyjnych, doświadczeń i kwalifikacji, które pracownicy wnoszą do swoich ról. Obejmuje ona różnice w dyscyplinach akademickich, poziomach wykształcenia, certyfikatach i programach szkoleniowych ukończonych przez poszczególne osoby.

Cel definicji: Wykorzystanie różnorodności edukacyjnej oraz zwiększenie wydajności i innowacyjności firmy poprzez wykorzystanie szerokiego zakresu wiedzy i perspektyw. Przyjmowanie osób o różnym wykształceniu, w tym osób z dyplomami z różnych dziedzin, szkoleń zawodowych lub alternatywnych ścieżek edukacyjnych. Wdrażaj integracyjne praktyki zatrudniania, które doceniają różnorodne wykształcenie, zapewniają możliwości ciągłego uczenia się i rozwoju umiejętności oraz promują kulturę współpracy i dzielenia się wiedzą wśród pracowników. Może to stworzyć dynamiczną i elastyczną siłę roboczą zdolną do sprostania zmieniającym się wyzwaniom i osiągnięcia sukcesu.



09 Edukacja



Dlaczego: Europa ma ugruntowany system edukacji ([Europe has a well-established education system](#)), oferujący różnorodne ścieżki kształcenia, w tym szkolenia akademickie i zawodowe. W 2021 r. ([2021](#)), 43,9% wszystkich absolwentów programów zawodowych w szkołach średnich II stopnia w UE stanowiły kobiety, podczas gdy odsetek ten był wyższy (61,2%) wśród absolwentów programów zawodowych w szkołach policealnych niebędących szkolnictwem wyższym.

Dlaczego: Dostęp do edukacji i szkoleń może różnić się w zależności od regionu i grupy społeczno-ekonomicznej. Irlandia ([Ireland](#)) utrzymuje się na szczycie unijnej drabiny osiągnięć edukacyjnych. Ponad połowa osób w wieku od 25 do 64 lat (53 proc.) w tym kraju posiada kwalifikacje trzeciego stopnia, co jest najwyższym wynikiem w UE, w porównaniu ze średnią 27 krajów wynoszącą jedną trzecią (33 proc.). Szwecja [Sweden](#) ma jeden z najlepszych systemów edukacji na świecie - kraj znany z wysokiego standardu życia i doskonałego systemu edukacji. W 2023 r. liczba studentów zagranicznych w Szwecji wyniosła ponad 41 967 osób.

10

Różnorodność poznawcza i neurologiczna



Definicja: W miejscu pracy „różnorodność poznawcza” odnosi się do różnic w stylach myślenia i zdolnościach poszczególnych osób, podczas gdy „neuroróżnorodność” uznaje zakres różnic neurologicznych, takich jak autyzm i ADHD.

Cel definicji: Wykorzystywanie mocnych stron wszystkich pracowników poprzez uwzględnianie ich różnorodności poznawczej i neurodiversity. Uznanie i docenienie ich wyjątkowych mocnych stron, perspektyw i zróżnicowanych profili poznawczych. Stwórz środowisko integracyjne dla osób o różnych zdolnościach poznawczych, stylach uczenia się i schorzeniach neurodywergencyjnych, takich jak autyzm, dysleksja, ADHD i inne. W tym celu wdrażaj integracyjne praktyki zatrudniania, które doceniają różne profile poznawcze, zapewniają odpowiednie udogodnienia i wsparcie oraz wspierają kulturę akceptacji i zrozumienia wśród współpracowników. Promując miejsce pracy, w którym wszystkie osoby mogą się rozwijać niezależnie od różnic poznawczych, firmy mogą odblokować innowacyjność, kreatywność i produktywność.

10 Różnorodność poznawcza i neurologiczna



Dlaczego: Neuroróżnorodność jest coraz bardziej uznawana i wspierana w europejskich miejscach pracy [European workplaces](#), z inicjatywami mającymi na celu dostosowanie się do osób o różnych zdolnościach poznawczych i schorzeniach neurodywergencyjnych. Świadomość i zrozumienie neuroróżnorodności różni się w zależności od kraju i branży. Uważa się, że około 15-20% ([15 to 20 %](#)) światowej populacji to osoby neurodywersyjne. Obejmuje to do 10% osób z dysleksją, 6% z dyspraksją, 5% z ADHD i 1-2% z autyzmem.

11

Geografia



Definicja: „Różnorodność geograficzna” odnosi się do reprezentacji pracowników z różnych lokalizacji geograficznych, regionów lub krajów. Obejmuje ona różnice w normach kulturowych, zwyczajach i perspektywach, które wynikają z różnych środowisk geograficznych poszczególnych osób.

Cel definicji: Uwzględnienie różnorodności geograficznej poprzez uznanie i docenienie wyjątkowego wkładu i punktów widzenia pracowników z różnych lokalizacji, różnych regionów geograficznych lub krajów, uznanie ich różnorodnych perspektyw i doświadczeń, dzielenie się ich spostrzeżeniami i wiedzą specjalistyczną. Zwiększy to innowacyjność i kreatywność oraz poprawi globalną konkurencyjność. Wdrażanie praktyk uwzględniających różne style komunikacji, zwyczaje i święta oraz wspieranie zrozumienia międzykulturowego poprzez szkolenia i inicjatywy uświadamiające.

11

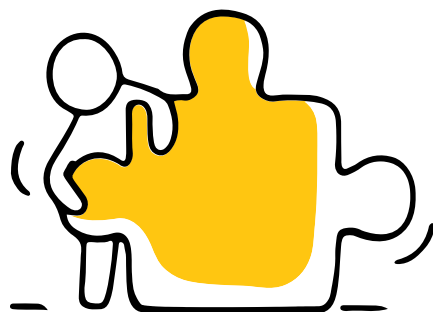
Geografia



Dlaczego: Unia Europejska składa się z 27 państw członkowskich, z których każde ma swoje unikalne cechy kulturowe, społeczne i gospodarcze. Współpraca transgraniczna jest niezbędna do wykorzystania różnorodności perspektyw i doświadczeń w różnych regionach. Współpraca transgraniczna ([Cross Border Cooperation \(CBC\)](#)) jest kluczowym elementem polityki UE wobec jej sąsiadów. Wspiera ona zrównoważony rozwój wzdłuż zewnętrznych granic UE, pomaga zmniejszyć różnice w poziomie życia i podejmuje wspólne wyzwania na tych granicach.

12

Status rodziny

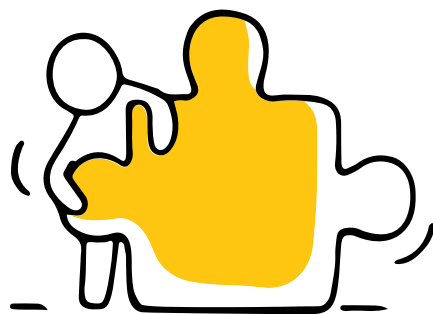


Definicja: W miejscu pracy „różnorodność statusu rodzinnego” odnosi się do uznania i dostosowania pracowników o różnych strukturach rodzinnych, obowiązkach i rolach opiekuńczych. Obejmuje to osoby samotne, zamężne, pozostające w związkach partnerskich, rozwiedzione, owdowiałe lub opiekujące się dziećmi, starszymi krewnymi lub osobami niepełnosprawnymi.

Cel definicji: Wspieranie pracowników z różnymi strukturami rodzinnymi i obowiązkami opiekuńczymi, w tym rodziców, opiekunów, osób samotnie wychowujących dzieci i osób opiekujących się osobami starszymi. Wdrażanie polityk i praktyk, które wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zapewniają elastyczność i równe szanse na rozwój kariery, niezależnie od obowiązków rodzinnych pracowników.

12

Status rodziny



Dlaczego: Struktury rodzinne różnią się w Europie, najliczniejszym typem ([most numerous type](#)) gospodarstw domowych w UE w 2022 r. były gonajliczniejszym typem gospodarstwa samotnych dorosłych bez dzieci (71,9 mln), a następnie pary bez dzieci (48,2 mln) i pary z dziećmi (30,6 mln). Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ([The Work-Life Balance Directive](#)) to unijne prawo, którego celem jest ułatwienie pracownikom w UE godzenia płatnej pracy, życia prywatnego i obowiązków opiekuńczych.



04

Odkryj korzyści, pozytywny
wpływ i możliwości D&I dla MŚP

04

Odkryj korzyści,
pozytywny wpływ i
możliwości D&I dla MŚP

01

Wprowadzenie

1-2

Wzrost innowacyjności i kreatywności

Zwiększone zaangażowanie i morale pracowników

3-4

Lepsze podejmowanie decyzji

Większa pula talentów i przewaga rekrutacyjna

5-6

Lepsze zrozumienie klienta i zasięg rynkowy

Lepsza reputacja i wizerunek marki

7-8

Mniejsza rotacja i większa retencja pracowników

Korzyści prawne i w zakresie zgodności z przepisami

Korzyści płynące z DARE

Korzyści z uwzględniania różnorodności i integracji w miejscu pracy MŚP

Obejmowanie różnorodności i pielęgnowanie integracji w małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) może przynieść wiele korzyści. DARE tworzy bardziej dynamiczną, innowacyjną i odporną kulturę firmy, która ma potrójne korzyści dla pracowników, klientów i firmy.

Kolejne dwie sekcje przedstawiają niektóre z korzyści i zalet płynących z większej integracji i różnorodności w miejscu pracy:



Korzyści - Zwiększona innowacyjność, kreatywność, zaangażowanie i morale

01

Zwiększona innowacyjność i kreatywność

Różnorodność łączy osoby o różnym pochodzeniu, perspektywach i doświadczeniach. Ta różnorodność myśli może prowadzić do innowacyjnych pomysłów, kreatywnych rozwiązań i świeżego podejścia do rozwiązywania problemów, napędzając rozwój biznesu i konkurencyjność.



* Według badania przeprowadzonego przez McKinsey & Company, firmy znajdujące się w górnym kwartylu pod względem różnorodności etnicznej i kulturowej mają o 33% większe szanse na osiągnięcie lepszych wyników pod względem rentowności niż inne firmy z branży.

* Raport sporządzony przez European Commission stwierdzono, że zróżnicowane zespoły częściej generują innowacyjne pomysły i rozwiązania, przyczyniając się do sukcesu biznesowego i konkurencyjności na rynku europejskim.

02

Zwiększone zaangażowanie i morale pracowników

Integracyjne miejsca pracy, w których pracownicy czują się doceniani, szanowani i włączani, mają zwykle wyższy poziom zaangażowania i morale pracowników. Kiedy pracownicy czują się częścią zespołu i są doceniani za swój wkład, są bardziej zmotywowani, zaangażowani i entuzjastycznie nastawieni do swojej pracy.



* Eurofound's European Working Conditions Survey Europejskie badanie warunków pracy przeprowadzone przez Eurofound wykazało, że pracownicy, którzy postrzegają swoje miejsce pracy jako integracyjne, częściej zgłaszają wyższy poziom zadowolenia z pracy i dobrego samopoczucia.

* Badania przeprowadzone przez Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) wykazały, że integracyjne miejsca pracy charakteryzują się wyższym poziomem zaangażowania pracowników, co prowadzi do zwiększonej produktywności i wydajności.

Korzyści - Lepsze podejmowanie decyzji, większa pula talentów

03

Zróżnicowane zespoły są lepiej przygotowane do rozważania szerokiego zakresu punktów widzenia, rozważania różnych opcji i podejmowania świadomych decyzji. Ta różnorodność perspektyw może prowadzić do bardziej kompleksowych analiz, ograniczenia myślenia grupowego, a ostatecznie do lepszych wyników decyzyjnych.



* Badanie opublikowane w [Harvard Business Review](#) wykazało, że zróżnicowane zespoły podejmują lepsze decyzje w 87% przypadków w porównaniu do zespołów homogenicznych.

* Raport roczny Europejskiej Karty Różnorodności [European Diversity Charter Annual Report](#) podkreśla, że zróżnicowane zespoły są bardziej skuteczne w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji ze względu na różnorodność perspektyw i spostrzeżeń, które wnoszą.

04

Większa pula talentów i przewaga rekrutacyjna Uwzględnienie różnorodności i inkluzywności może przyciągnąć szerszy zakres utalentowanych kandydatów z różnych środowisk. Mając reputację inkluzywnych, MŚP mogą przyciągać największe talenty, które priorytetowo traktują różnorodność i równość, dając im przewagę konkurencyjną w rekrutacji.



* Badanie przeprowadzone przez [Glassdoor](#) wykazało, że 76% osób poszukujących pracy uważa różnorodność i integrację za ważny czynnik przy ocenie firm i ofert pracy.

* Według badań przeprowadzonych przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej [European Union Agency for Fundamental Rights](#), zróżnicowane i integracyjne miejsca pracy są bardziej atrakcyjne dla młodszych pokoleń wchodzących na rynek pracy, zwiększając zdolność MŚP do rekrutowania najlepszych talentów.

Korzyści - Lepszy zasięg rynkowy i lepsza reputacja

05

Lepsze zrozumienie klienta i zasięg rynkowy

Zróznicowani pracownicy mogą lepiej zrozumieć i nawiązać kontakt z różnymi grupami demograficznymi klientów. Lepsze zrozumienie różnorodnych potrzeb i preferencji konsumentów może prowadzić do skuteczniejszych strategii marketingowych, rozwoju produktów i obsługi klienta, ostatecznie zwiększając zasięg rynkowy i lojalność klientów.



* Raport Deloitte wykazał, że firmy z kulturą integracyjną są 1,7 razy bardziej skłonne do bycia innowacyjnymi liderami w swoich segmentach rynku.

* Europejska tablica wyników konsumenckich European Consumer Scoreboard podkreśla, że firmy, które priorytetowo traktują różnorodność i integrację, są lepiej przygotowane do zrozumienia i zaspokojenia potrzeb różnych grup demograficznych konsumentów, co prowadzi do zwiększenia satysfakcji i lojalności klientów.

06

Lepsza reputacja i wizerunek marki

Firmy, które priorytetowo traktują różnorodność i integrację, osiągają i utrzymują pozytywną reputację oraz lepszy wizerunek marki. Coraz więcej klientów, inwestorów i innych interesariuszy, którzy cenią różnorodność i odpowiedzialność społeczną, może pomóc zwiększyć lojalność wobec marki i przyciągnąć świadomych społecznie konsumentów.



* Raport Diversity and Inclusion in Europe report by McKinsey & Company przygotowany przez McKinsey & Company wykazał, że firmy posiadające zróżnicowane zespoły kierownicze są postrzegane przez inwestorów i interesariuszy jako bardziej innowacyjne i osiągające lepsze wyniki.

* Badanie przeprowadzone przez Accenture wykazało, że 62% konsumentów woli kupować od firm, które dzielą ich wartości, w tym różnorodność i integrację.

Korzyści - mniejsza rotacja, większa retencja, zgodność z przepisami

07

Zmniejszona rotacja i zwiększona retencja

Integracyjne miejsca pracy, w których priorytetem jest różnorodność i równość, charakteryzują się niższymi wskaźnikami rotacji i wyższą retencją pracowników. Pracownicy, którzy czują się doceniani, szanowani i wspierani, są bardziej skłonni do pozostania na dłużej, co zmniejsza koszty rekrutacji i promuje ciągłość i stabilność w firmie.



* Komisja Równości i Praw Człowieka Komisji Europejskiej The European Commission's Equality and Human Rights Commission donosi, że integracyjne miejsca pracy charakteryzują się o 39% niższym wskaźnikiem rotacji pracowników w porównaniu do miejsc pracy, które nie są integracyjne.

* Badanie przeprowadzone przez Centre for Economic Performance (CEP) wykazało, że firmy o zróżnicowanej i integracyjnej kulturze mają wyższe wskaźniki retencji pracowników i niższą absencję.

08

Korzyści prawne i związane z przestrzeganiem przepisów.

Uwzględnianie różnorodności i tworzenie integracyjnego środowiska pracy może pomóc MŚP w spełnieniu wymogów prawnych i uniknięciu potencjalnych pozwów o dyskryminację. Wdrażając inkluzywne polityki, praktyki i programy szkoleniowe, MŚP mogą ograniczyć ryzyko prawne i zapewnić zgodność z odpowiednimi przepisami i regulacjami dotyczącymi zatrudnienia.



* Dyrektywa Unii Europejskiej European Union's Directive on Equal Treatment in Employment w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu zakazuje dyskryminacji z różnych powodów, w tym ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię itp.

* Zgodność z przepisami dotyczącymi różnorodności i integracji protect SMEs from legal risks, może chronić MŚP przed ryzykiem prawnym, utratą reputacji i karami finansowymi związanymi z pozwami o dyskryminację i nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy.

*Siłą zespołu jest każdy jego
członek z osobna. Siła każdego
członka jest siłą zespołu*

Phil Jackson

“



Efekty kształcenia

- Analiza i zrozumienie obecnego stanu **różnorodności i integracji (D&I)** w europejskich MŚP oraz wyjaśnienie potrzeby zmian.
- Definiowanie i stosowanie **kluczowych koncepcji, wymiarów i ram D&I DARE** w kontekście europejskich MŚP.
- **Identyfikacja i ocena różnych wymiarów różnorodności i integracji**, które MŚP muszą wziąć pod uwagę.
- Ocena korzyści, pozytywnego wpływu i możliwości, jakie D&I przynosi europejskim MŚP.
- **Opracowanie strategii integracji zasad D&I** w miejscach pracy MŚP w celu osiągnięcia długoterminowego sukcesu.



Dobra robota!

Moduł 1 Część 1

Ukończ teraz Moduł 1 Część 2:
Pokonywanie wyzwań związanych z D&I:
Budowanie kompetencji dla strategii
MŚP sprzyjających włączeniu
społecznemu

www.projectdare.eu



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

