Informacja prasowa Gdańsk, 11 maja 2023

**Różnorodność pod ochroną w polskich firmach**

**Zmiany demograficzne i społeczne mają coraz większy wpływ na działanie firm próbujących nadążyć za rzeczywistością, w której funkcjonują. Co niejednokrotnie okazuje się dużym wyzwaniem, bo na polskim rynku pracy jest wiele grup, które na co dzień spotykają się w miejscach zatrudnienia. Różni je płeć, wiek, orientacja, religia, narodowość, kolor skóry czy stan zdrowia. Dlatego, jak wynika z badania Grupy Progres, 54 proc. firm wprowadziło lub zmodyfikowało ostatnio kodeksy etyki i programy dedykowane poszczególnym grupom pracowników oczekującym, że ich prawa będą przestrzegane.**

* Społeczność osób aktywnych zawodowo ma ponad 7 podstawowych zmiennych i cech, które – zgodnie z prawem – muszą być respektowane przez pracodawców.
* Aż 56 proc. pracodawców jest gotowych zatrudniać obcokrajowców, 45 proc. planuje etaty dla osób z niepełnosprawnościami, co piąty (22 proc.) zwiększy kadrę o seniorów, a 57 proc. planuje nieco odmłodzić doświadczony już zespół, zatrudniając dodatkowo do niego np. studentów.
* Różnorodność brzmi ciekawie, i jednocześnie to ogromne wyzwanie dla każdej organizacji. Oznacza bowiem różnice w poglądach, zachowaniach i wartościach, a te bardzo często powodują tarcia oraz konflikty.
* 29 proc. ankietowanych doświadczyło dyskryminacji — w tym 10 proc. wielokrotnie, a 46 proc. było świadkami zachowań dyskryminujących (13 proc. widziało je wiele razy).
* Polacy za najczęstszą przyczynę dyskryminacji uznają orientację seksualną, pochodzenie etniczne lub narodowe oraz tożsamość płciową. Często cierpią przez nie również mieszkańcy innych krajów, np. w USA aż 61 proc. pracowników doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, płeć i orientację seksualną, a w Wielkiej Brytanii było to 36 proc. aktywnych zawodowo.
* Aż 40 proc. respondentów nie ma świadomości praw przysługujących dyskryminowanym na rynku pracy i w usługach.
* W walce z dyskryminacją uczestniczą też polskie firmy – co druga wprowadziła lub zmodyfikowała ostatnio kodeksy etyki i programy dedykowane poszczególnym grupom pracowników oczekującym, że ich prawa będą przestrzegane.

Niemal 60 proc. Polaków aktywnych zawodowo uważa, że ich firmy powinny być bardziej zróżnicowane i otwarte na różnorodność, wynika z badania Grupy Progres. Co więcej, decyzję o udziale w procesie rekrutacji uzależnią od tego, w jaki sposób dana organizacja dba o swój zespół i prawa tworzących go osób. Sygnały płynące ze świata mobilizują więc firmy do tworzenia własnych programów wspierających poszczególne grupy społeczne. Na polskim rynku pracy obecnych jest bowiem kilka pokoleń – możemy wyróżnić ich nawet pięć. W tym coraz liczniejsza jest grupa Silver Generation – w 2020 r. osoby w wieku 50-64 lat stanowiły blisko 30 proc. ogółu zatrudnionych. Przybywa też obcokrajowców – z danych Grupy Progres wynika, że pracownicy tymczasowi w Polsce reprezentują ponad 50 narodowości, ale też różne wyznania.

Biorąc pod uwagę także kolor skóry, płeć, orientację seksualną czy stan zdrowia (tylko w 2019 r. ponad pół miliona osób z niepełnosprawnością pracowało), to społeczności aktywne zawodowo mają ponad 7 podstawowych zmiennych i cech, które – zgodnie z prawem – muszą być respektowane przez pracodawców. I bardzo często są, bo otwartość na różnorodnych pracowników przynosi wiele korzyści. Badanie przeprowadzone przez globalną firmę doradztwa strategicznego McKinseywykazało, że przedsiębiorstwa zróżnicowane etnicznie i rasowo w swoich zespołach zarządzających miały o 36 proc. większe szanse na osiągnięcie ponadprzeciętnych zysków finansowych.

Coraz więcej firm otwiera się na złożone zespoły – wg. badania Grupy Progres, aż 56 proc. pracodawców jest gotowych zatrudniać obcokrajowców, 45 proc. planuje etaty dla osób z niepełnosprawnościami, co piąty (22 proc.) zwiększy kadrę o seniorów, a 57 proc. planuje nieco odmłodzić doświadczony już zespół, zatrudniając dodatkowo do niego np. studentów.

– *Różnorodność brzmi ciekawie, i jednocześnie to ogromne wyzwanie dla każdej organizacji. Oznacza bowiem różnice w poglądach, zachowaniach i wartościach, a te bardzo często powodują tarcia oraz konflikty. Obecnie nie każda organizacja jest zaopatrzona w zasady, umiejętności, które pozwalają ludziom funkcjonować tego typu zespołach. Aby ich członkowie czerpali z obfitości podejść, potrzebne są ponadprzeciętne umiejętności komunikacyjne oraz negocjacyjne, a także interpersonalne jak np. odporność psychiczna, która pozwala czuć się dobrze ze sobą i innymi mimo napięć, w sposób naturalny wynikających z różnorodności* – **mówi Katarzyna Lorenc, prezeska BizYou i ekspertka Business Centre Club.** – *Organizacje potrzebują też obszaru wspólnego, który będzie integrował osoby na tyle mocno, by różnice nie przeważyły i nie spowodowały rozpadu zespołu. Gra na pewno jest warta świeczki, choć łatwiej o tym mówić niż wdrożyć z sukcesem* – **dodaje.**

**Jest lepiej, ale….**

Mimo rosnącej świadomości przełożonych, wielu z nich ma jeszcze dużo lekcji do odrobienia. Jak wykazało badanie Grupy Progres, aż 46 proc. firm nadal nie posiada kodeksu etyki tj. dokumentu określającego katalog standardów zachowań etycznych i uczciwego postępowania oraz zachowania pracowników. A to prosta droga do wielu nadużyć, które już widać. Według raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce”, 29 proc. ankietowanych doświadczyło dyskryminacji — w tym 10 proc. wielokrotnie, a 46 proc. było świadkami zachowań dyskryminujących (13 proc. widziało je wiele razy). Z badania zleconego przez Rzecznika Praw Obywatelskich wynika, że Polacy za najczęstszą przyczynę dyskryminacji uznają orientację seksualną, pochodzenie etniczne lub narodowe oraz tożsamość płciową. Często cierpią przez nie również mieszkańcy innych krajów, np. w USA aż 61 proc. pracowników doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, płeć i orientację seksualną, a w Wielkiej Brytanii było to 36 proc. aktywnych zawodowo

– *Przedsiębiorcy powinni rozkładać nad pracownikami parasol bezpieczeństwa, bo w firmach nadal dochodzi do zbyt wielu niedopuszczalnych i dyskryminujących zachowań. Jest on niezbędny w dużych firmach, takich jak nasza, zatrudniających różne grupy społeczne tworzące zespoły, w których mnogość cech oraz potrzeb stale rośnie i ewoluuje. Takich firm jest coraz więcej, bo na rynku pracy aktywne zawodowo są różne pokolenia czy narodowości. Dzisiejsze kary to prawdziwy kalejdoskop wypełniony ludźmi, o których trzeba zadbać i których trzeba ze sobą zgrać. My mamy program chroniący ich potrzeby, a także przeciwdziałający dyskryminacji i cieszę się, że na rynku tego typu praktyki stają się standardem –* **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezes Grupy Progres.**

**Prawo jest, ale gorzej z wiedzą**

Niestety aż 40 proc. respondentów nie ma świadomości praw przysługujących dyskryminowanym na rynku pracy i w usługach. Mimo że przepisy na ten temat pojawiają się nie tylko w kodeksie pracy, ale również Konstytucji (badanie Kantar), która zakłada, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Tyczy się to także miejsca pracy. Niestety to właśnie tam dochodzi najczęściej do niesprawiedliwego i marginalizującego traktowania, nierzadko opartego na krzywdzących stereotypach. Natomiast zgodnie z kodeksem pracy, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Są jednak osoby, które znają przepisy i nie boją się korzystać z nich, gdy jest taka konieczność. W 2021 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło łącznie 45,2 tys. skarg, w których skarżący wskazali ponad 82,6 tys. problemów. Warto przy tym odnotować́, iż w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosła liczba skarg uznanych za zasadne.

**Według Magdy Dąbrowskiej** śmielsze w tym temacie jest młode pokolenie, które nie ma aż takich oporów przed sygnalizowaniem problemów przełożonemu. Młodsi walczą o swoją pozycję, nie dają się stygmatyzować, korzystają z dostępu do wiedzy, technologii, mają dużo wzorców, którymi mogą się inspirować, wierzą w siebie i korzystają z szans oraz możliwości rozwoju, a także egzekwują swoje prawa. Wiceprezes Grupy Progres dodaje, że wiele starszych pokoleń, nie miało aż takich perspektyw i nawet przy wsparciu bliskich, często – wchodząc w dorosłe życie – zderzało się ze ścianą. Rodzice dodawali im skrzydeł, ale podcinał je świat, a raczej stereotypowe i dyskryminujące zasady, które wielu ludzi uznawało za normalne w życiu społecznym czy biznesowym, nieopatrznie uznając, że tak po prostu musi być.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965