

SPIS TREŚCI

OPIS BADANIA.....	3
WNIOSKI PODSTAWOWE.....	6
CHARAKTERYSTYKA FIRMY.....	12
FUNKCJONOWANIE FIRMY.....	24
ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ.....	32
METRYCZKA	50



CEL BADANIA

Celem badania było poznanie stopnia identyfikacji pojęcia zarządzania różnorodnością w firmach. Badanie miało również zdiagnozować wymiary różnorodności występujące w firmach (m.in. płeć, wiek, niepełnosprawność, wielokulturowość) oraz świadomość, potrzeby i ewentualne działania firm w zakresie zarządzania różnorodnością.

METODA BADANIA

Badanie zostało przeprowadzone metodą indywidualnych wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Metoda ta polega na kontakcie ankietera znajdującego się w specjalnym studiu telefonicznym, z respondentem przez telefon. Podstawą badania jest standaryzowany kwestionariusz, który jest wypełniany w programie komputerowym przez ankietera na podstawie odpowiedzi respondenta.

NARZĘDZIE BADANIA

W kwestionariuszu zawarte było 33 pytania podstawowe (podzielone na działy: charakterystyka firmy, funkcjonowanie firmy oraz zarządzanie różnorodnością) oraz 7 pytań metryczki.



W badaniu udział wzięły średnie firmy (od 50 do 249 osób zatrudnionych) i duże firmy (250 i więcej osób zatrudnionych) zlokalizowane na terenie całej Polski.

Uwzględniono firmy z 10 sekcji PKD:

- Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe
- Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Sekcja F - Budownictwo
- Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa
- Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Sekcja J - Informacja i komunikacja
- Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości

GRUPA DOCELOWA



PRÓBA BADAWCZA

Badanie zostało zrealizowane na reprezentatywnej losowo-warstwowej próbie firm. Wielkość próby podstawowej wyniosła 800 wywiadów.

Dodatkowo zrealizowano 100 wywiadów w województwie podlaskim. Próba dodatkowa („booster”) została zrealizowana w województwie podlaskim wśród średnich i dużych firm.

Podstawą utworzenia próby dodatkowej była chęć weryfikacji występowania różnic w podejściu do aspektów zarządzania różnorodnością w regionie specyficznym pod względem wielokulturowości.

W raporcie prezentowane są wyniki próby podstawowej, ponadto zostały pokazany wyniki odbiegające od ogółu dla próby dodatkowej oraz znaczące różnice pomiędzy średnimi a dużymi firmami.

RESPONDENCI

Wywiady były realizowane z przedstawicielami kadry zarządzającej odpowiedzialnym za zatrudnienie w firmie lub też osobą przez nich wyznaczoną - głównie przedstawicielem działu kadr.

REALIZACJA

Badanie zrealizowano w dniach 12 - 24 października 2011 roku.



WNIOSKI Z BADANIA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lewiatan



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



- **Prawie dwie trzecie menedżerów badanych firm deklaruje, że zetknęło się z podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi, która określana jest jako Zarządzanie Różnorodnością.** Zgadza się, że jest to strategiczne działanie firmy, które ma na celu stworzenie zespołu pracowniczego zróżnicowanego pod kątem płci, wieku, stopnia sprawności i pochodzenia kulturowego. ZR zakłada zapewnienie wszystkim pracownikom równego traktowania w miejscu pracy, uwzględnia ich zróżnicowane potrzeby oraz wykorzystuje różnice między nimi do osiągnięcia celów biznesowych. Częściej znajomość podejścia ZR deklarują przedstawiciele dużych firm.
- **Deklaracja znajomości Zarządzania Różnorodnością nie przekłada się jednak na realne działania firm w tej materii.** Tylko jedna piąta firm podejmuje działania na rzecz Zarządzania Różnorodnością. Częściej takie działania podejmowane są w dużych niż średnich firmach. Również jedna piąta firm deklaruje, że posiada strategię ZR zawartą w dokumentach firmowych. Strategia dotyczy głównie aspektów związanych z wiekiem i płcią.



- **Połowa firm przyznaje, że nie podejmuje żadnych inicjatyw na rzecz promocji różnorodności.** Lepiej sytuacja wygląda w dużych niż średnich firmach.
- **W pewnym stopniu myślenie menadżerów nacechowane jest stereotypowością.** Połowa badanych uważa, że zróżnicowany pod względem płci zespół pracowniczy ma szanse na osiąganie lepszych wyników niż zespół jednorodny składający się z samych kobiet. Jednak w przypadku porównania zespołu zróżnicowanego z męskim zespołem to przekonanie podzieliła już tylko co trzeci badany.
- **Obecny stan zatrudnienia w badanych sektorach nie jest optymalnie zróżnicowany pod względem płci** - w trzech czwartych badanych firm wśród zatrudnionych przeważają mężczyźni, a wśród kadry kierowniczej w jeszcze większym stopniu przeważają mężczyźni.
- **Tylko w co szóstej firmie działa komórka pełniąca funkcję interwencyjną w przypadku przejawów dyskryminacji w miejscu pracy.** Duże firmy dwukrotnie częściej deklarują posiadanie komórki antydyskryminacyjnej.

- **W zdecydowanie przeważającej części firm brakuje dostosować do potrzeb osób niepełnosprawnych.** Co dziesiąta firma posiada stanowiska przystosowane do zatrudnienia osoby niesłyszącej czy osoby poruszającej się na wózku. W znikomym stopniu firmy przystosowane są do zatrudnienia osoby niewidzącej.
- **Prawie jedna piąta firm nie udziela zwolnienia pracownikom chcącym uczestniczyć w świętach religijnych właściwych dla swojego wyznania, które wypadają poza dniami ustawowo wolnymi od pracy.**
- **W przypadku dwóch trzecich firm maksymalnie czwartą część załogi stanowią osoby w wieku 50 lat lub starsze.**
- **Kadra menedżerska ma świadomość pozytywnego wpływu na wyniki finansowe ich firm równego traktowania wszystkich pracowników oraz możliwości godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Tą świadomością przeszło dwie trzecie badanych pracodawców.**

WNIOSKI PODSTAWOWE WOJEWÓDZTWO PODLASKIE

- Wyniki przebadanych firm z województwa podlaskiego zasadniczo nie odbiegają od wyników ogółu firm przebadanych w całym kraju. Jednak warto zwrócić uwagę na kilka szczegółów:
- Podlaskie firmy charakteryzują się większym zatrudnieniem kobiet oraz nieco mniejszą przewagą mężczyzn wśród kadry zarządzającej (82% cały kraj, 72% podlaskie).
- W podlaskich firmach w większym stopniu niż w całym kraju zatrudnia się przedstawicieli wyznań mniejszościowych np. prawosławnych (12% cały kraj, 16% podlaskie). Tam też pracownicy częściej zgłaszają swoje specyficzne potrzeby związane z wyznaniem (2% cały kraj, 4% podlaskie).
- Również w podlaskim pracownicy częściej zgłaszają swoje specyficzne potrzeby związane z łączeniem obowiązków pracowniczych i rodzicielskich (33% cały kraj, 37% podlaskie). Tam też częściej wprowadzane są przez firmy rozwiązania na rzecz wspierania młodych rodziców (37% cały kraj, 43% podlaskie).

WNIOSKI PODSTAWOWE WOJEWÓDZTWO PODLASKIE

- Podlaskie firmy częściej deklarują, że posiadają komórkę pełniącą funkcję interwencyjną w przypadku przejawów dyskryminacji w miejscu pracy (17% cały kraj, 23% podlaskie), jednak to nie przekłada się na liczbę wniesionych skarg czy wniosków.
- Warto zauważyć, że w województwie podlaskim mniej firm deklaruje podejmowanie działań na rzecz Zarządzania Różnorodnością (21% cały kraj, 14% podlaskie).
- Firmy na tym obszarze w ramach promocji różnorodności rzadziej stosują elastyczne formy zatrudnienia (20% cały kraj, 13% podlaskie).
- W podlaskim występuje mniej wyraźne przekonanie, że Zarządzanie Różnorodnością może przyczynić się do polepszenia wizerunku i reputacji firmy (średnia na 5 stopniowej skali: 3,76 cały kraj, 3,59 podlaskie).
- Kadra kierownicza podlaskich firm w mniejszym stopniu przewiduje, że w przyszłości w ich firmach nastąpi wzrost zatrudnienia osób po 50 roku życia, osób niepełnosprawnych i obcokrajowców, a także kobiet i mężczyzn (przewidują mniejszy wzrost zatrudnienia).

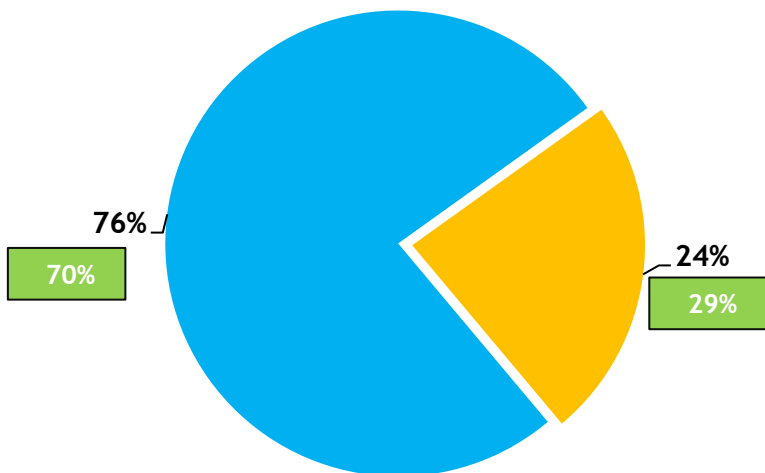
CHARAKTERYSTYKA FIRMY



P1. Ogólne zatrudnienie kobiet i mężczyzn

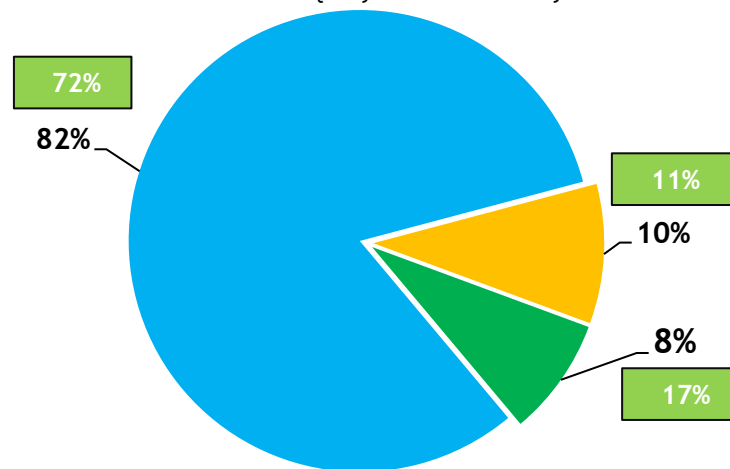
- przewaga zatrudnionych mężczyzn
- przewaga zatrudnionych kobiet

Woj.
podlaskie



P1. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach

- przewaga mężczyzn na kierowniczych stanowiskach
- przewaga kobiet na kierowniczych stanowiskach
- równa liczba kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach



0% 20% 40% 60% 80% 100%



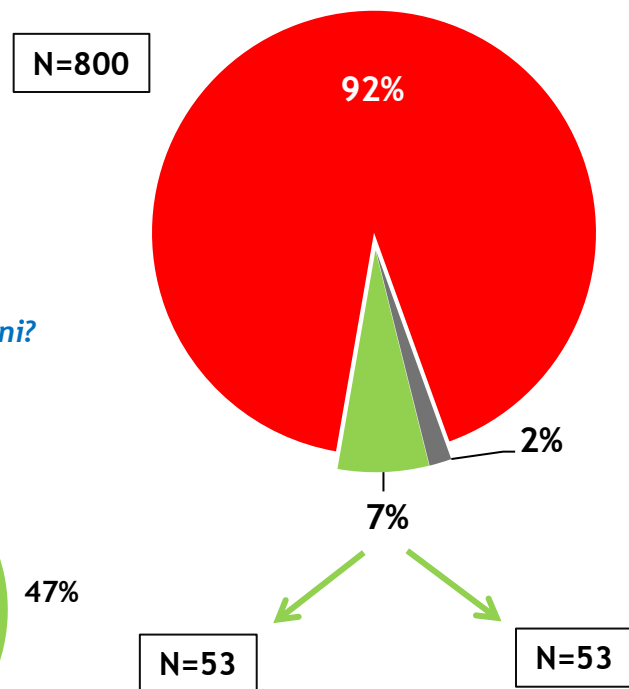
- 0% - nie ma zatrudnionych kobiet
- od 51 do 75%
- nie wiem \ trudno powiedzieć

- od 1 do 25%
- od 75 do 99%

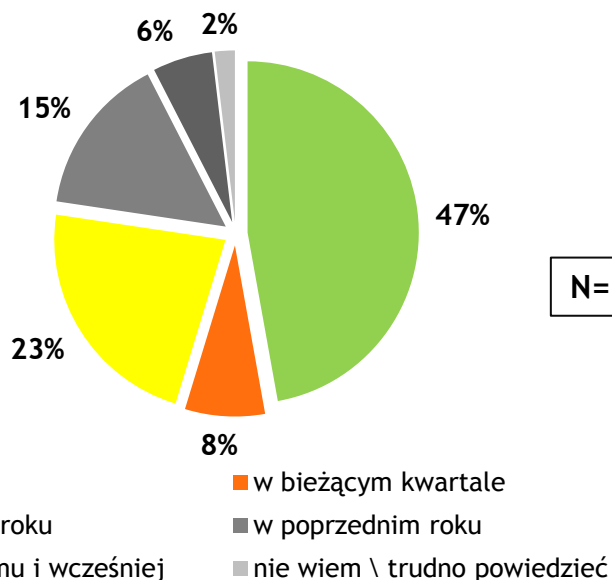
- od 26% do 50%
- 100% - zatrudnionych stanowią kobiety

P2. Czy Pana(i) firma prowadzi monitoring różnic w płacach kobiet i mężczyzn?

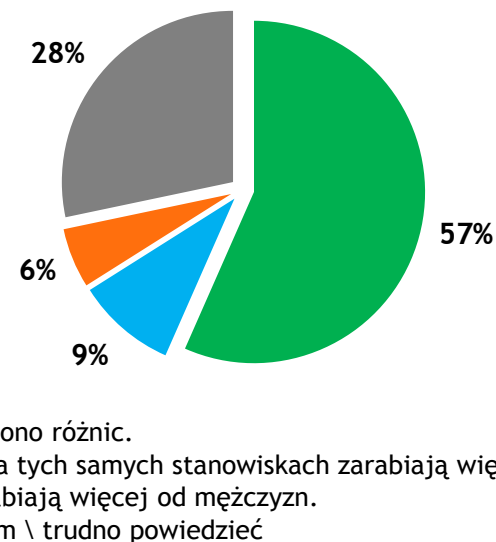
■ tak ■ nie ■ nie wiem/ trudno powiedzieć



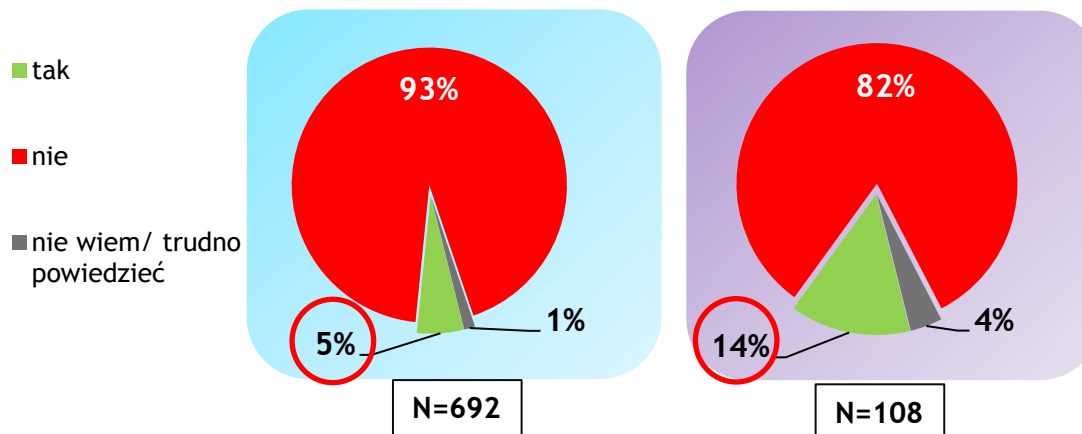
P3. Kiedy prowadzony był po raz ostatni?



P4. Jakie różnice stwierdzono?

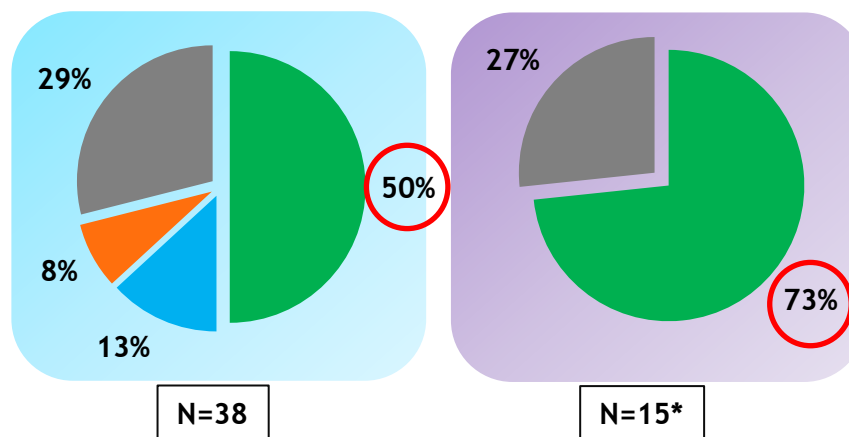


P2. Czy Pana(i) firma prowadzi monitoring różnic w płacach kobiet i mężczyzn?



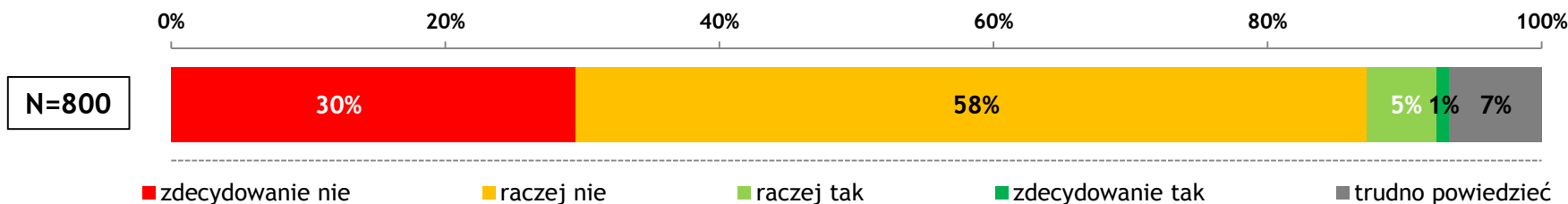
P4. Jakie różnice stwierdzono?

- Nie stwierdzono różnic.
- Mężczyźni na tych samych stanowiskach zarabiają więcej.
- Kobiety zarabiają więcej od mężczyzn.
- nie pamiętam \ trudno powiedzieć

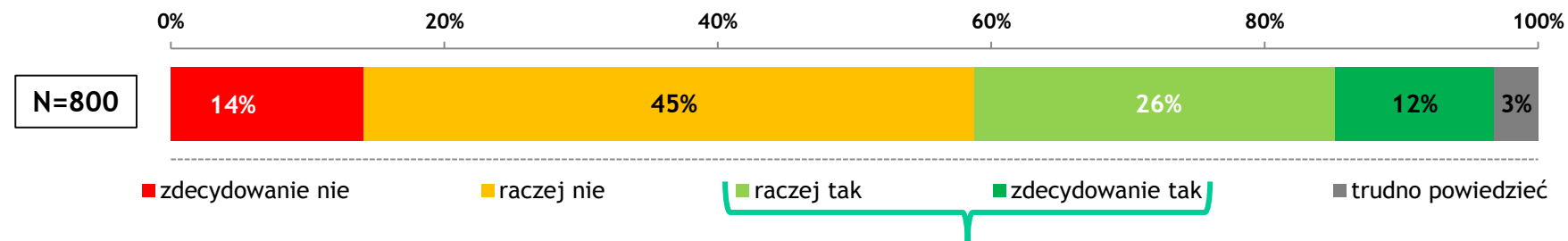


* Zbyt mała liczebność do obliczeń statystycznych - dane mają charakter jakościowy

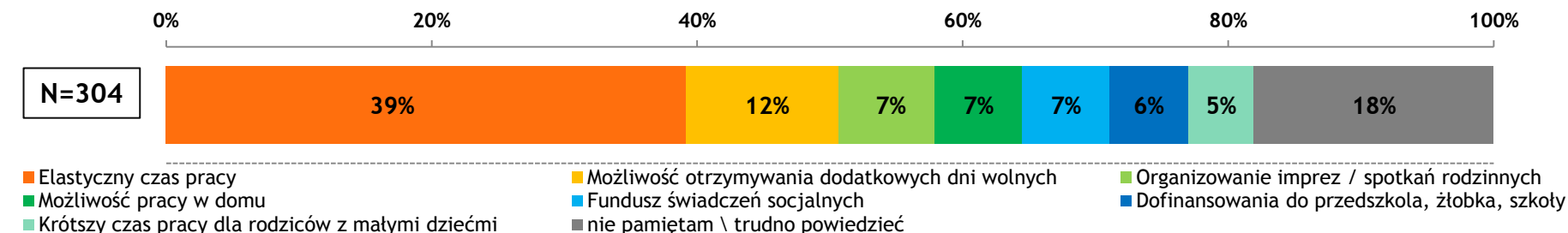
P5. Czy w Pan(i) firmie pracownicy/pracownice mają trudności z pogodzeniem życia zawodowego z prywatnym (rodzinnym)?



P6. Czy Pana(i) firma podejmuje działania na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego?



P7. Proszę podać jakie to działania?



P8. Proszę podać jaki odsetek zatrudnionych w Pana(i) firmie stanowią osoby w wieku 50 lat i starsze:



- 0% - nie ma zatrudnionych osób w wieku 50 +
- od 26% do 50%
- Od 75 do 99%
- nie wiem \ trudno powiedzieć

- od 1 do 25%
- od 51 do 75%
- 100% - zatrudnionych stanowią osoby w wieku 50+

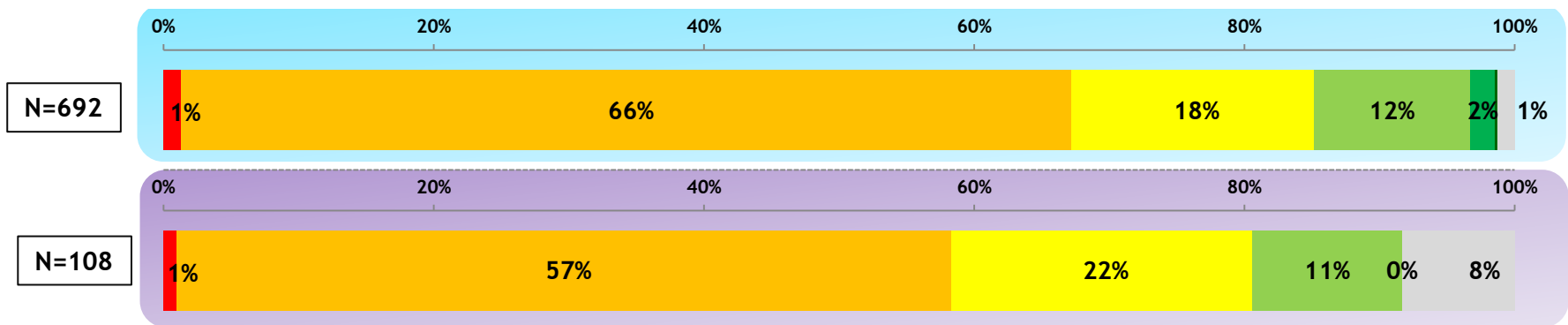
P9. Proszę podać jaki odsetek zatrudnionych w Pana(i) firmie stanowią osoby niepełnosprawne (niestyszzące, niewidzące, niepełnosprawne mentalnie, itp.):



- 0% - w firmie nie ma zatrudnionych osób niepełnosprawnych
- od 26% do 50%
- Od 75 do 99%
- nie wiem \ trudno powiedzieć

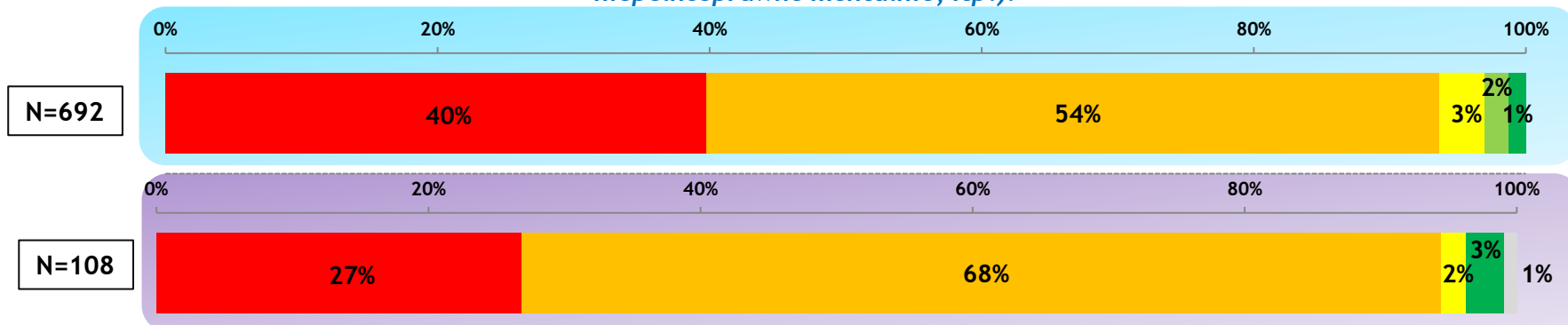
- od 1 do 25%
- od 51 do 75%
- 100% - zatrudnionych stanowią osoby niepełnosprawne

P8. Proszę podać jaki odsetek zatrudnionych w Pana(i) firmie stanowią osoby w wieku 50 lat i starsze:



■ 0% - nie ma zatrudnionych osób w wieku 50 +
■ od 1 do 25%
■ od 26% do 50%
■ od 51 do 75%
■ Od 75 do 99%
■ 100% - zatrudnionych stanowią osoby w wieku 50+
■ nie wiem \ trudno powiedzieć

P9. Proszę podać jaki odsetek zatrudnionych w Pana(i) firmie stanowią osoby niepełnosprawne (niestyszące, niewidzące, niepełnosprawne mentalnie, itp.):

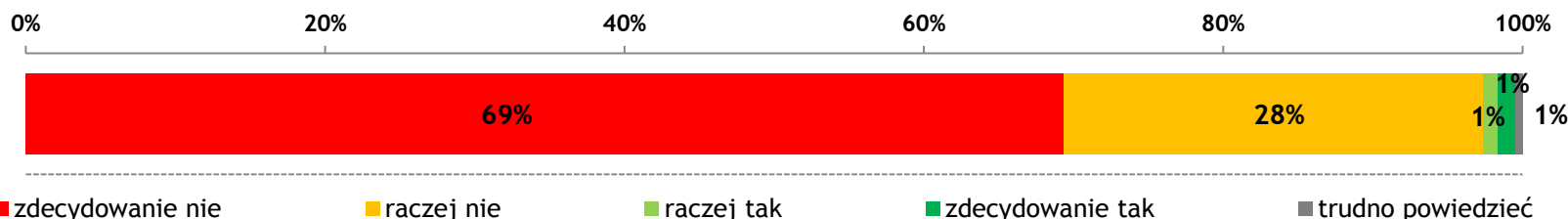


■ 0% - w firmie nie ma zatrudnionych osób niepełnosprawnych
■ od 1 do 25%
■ od 26% do 50%
■ od 51 do 75%
■ Od 75 do 99%
■ 100% - zatrudnionych stanowią osoby niepełnosprawne

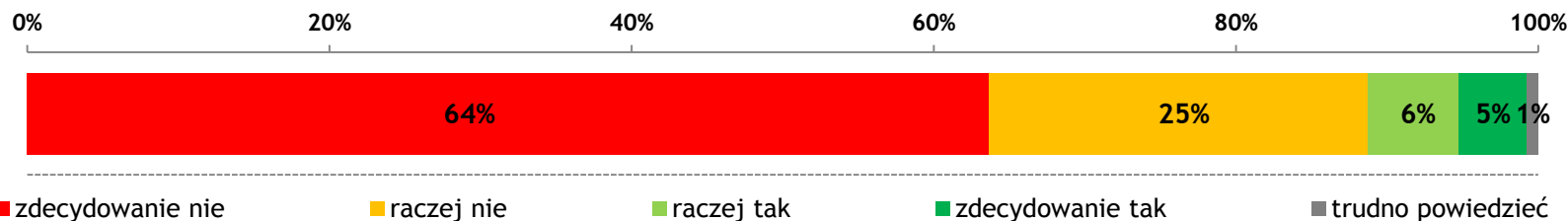
P10. Czy w Pana(i) firmie istnieją stanowiska pracy przystosowane do zatrudnienia osoby poruszającej się na wózku?



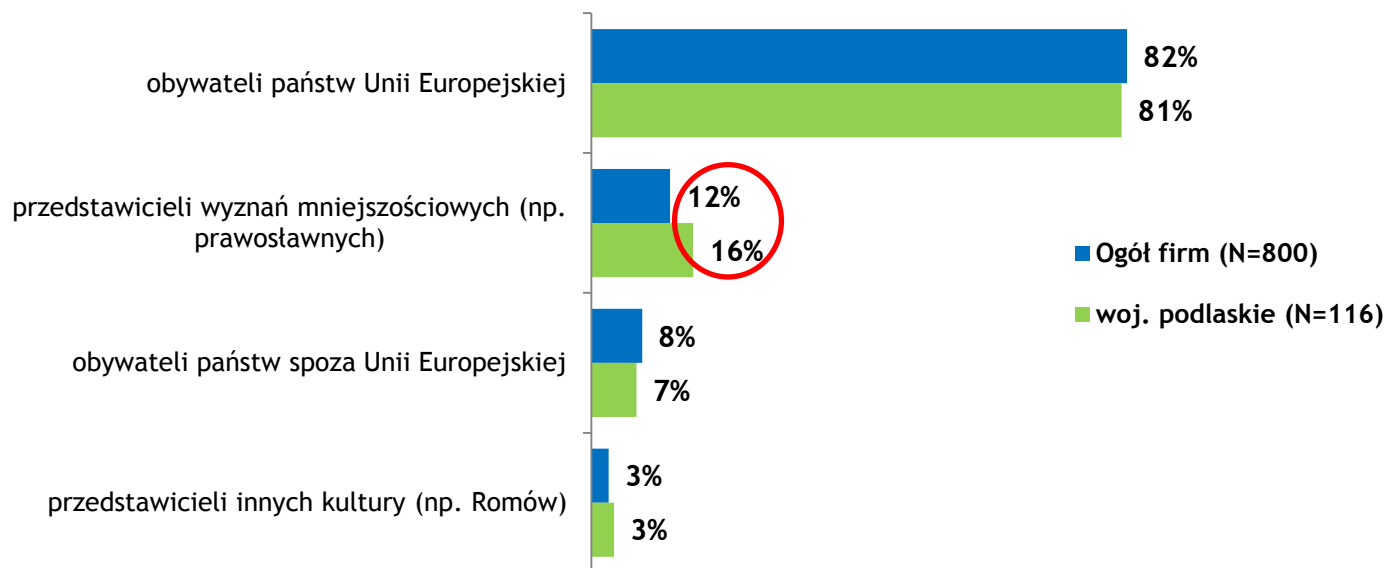
P11. Czy w Pana(i) firmie istnieją stanowiska pracy przystosowane do zatrudnienia osoby niewidzącej?



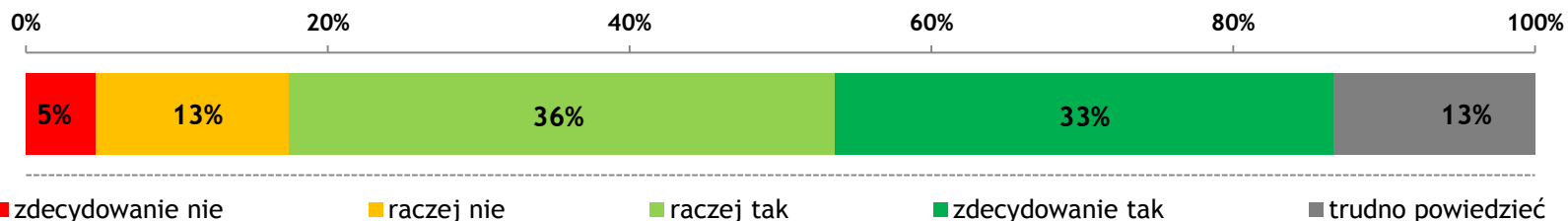
P12. Czy w Pan(i) firmie istnieją stanowiska pracy przystosowane do zatrudnienia osoby niesłyszącej?



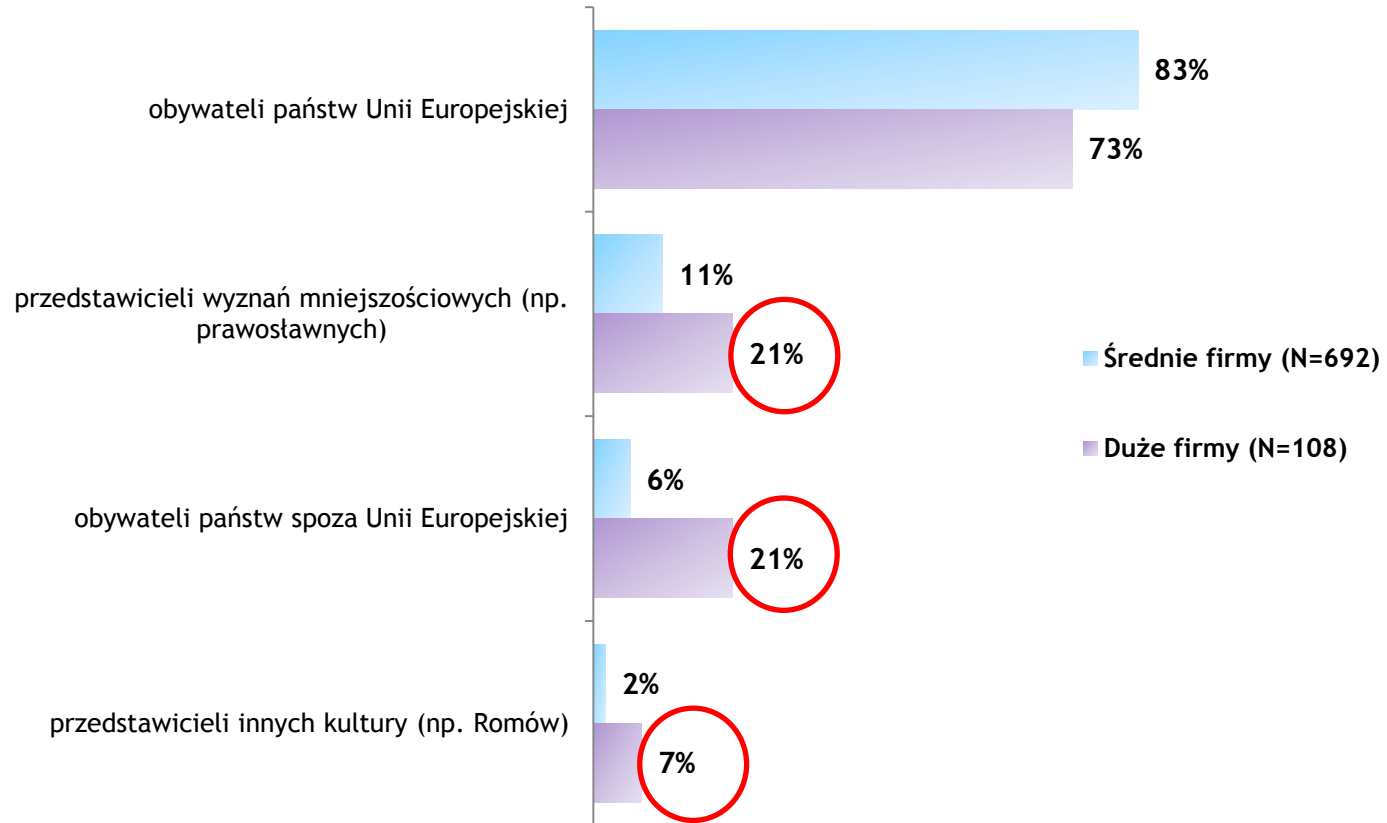
P13. Czy Pana(i) firma zatrudnia:



P14. Czy w Pana(i) firmie pracownicy chcący uczestniczyć w świętach religijnych właściwych dla swojego wyznania, które wypadają poza dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą otrzymać zwolnienie od pracy?



P13. Czy Pana(i) firma zatrudnia:



- W 76% badanych firm wśród zatrudnionych przeważają mężczyźni, a wśród kadry kierowniczej w 82% przeważają mężczyźni.
- Jedynie 7% firm deklaruje, że prowadzi monitoring różnic w płacach kobiet i mężczyzn. Przedstawiciele dużych firm częściej niż średnich deklarują prowadzenie takiego monitoringu (odpowiednio 14% do 5%). Monitoring najczęściej nie stwierdza żadnych różnic w wynagrodzeniach.
- W 6% firm pracownicy miewają trudności z pogodzeniem życia zawodowego z rodzinnym. Przeszło jedna trzecia firm (38%) deklaruje, że podejmuje działania na rzecz godzenia tych sfer życia pracowników. Najczęściej jest to stosowanie elastycznego czasu pracy, czy możliwość otrzymywania dodatkowych dni wolnych.
- W 66% firm maksymalnie czwartą część załogi stanowią osoby w wieku 50 lat lub starsze.

- W przeszło jednej trzeciej firm (38%) wcale nie pracują osoby niepełnosprawne. Taki stan występuje w 40% firm średnich i 27% dużych.
- Niewiele firm posiada stanowiska przystosowane do zatrudnienia osoby niesłyszącej (11%), osoby poruszającej się na wózku (10%) czy osoby niewidzącej (2%).
- 12% firm zatrudnia przedstawicieli wyznań mniejszościowych (np. prawosławnych). W firmach średnich jest to 11%, natomiast w dużych o 10 punktów procentowych więcej.
- 8% firm zatrudnia obywateli państw spoza UE. Zdecydowanie częściej ma to miejsce w firmach dużych niż średnich (odpowiednio 21% i 6%).
- Zdecydowana większość (69%) przedstawicieli pracodawców twierdzi, że pracownicy chcący uczestniczyć w świątach religijnych właściwych dla swojego wyznania, które wypadają poza dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą otrzymać zwolnienie od pracy. Warto zauważyć, że w 18% firm panuje odmienna polityka.

FUNKCJONOWANIE FIRMY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



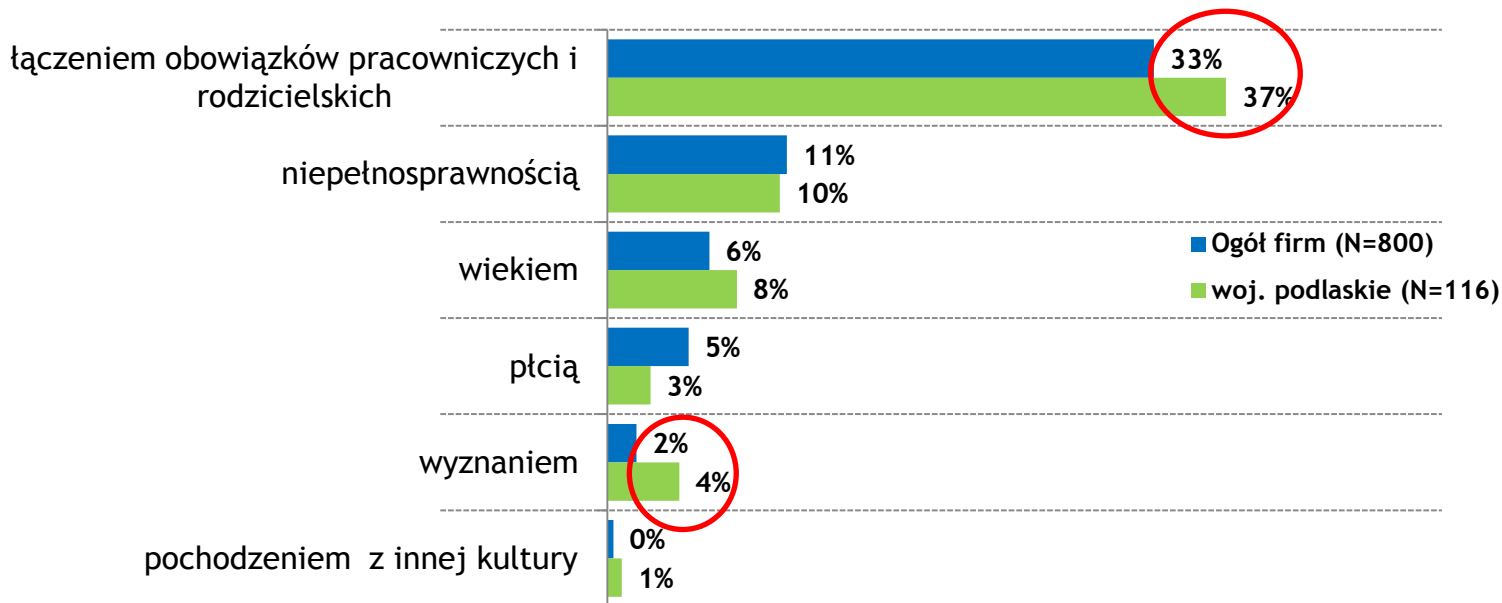
Lewiatan



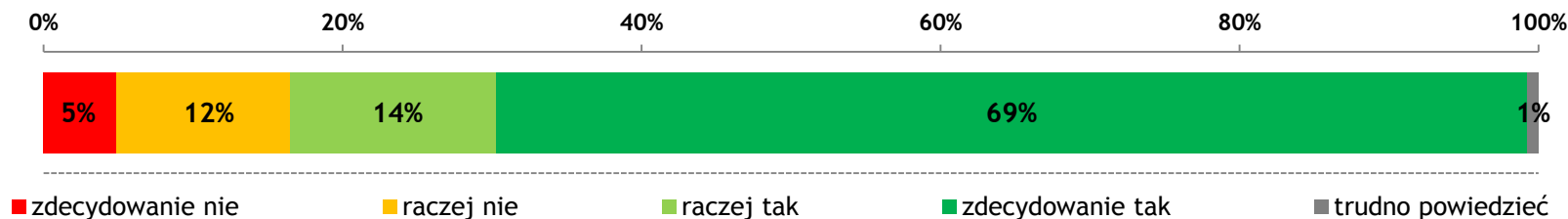
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



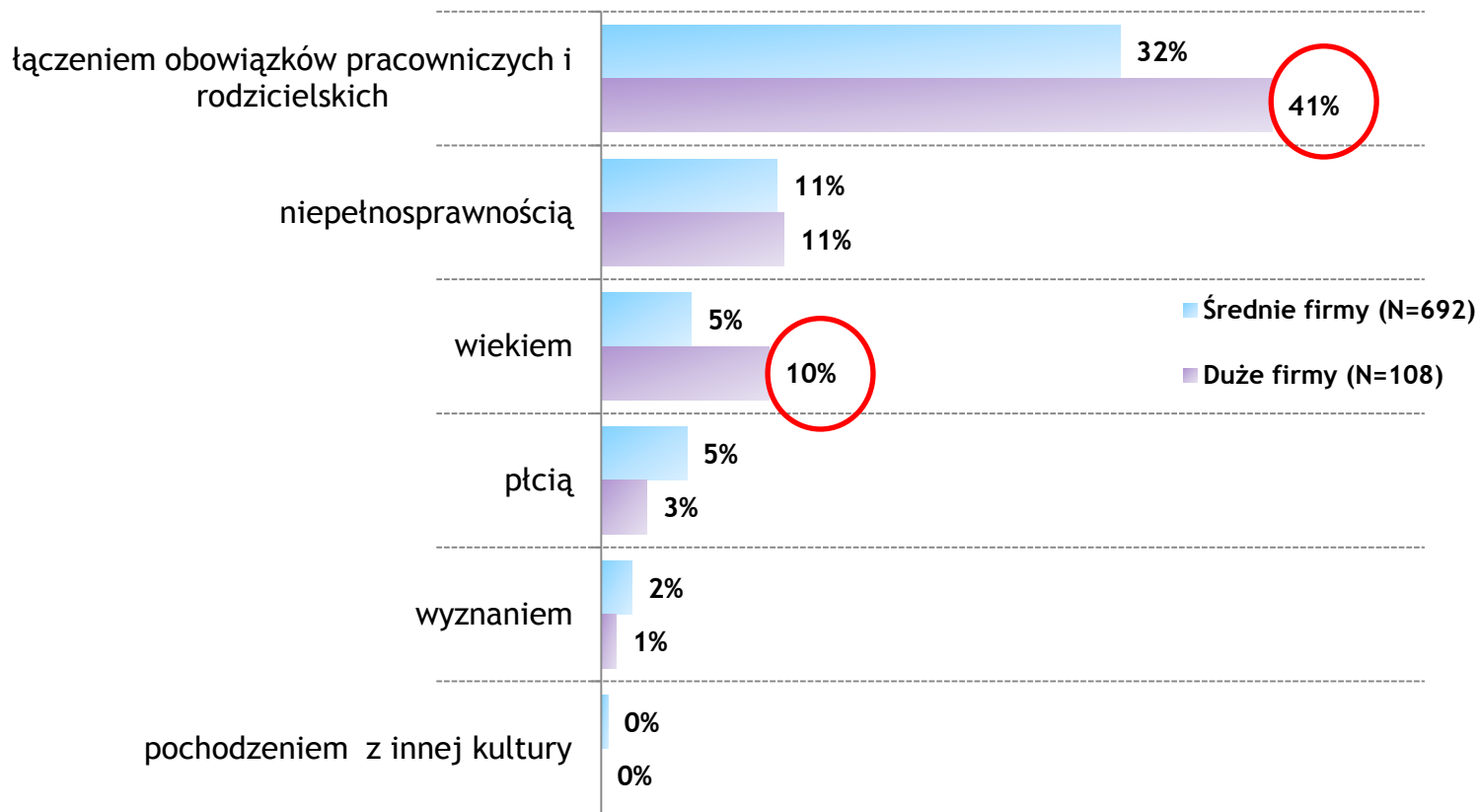
P15. Czy są w Pana(i) firmie pracownicy (grupy pracowników) zgłaszają swoje specyficzne potrzeby związane z:



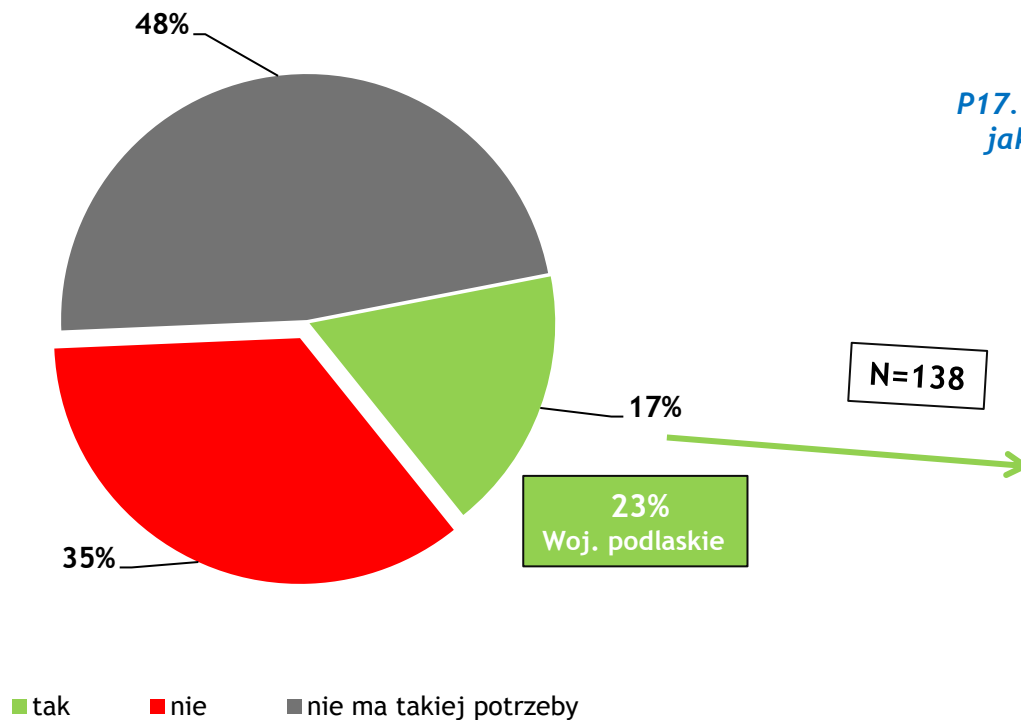
P18. Czy w Pana (i) firmie pracownicy są informowani o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy, w tym zakazie molestowania seksualnego?



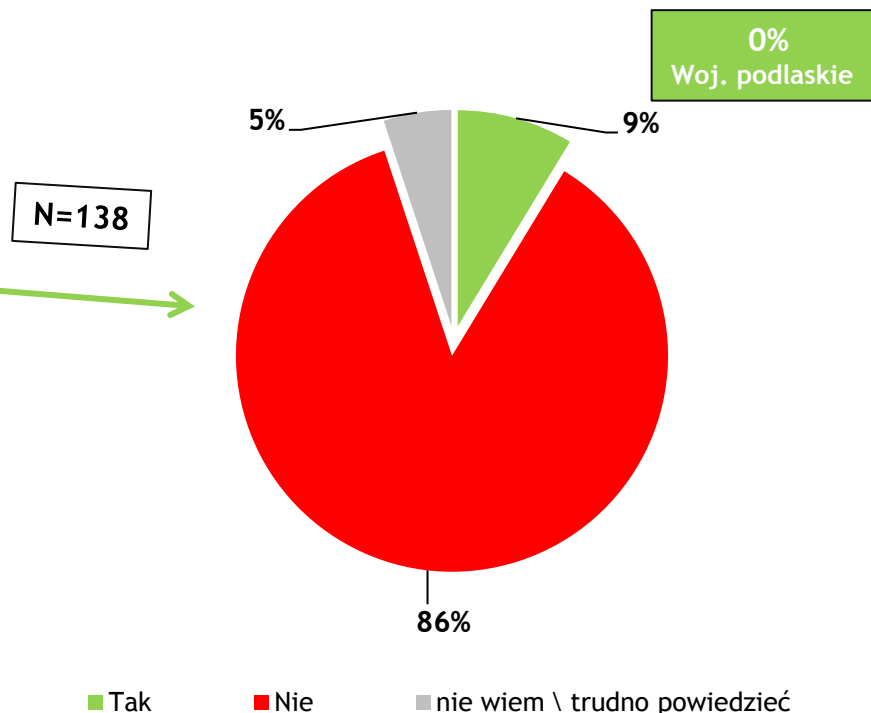
P15. Czy są w Pana(i) firmie pracownicy (grupy pracowników) zgłaszają swoje specyficzne potrzeby związane z:



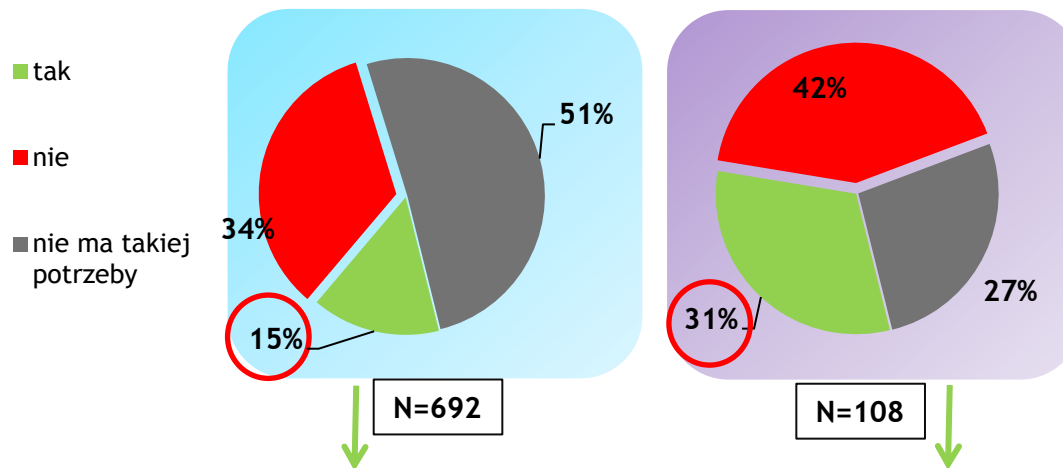
P16. Czy w Pana(i) firmie jest osoba (lub komórka) pełniąca funkcję interwencyjną w przypadku przejawów dyskryminacji w miejscu pracy?



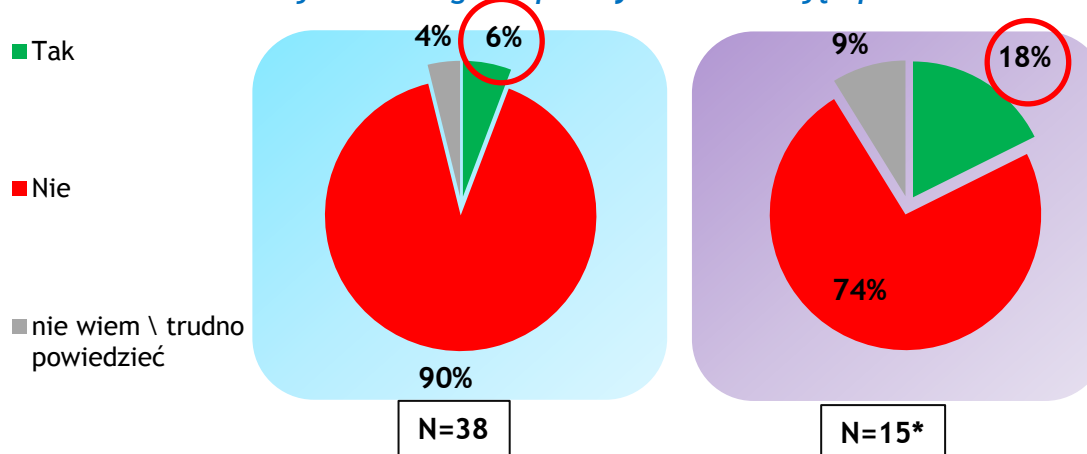
P17. Czy w ciągu ostatniego roku zostały zgłoszone jakieś skargi lub prośby o interwencję i pomoc?



P16. Czy w Pana(i) firmie jest osoba (lub komórka) pełniąca funkcję interwencyjną w przypadku przejawów dyskryminacji w miejscu pracy?

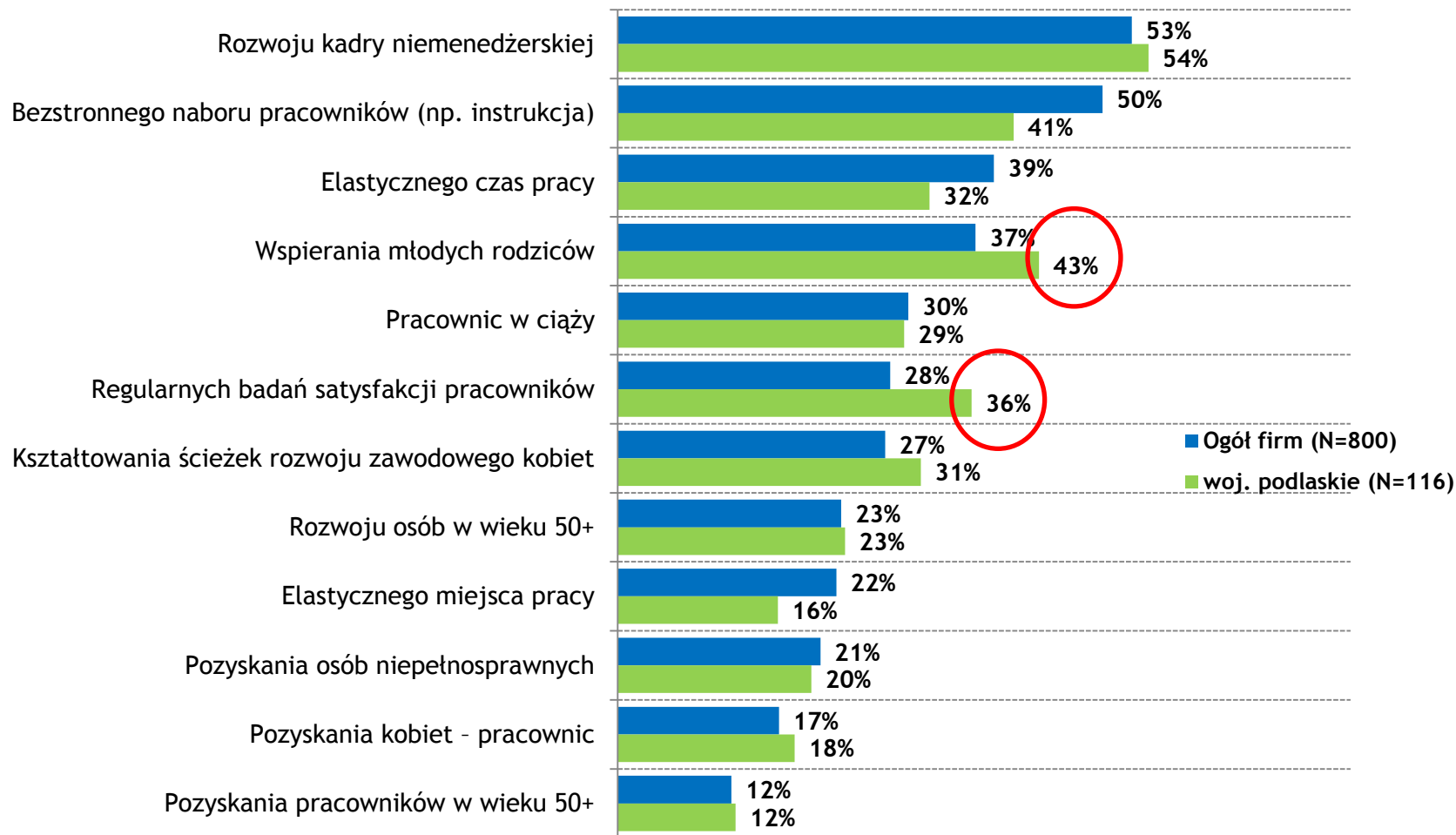


P17. Czy w ciągu ostatniego roku zostały zgłoszone jakieś skargi lub prośby o interwencję i pomoc?



* Zbyt mała liczebność do obliczeń statystycznych - dane mają charakter jakościowy

P19. Czy w Pana(i) firmie stosuje się następujące rozwiązania na rzecz:



N=800



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



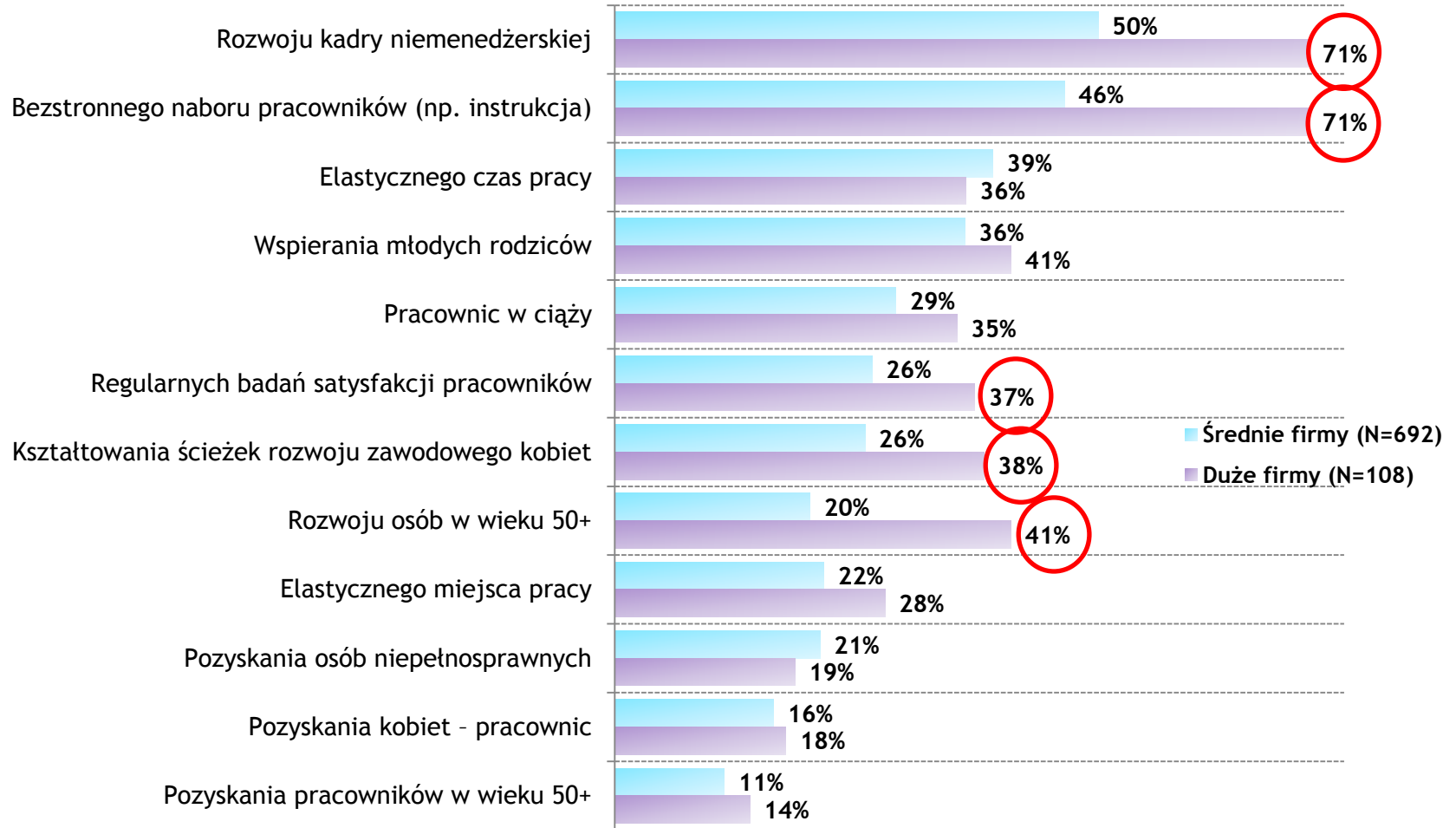
Lewiatan



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



P19. Czy w Pana(i) firmie stosuje się następujące rozwiązania na rzecz:



N=800



- W jednej trzeciej badanych firm (33%) pracownicy zgłaszają swoje potrzeby związane z łączeniem obowiązków pracowniczych i rodzicielskich. Częściej ma to miejsce w dużych niż średnich firmach (różnica 9 punktów procentowych).
- Jedna szósta firm przyznaje (17%), że pracownicy nie są informowani o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy, w tym zakazie molestowania seksualnego.
- Tylko w co szóstej firmie (17%) jest osoba lub komórka pełniąca funkcję interwencyjną w przypadku przejawów dyskryminacji w miejscu pracy. Taka komórka istnieje w 31% dużych firm oraz 15% średnich. Jedynie 9% firm, w których działa taka komórka przyznało, że w ciągu ostatniego roku zostały zgłoszone jakieś skargi lub prośby o interwencję i pomoc.
- Przynajmniej połowa badanych firm stosuje rozwiązania na rzecz rozwoju kadry niemenedżerskiej (53%) oraz bezstronnego naboru pracowników (50%). W dużych firmach tego rodzaju rozwiązania stosuje się znacznie częściej (w obu przypadkach po 71%).

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lewiatan

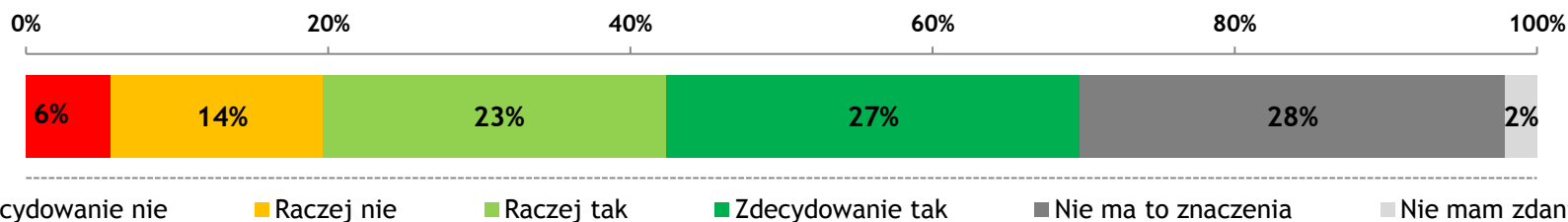


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY

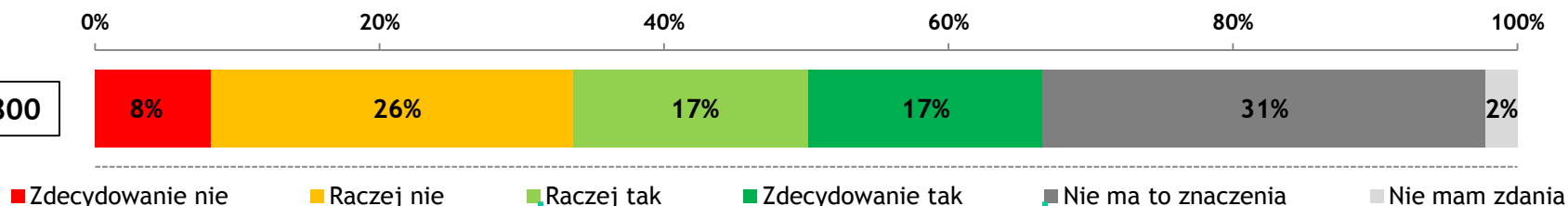


P20. Czy Pana(i) zdaniem zróżnicowany pod względem PŁCI zespół pracowniczy (składający się z kobiet i mężczyzn) ma szansę na osiągnięcie lepszych wyników niż zespół jednorodny:

Składający się z samych kobiet

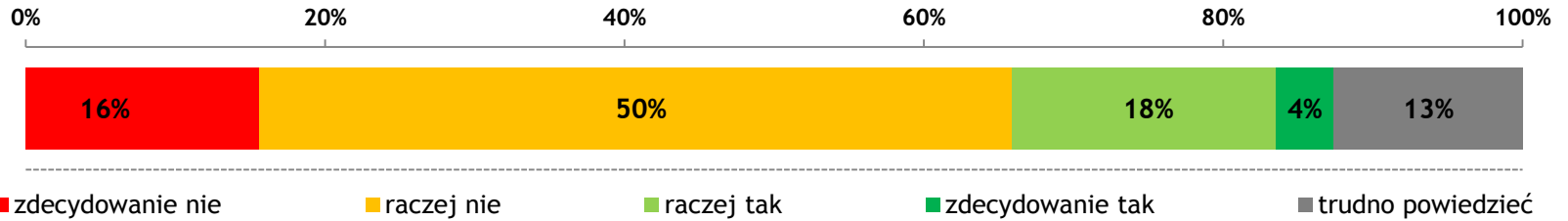


Składający się z samych mężczyzn

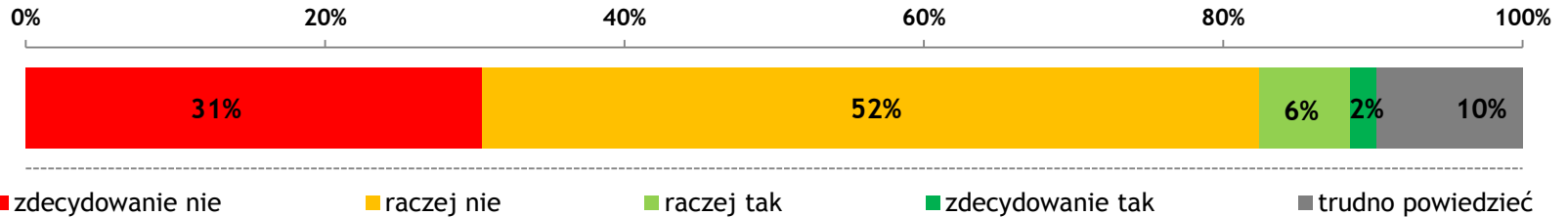


33% 28% - Woj. podlaskie

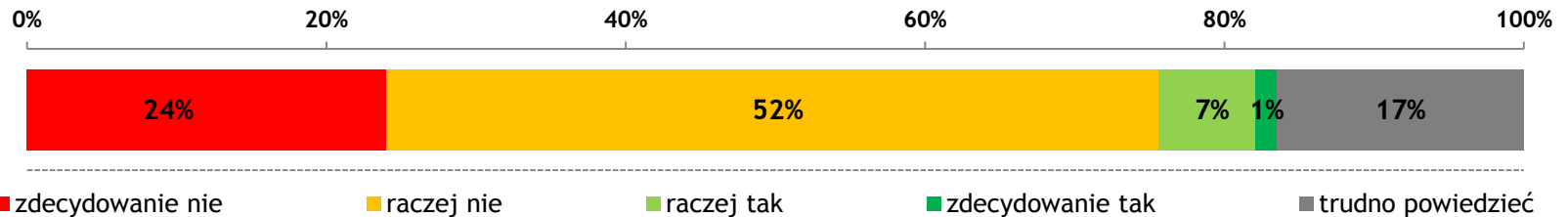
P21. Czy w przypadku Pana(i) firmy, większe zróżnicowanie zespołu pracowniczego pod kątem ich wieku, czyli np. zatrudnienie większej liczby osób w wieku 50+, mogłoby się przyczynić do osiągnięcia lepszych wyników przez całą firmę?



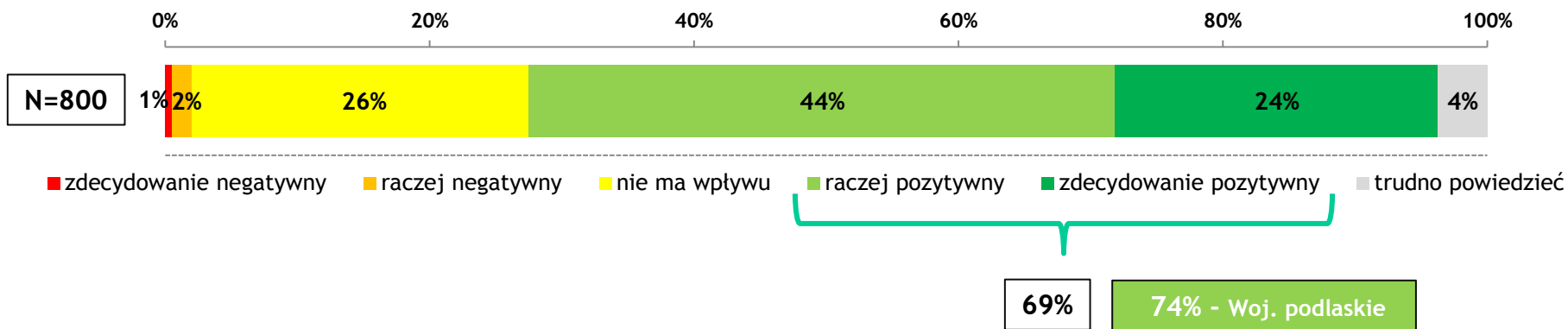
P22. Czy w przypadku Pana(i) firmy, większe zróżnicowanie zespołu pracowniczego pod kątem stopnia sprawności, czyli np. zatrudnienie większej liczby osób niepełnosprawnych, mogłoby się przyczynić do osiągnięcia lepszych wyników przez całą firmę?



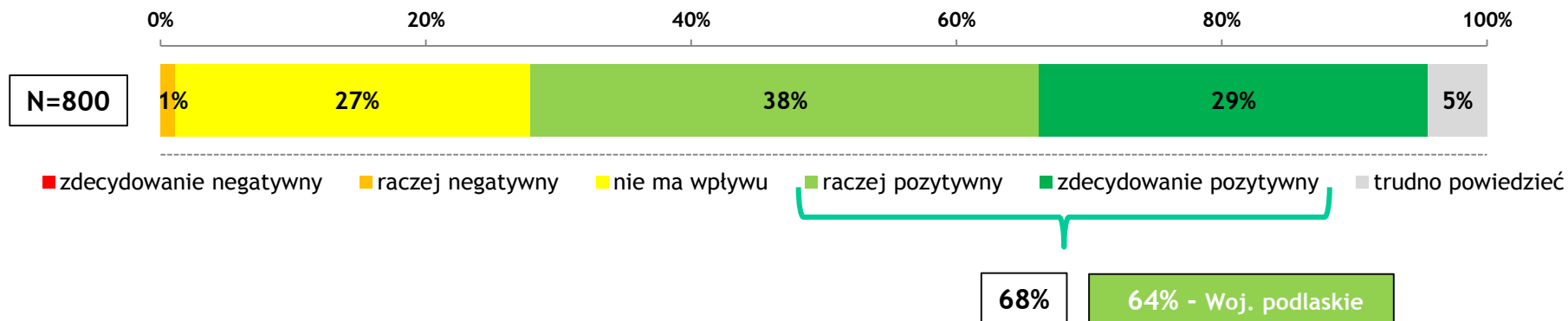
P23. Czy w przypadku Pana(i) firmy, większe zróżnicowanie zespołu pracowniczego pod kątem ich pochodzenia, czyli np. zatrudnienie większej liczby obcokrajowców, mogłoby się przyczynić do osiągnięcia lepszych wyników przez całą firmę?



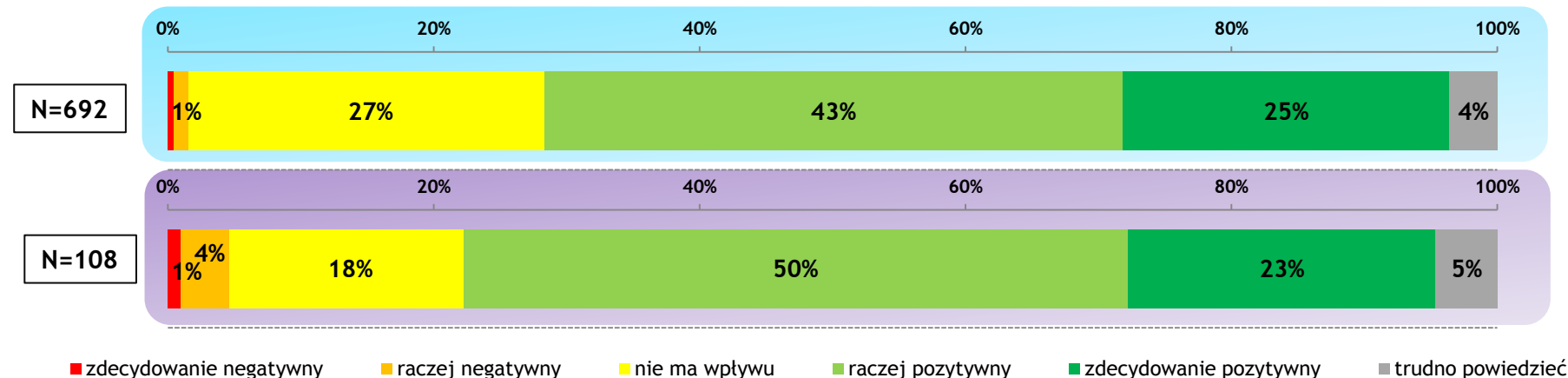
P24. Czy Pana(i) zdaniem równe traktowanie wszystkich pracowników w Pana(i) firmie ma wpływ na jej wyniki finansowe?



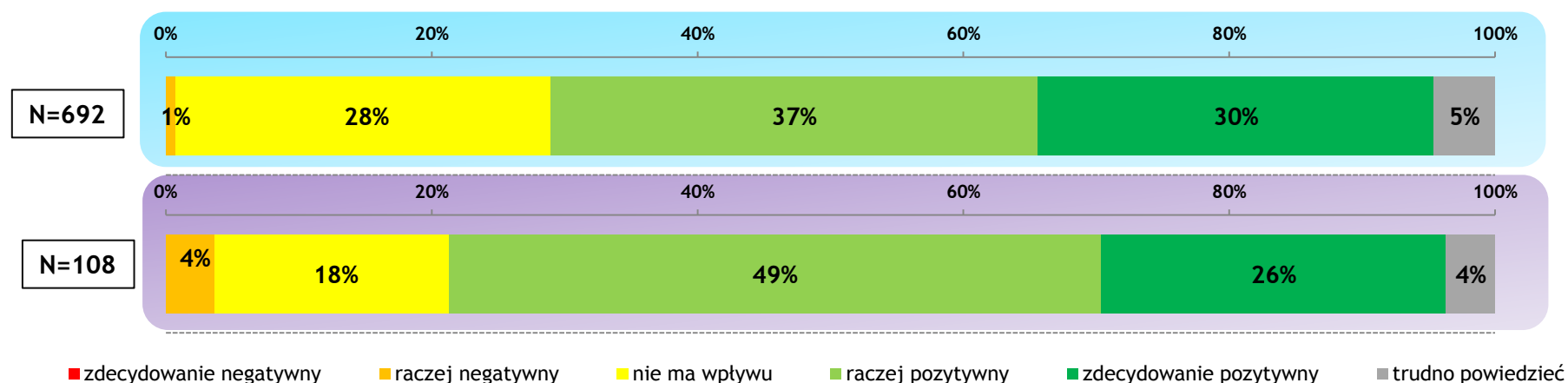
P25. Czy Pana(i) zdaniem możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym ma wpływ na wynik finansowy Pana(i) firmy?



P24. Czy Pana(i) zdaniem równe traktowanie wszystkich pracowników w Pana(i) firmie ma wpływ na jej wyniki finansowe?



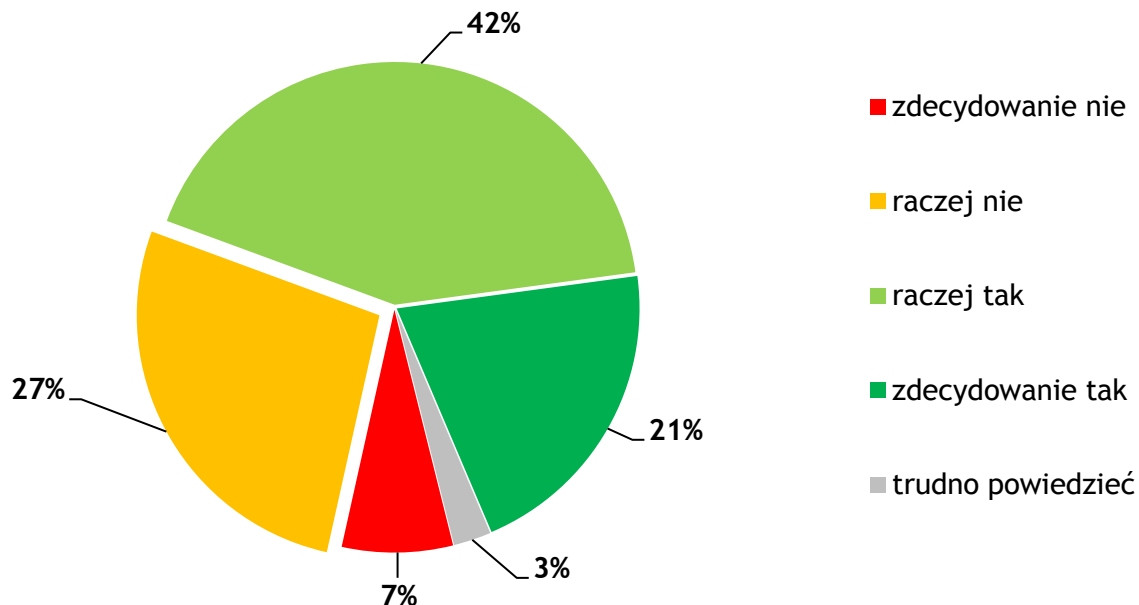
P25. Czy Pana(i) zdaniem możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym ma wpływ na wynik finansowy Pana(i) firmy?



- P26. Przeczytam Panu(i) definicję: Zarządzanie Różnorodnością - to strategiczne działanie kierownictwa firmy, które:**
- 1. ma na celu stworzenie zespołu pracowniczego zróżnicowanego pod kątem płci, wieku, stopnia sprawności i pochodzenia kulturowego**
 - 2. zakłada zapewnienie wszystkim pracownikom równego traktowania w miejscu pracy, uwzględnia ich zróżnicowane potrzeby oraz wykorzystuje różnice między nimi do osiągnięcia celów biznesowych**

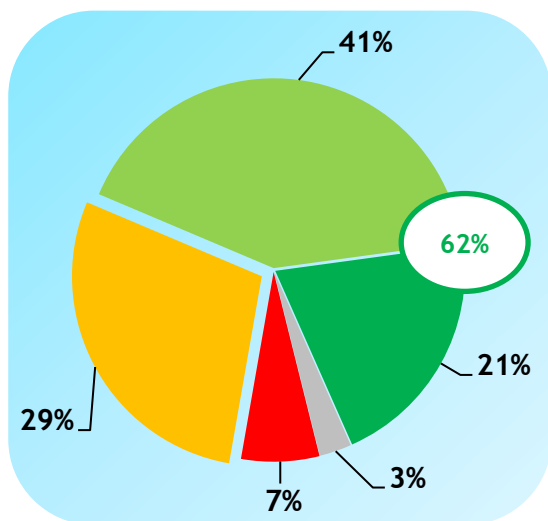
Czy zetknął się Pan(i) z takim podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi?

N=800



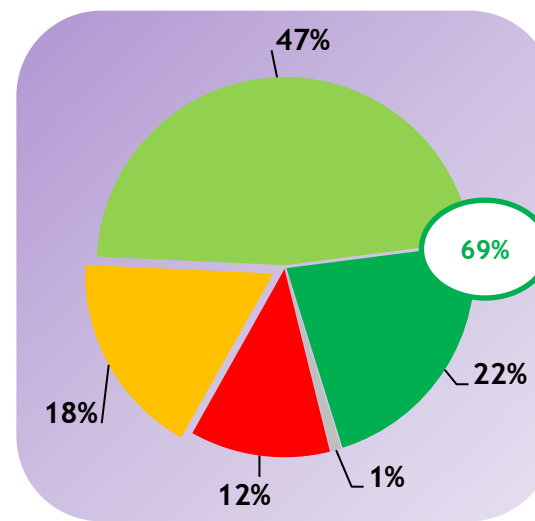
- P26. Przeczytam Panu(i) definicję: Zarządzanie Różnorodnością - to strategiczne działanie kierownictwa firmy, które:**
- 1. ma na celu stworzenie zespołu pracowniczego zróżnicowanego pod kątem płci, wieku, stopnia sprawności i pochodzenia kulturowego**
 - 2. zakłada zapewnienie wszystkim pracownikom równego traktowania w miejscu pracy, uwzględnia ich zróżnicowane potrzeby oraz wykorzystuje różnice między nimi do osiągnięcia celów biznesowych**

Czy zetknął się Pan(i) z takim podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi?



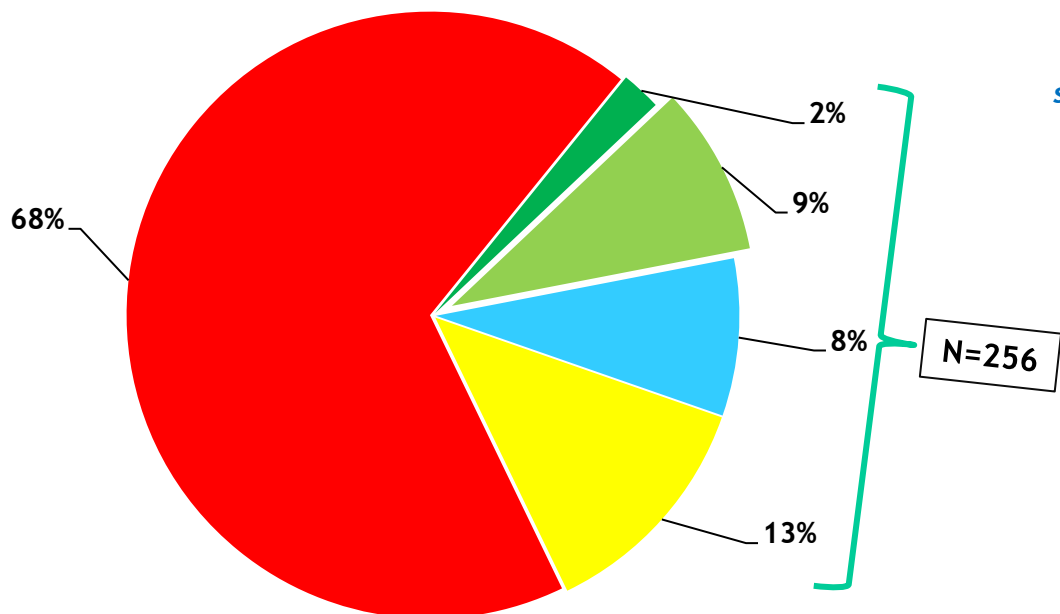
N=692

- zdecydowanie nie
- raczej nie
- raczej tak
- zdecydowanie tak
- trudno powiedzieć



N=108

P27. Czy Pana(i) firma posiada strategię Zarządzania Różnorodnością?



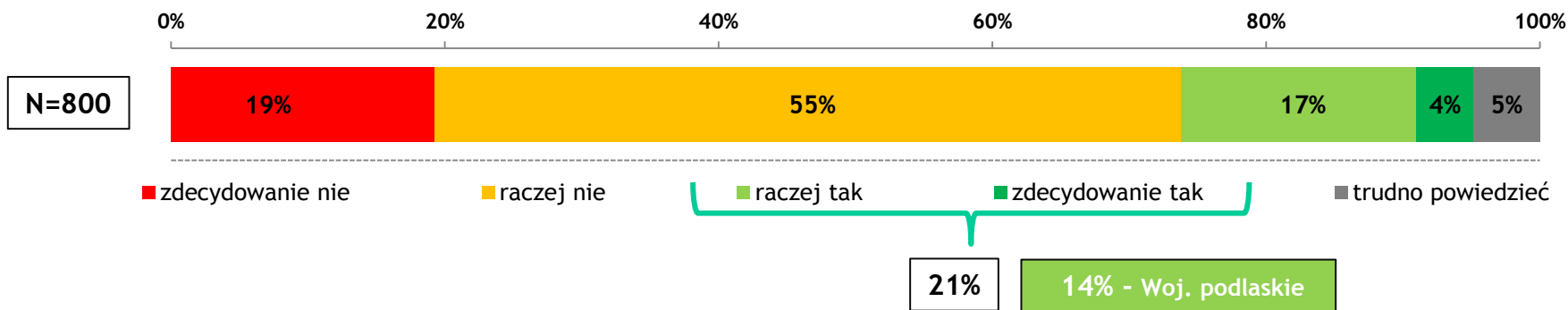
P28. Jakich aspektów dotyczy lub będzie dotyczyć strategia Zarządzania Różnorodnością Pana(i) firmy?



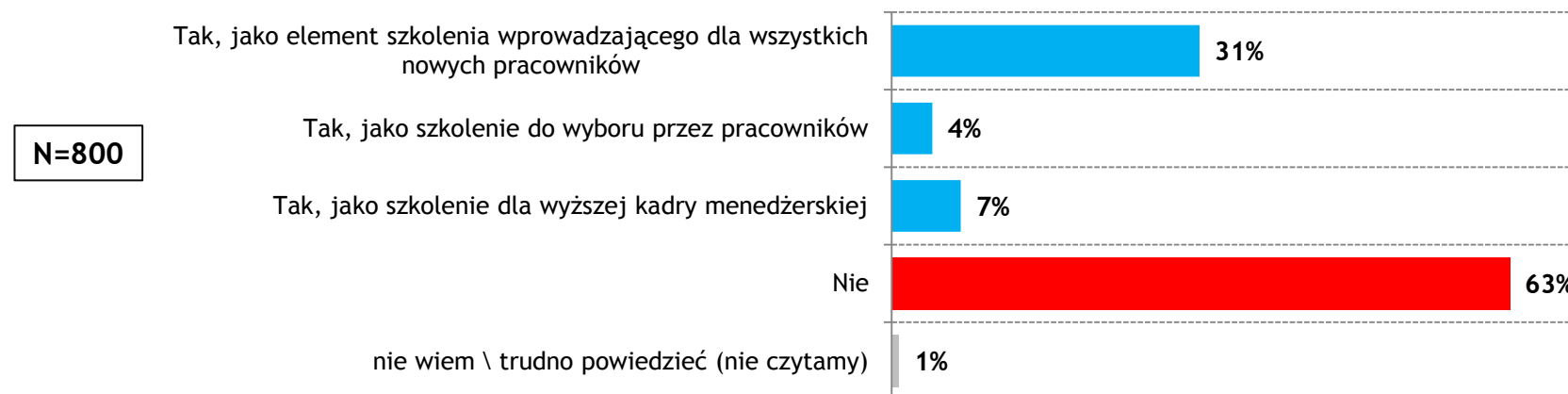
- Tak, posiadamy strategię Zarządzania Różnorodnością jako odrębny dokument
- Tak, elementy strategii Zarządzania Różnorodności znajdują się w innych dokumentach strategicznych firmy
- Tak, elementy strategii Zarządzania Różnorodnością są elementem kodeksu etyki
- Nie posiadamy, planujemy stworzenie takiej strategii
- Nie posiadamy, nie planujemy stworzenia takiej strategii

N=800

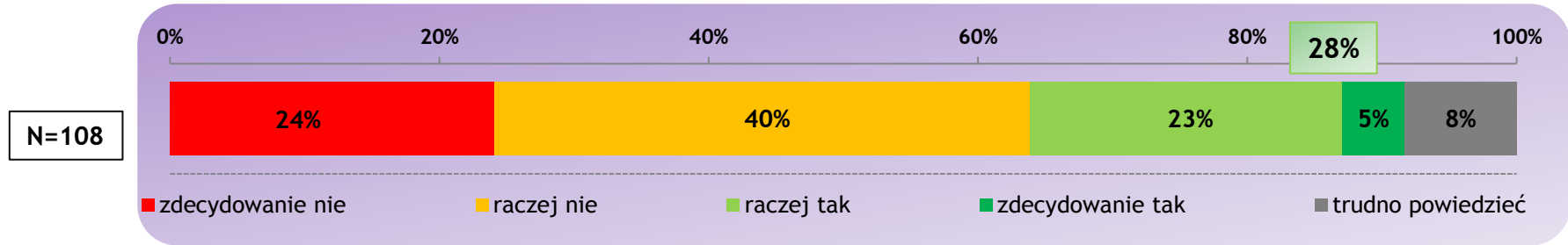
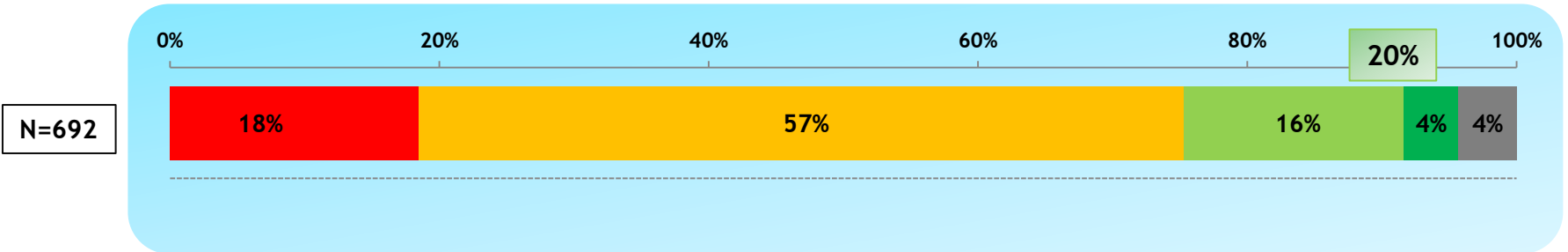
P29. Czy w Pana(i) firmie podejmowane są działania na rzecz Zarządzania Różnorodnością?



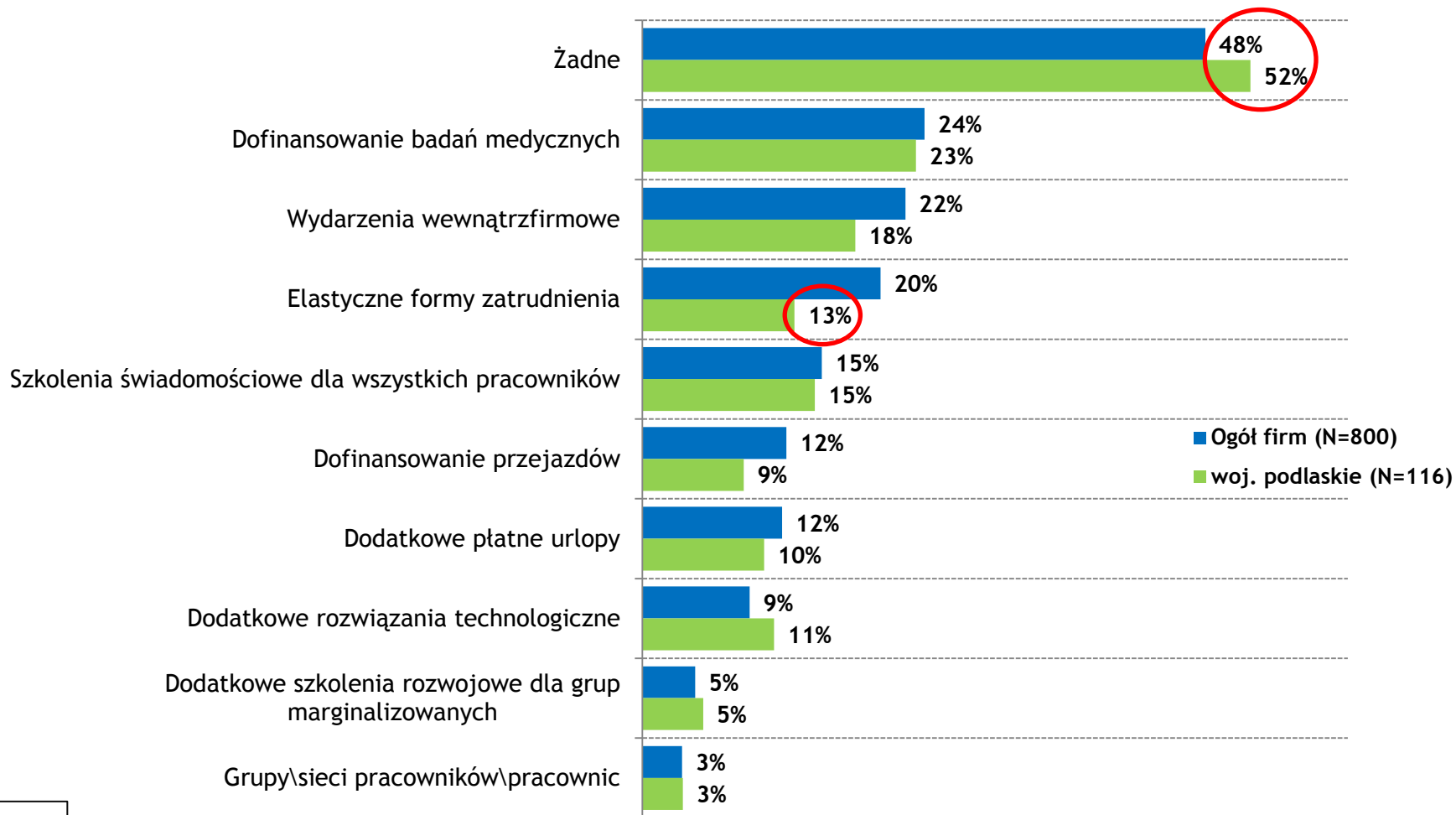
P30. Czy Pana(i) firma prowadzi szkolenia dla pracowników z zakresu z przeciwdziałania dyskryminacji/równego traktowania?



P29. Czy w Pana(i) firmie podejmowane są działania na rzecz Zarządzania Różnorodnością?



P31. Jakie inicjatywy podejmuje Pana(i) firma na rzecz promocji różnorodności?



N=800



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



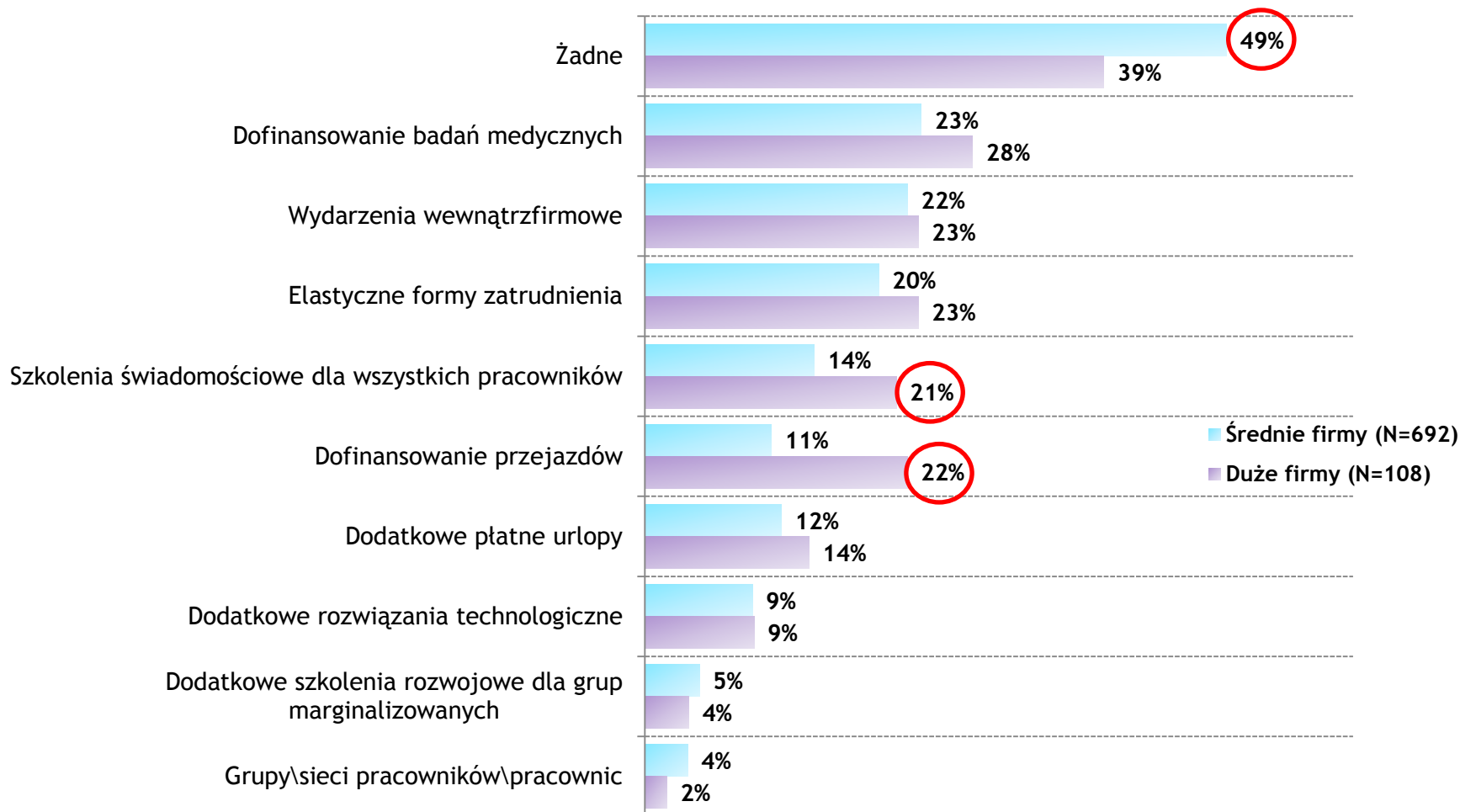
Lewiatan



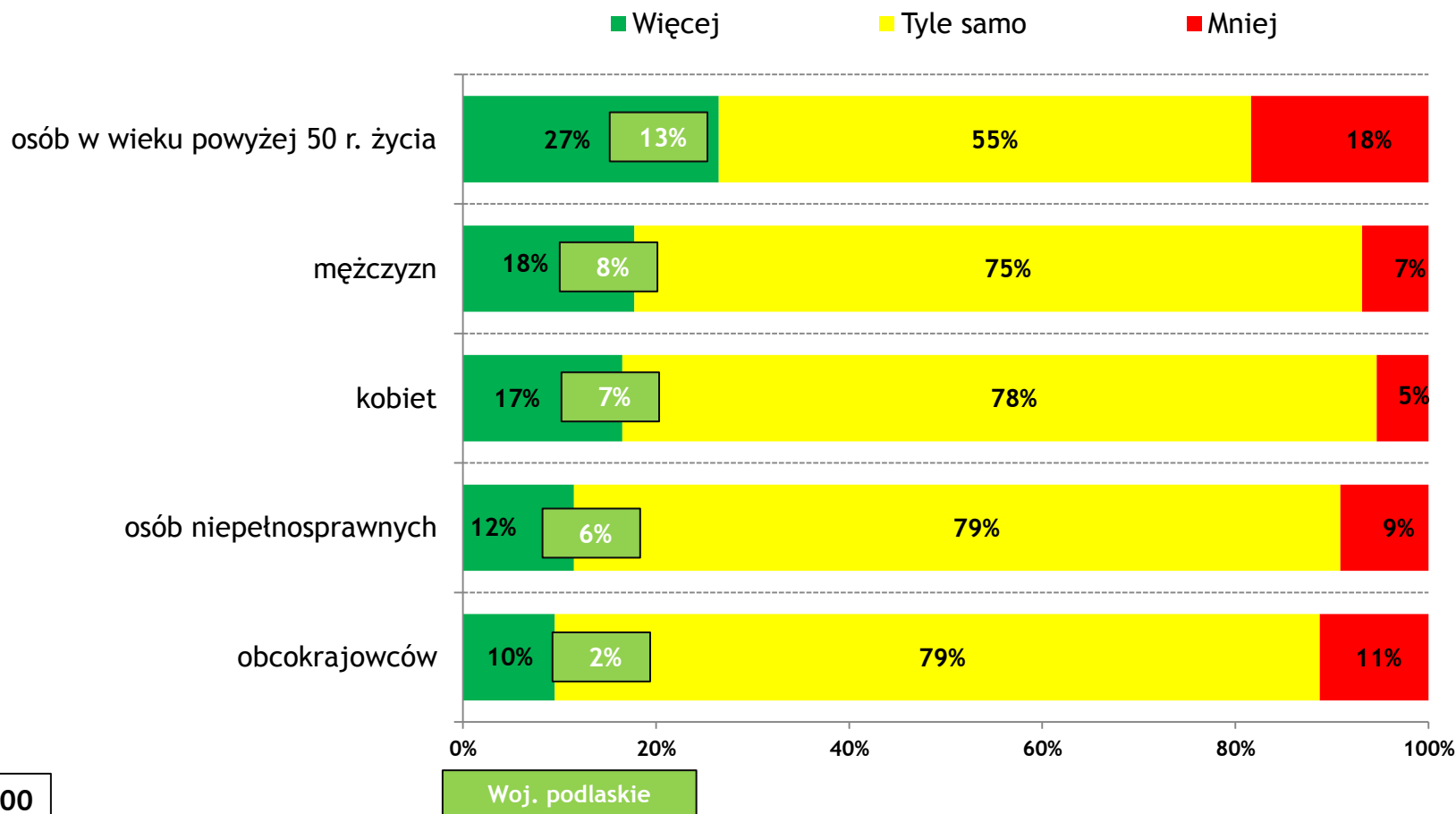
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



P31. Jakie inicjatywy podejmuje Pana(i) firma na rzecz promocji różnorodności?



P32. Czy myśląc o przyszłości polskiej gospodarki i sytuacji demograficznej Polski w perspektywie 5 lat, uważa Pan(i), że w Pana(i) firmie będzie pracowało...?



N=800



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



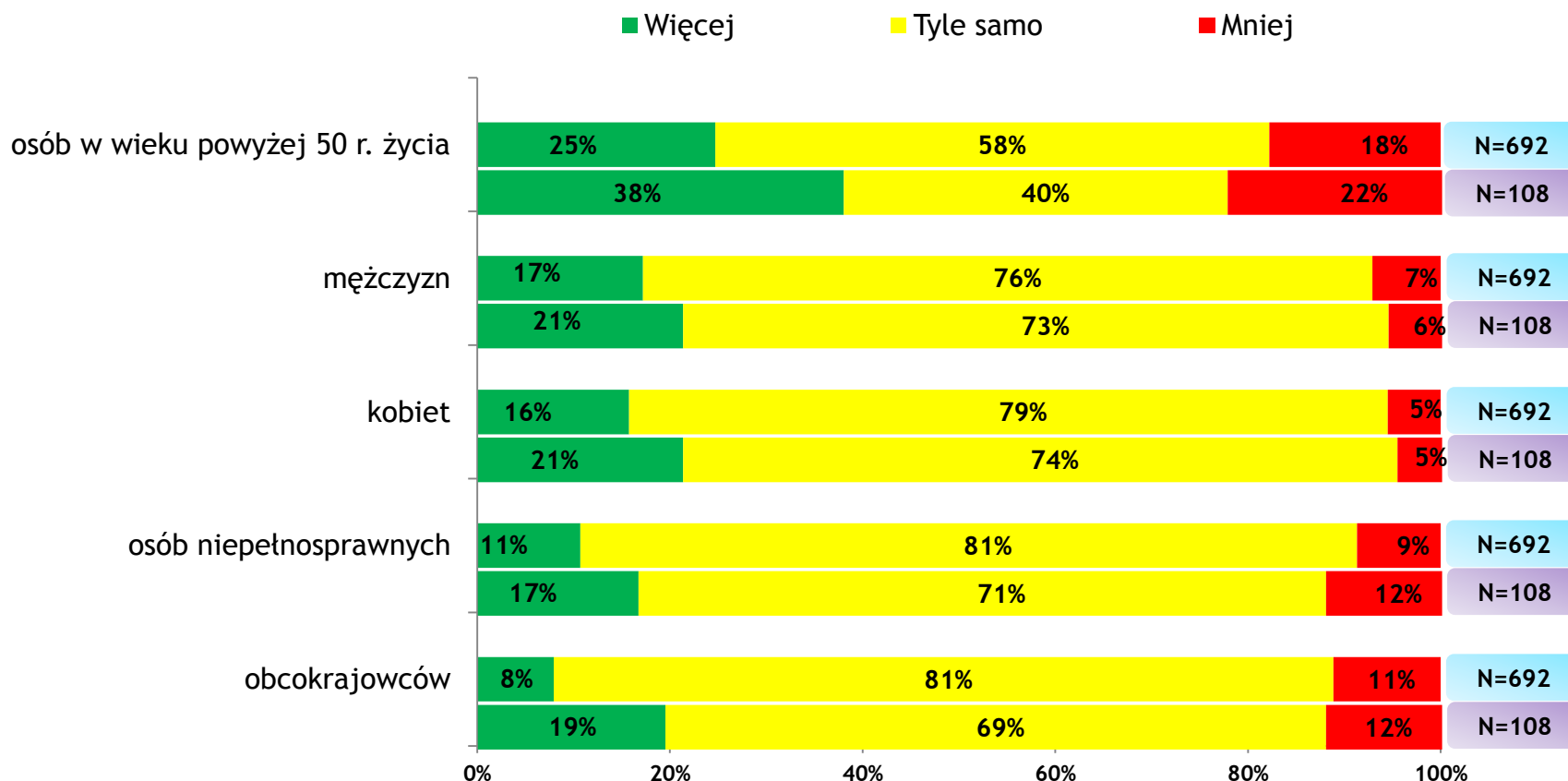
Lewiatan



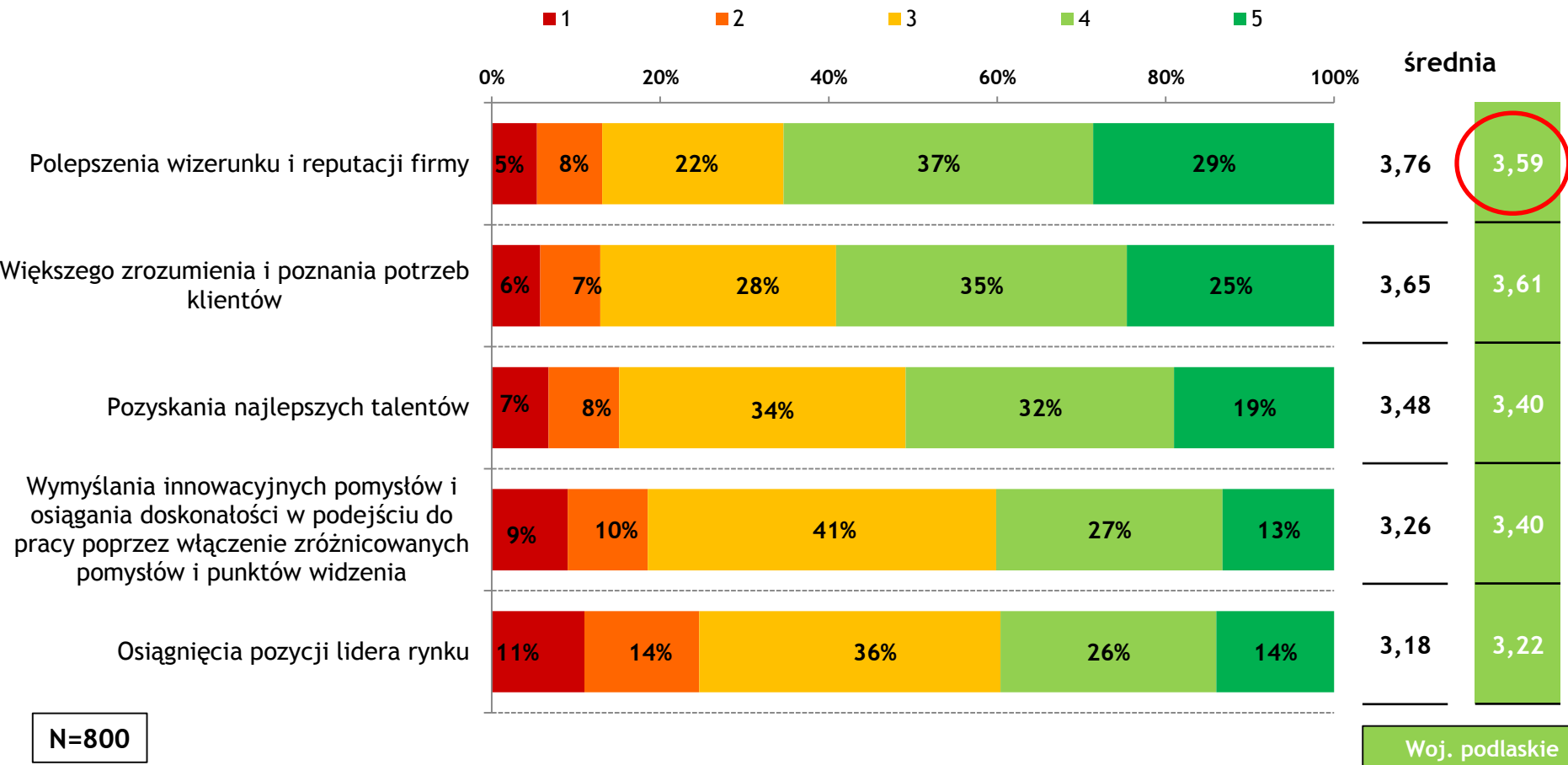
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



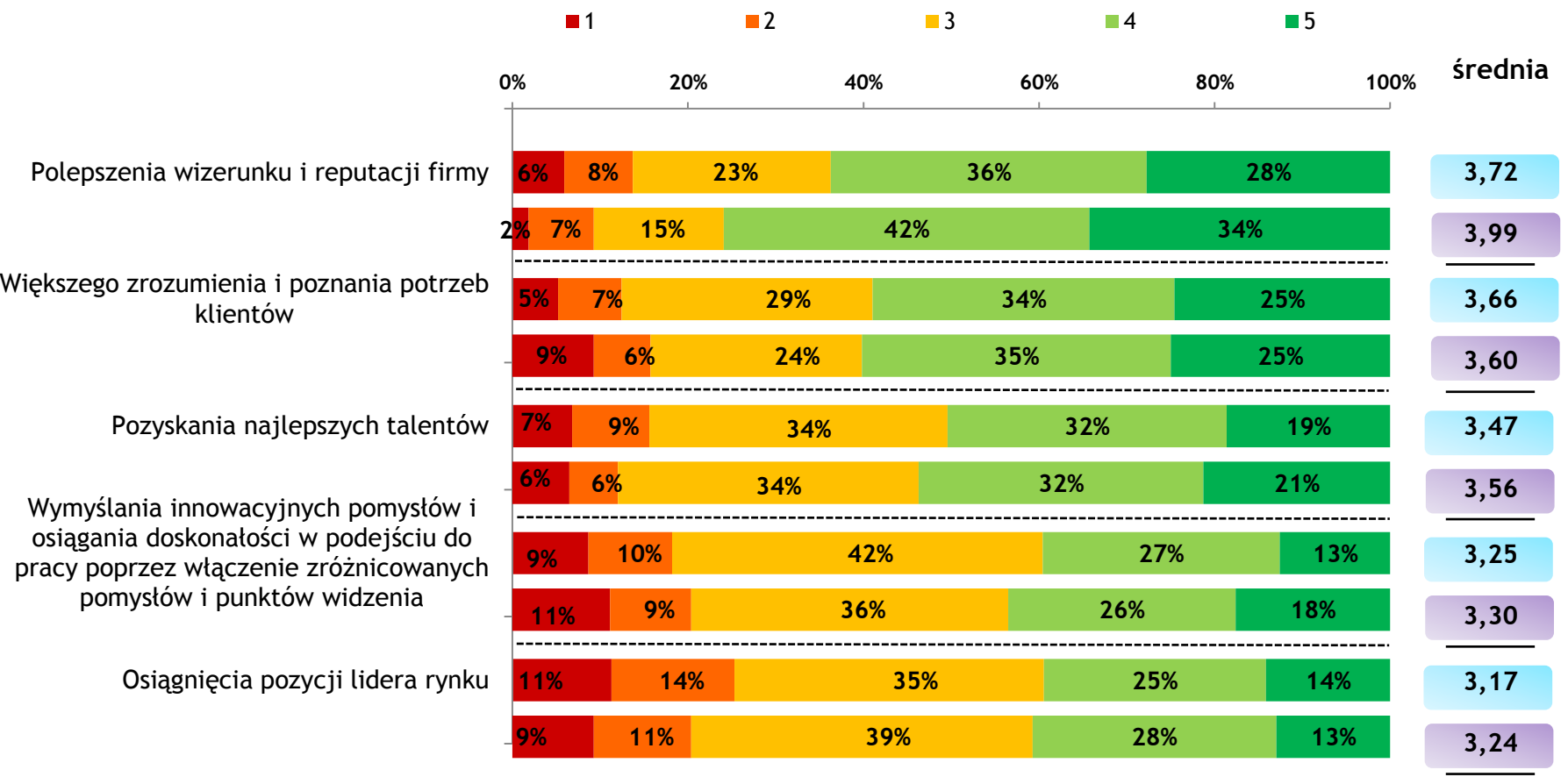
P32. Czy myśląc o przyszłości polskiej gospodarki i sytuacji demograficznej Polski w perspektywie 5 lat, uważa Pan(i), że w Pana(i) firmie będzie pracowało...?



P33. Pan(i) zdaniem Zarządzanie Różnorodnością w firmie może przyczynić się do:
(proszę o przypisanie każdej odpowiedzi od 1 do 5 punktów, gdzie 1 oznacza że ZR przyczynia się w najmniejszym stopniu, a 5 w stopniu najwyższym).



P33. Pan(i) zdaniem Zarządzanie Różnorodnością w firmie może przyczynić się do:
(proszę o przypisanie każdej odpowiedzi od 1 do 5 punktów, gdzie 1 oznacza że ZR przyczynia się w najmniejszym stopniu, a 5 w stopniu najwyższym).



- 50% badanych jest zdania, że zróżnicowany pod względem płci zespół pracowniczy ma szanse na osiąganie lepszych wyników niż zespół jednorodny składający się z samych kobiet. W przypadku porównania zespołu zróżnicowanego z męskim zespołem to przekonanie podzieliła już tylko 34% badanych.
- Pracodawcy uważają, że do osiągania lepszych wyników przez całą firmę mogłoby się przyczynić większe zróżnicowanie zespołu pracowniczego pod kątem: wieku (22%), stopnia sprawności lub ich pochodzenia (po 8%).
- Kadra menedżerska ma świadomość pozytywnego wpływu na wyniki finansowe ich firm równego traktowania wszystkich pracowników (69%) oraz możliwości godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym (68%). Nieco większa świadomość pod tym względem występuje w dużych firmach.
- 63% badanych menedżerów deklaruje, że zetknęło się z podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi, która jest zawarta w definicji Zarządzania Różnorodnością. Częściej znajomość tego podejścia deklarują przedstawiciele dużych firm.

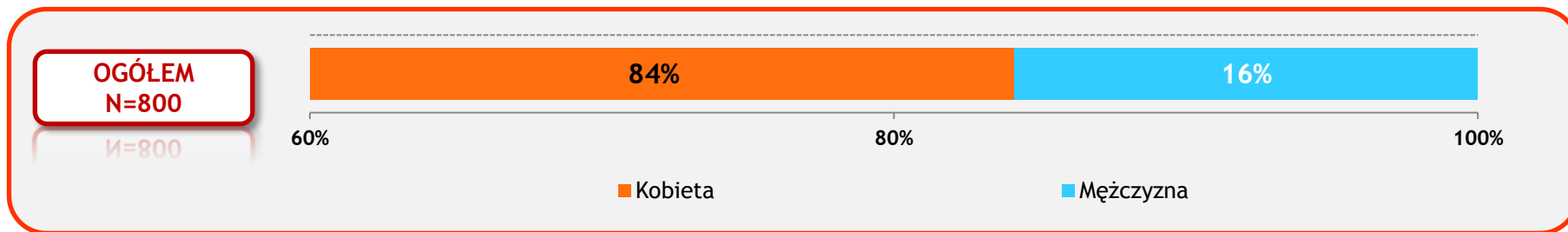
- 20% firm deklaruje, że posiada strategię Zarządzania Różnorodnością zawartą w dokumentach firmowych. Strategia dotyczy głównie aspektów związanych z wiekiem i płcią.
- 21% firm deklaruje, że w firmie podejmowane są działania na rzecz Zarządzania Różnorodnością. Częściej takie działania podejmowane są w dużych niż średnich firmach (odpowiednio 28% i 20%).
- Połowa firm (48%) przyznaje, że nie podejmuje żadnych inicjatyw na rzecz promocji różnorodności. Lepiej sytuacja wygląda w dużych niż średnich firmach (różnica 10 punktów procentowych).
- Zarządzanie Różnorodnością w firmie, zadaniem pracodawców, może najbardziej przyczynić się do polepszenia wizerunku i reputacji firmy (średnia 3,76 na 5-stopniowej skali). Ponadto ich zdaniem ZR przyczynić się może do większego zrozumienia i poznania potrzeb klientów (średnia 3,65) oraz pozyskania najlepszych talentów (średnia 3,48).

METRYCZKA

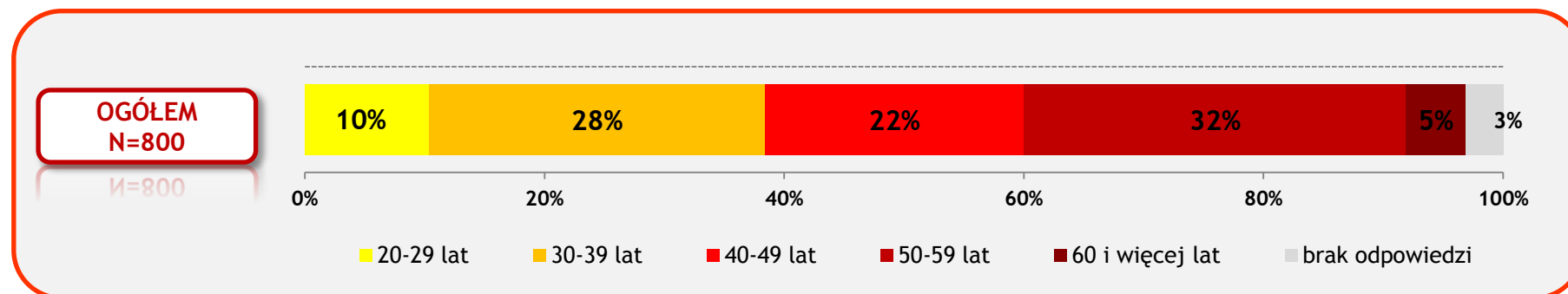


METRYCZKA (1 z 3)

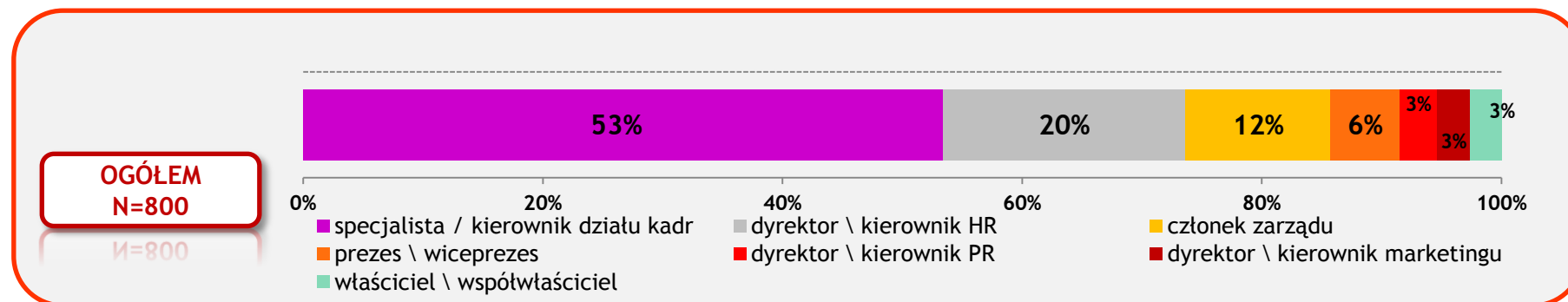
Płeć



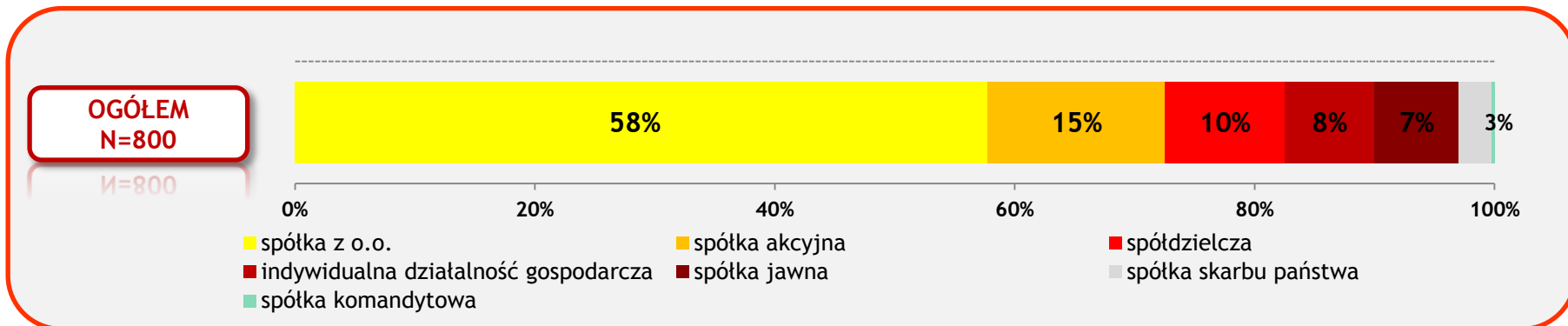
Wiek



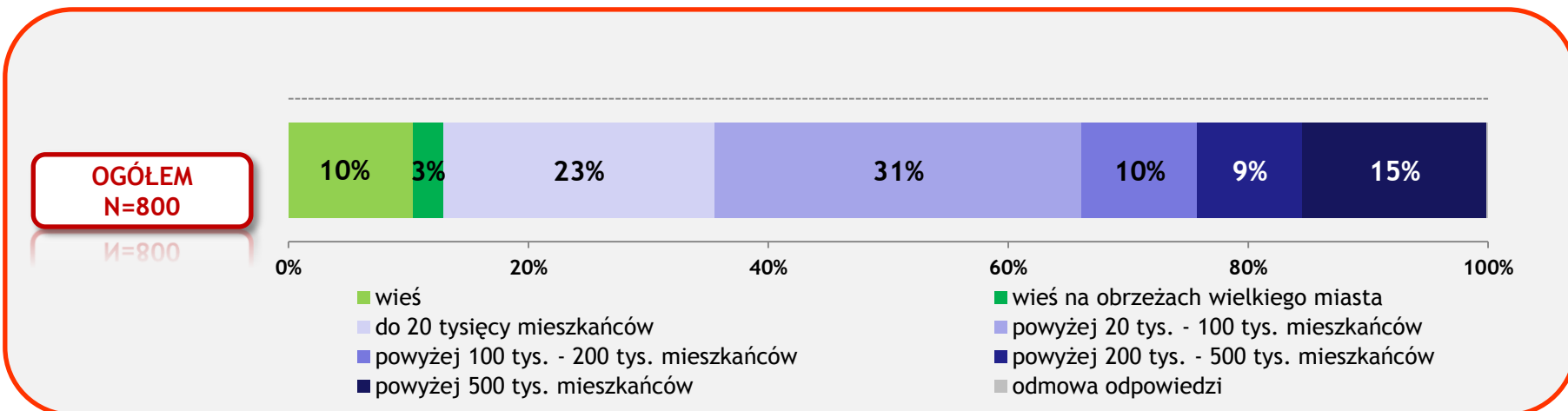
Stanowisko respondenta



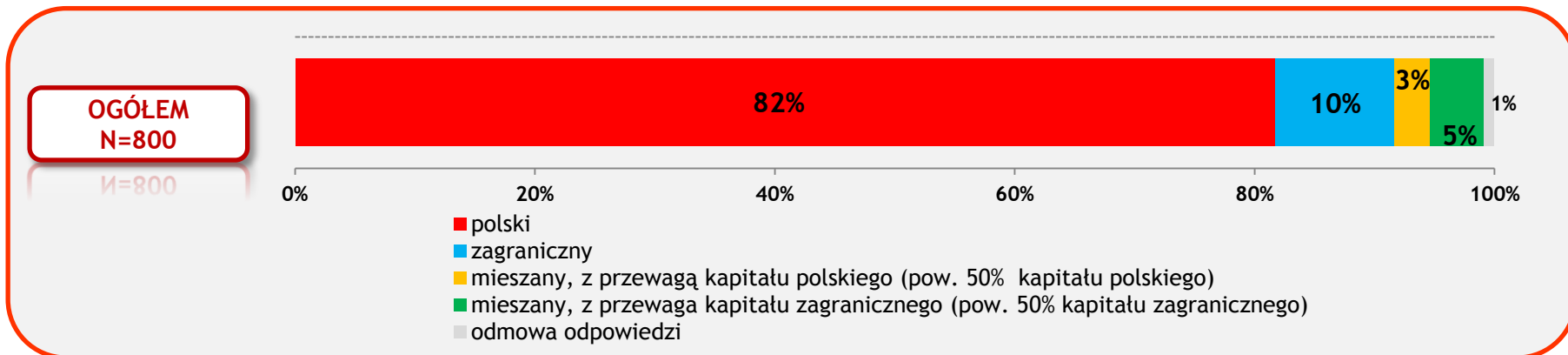
Forma własności firmy



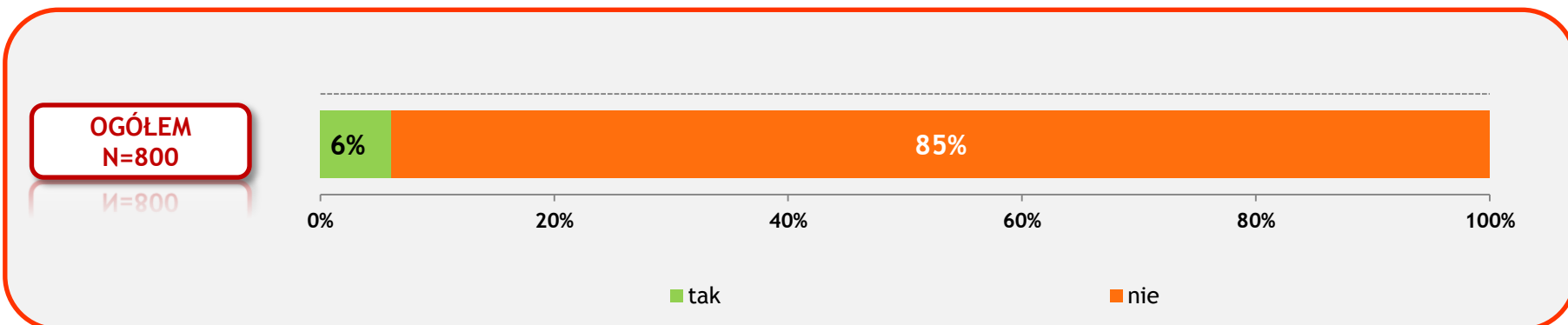
Wielkość miejscowości



Rodzaj kapitału



Czy firma jest członkiem PKPP Lewiatan?



- W 53% przypadków na pytania kwestionariusza w imieniu firmy odpowiadał specjalista lub kierownik działu kadr. Dodatkowo w 20% był to dyrektor lub kierownik działu HR (czyli działu analogicznego do działu kadr). W 12% przypadków odpowiedzi udzielał członek zarządu, a 6% prezes. Ponadto odpowiedzi udzielali dyrektorzy HR lub marketingu oraz właściciele (po 3%).
- 84% badanych stanowią kobiety. Najczęściej (32%) respondentami były osoby w wieku 50-59 lat.
- 58% przebadanych firm to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W 15% przypadków firmy były spółkami akcyjnymi, a w 10% spółdzielniami.
- W dwóch trzecich przypadków firmy były zlokalizowane w miastach zamieszkiwanych przez więcej niż 20 tysięcy mieszkańców.
- 82% badanych firm deklaruje, że podstawą ich działalności jest polski kapitał, w 10% jest to kapitał zagraniczny, w pozostałych przypadkach jest to kapitał mieszany.
- 6% firm jest członkami PKPP Lewiatan.

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ!

Centrum Badań Marketingowych INDICATOR
ul. Tamka 38
00-355 Warszawa
tel. (22) 595 1 595
fax: (22) 595 1 596
e-mail: indicator@indicator.pl
www.indicator.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lewiatan



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

