



Strong focus on People

DEI @ ARVATO POLSKA



arvato

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

DEI | Diversity, Equity & Inclusion
Różnorodność, Równość & Integracja

DEI nasze cele



**Budowanie
świadomości DEI**



**Wyrównywanie szans
Pracowniczek/ków**



**Przeciwdziałanie nietolerancji
i integrowanie Pracowniczek/ków**



**Pracodawca zaangażowany
w tematy DEI**



DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION



Nasze dotychczasowe działania:

- Start kampanii informacyjnej dot. DEI (październik 2022 r.):
 - plakaty,
 - e-mail,
 - informacje na monitorach w lokalizacjach,
 - dedykowana strona internetowa:
<https://diversitypl.arvato.pl/>
- Zaproszenie Pracowniczek/ków do udziału w konkursie:
„Pokaż nam co dla Ciebie oznacza Różnorodność”.
Na podstawie przesłanych zdjęć i nagrań przygotowaliśmy film.
- Spotkania świąteczne połączone z tematem DEI – integracja wszystkich Pracowniczek/ków i Współpracowniczek/ków (tradycyjne potrawy z krajów pochodzenia naszych Pracowniczek/ków, życzenia składane w 4 językach, „premiera” naszych filmików DEI).
- *Poranna Kawa z Inspiracją* o DEI – nagranie całego odcinka dostępne na stronie DEI.



Nasze dotychczasowe działania:

- Warsztaty dla kadry managerskiej
„Nie dla hejtu i mowy nienawiści. Tak dla rozmowy.”
 - Warsztaty online dedykowane dla kadry managerskiej
 - Realizowane w terminie: IV Q'22
 - Dlaczego? Nasilenie się negatywnych komentarzy m.in. dotyczących osób pochodzących z innych krajów
 - Follow-upy stacjonarnie II i III Q'23.



Sytuacje trudne we współpracy

Z czym się mierzę?
Czy to już jest hejt?

Empatia

Szersze spojrzenie
na problem

Inteligencja emocjonalna

Emocje własne
i innych

NVC

Wprowadzenie:

- spostrzeżenie
- uczucia
- potrzeby
- działanie/prośba

„Język szakala i żyrafy”

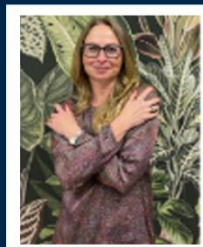
Praktyczne
ćwiczenia



Nasze dotychczasowe działania:

- Kampania #EmbraceEquity z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet

Międzynarodowy Dzień Kobiet #EmbraceEquity



DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION



Nasze dotychczasowe działania:

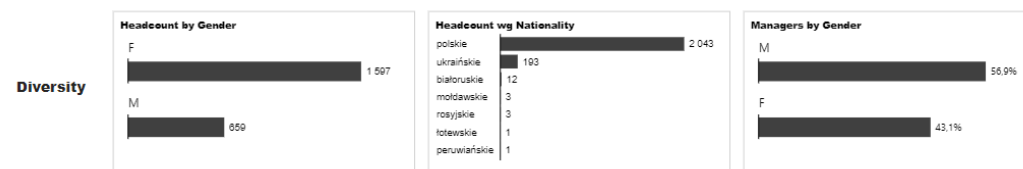
- Przyjęcie Polityki Arvato Polska w zakresie Różnorodności, Równości i Integracji.
- Rekomendowane szkolenia e-learningowe dla wszystkich Pracowniczek/ków dostępne w peoplenet.
- Utworzenie dashboardu DEI w Power BI, aby łatwiej analizować dane dot. naszej różnorodności.



Szkolenie dla wszystkich Pracowników



Szkolenie dla menadżerów LinkedIn Learning



- Filmiki dotyczące zmian w prawie pracy w oparciu o dyrektywę UE Work-Life Balance przy współpracy z eKiPa, Paczka Zdrowia i L&OD.



Nad czym teraz pracujemy:

- ✓ Zaproszenie nowych osób do zespołu! 🤍
- ✓ Współpraca z organizacją [TENT for Refugees](#).
 - Uruchomienie programu mentoringowego wspierającego uchodźczynie.
- ✓ Wdrożenie damskich i męskich form nazw stanowisk (feminatywy).
- ✓ Wspieranie kobiet w rozwoju managerskim.
- ✓ *Lessons learned* po warsztatach dot. hejtu i mowy nienawiści – Czy potrzebujemy pogłębiać ten temat lub może są inne, które mogą być kontynuacją?
- ✓ Analiza wyników DEI w Badaniu Opinii Pracowników i Barometrze.
- ✓ Prezentacja dotycząca naszych działań DEI dla Klientów.
- ✓ ...dalsze pomysły na działania mile widziane 😊.

DOŁĄCZ DO ZESPOŁU DEI 😊

- Wybierz temat lub działanie, w które chcesz i możesz się włączyć.
- Daj nam o tym znać na czacie.
- Jeśli nie masz jeszcze pewności lub masz pytania, możesz zostać po webinarze lub skontaktować się z nami bezpośrednio 😊

DLACZEGO O TYM MÓWIMY?



Trendy rynkowe:

- **Konieczność wspierania kobiet w rozwoju managerskim:**

[Dyrektywa UE](#): do 06.2026 firmy powyżej 250 osób - min. 33% kobiet w radach nadzorczych i zarządach.

(W Polsce kobiety stoją na czele 6% firm i stanowią 13% członków zarządów wszystkich spółek giełdowych –

[Deloitte „Women in the Boardroom”](#))

- **Przystosowanie się rynku pracy na neuroróżnorodność:**

Jako neuroróżnorodne osoby określa się osoby, których systemy neurologiczne funkcjonują inaczej, niż ma to miejsce u osób nerotypowych.

[W Polsce brak wiarygodnych danych dotyczących ilości osób neuroróżnorodnych](#). Tylko w USA ok. 25 % dzieci jest neuroróżnorodna, w Wielkiej Brytani pracuje 15-20% osób neuroróżnorodnych.

- **Używanie [języka równościowego/włączającego](#):**

Jest to język wolny od wszelkich uprzedzeń, stereotypów i aluzji. Stosowanie języka równościowego często wiąże się z używaniem słów, które do tej pory nie funkcjonowały, a także poddawaniem w wątpliwość i negowaniem słów już używanych, biorąc pod uwagę perspektywę antydykryminacyjną, np. [feminatywy](#).

✓ Grupy „mniejszości” do 2045 roku mogą osiągnąć status „większości”

✓ [48% pokolenia Z](#) to mniejszości rasowe lub etniczne

- **Budowanie świadomości dotyczącej skutków mikroagresji:**

Mikroagresje są to zakamuflowane, czasami niezamierzone uwagi i działania, które mają negatywny wpływ na innych oraz na środowisko pracy.

✓ Połowa kobiet doświadcza mikroagresji w pracy ([Deloitte „Women at Work 2022”](#))

- **Pogodzenie 4 różnych [pokoleń na rynku pracy](#):**

Baby Boomers (1946-1964), X (1965-1979), Y- Millenials (1980-1995), Z (po 1996)

Niebawem dołączy pokolenie Alfa – urodzeni po 2010 r.

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION



Nasze kolorowe opaski z hasłami DEI:
#różnorodność, #równość, #integracja, #talent, #tolerancja,
#kreatywność, #otwartość, #szacunek, #życzliwość



DOŁĄCZ DO ZESPOŁU DEI 😊

- Wybierz temat lub działanie, w które chcesz i możesz się włączyć.
- Daj nam o tym znać na czacie.
- Jeśli nie masz jeszcze pewności lub masz pytania, możesz zostać po webinarze lub skontaktować się z nami bezpośrednio 😊