

Szanujmy to, że jesteśmy różni

Różnorodności nie da się zdefiniować. Ona po prostu jest, tylko trzeba ją szanować i umieć nią zarządzać — przyznali uczestnicy debaty II Kongresu Różnorodności Diversity 2.0 — w stronę różnorodności

Tematem przewodnim debaty była rola i znaczenie szacunku w pracy.

W rozmowie moderowanej przez Pawła Oksanowicza, dziennikarza radia Muza.fm, udział wzięli: dr Monika Ksieniewicz z Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, Dorota Strosznajder, pełnomocnik ds. odpowiedzialności społecznej w Henkel Polska, Karolina Długosz, menedżer CSR w Capgemini Polska, prof. Arkadiusz Karwacki, kierownik Pracowni Badania Jakości Życia w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, oraz David Sypniewski, trener antydyskryminacyjny.

Mamy różne potrzeby

Uczestnicy debaty rozmawiali o sposobach włączania wartości do codzienności zarządzania firmami, o tym, co robić, by pracownicy mieli poczucie, że zarządzanie różnorodnością nie jest tylko zbiorem pustych polityk czy procedur, lecz elementem kultury organizacyjnej firmy.

Byli zgodni, że w zarządzaniu różnorodnością wartością nadrzędną jest szacunek dla tego, jacy jesteśmy — dla potrzeb, aspiracji, możliwości i ograniczeń wszystkich i każdego z osobna.

— Właściwie rozumiana koncepcja zarządzania i wspierania różnorodności powinna służyć wszystkim pracownikom. Chodzi o zapewnienie takich reguł funkcjonowania społeczności, dzięki którym wszyscy



► **RÓŻNORODNOŚĆ PUNKTÓW WIDZENIA:** W debacie, którą prowadził Paweł Oksanowicz, wzięli udział: Dorota Strosznajder z Henkel Polska, prof. Arkadiusz Karwacki z UMK w Toruniu, dr Monika Ksieniewicz z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, David Sypniewski, trener antydyskryminacyjny oraz Karolina Długosz z Capgemini Polska. [FOT. WM]

mają równe prawa i równe szanse na przykład robienia kariery czy realizowania się jako rodzice — mówiła Dorota Strosznajder.

Henkel skupił się na trzech kluczowych aspektach: narodowości, płci i wieku. Płci choćby dlatego, że kobiety stanowią większość wykształconej ludzkości i są naturalnym rezerwuarem talentów, z którego musimy nauczyć się korzystać.

— Mamy programy wspierające kobiety w zdobywaniu umiejętności menedżerskich, mentoring koleżeński czy elastyczny czas pracy, który pomaga w godzeniu życia

zawodowego z obowiązkami domowymi — mówiła Dorota Strosznajder.

— Ale szefowie muszą pozwolić wykorzystywać te narzędzia, a do tego potrzeba rozwinięcia w nich świadomości różnorodności i umiejętności zarządzania różnorodnymi zespołami. Służą temu szkolenia — dodała Dorota Strosznajder.

Zderzenie z innością

Według Karoliny Długosz, korporacje tworzą procedury i standardy. Wszystko musi być przewidziane, nawet zachowania wobec różnych sytuacji.

— Dobrym sprawdzianem, czy pracownicy szanują róż-

norodność, a zarazem treningiem, jest zderzenie ich z nowymi sytuacjami — mówiła Karolina Długosz.

W jej firmie taką sytuacją było zatrudnienie niewidomych, co się wiązało nie tylko z przystosowaniem biura do ich potrzeb.

— Kontakt z tego rodzaju niepełnosprawnością pobudził w ludziach empatię, ale też wymógł na nich niestandardowe działania. Z jednej strony

podczas szkoleń uświadamialiśmy pracowników, że nie ma niczego złego w powiedzeniu osobie niewidomej „do zobaczenia”, a z drugiej chcieliśmy zwiększyć świadomość tech-

nologii asystujących — osoby z niepełnosprawnością wzroku pracują np. przy pomocy powiększaczy lub „czytaczy” ekranu, inaczej niż osoby dobrze widzące. Dzięki zatrudnionym osobom niepełnosprawnym zmieniliśmy się — dodała Karolina Długosz.

Zdaniem prof. Arkadiusza Karwackiego, różnorodność i inkluzja to kluczowe kwestie w budowaniu kapitału społecznego i intelektualnego.

— Zapobieganie wykluczeniom i tworzenie społeczności, które dzięki swojej różnorodności będą w stanie osiągać więcej i mierzyć wyżej, jest nie tylko wyzwaniem, ale przede

wszystkim szansą, także dla biznesu. Tworzenie środowiska otwartego na różnorodność poprawia jakość życia społecznego, wspiera innowacyjność przedsiębiorstw i wpływa na motywację i satysfakcję pracowników — mówił prof. Arkadiusz Karwacki.

Przyznał jednak, że środowisko w którym on pracuje, nie do końca takie jest. Pośród wspaniałych profesorów-autorytetów ze starszego pokolenia, mentorów młodych ludzi i promotorów innowacji w nauce funkcjonują także ci blokujący drogę kariery naukowej młodym, negujący nowe perspektywy problemowe, metodologiczne czy teoretyczne.

— W rezultacie wielu zdolnych — młodych opuszcza mury uczelni, tracimy wiele talentów, ale również szans na cenne odkrycia — stwierdził prof. Karwacki.

Różnorodności sprzyjają zmiany w prawie.

— Od niedawna mamy Krajowy Program na Rzecz Równego Traktowania. I choć szacunek dla drugiego człowieka nie da się włożyć w ustawę, mam nadzieję, że prawo spełnia w tym przypadku bardzo ważną funkcję edukacyjną — powiedziała dr Monika Ksieniewicz.

David Sypniewski zwrócił natomiast uwagę na fasadowość zarządzania różnorodnością i stwierdził, że widzi szansę w zwiększaniu szacunku dla innych, jeśli pozwolimy sobie na poszerzenie naszej definicji normalności.

” Szacunku do drugiego człowieka nie da się włożyć w ustawę. Ale wierzę, że prawo pomaga, spełniając również funkcję edukacyjną.

” Szacunek w pracy pozwala godnie i efektywnie pracować.

” Fakt, że jakichś rozwiązań jest więcej lub są bardziej powszechne, nie znaczy, że są one jedyne i słuszne, dlatego warto szukać nowych dróg w różnorodności, a do tego potrzebny jest szacunek.

” Wzajemny szacunek jest nam potrzebny, abyśmy mogli w pełni wykorzystywać nasz potencjał jako pracownicy, a przede wszystkim ludzie.

” Szacunek jest nam potrzebny, by przejrzeć się w oczach drugiego człowieka. Zobaczenie siebie w jego perspektywie wzbogaca.

► **dr Monika Ksieniewicz**
ekspertka ds. równego traktowania,
radca generalna w Kancelarii
Prezesa Rady Ministrów

► **Dorota Strosznajder**
pełnomocnik ds. odpowiedzialności
społecznej w Henkel Polska

► **Karolina Długosz**
menedżer CSR w Capgemini Polska

► **prof. Arkadiusz Karwacki**
Instytut Socjologii UMK w Toruniu,
kierownik Pracowni Badania Jakości
Życia

► **David Sypniewski**
trener antydyskryminacyjny