



Współczesny rynek pracy wymaga od Pracodawców nie tylko przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, ale też otwartości - zarówno na różne talenty, jak i potrzeby pracowników.

Firmy, które potrafią włączać zamiast wykluczać, zyskują lojalność zespołu, większą stabilność i przewagę konkurencyjną.

Dzisiaj przedstawiamy Państwu uwadze pierwsze wydanie **DiverseLetter** - kwartalnego newslettera powołanego, by dzielić się dobrymi praktykami z zakresu różnorodności, równości i włączania (DEI) ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki branży pracy tymczasowej.

DiverseLetter jest częścią projektu **Job Diverse** wspierającego pracodawców w **budowaniu różnorodnych i włączających organizacji**. To inicjatywa, która łączy edukację, doradztwo i praktyczne wsparcie HR, pomagając firmom tworzyć środowisko pracy otwarte dla wszystkich - niezależnie od wieku, płci, pochodzenia czy sprawności.

WIELOWYMIAROWOŚĆ RÓŻNORODNOŚCI

Na perspektywę, sposób pracy i strukturę zespołów mają wpływ nie tylko płeć, wiek czy sprawność osób pracujących, ale cała paleta cech widocznych i niewidocznych.

Wielowymiarowości trafnie obrazuje model koła różnorodności stworzony w 1991 r. przez Marilyn Loden i Judy Rosener, który uświadamia złożoność warstw, jakie kryją się w każdym z nas.



Model koła różnorodności, Marilyn Loden i Judy Rosener

ODKRYWANIE WŁASNYCH WYMIARÓW RÓŻNORODNOŚCI TO ZŁOŻONY PROCES, KTÓRY ZACZYNA SIĘ OD AUTOREFLEKSJI, UZNANIA I ŚWIADOMOŚCI, UWZGLĘDNIAJĄC WIELOWYMIAROWOŚĆ NASZEGO ŻYCIA.

Korzystanie z koła różnorodności pod czas szkoleń i spotkań zespołowych pomaga uświadomić jak różni jesteśmy oraz jak nasza różnorodność urozmaica i wzmacnia środowisko pracy.

* Wymiary wewnętrzne zazwyczaj są niezależne od nas, często widoczne na pierwszy rzut oka.

** Wymiary zewnętrzne wynikają z naszych życiowych doświadczeń i wyborów.

*** Wymiary organizacyjne to cechy związane z naszą rolą w miejscu pracy.

MAJ MIESIĄCEM RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY

To moment, w którym firmy podkreślają, jak dzięki różnorodności można budować silniejsze i bardziej innowacyjne zespoły. W Job Impulse celebруем różnorodność przez cały rok – do czego serdecznie zachęcamy. Wierzymy, że każda inicjatywa ma znaczenie w budowaniu otwartości na różnorodność i jej wzmocnienie w organizacji.

Podrzucaamy garść inspiracji, aby ten miesiąc był nie tylko symbolem, ale impulsem do działania:



ŻYWA BIBLIOTEKA

Spotkania, podczas których osoby dzielą się doświadczeniami (np. praca z niepełnosprawnością, życie cudzoziemca w Polsce).



ZESPOŁOWE WYJŚCIA DO KINA

Wspólne oglądanie filmów poruszających tematy DEI jako czas refleksji i integracji.



DZIAŁANIA EDUKACYJNE

Webinary i szkolenia (np. realizowane w ramach projektu Job Diverse), budujące wrażliwość i świadomość tematów różnorodności i włączania.



DOCENIANIE INICJATYW PRACOWNICZYCH

Wsparcie oddolnych projektów poświęconych różnorodności.



KONKURSY I QUIZY

Zaangażowanie zespołu poprzez promowanie różnorodności z elementami grywalizacji.



WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Na przykład, wspólne aktywności na rzecz lokalnych społeczności, organizacji charytatywnych, ekologii

Więcej inspiracji: **KLIK**.

RÓŻNORODNOŚĆ JAKO SZANSA NA INNOWACYJNOŚĆ I STABILNOŚĆ

Wyniki badania wykonanego na zlecenie Job Impulse przez SW Research potwierdzają, że **Polacy dostrzegają konkretne szanse, jakie niesie zróżnicowanie środowiska pracy.**

Z innego badania, przeprowadzonego przez ASM Research Solutions Strategy na zlecenie Konfederacji Lewiatan (2025), wynika znaczące zróżnicowanie w postrzeganiu roli DEI w polskich firmach.

Z jednej strony przedsiębiorcy deklarują, że różnorodność, równość i włączanie mają znaczenie w takich obszarach jak procesy rekrutacyjne i polityka awansów (**36,3%**) czy systemy wynagrodzeń (**34%**). Z drugiej jednak – aż **34,3%** firm, a w sektorze małych przedsiębiorstw **41%**, uważa, że nie wpływa to na żaden z kluczowych procesów biznesowych.

Wyniki obu badań pokazują lukę między społecznym oczekiwaniem różnorodności a jej operacyjnym wdrożeniem.

WIDZIMY ROSNĄCĄ ŚWIADOMOŚĆ KORZYŚCI Z RÓŻNORODNOŚCI, A JEDNOCZEŚNIE - SILNY OPÓR STRUKTURALNY, ZWŁASZCZA W MNIEJSZYCH FIRMACH, GDZIE DEI WCIAŻ NIE JEST POSTRZEGANE JAKO PALIWO DLA PROCESÓW BIZNESOWYCH, LECZ JAKO ELEMENT OPCJONALNY.

ORGANIZACJE, KTÓRE ZACZNĄ WPROWADZAĆ SYSTEMOWE ROZWIĄZANIA Z OBSZARU DEI JUŻ DZIŚ, ZYSKAJĄ ZNACZĄCĄ PRZEWAGĘ KONKURENCYJNĄ W PRZYCIĄGANIU TALENTÓW.

88%

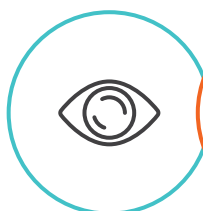
respondentów dostrzegających korzyści wynikające z pracy w różnorodnym zespole

INKLUZYWNA REKRUTACJA – DLACZEGO WARTO?

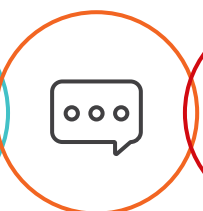
“BEZ INKLUZYWNEJ REKRUTACJI TRUDNO O REALNĄ RÓŻNORODNOŚĆ W ORGANIZACJI, O DOSTĘP DO SZERSZEJ PULI POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW ORAZ SILNĄ MARKĘ PRACODAWCY, KTÓRA SAMA W SOBIE PRZYCIĄGA NOWE OSOBY I UMOŻLIWIA IM ROZWÓJ W STRUKTURACH FIRMY.”

Włączającą rekrutację postrzegamy jako proces, który zapewnia równy dostęp każdej osobie kandydującej, a pracodawcy – dostęp do szerszej puli talentów w obliczu sytuacji demograficznej i wyzwań na rynku pracy.

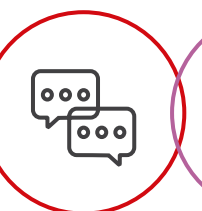
Na co zwrócić uwagę, aby proces rekrutacji w naszej firmie stał się bardziej inkluzywny, otwarty dla wszystkich, zachęcający do aplikowania?



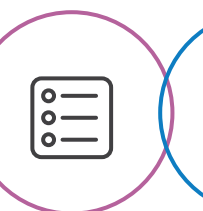
Jasne kryteria w ogłoszeniu



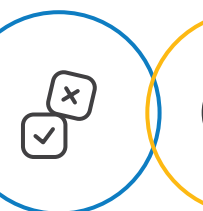
Neutralny, prosty język



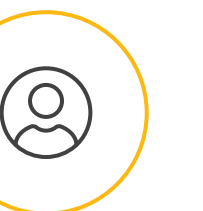
Ustrukturyzowany wywiad



Dostępny formularz aplikacyjny



Wyeliminowanie stereotypów i uprzedzeń



Zaufani partnerzy rekrutacyjni

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI REKRUTACYJNYMI W OBLICZU ZMIAN PRAWNYCH

Pod koniec 2025 r. weszły w życie zmiany w Kodeksie pracy dotyczące transparentności wynagrodzeń oraz neutralności ogłoszeń rekrutacyjnych. Jest to efekt wdrażania unijnej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r., której celem jest wzmocnienie stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

ZMIANY TE OBEJMUJĄ RÓWNIEŻ REKRUTACJE PROWADZONE W MODELU PRACY TYMCZASOWEJ.

NAJISTOTNIEJSZĄ KONSEKWENCJĄ NOWYCH PRZEPISÓW JEST KONIECZNOŚĆ JESZCZE ŚCIŚLEJSZEJ WSPÓŁPRACY POMIĘDZY KLIENTEM A AGENCJĄ W ZAKRESIE INFORMACJI PRZEKAZYWANYCH KANDYDATOM.

Dotyczy to w szczególności danych o:

- wysokości wynagrodzenia i jego strukturze,
- szczegółowych zasadach przyznawania premii i dodatków,
- świadczeniach związanych z pracą na danym stanowisku.

Celem jest zapewnienie, aby informacje przekazywane kandydatom były spójne, rzetelne i możliwe do udokumentowania na każdym etapie procesu rekrutacyjnego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Kolejny ważny etap tych zmian ma być implementowany do polskiego prawa do 7 czerwca 2026 r.:

- Dla wszystkich pracodawców:**
 - prawo pracownika do uzyskania informacji o średnich płacach na podobnych stanowiskach.
- Dla firm zatrudniających od 100 do 249 pracowników:**
 - raportowanie luki płacowej raz na trzy lata.
- Dla firm zatrudniających 250+ pracowników:**
 - raportowanie luki płacowej co roku,
 - obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń (z udziałem przedstawicieli pracowników), jeśli raport wykaże różnicę w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami powyżej 5%.

NOWE PRZEPISY TO GOŚ WIĘCEJ NIŻ TYLKO OBOWIĄZEK RAPORTOWANIA. TO NARZĘDZIE DO ZBUDOWANIA BARDZIEJ SPRAWIEDLIWEGO RYNKU PRACY.

JOB DIVERSE – IMPULSE TO INCLUSION

Wspieramy pracodawców w budowaniu kultury włączającej – bez wykluczeń i uprzedzeń.

OFERUJEMY REKRUTACJE, SZKOLENIA, DORADZTWO I PRAKTYCZNE NARZĘDZIA, KTÓRE POMAGAJĄ PRZEŁAMAĆ BARIERY I TWORZYĆ RÓWNE SZANSE DLA OSÓB Z GRUP DEFAWORYZOWANYCH NA RYNKU PRACY.

KONTAKT

Tetiana Hrytsyk

Liderka ds. różnorodności i inkluzji
+48 507 440 475 | tetiana.hrytsyk@jobimpulse.pl



Subskrybuj
DiverseLetter



www.jobimpulse.pl



LINK



impulse

