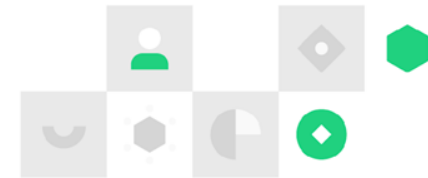




Iceland
Liechtenstein
Norway

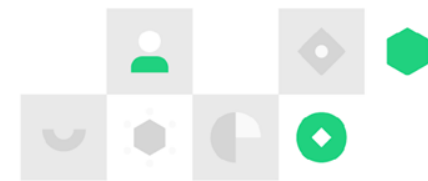
**Active
citizens** fund

Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny
jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię
w ramach Funduszy EOG i Funduszy Norweskich.





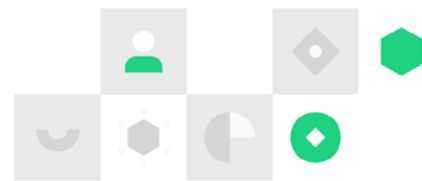
Konsorcjum realizujące Program





MARTYNA MARKIEWICZ

Trenerka, członkini Zarządu Ashoki w Polsce, liderka DEI na poziomie europejskim Ashoki. Wspiera sieci, organizacje i osoby, które dążą do zmiany społecznej, koncentrując się głównie na obszarach DEI. Stworzyła i prowadzi międzynarodowy proces edukacyjny Ashoki na temat relacji DEI ze zmianą społeczną.





1

Czym jest DEI w miejscu pracy i w działaniach organizacji?



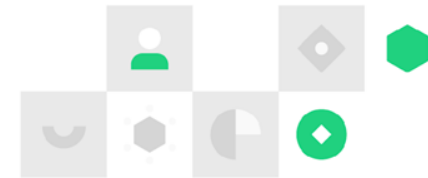
2

Jakie korzyści przynosi takie podejście organizacji?



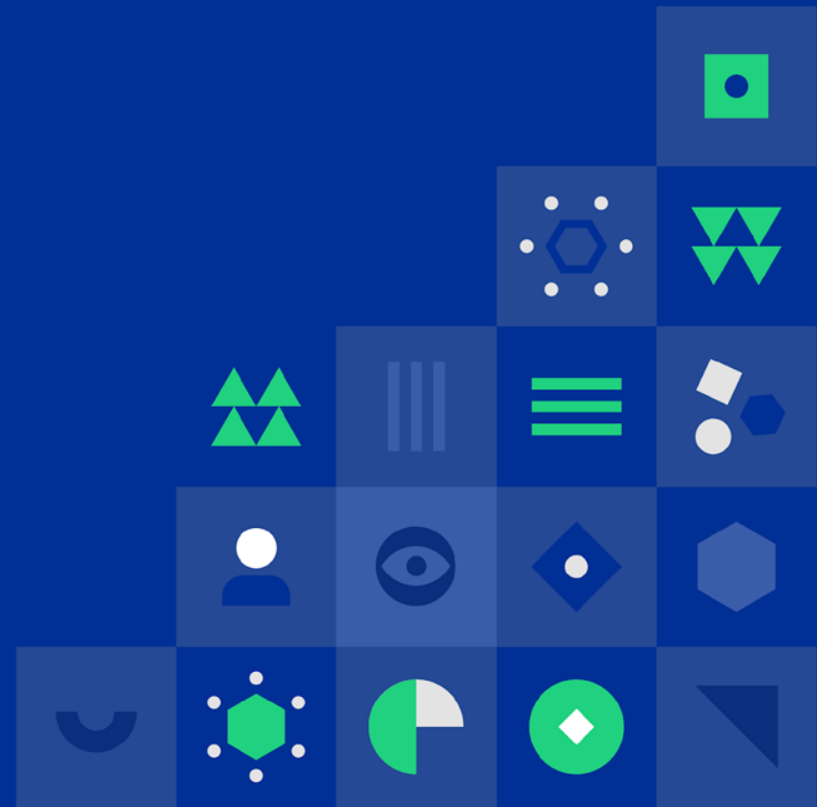
3

Od czego zacząć i jakie konkretne kroki warto podjąć?

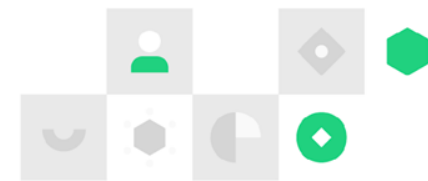


Część 1

**Czym jest DEI
w miejscu pracy
i w działaniach
organizacji?**

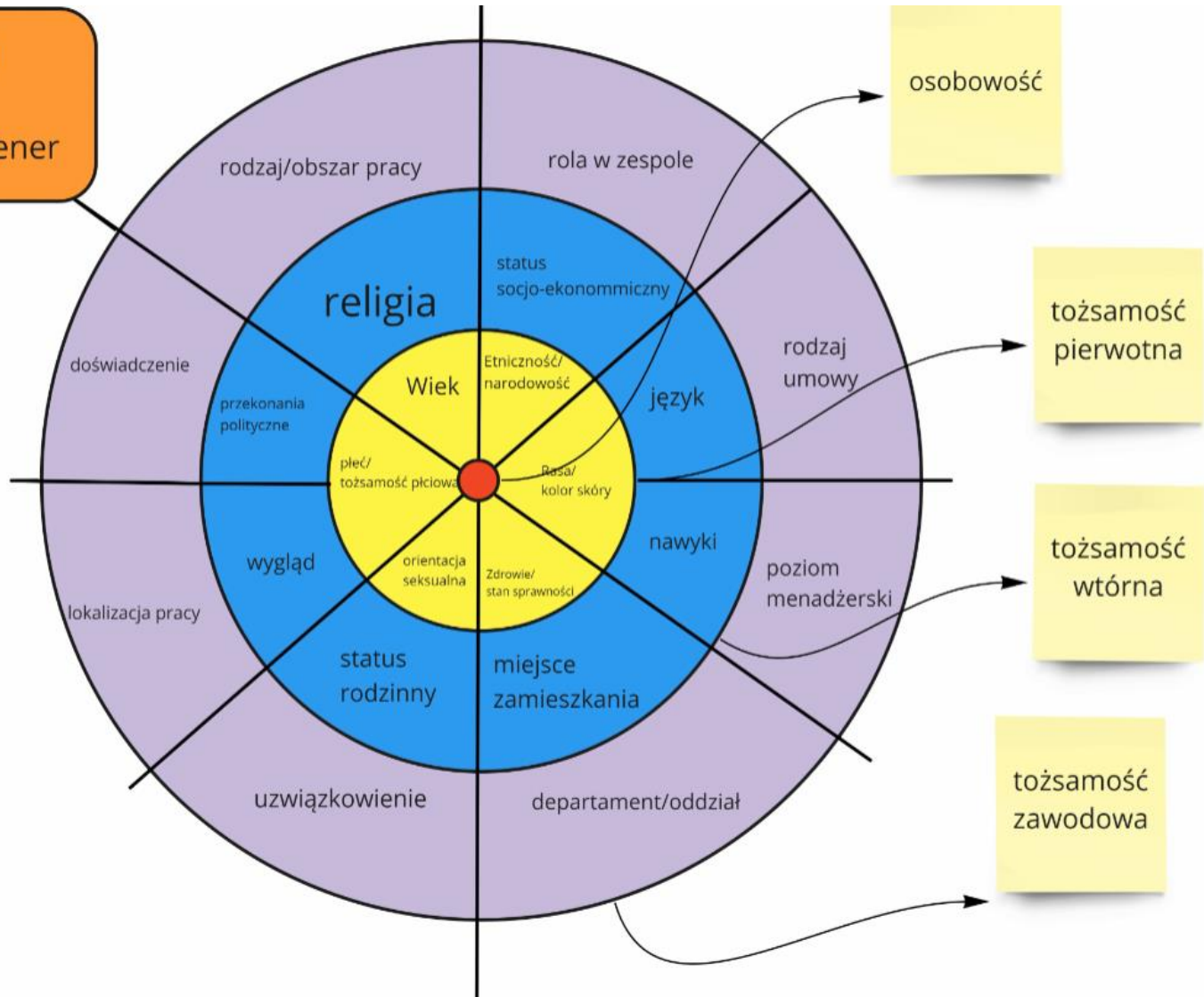


**Jak się
różnimy?**



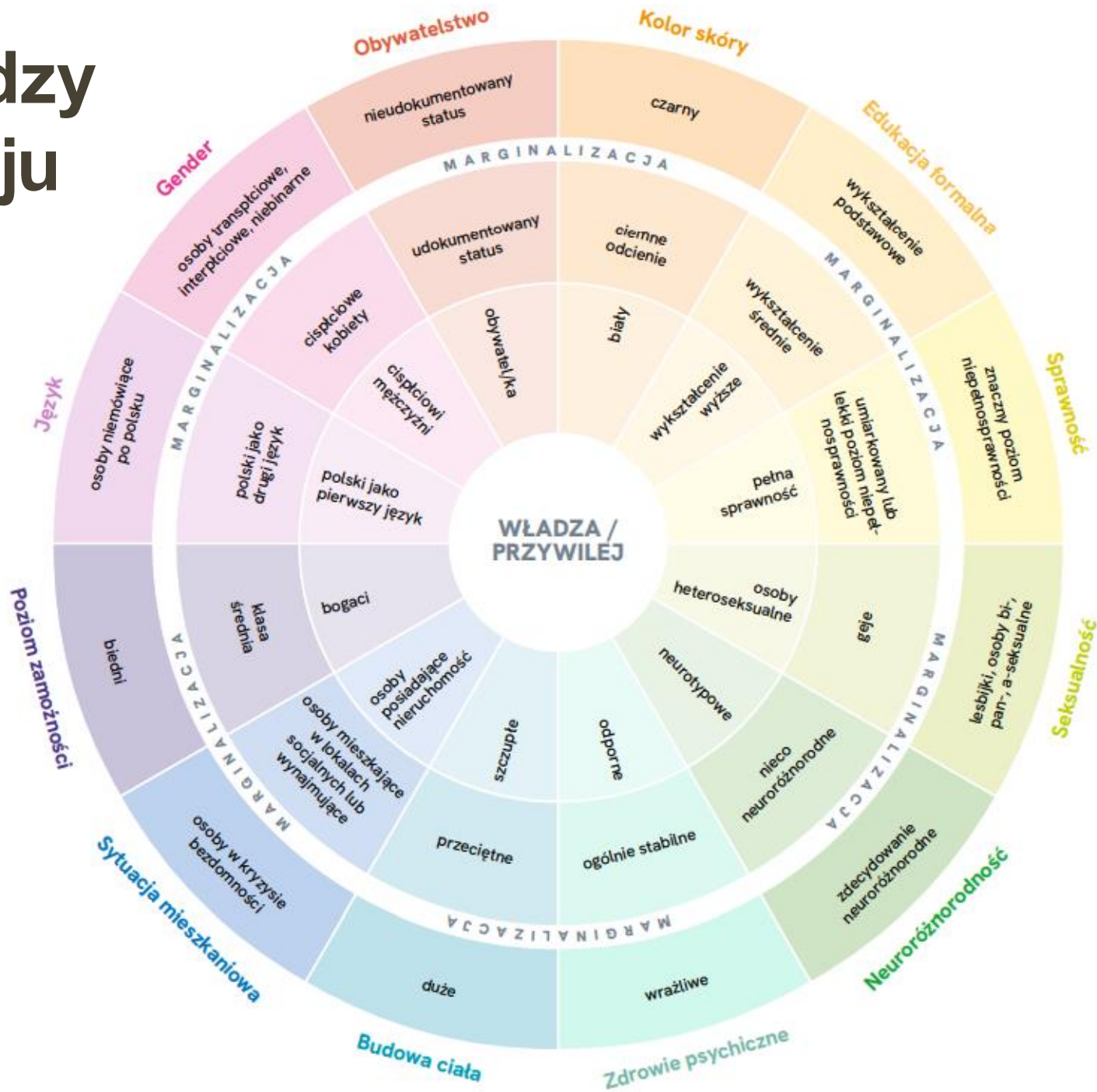
Koło Różnorodności

Koło Różnorodności
1990
Marylin Loden, Judy Rosener



Koło Władzy / Przywileju

Kanadyjska Rada ds. Uchodźców,
adaptacja: Sylvia Duckworth,
tłumaczenie i wersja:
Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

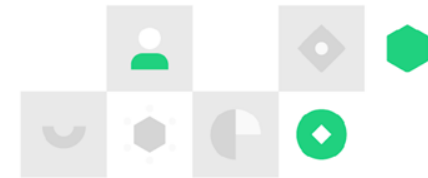


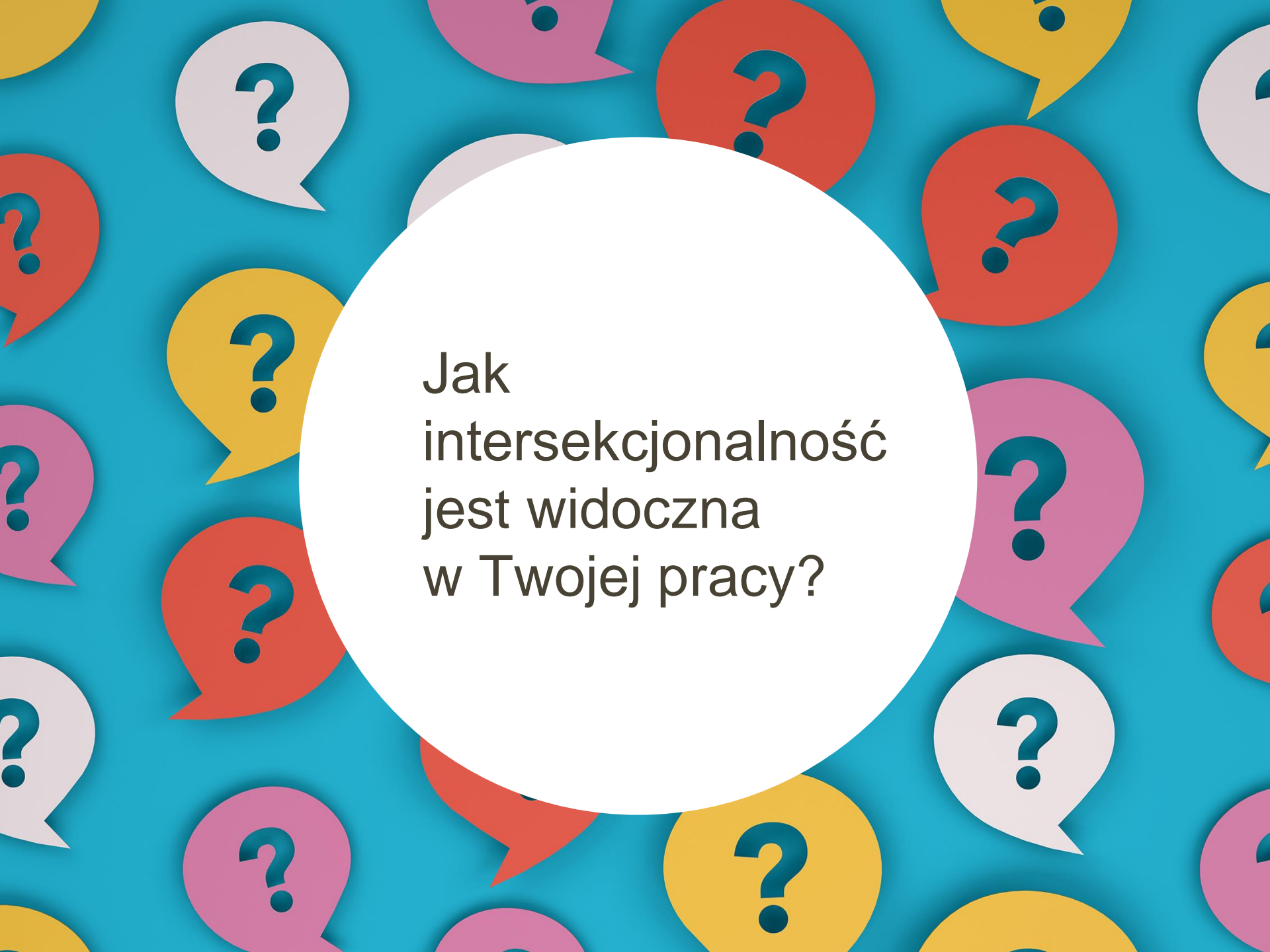


Intersekcjonalność

Intersekcjonalność

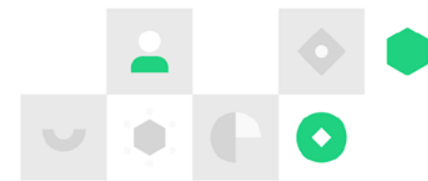
Pojęcie intersekcjonalności opisuje sposób, w jaki systemy nierówności oparte na różnych formach dyskryminacji (np. rasizm, seksizm, homofobia) „przecinają się”, tworząc wyjątkową dynamikę i skutki.



The background is a vibrant teal color, densely populated with numerous speech bubbles of various colors including yellow, pink, red, and light grey. Each speech bubble contains a dark blue question mark, creating a pattern of inquiry. In the center of the image, a large, white, circular speech bubble is superimposed, containing the text in a clean, black, sans-serif font.

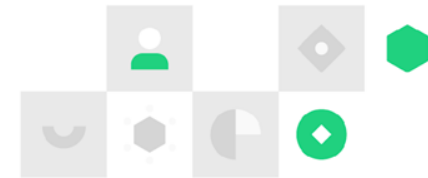
Jak
intersekcjonalność
jest widoczna
w Twojej pracy?

**DEI –
co to
oznacza?**



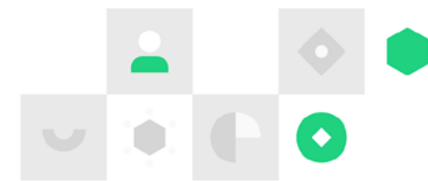
Różnorodność (ang. diversity)

Rozumiemy jako obecność osób o różnych tożsamościach w obrębie danej grupy w danym momencie.



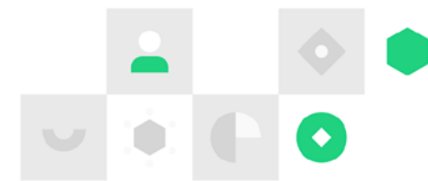
Włączenie (ang. inclusion)

Polega na tym, żeby celowo działać w taki sposób, żeby każda osoba czuła się widziana, słyszana, rozumiana, żeby mogła w pełni uczestniczyć i miała wpływ na to, co się dzieje.



Sprawiedliwość społeczna (ang. equity)

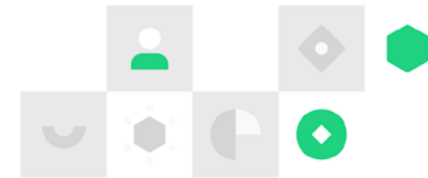
Budowanie sprawiedliwości społecznej jest działaniem celowym, które dotyczy niwelowania i zmniejszania historycznych, społecznych nierówności, które wynikają z hierarchii władzy.



Systemy nie są zepsute, działają doskonale dla tych, dla których zostały stworzone. Dla osób posiadających cechy tożsamości tych, którzy stworzyli systemy (grupa odniesienia).

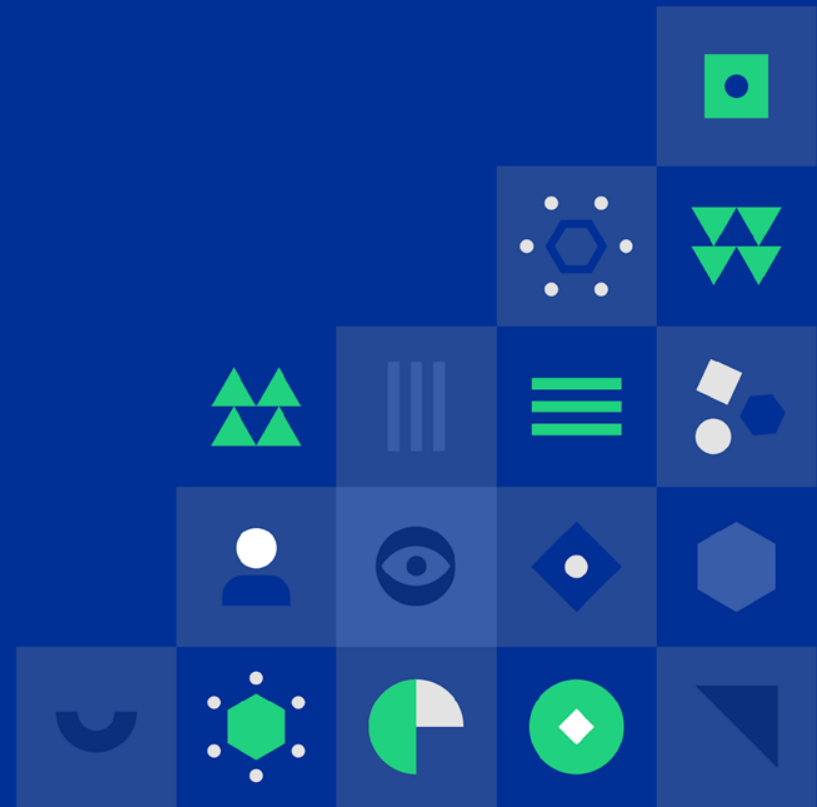


dr Veronica Escalante,
Ashoka Fellows
for Equity Group

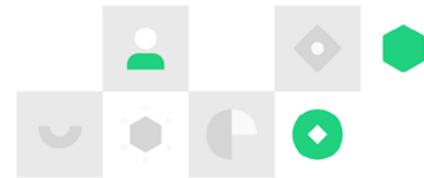


Część 2

**Jakie korzyści
przynosi takie
podejście
organizacji?**



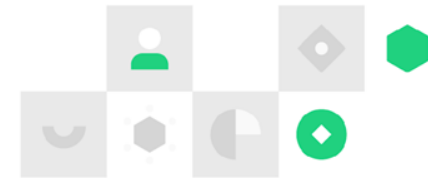
DEI – badania



Skuteczność

Firmy, które wykazują większe zróżnicowanie płciowe mają o 25% większe szanse na osiągnięcie ponadprzeciętnej rentowności, w firmach o większym zróżnicowaniu etnicznym to prawdopodobieństwo wynosi 35%.

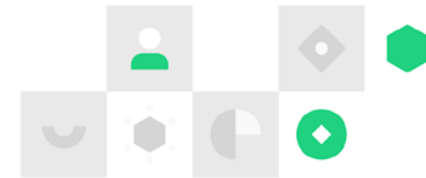
(Badanie McKinsey)



Innowacyjność

Firmy, które stawiają na różnorodność i włączenie, są liderami innowacji na swoich rynkach 1,7 raza częściej.

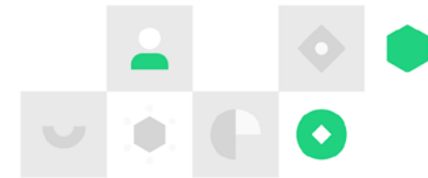
(Badanie John Bersin)



Zadowolenie osób z pracy

Ponad 50% osób aktualnie pracujących chce, aby ich miejsce pracy robiło więcej, aby zwiększać różnorodność.

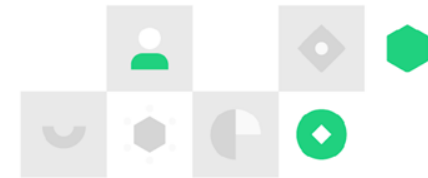
(Badanie Glassdor)



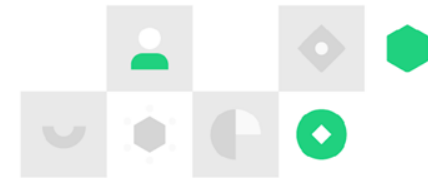
Rekrutacja osób

67% osób poszukujących pracy uważa różnorodność w miejscu pracy za ważny czynnik przy rozważaniu możliwości zatrudnienia.

(Badanie Glassdor)

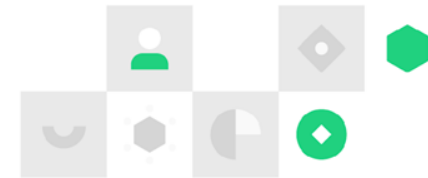


**DEI – korzyści
dla działania
na rzecz zmiany
społecznej**



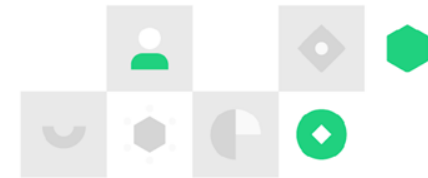
Korzyści polityki DEI dla działania na rzecz zmiany społecznej

- Większa spójność między misją, działaniami a reprezentacją społeczności.
- Lepsze uwzględnienie potrzeb społeczności i skuteczniejsza odpowiedź na te potrzeby.



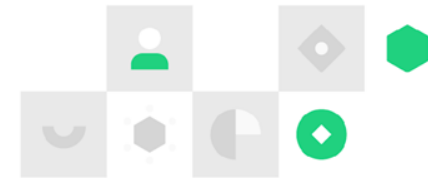
Korzyści polityki DEI dla działania na rzecz zmiany społecznej

- Możliwość większej ilości innowacji w działaniach i usługach.
- Możliwość stworzenia unikatowych korzyści dla osób pracujących.



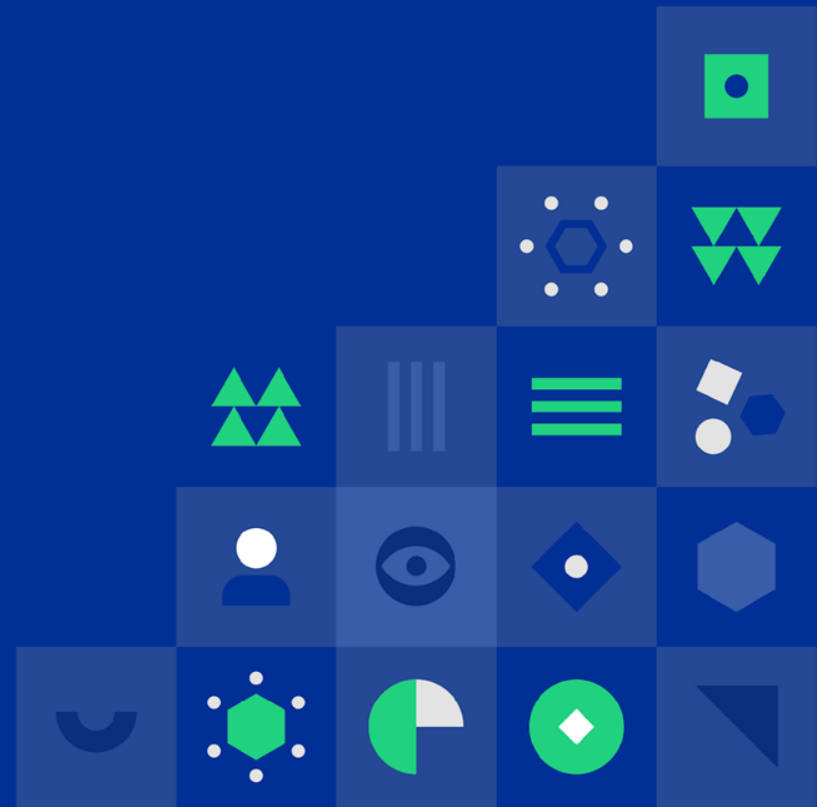
Korzyści polityki DEI dla działania na rzecz zmiany społecznej

- Fundraising: coraz więcej donorów pyta o polityki i badanie różnorodności oraz łączy to z możliwością pozyskania dofinansowania.



Część 3

**Od czego zacząć
i jakie konkretne
kroki warto
podjąć?**

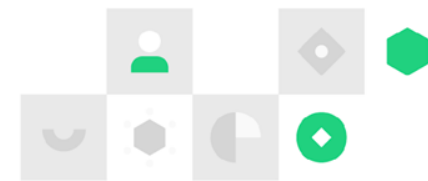




ANKIETA

W jakich
aspektach Waszej
pracy realizujecie
działania DEI?

**Zanim
zacznie**





DEI to wiele tematów,
może to być na początku
przytłaczające.
Ze spokojem rób swoje.

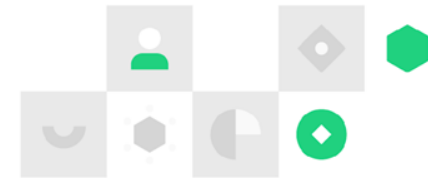


Samo się nie robi.
DEI potrzebuje czasu,
zasobów i zobowiązania.



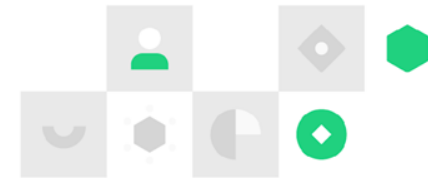
DEI potrzebuje zarówno
bezpiecznych, jak
i odważnych przestrzeni.

**5 małych zmian
do wprowadzenia
(prawie) od zaraz**



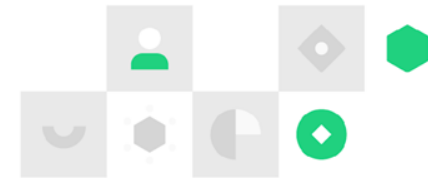
Zwiększenie świadomości

- Przeprowadź w swoim zespole / grupie / organizacji krótką sesję na temat tożsamości (porozmawiajcie o kole różnorodności / kole władzy / przywileju).



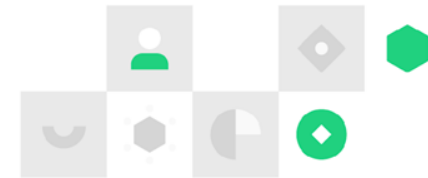
Język włączający

- Używaj języka, który nie dyskryminuje, jest prosty i pozbawiony żargonu.



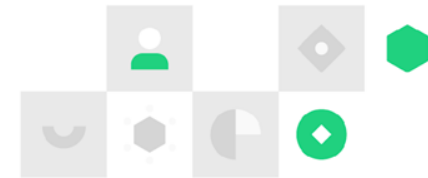
Włączające wydarzenia

- Sprawdzaj różne aspekty dostępności wydarzenia (czas trwania, narzędzia, przestrzeń).
- Informuj o tym, jakie będą ramy wydarzenia w kategorii dostępności dla różnych grup.

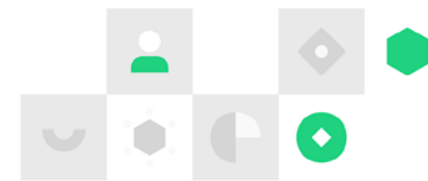


Zostaw budżet na DEI

- Tam, gdzie jest to możliwe, zostaw część budżetu na włączanie różnych grup, np. tłumaczenia.

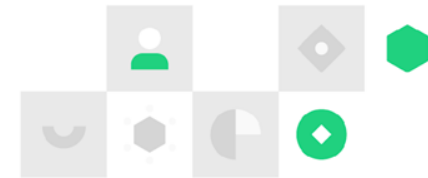


4 pierwsze kroki do strategii DEI w organizacji



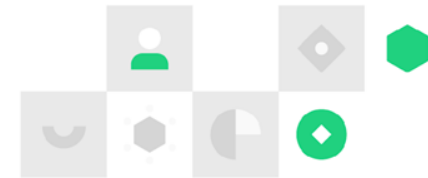
Sprawdź, w których działaniach Waszej organizacji DEI będzie najbardziej pasować.

- Te działania mają wspierać realizację Waszej strategii, a nie jej przeszkadzać.



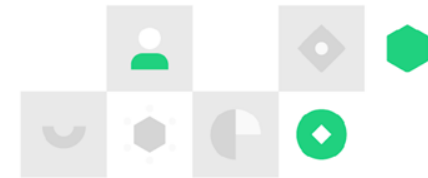
Określ stan, z którym zaczynacie.

- Zmiany mogą zająć sporo czasu, ta analiza może Wam zauważyć zmiany po tym czasie.



Zaplanuj działania podnoszące świadomość dla całej organizacji.

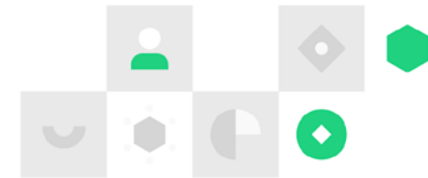
- DEI to ciągłe uczenie się i podnoszenie świadomości. Ciekawość i założenie, że jest wiele rzeczy, których musimy się nauczyć i ponownie nauczyć, to podstawa.





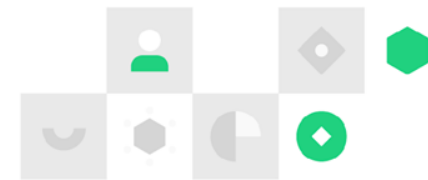
Żeby doprowadzić do trwałej zmiany, musimy przede wszystkim wykonać dużo pracy na poziomie indywidualnym. Organizacje i systemy składają się z ludzi. Ich myśli i akcje wpływają na organizacje.

Lorena Garcia Duran,
Ashoka Global DEI Lead



Zrób audyt procedur, procesów pod kątem DEI.

- DEI to nie tylko uczenie się.
Same działania edukacyjne, bez
wprowadzenia konkretnych zmian
w procedurach, nie będą skuteczne.





Powodzenia 

Dziękuję!

Martyna Markiewicz
mmarkiewicz@ashoka.org

