**Klub DEI Champions z 2,9-proc. luką płacową – publikacja sprawdzonych praktyk z obszaru włączania w biznesie na skalę światową i nowe badanie o DEI**

**Co trzeci Polak dostrzega potrzebę parytetów. Aż 85 proc. badanych jest zdania, że osoby w każdym wieku powinny mieć taką samą możliwość rozwoju zawodowego. Z drugiej strony, co czwarty Polak uważa, że procesom rekrutacji i rozwoju w jego miejscu pracy brakuje przejrzystości. Najnowsza publikacja „Włączaj nie wyłączając” klubu DEI Champions jest pierwszym na świecie zbiorem pokazującym sprawdzone działania z obszaru różnorodności, równości i włączania w środowisku biznesowym, który tak obszernie opisuje wiedzę i doświadczenie 16 czołowych firm i korporacji w Polsce. Może on być inspiracją dla wszystkich przedsiębiorstw, które stoją przed wyzwaniem zmieniającego się rynku pracy i dążą do zwiększania przewagi konkurencyjnej nie tylko w Polsce, ale też za granicą.**

– *Jest to bardzo ważna publikacja, która od momentu powstania jej koncepcji budzi zainteresowanie firm, liderów i liderek z całego świata – dlatego będzie dostępna także w języku angielskim. O różnorodności, równości i włączaniu mówi się nadal stanowczo za mało, a jest to nieunikniona przyszłość wszystkich firm, bez względu na to, czy jesteśmy na to gotowi. To już najwyższy czas uznać równość na normę* – mówi **Olga Kozierowska, prezeska Fundacji WłączeniPlus (Sukces Pisany Szminką)**.

Jednym ze wskaźników, który pokazuje skuteczność działań z obszaru różnorodności, równości i włączania, jest poziom **luki płacowej w firmach członkowskich klubu DEI Champions, która wynosi jedynie 2,9 proc.** w wynagrodzeniach całkowitych kobiet i mężczyzn – pensjach zasadniczych z premiami. W Polsce średnia różnica płac wynosi 6,5 proc.1 na niekorzyść kobiet, a w całej Unii Europejskiej utrzymuje się na poziomie prawie 13 proc.2

**Co trzeci Polak dostrzega potrzebę parytetów**

Z badania\* przeprowadzonego na zlecenie Fundacji WłączeniPlus przez [Socjolożki.pl](https://socjolozki.pl/) wynika, że **ponad ⅓ Polaków dostrzega potrzebę parytetów** w zarządach i radach nadzorczych dużych firm – deklaruje to 35 proc. badanych. Istotność parytetów częściej jest wskazywana przez **kobiety** (41 proc. w porównaniu do 29 proc. wśród mężczyzn) oraz – co ciekawe – **mieszkańców małych i średnich miast** (kolejno 42 i 45 proc. w porównaniu do 28 i 22 proc. w przypadku mieszkańców wsi oraz dużych miast).

Zdaniem **42 proc.** respondentów w firmach, w których pracują, **procesy rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery są równe i przejrzyste**. Zdecydowanie częściej myślą tak **osoby młode** – 55 proc. ankietowanych w wieku od 18 do 24 lat oraz 50 proc. w grupie od 25 do 34 lat. Wśród respondentów w wieku powyżej 55 lat ten odsetek wynosi zaledwie 30 proc.

**Ponad ⅓ badanych twierdzi, że w firmie, w której pracują, możliwe jest, aby osoba po 50. roku życia awansowała** na wyższe stanowisko. O możliwości awansu pracownika lub pracownicy po 50. roku życia zdecydowanie częściej są przekonani mężczyźni (44 proc. w porównaniu do 32 proc. wśród kobiet) i ankietowani w wieku od 34 do 44 lat (44 proc.). Osoby, które same znajdują się w grupie wiekowej 50+, zdecydowanie rzadziej zgadzają się, że taka możliwość istnieje – jedynie 27 proc.

Większość – **85 proc. – badanych uważa, że osoby w każdym wieku powinny mieć taką samą możliwość rozwoju zawodowego**. Co ciekawe tego zdania jest mniejszy odsetek mieszkańców wsi (80 proc.) niż miast (małych – 89 proc., średnich – 87 proc. i dużych – 89 proc.).

**Obowiązek parytetów już w połowie 2026 roku**

Parlament Europejski i Rada Europejska przyjęły **dyrektywę ws. poprawy równowagi płci w spółkach giełdowych oraz powiązanych środkach**. Wynika z niej, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny zajmować w organach firm co najmniej **40 proc. stanowisk dyrektorów niewykonawczych** lub co najmniej **33 proc. wszystkich stanowisk dyrektorskich**. Dyrektywa wprowadza obowiązek osiągnięcia tych parytetów do **30 czerwca 2026 r.** W Polsce kobiety stoją na czele jedynie 5 proc. firm i stanowią 14 proc. osób członkowskich zarządów wszystkich spółek giełdowych, a przewodzą zaledwie w 12 proc. rad nadzorczych.

Na tym tle firmy należące do klubu DEI Champions mogą pochwalić się sporymi osiągnięciami – wśród firm członkowskich **kobiety w zarządach stanowią już 45,2 proc.** Jednocześnie w firmach zrzeszonych w klubie awansowało 298 kobiet, z czego w 52 przypadkach awans dotyczył wyższej kadry menadżerskiej. Wyrównanie pensji w ramach firm w klubie DEI Champions odnotowano u 1001 pracowniczek, a u ⅓ pracowniczek nie było takiej konieczności ze względu na politykę równych płac bez względu na płeć.

*– Konieczność parytetów jest faktem, ale w innych obszarach także jest jeszcze przed nami ogrom pracy. Wierzymy, że nasza publikacja będzie wsparciem dla wszystkich przedsiębiorstw, które chcą wdrażać politykę DEI, nawet jeśli są na początku tej drogi. Ważny jest każdy krok w kierunku włączania* – dodaje **Anna Flis, liderka Klubu DEI Champions, członkini Think Thanku WłączeniPlus.**

**DEI to coś więcej niż tylko liczby – to budowanie środowiska, w którym każdy ma szansę rozwijać swoje talenty**

Przykłady wybranych praktyk w tym zakresie, które mogą pomóc skutecznie i efektywnie dostosować się do zmieniającego się rynku pracy, nachodzących niedługo regulacji prawnych i świata biznesu, można znaleźć w publikacji **„**[Włączaj nie wyłączając](https://wlaczeniplus.pl/wp-content/uploads/2024/10/Raport-DEI-Champions.pdf)**”** klubu **DEI Champions**, którego misją jest tworzenie środowiska, w którym **różnorodność, równość i włączanie stanowią nieodłączny element sukcesu organizacji**. Powstał on z inicjatywy Fundacji WłączeniPlus założonej przez Olgę Kozierowską i obecnie zrzesza osoby członkowskie – prezesów, prezeski, a także członków zarządów oraz liderów i liderki – z 16 dużych firm.

Publikacja zawiera praktyki sukcesu DEI, poruszane są w niej liczne zagadnienia, jak wyzwania w zarządzaniu **wielopokoleniowymi zespołami**, budowanie **włączających i równych ścieżek kariery** i **równouprawnienie i różnorodność** w biznesie, a także jak sprawić, aby każda jednostka czuła się wartościowa i szanowana, **eliminować bariery** w miejscu pracy, **rozwijać potencjał** osób w spektrum autyzmu lub ADHD, wspierać społeczności LGBT+, budować **poczucie przynależności**, łączyć różne środowiska kulturowe, słuchać głosu kobiet i wiele innych.

Listę osób członkowskich, należących do klubu DEI Champions, oraz zbiór dobrych praktyk dostępne są w publikacji **„**[Włączaj nie wyłączając](https://wlaczeniplus.pl/wp-content/uploads/2024/10/Raport-DEI-Champions.pdf)**”.** Jeśli plik nie wyświetla się prawidłowo, to należy go pobrać.

1 Według zaktualizowanych danych Eurostatu i OECD gender pay gap;

2 Komisja Europejska 2021.

\*Badanie przeprowadzone **we wrześniu 2024** przez Socjolożki.pl z użyciem metodologii CAWI na reprezentatywnej próbie Polek i Polaków w wieku 16-65 lat.

