Prieskum v oblasti diverzity a inklúzie na Slovensku 2018

Vieme, že diverzita je dobrá pre biznis. Firmy, ktoré investovali do diverzity, tvrdia, že vidia mnoho výhod. Napríklad sa im podarilo pritiahnuť viac talentovaných ľudí, priniesli viac inovácií a zlepšili si svoju finančnú výkonnosť. Ako vyzerá úspešný program diverzity a inklúzie, ktorého výsledkom sú tieto benefity, a ktoré opatrenia v súčasnosti prijímajú firmy vo svete? To sú otázky, ktoré mal za cieľ zodpovedať globálny a slovenský prieskum diverzity a inklúzie. Lídri v oblasti ľudských zdrojov odpovedali na otázky, ako realizujú stratégie a programy diverzity a inklúzie a aký vplyv majú na skúsenosti zamestnancov.

Prvý prieskum medzi firmami so sídlom na Slovensku na tému diverzity a inklúzie, ktorý porovnáva zistenia zo slovenského prieskumu s globálnymi výsledkami.

pwc

Programy diverzity a inklúzie pomáhajú zatraktívniť na trhu práce najmä dcérske firmy zahraničných koncernov na Slovensku

Vo svete pätina firiem realizuje programy diverzity s primárnym cieľom zlepšiť ekonomické výsledky, pričom na Slovensku je cieľom výrazne viac zatraktívniť sa na trhu práce. V čase nástupu populačne slabých ročníkov do pracovného procesu a najnižšej nezamestnanosti v dejinách Slovenska sa aktivity firemného sektora na Slovensku v oblasti diverzity a inklúzie (D&I) zviditeľňujú a zintenzívňujú. Firmy budú musieť zamestnávať aj skupiny ľudí, ktoré doteraz stáli na okraji záujmu – starších, cudzincov, zdravotne hendikepovaných, viac matiek. Vznikla platforma Charta diverzity na pôde Nadácie Pontis, firmy propagujú svoje aktivity a bojujú o zamestnancov programami rovnosti a transparentnosti v odmeňovaní. Firmy si uvedomili, že chcú proaktívne vytvárať a medializovať, že vytvárajú lepšie pracovné podmienky aj matkám, LGBT skupinám, zdravotne znevýhodneným, starším ľuďom a pracovníkom zo zahraničia.

Prvýkrát sme v PwC zmapovali aktivity a postoje firiem so sídlom na Slovensku v oblasti diverzity a inklúzie, pričom do prieskumu sa zapojili najmä dcérske firmy zahraničných koncernov, ktoré podnikajú prevažne globálne. Len 7 % respondentov tvoria v prieskume firmy slovenských vlastníkov, ktoré podnikajú len na Slovensku.

Pri porovnávaní výsledkov slovenských a globálnych vidíme, že viac firiem v slovenskom prieskume ako v globálnom sebavedomo vyhlasuje, že D&I je jedna z firemných hodnôt, ale pri realizácii jednotlivých aktivít sú firmy vo svete výrazne aktívnejšie. Napríklad firmy vo svete realizujú dvakrát viac tréningov ako na Slovensku, takisto aj výrazne viac analyzujú dáta v oblasti diverzity a inklúzie. Pričom dáta sú na začiatku procesu zlepšovania transparentnosti a nastavovania programov na zlepšenie pracovných podmienok – napríklad rozdiely vo výkone, v odmeňovaní a kariérnom postupe podľa pohlavia, rasy alebo iných oblastí diverzity. Napríklad vieme, že v krajinách strednej a východnej Európy je najmenší podiel žien pracujúcich na skrátené pracovné úväzky v Európe, a len pokiaľ pracujeme s dátami, vieme, aké zlepšenia dokážu diverzitu a inklúziu posunúť na vyššiu úroveň. Z prieskumu sme tiež zistili, že pri výbere dodávateľov je veľký priestor na zlepšenie diverzity a inklúzie, pretože len 3 % firiem riešia systematicky diverzitu pri dodávateľoch.

Tretina firiem v prieskume má podiel žien v top manažmente 50 a viac percent a na tieto výsledky môžeme byť právom hrdí. V krajinách strednej a východnej Európy sme zvyknutí, že ženy sa emancipovali viac ako v západnej Európe. V posledných rokoch však vidíme trend, že na udržanie týchto výsledkov firmy budú musieť pripravovať viac ako v minulosti programy pre návrat matiek do práce po materskej dovolenke.

Firmy na Slovensku nastúpili na cestu zlepšovania diverzity a inklúzie, je to často dobrodružná a objavná cesta, na ktorej sa všetky strany obohatia o nové podnety, nápady, skúsenosti. Až keď lídri vo firmách poskytnú priestor na diskusiu o podvedomých predsudkoch a možnostiach, ako ich eliminovať, získajú firmy viac talentovaných zamestnancov, ktorí môžu žiť plnohodnotný spokojnejší život, čo má dokázateľný pozitívny vplyv na ekonomické výsledky.

Prajem Vám veľa úspechov a energie pri zavádzaní nových myšlienok a realizácii nových programov vo Vašich firmách.

Diverzita prináša lepšie ekonomické výsledky a firmy vo svete viac priznávajú, že to je ich cieľom pri zavádzaní diverzity. Firmy na Slovensku budú musieť zamestnávať aj skupiny ľudí, ktorí doteraz stáli na okraji ich záujmu.

Alica Pavúková
Partner, líder auditu
Líder pre diverzitu a inklúziu v strednej a východnej Európe
PwC

Pritiahnuť a udržať talenty je hlavným cieľom aktivít v oblasti diverzity a inklúzie

Firmy na Slovensku sa približujú k firmám vo svete svojimi ambíciami a prioritami v oblasti diverzity a inklúzie (D&I) podľa zrealizovaného prieskumu, do ktorého sa z 93 % zapojili najmä dcérske spoločnosti zahraničných koncernov, ktoré podnikajú globálne. Veľa firiem verejne deklaruje svoje záväzky v oblasti D&I. Až 97 % dopytovaných firiem na Slovensku a 87 % vo svete tvrdí, že diverzita a inklúzia je jedna z firemných hodnôt vo firme. Dokonca 73 % dopytovaných firiem na Slovensku komunikuje v rámci externej komunikácie o svojich cieľoch v oblasti diverzity. A až 83 % firiem pravidelne informuje zamestnancov o tom, aké výsledky dosiahla firma v oblasti diverzity a inklúzie v tímoch a vo vedení. Lídri firiem na Slovensku komunikujú o diverzite v rámci internej komunikácie – príležitostne v 43 % firiem, tretina pravidelne, 13 % vždy v rámci interných strategických diskusií a iba 10 % nekomunikuje vôbec.

30 %

30 % firiem tvrdí, že zamestnanci zverejňujú svoje záväzky vo vytváraní inkluzívneho pracovného prostredia

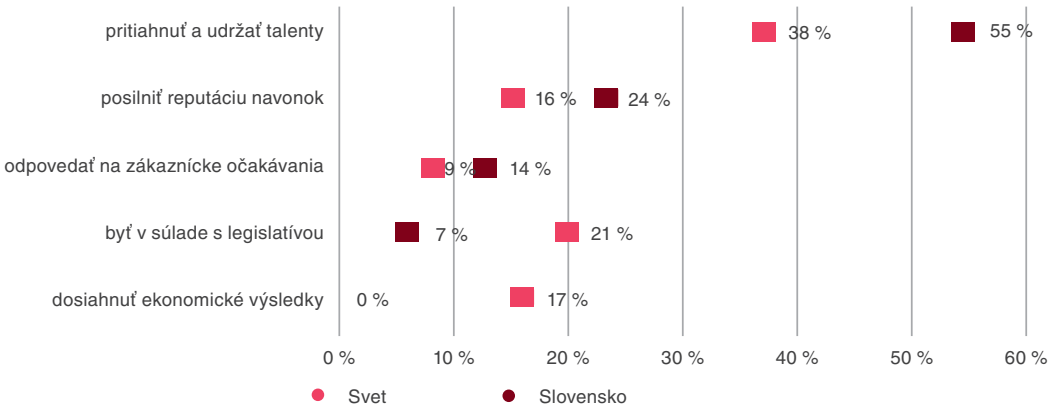
48 %

48 % dopytovaných firiem na Slovensku zavedie/zaviedlo interné/externé Pay Equal Review

Hlavným cieľom D&I programov na Slovensku a na svete je pritiahnuť a udržať talenty a posilniť reputáciu firmy navonok. Trikrát viac firiem vo svete ako na Slovensku má aj legislatívne dôvody zaoberať sa D&I. Navyše, 17 % firiem vo svete chce primárne dosiahnuť ekonomické výsledky, pričom tento dôvod neuviedla v prieskume ani jedna firma na Slovensku.

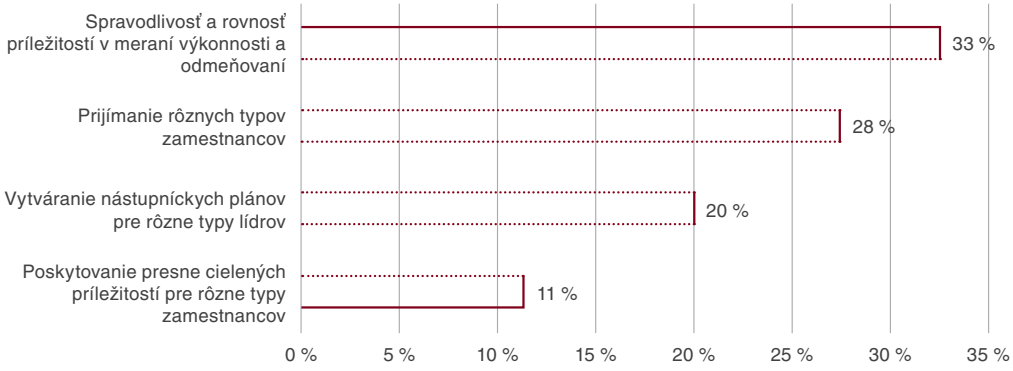
Programy v oblasti diverzity a inklúzie sa vo firmách na Slovensku zameriavajú najmä na vytváranie inkluzívneho prostredia pre všetkých zamestnancov (47 % firiem), tretina sa zameriava na široké spektrum oblastí a pätina sa venuje jednej alebo dvom oblastiam špeciálne.

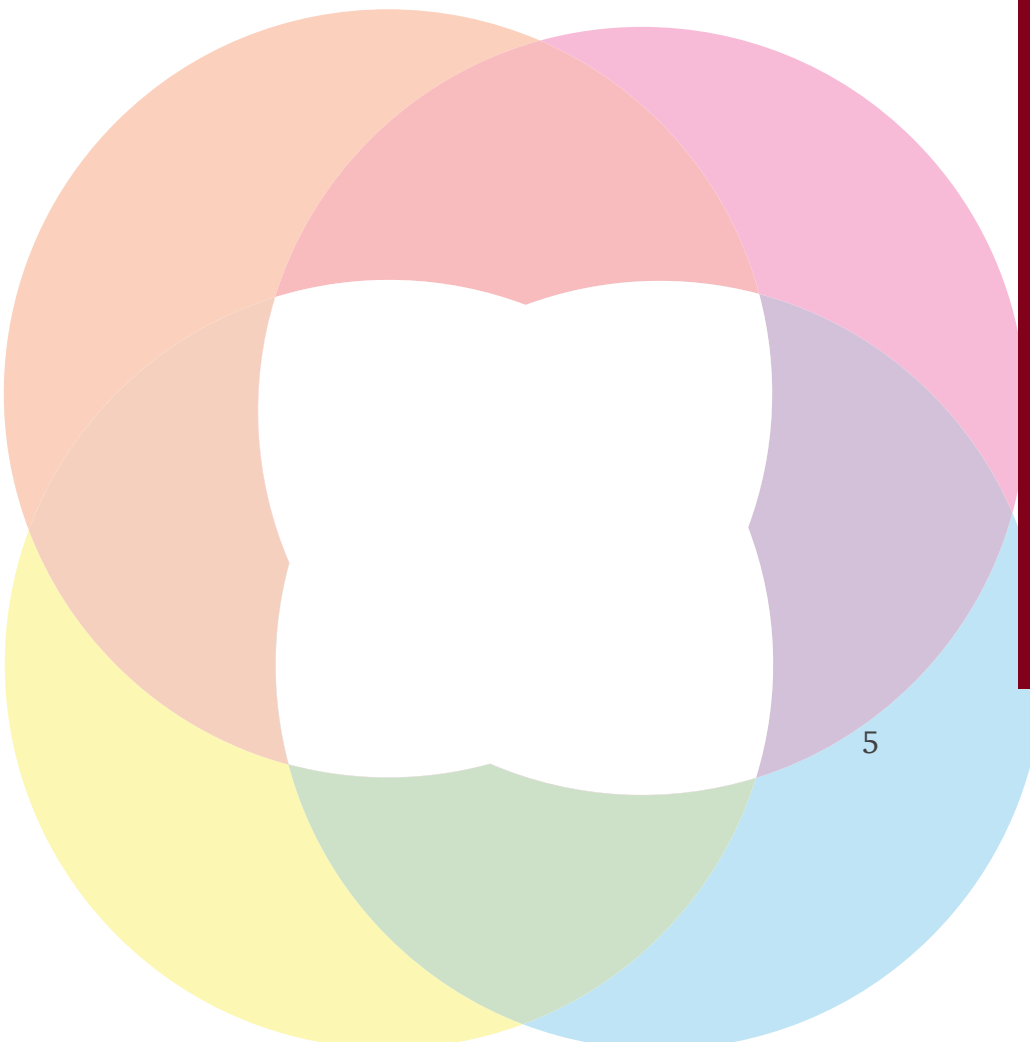
Primárnym cieľom programu v oblasti diverzity a inklúzie vo vašej spoločnosti je...



Programy, ktoré firmy v rámci D&I realizujú, sú priamo spojené s riadením ľudských zdrojov. Vzhľadom na situáciu na trhu práce v súčasnosti, ktorú charakterizuje nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, nástup populačne slabých ročníkov do pracovného procesu a najnižšej miery nezamestnanosti v dejinách Slovenska, neprekvapuje záujem firiem o zatraktívnenie svojej značky zamestnávateľa na trhu. Tretina firiem na Slovensku realizuje programy, ktoré demonštrujú spravodlivosť a rovnosť príležitostí v meraní výkonnosti a odmeňovaní. Takmer tretina firiem realizuje programy na prijímanie rôznych typov zamestnancov a pätina vytvára nástupnícke plány pre rôzne typy lídrov. Desatina firiem sa zaoberá programami, ktoré poskytujú presne cielené príležitosti pre rôzne typy zamestnancov.

Ktoré z nasledovných programov realizuje v oblasti diverzity vaša firma?

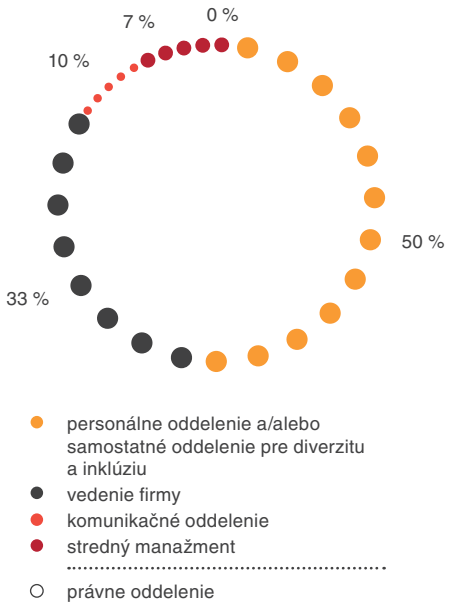




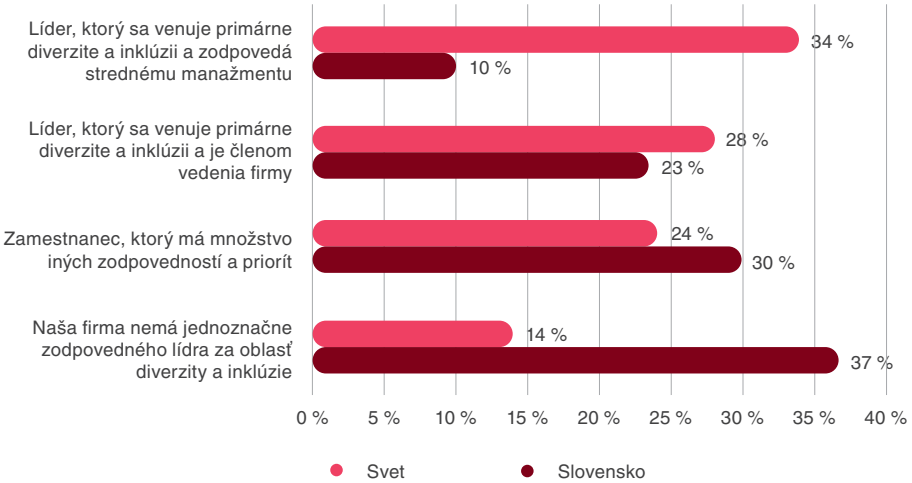
Najčastejšie sa na Slovensku venuje D&I oblasti líder, ktorý sa zodpovedá strednému manažmentu, pričom primárnu zodpovednosť za D&I iniciatívy má personálne oddelenie

Realizácia D&I programov vyžaduje zodpovedného lídra, ktorý má kompetencie a kapacity zaoberať sa témou primárne a odborne. Menej ako tretina firiem na Slovensku a vo svete má D&I lídra na úrovni najvyššieho vedenia. Viac ako tretina firiem na svete má samostatného D&I lídra, ktorý sa zodpovedá strednému manažmentu. Pričom na Slovensku až 37 % a vo svete 14 % firiem nemá jednoznačne zodpovedného lídra pre D&I.

Primárnu zodpovednosť za iniciatívy v oblasti diverzity a inklúzie vo firme má …

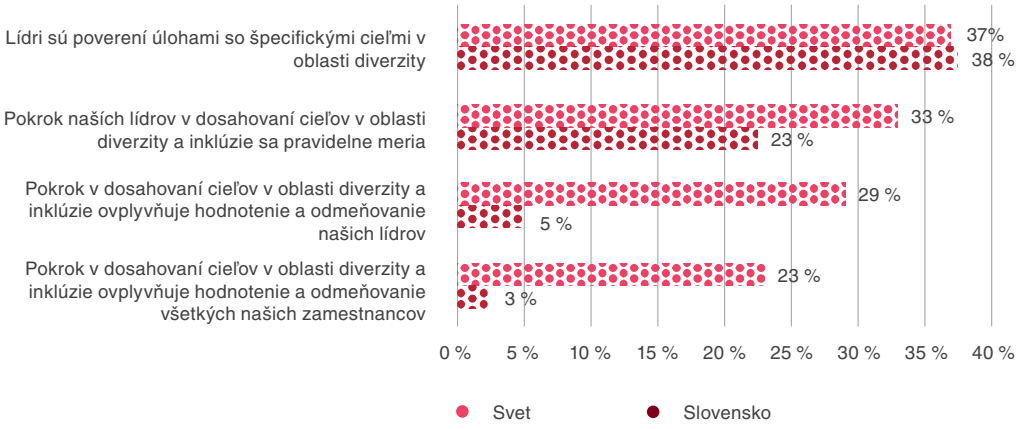


Kto je zodpovedný za program diverzity a inklúzie vo firme?



Lídri sú poverení úlohami so špecifickými cieľmi v oblasti D&I vo svete a na Slovensku takmer rovnakým podielom a pokrok lídrov v dosahovaní cieľov v oblasti diverzity a inklúzie sa pravidelne meria takisto približne rovnakou mierou. Rozdiely medzi firmami na Slovensku a vo svete sú výrazne väčšie v tom, že na rozdiel od firiem na Slovensku pokrok v dosahovaní cieľov v oblasti D&I vo svete ovplyvňuje hodnotenie a odmeňovanie lídrov a aj zamestnancov.

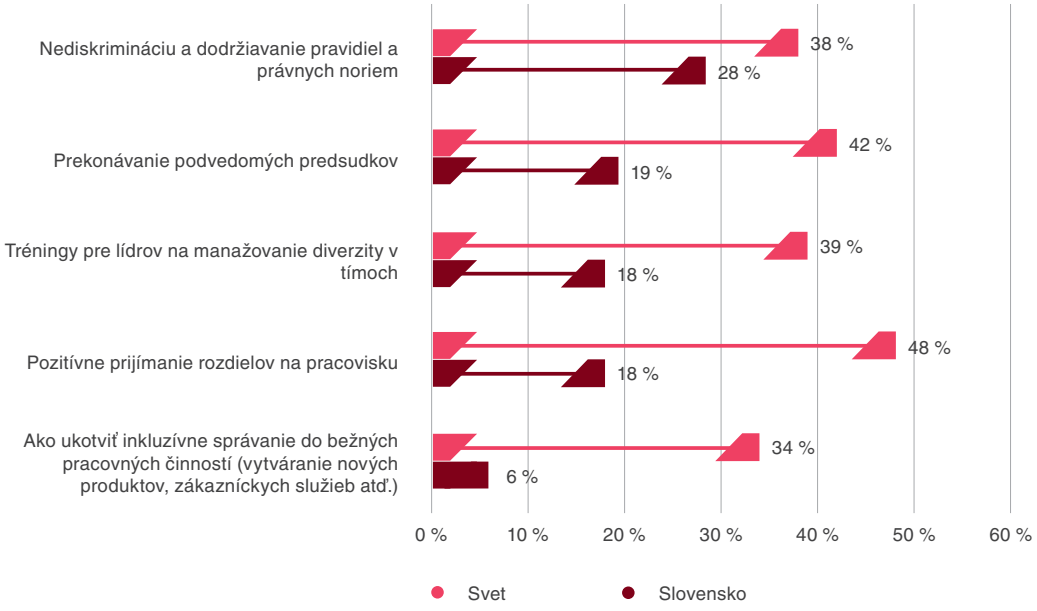
Ktoré z nasledovných tvrdení najlepšie opisujú zodpovednosť vašej firmy v oblasti diverzity a inklúzie?



Firmy vo svete realizujú D&I programy intenzívnejšie – viac tréningov, viac aktivít v D&I tímoch

Oblasť, v ktorej sa firmy vo svete výrazne viac odlišujú od firiem na Slovensku, sú tréningy, ktoré firmy poskytujú svojim zamestnancom. Firiem, ktoré majú tréningy na tému nediskriminácie a dodržiavania pravidiel, je na Slovensku o štvrtinu menej ako vo svete. Tréningy na tému prekonávania podvedomých predsudkov a manažovania diverzity v tímoch pre lídrov robí na Slovensku o polovicu firiem menej ako vo svete. Na tému pozitívneho prijímania rozdielov na pracovisku ich robí takmer polovica firiem vo svete, ale na Slovensku takmer pätina. A najväčší rozdiel je pri tréningoch, ako ukotviť inkluzívne správanie do bežných firemných činností, ako je vytváranie nových produktov, zákazníckych služieb atď. – tu je rozdiel v podiele firiem takmer šesťnásobný.

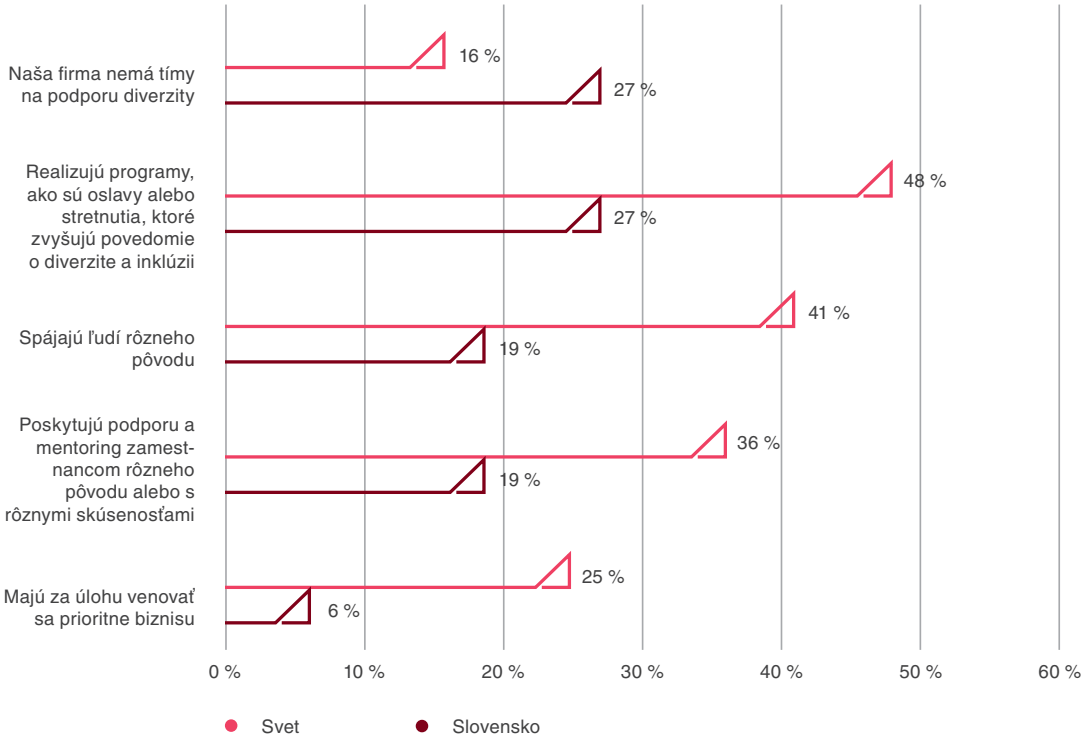
Ktoré z nasledovných tréningov poskytuje vaša firma?



Tímy na podporu diverzity vo firmách vo svete častejšie pracujú na zlepšení diverzity

Tretina firiem na Slovensku nemá tímy na podporu diverzity, vo svete je to šestina firiem. Tímy pre diverzitu v takmer polovici firiem vo svete realizujú stretnutia na zvýšenie povedomia o diverzite a inklúzii, viac ako 40 % tímov spája ľudí rôzneho pôvodu a viac ako tretina tímov poskytuje podporu a mentoring zamestnancom rôzneho pôvodu alebo s rôznymi skúsenosťami.

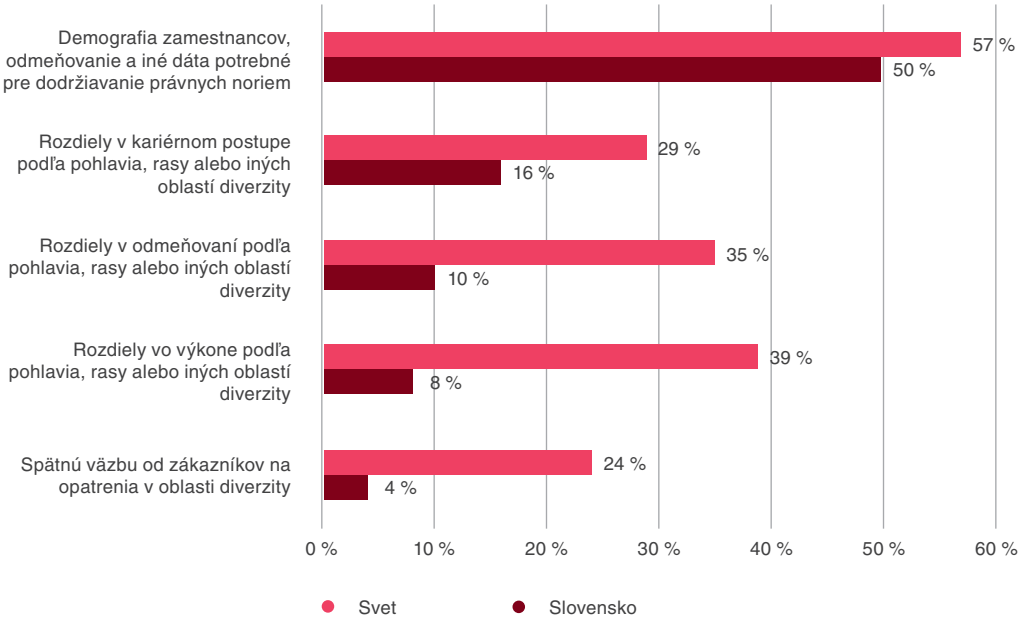
Ktoré z nasledovných tréningov poskytuje vaša firma?



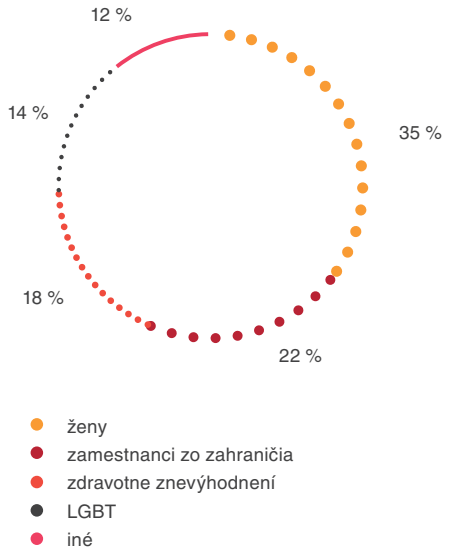
Opatrenia v oblasti D&I sa sústreďujú na Slovensku takmer výlučne na zamestnancov a zriedkavo na zákazníkov alebo dodávateľov

Porovnanie výsledkov globálneho a slovenského prieskumu prinieslo aj v otázke zberu údajov a ich analýzy rozdielne výsledky. Údaje o demografii zamestnancov, o odmeňovaní a iné dáta potrebné pre dodržiavanie právnych noriem zbierajú a analyzujú firmy vo svete a na Slovensku približne rovnakou mierou. Údaje o rozdieloch v odmeňovaní, výkone a kariérnom postupe podľa pohlavia, rasy alebo iných oblastí diverzity zbierajú a analyzujú firmy vo svete dva- až päťkrát častejšie. Informácie o spätnej väzbe od zákazníkov na opatrenia v oblasti diverzity až šesťkrát častejšie. Najviac opatrení smerujú firmy na ženy a matky, na zamestnancov zo zahraničia, zdravotne znevýhodnených a LGBT.

Aké údaje zbiera a analyzuje firma?



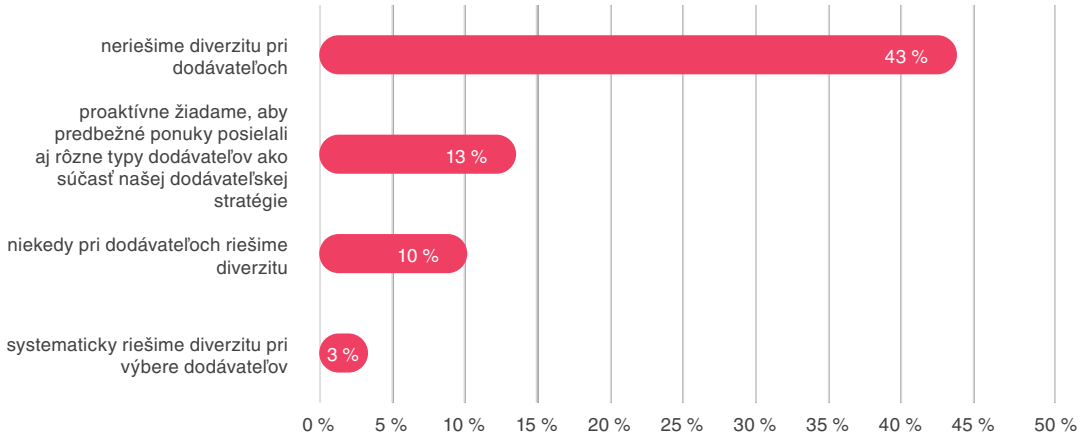
Na ktoré skupiny zamestnancov cielia opatrenia na podporu diverzity vo firme?

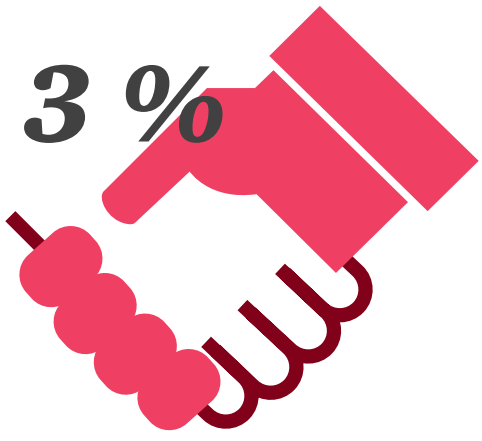


Len 3 % firiem na Slovensku systematicky riešia diverzitu pri výbere dodávateľov

Podľa zistení prieskumu je na Slovensku práve v oddeleniach nákupu alebo v nákupnom procese veľa priestoru na zlepšenie. Až 43 % firiem nerieši diverzitu pri dodávateľoch a 13 % firiem proaktívne žiada, aby predbežné ponuky posielali aj rôzne typy dodávateľov ako súčasť firemnej dodávateľskej stratégie. A len 3 % firiem systematicky riešia diverzitu pri výbere dodávateľov. Napríklad chránené dielne, ktoré zamestnávajú zdravotne postihnutých, sú na Slovensku možnosť, ako zahrnúť medzi dodávateľov zástupcov znevýhodnenej skupiny zamestnancov.

Pri výbere dodávateľov vo firme .....

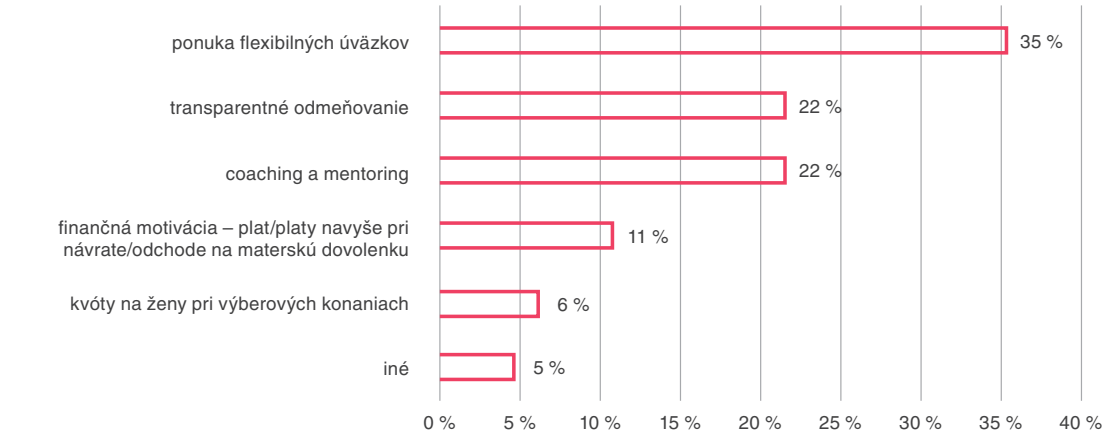




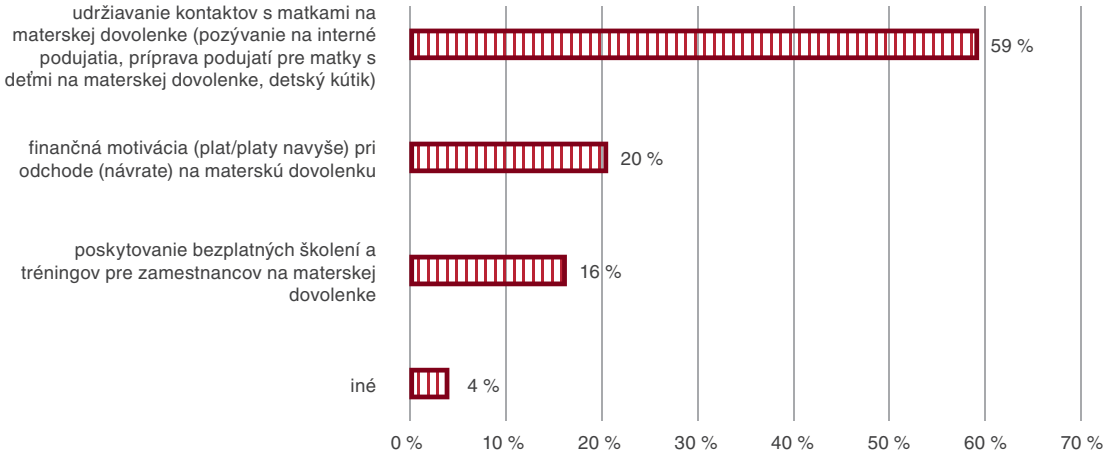
Firmy realizujú opatrenia na podporu žien, matiek, LGBT, zdravotne znevýhodnených

Pri podpore žien v interných výberových konaniach realizujú firmy spomedzi rôznych opatrení najviac ponuku flexibilných úväzkov, transparentné odmeňovanie a coaching a mentoring a aj homeoffice. Medzi najčastejšie opatrenia pri podpore matiek pri návrate do práce z materskej dovolenky patrí udržiavanie kontaktov s matkami na materskej dovolenke (pozývanie na interné podujatia, príprava podujatí pre matky s deťmi na materskej dovolenke, detský kútik), finančná motivácia (plat/platy navyše) pri odchode (návrate) na materskú dovolenku, poskytovanie bezplatných školení a tréningov pre zamestnancov na materskej dovolenke. Okrem týchto hlavných respondenti spomenuli aj skrátené úväzky a škôlky. Na podporu LGBT zamestnancov firmy vytvárajú rovnaké podmienky pri nástupe/odchode na materskú dovolenku a rovnaké podmienky pri poskytovaní voľných dní pri svadbe, narodení dieťaťa. Ako podporu začlenenia zahraničných zamestnancov do firmy slúžia najmä jazykové kurzy, výzvy na používanie spoločného jazyka, vydávanie interných časopisov v rôznych jazykoch. Respondenti spomenuli aj relokačné bonusy, legislatívne a daňové poradenstvo, vydávanie informačných brožúr, pomoc pri vybavovaní na úradoch a školách na Slovensku.

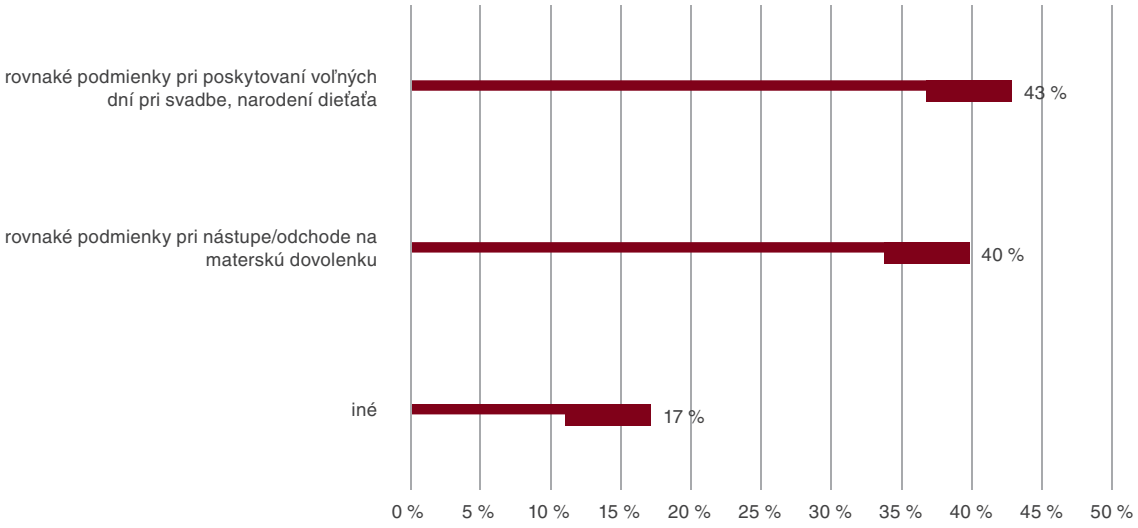
Aké opatrenia realizuje firma pri podpore žien v interných výberových konaniach?



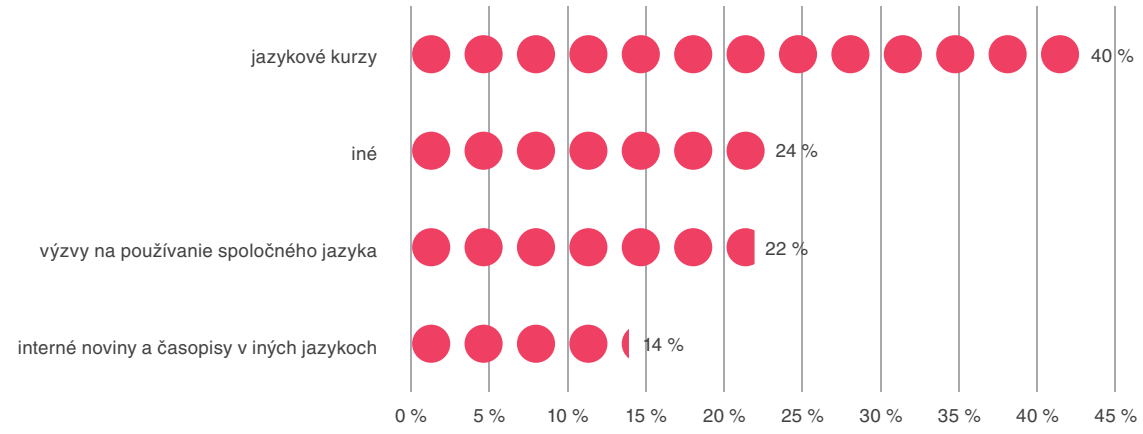
Aké opatrenia realizuje firma pri podpore matiek pri návrate do práce z materskej dovolenky?



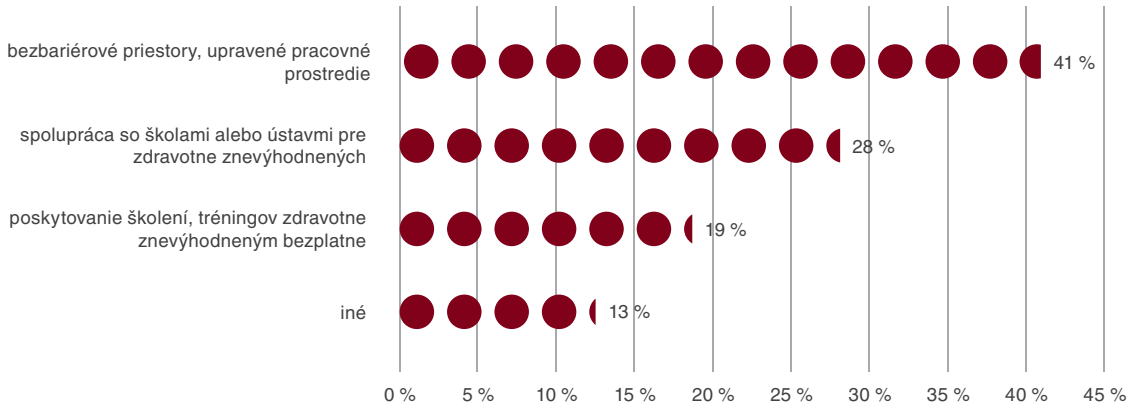
Aké opatrenia realizuje firma pri podpore LGBT zamestnancov?



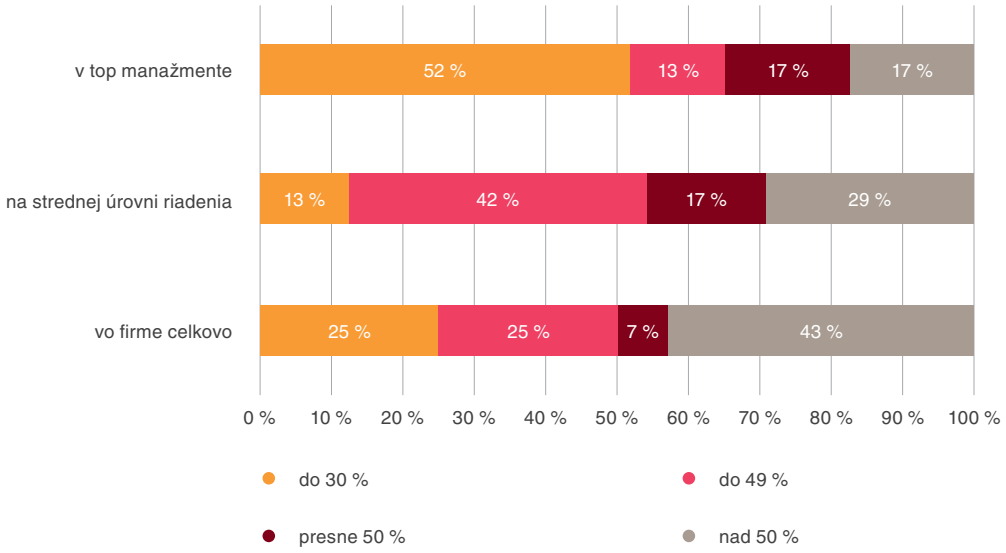
Aké opatrenia realizuje firma pri podpore začlenenia zahraničných zamestnancov do firmy?



Aké opatrenia realizuje firma pri podpore začlenenia zdravotne znevýhodnených?



Podiel žien vo firmách respondentov

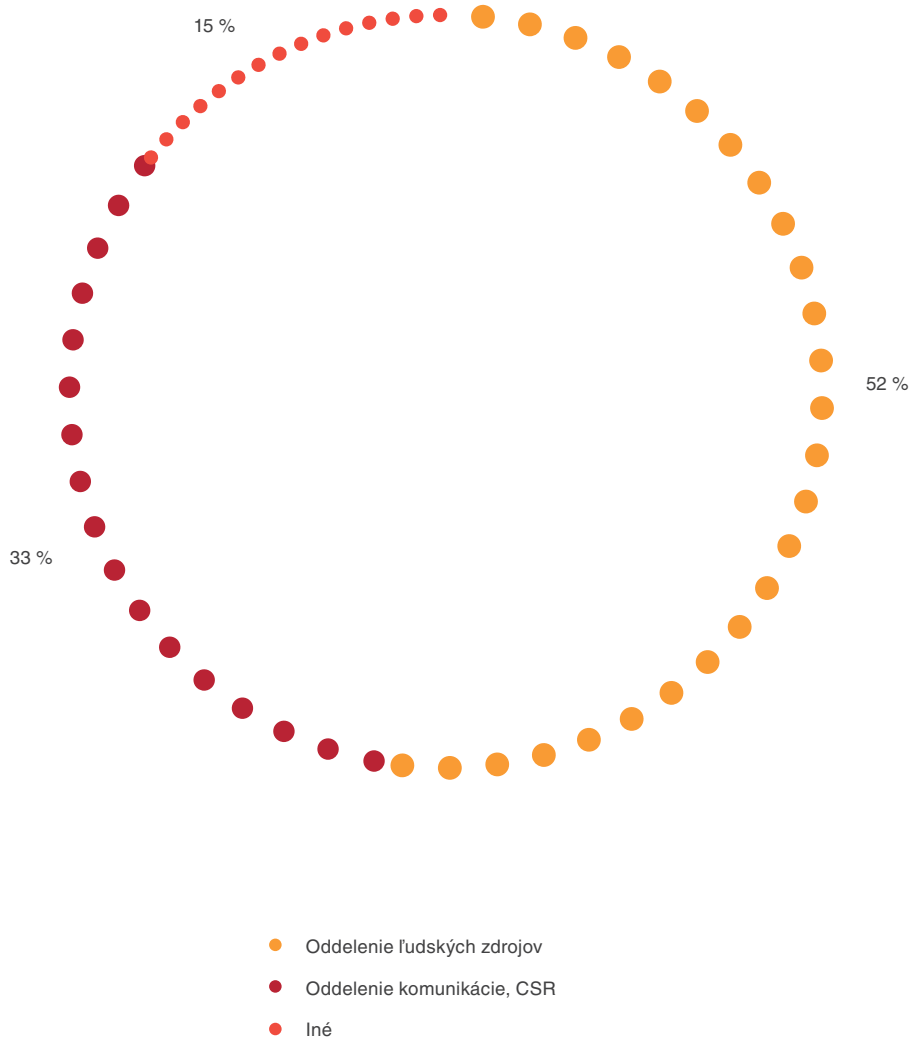


Respondenti prieskumu

Firmy v prieskume podnikajú:

Vlastníctvo firiem dopytovaných v prieskume:

Dotazník vyplnili zástupcovia oddelení vo firmách:



O prieskume

Prieskum realizovala spoločnosť PwC na Slovensku online dopytovaním na vzorke 31 firiem so sídlom na Slovensku. Zber dát prebiehal od 1. mája do 10. júna 2018.
Globálny prieskum bol realizovaný na vzorke 810 respondentov naprieč 25 odvetviami v piatich regiónoch – v celej Európe, v Severnej a Južnej Amerike a v Ázii a Pacifiku. Viac na www.pwc.com

O spoločnosti PwC

Naším zámerom v PwC je budovať dôveru v spoločnosti a pomáhať pri riešení závažných problémov. Sme sieťou firiem v 158 krajinách a viac ako 236 000 pracovníkmi, ktorí robia všetko pre to, aby poskytovali kvalitné audítorské, daňové a poradenské služby. Viac sa dozviete na www.pwc.com/sk.

Kontakt

Alica Pavúková
Partner, líder auditu
Líder pre diverzitu
a inklúziu v strednej a východnej
Európe

PwC Slovensko
alica.pavukova@pwc.com
tel.: +421 2 5935 0111

Mariana Butkovská
Marketing & Communications Leader

PwC Slovensko
+421 904 941 500
mariana.butkovska@pwc.com

PwC Bratislava
Twin City/A, Karadžičova 2, 815 32
Bratislava
tel.: +421 2 5935 0111

PwC Košice
Aupark Tower, Protifašistických
bojovníkov 11, 040 01
Košice
tel.: +421 55 321 5311

Cieľom tejto publikácie je priniesť čitateľovi iba všeobecné informácie a pomôcť mu získať základný obraz o veciach, o ktoré sa zaujíma, a nie poskytnúť mu profesionálne poradenstvo. Nikto by sa preto nemal riadiť výlučne informáciami, ktoré sú v nej obsiahnuté, ale mal by sa zakaždým opierať o špecifické odborné rady. Nevydávame nijaké vyhlásenie či záruku (či už explicitnú alebo implicitnú), pokiaľ ide o presnosť či úplnosť informácií uvedených v tejto publikácii. Pokiaľ to zákon povoľuje, PwC neprijíma ani nepreberá na seba nijakú povinnosť, zodpovednosť či povinnú starostlivosť za akékoľvek následky voči komukoľvek, kto by konal alebo nekonal podľa informácií uvedených v tejto publikácii, a ani za akékoľvek rozhodnutia prijaté na jej základe.

© 2018 PwC. Všetky práva vyhradené. Názov PwC v tomto dokumente označuje spoločnosti PricewaterhouseCoopers Slovensko, s.r.o., PricewaterhouseCoopers Tax, k.s., PricewaterhouseCoopers Advisory, s.r.o., a PricewaterhouseCoopers Legal, s.r.o., ktoré sú členmi siete firiem PricewaterhouseCoopers International Limited, z ktorých každá je samostatným a nezávislým právnym subjektom.