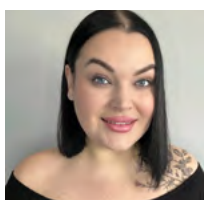


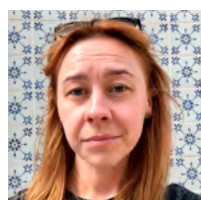
I&D czyli różnorodność w praktyce

Różnorodność to niespodziewana teraźniejszość i niewątpliwa przyszłość polskich organizacji. Firmy, które chcą wyjść z tej próby obronną ręką, powinny uznać obszar DEI (ang. diversity, equity, inclusion czyli różnorodność, równość i włączenie) za kluczowy dla biznesu. O tym, jak sprawić, aby inkluzyjność była nieodłącznym elementem środowiska pracy, rozmawiamy w gronie członków Rady I&D w Aon, firmie wspierającej podejmowanie lepszych decyzji.



Roksana Nisbet

Global Learning
& Development
Aon Kraków



Magdalena Pawłowska

Marketing
& Communications
Aon Warszawa

Roksana: Początki Rady Inclusion & Diversity – a raczej dwóch rad, w Krakowie i Warszawie – wydają się ciekawe.

Magda: To prawda, ciekawe i inspirujące. Strategia I&D w Aonie to kwestia globalna, dotyczy całej korporacji. Ale mniej więcej w tym samym czasie w naszych trzech polskich spółkach powstały oddolne inicjatywy pracownicze związane z konkretnymi projektami i wydarzeniami. Potem te zespoły zaczęły naturalnie opiekować się tematem, dostosowując działania organizacji do lokalnych warunków i potrzeb. A jak praca rady wygląda dzisiaj?

Roksana: Obecnie działamy w jednym, połączonym zespole, raportujemy do Sponsorów I&D w Polsce, planujemy lokalne strategie i ramy działania. Naszym głównym celem pozostaje wspieranie i celebrowanie różnorodności w organizacji, tak aby pracownicy o różnych doświadczeniach i potrzebach mogli czuć się w pełni sobą, uwolnić swój pełny potencjał, a co za tym idzie, napędzać innowacje, zarówno wewnątrz w firmie, jak i dla naszych zewnętrznych klientów.

Magda: Zdecydowanie! Idzie to w parze także z ideą Aon United. Dzięki pracy zespołowej wszystkich spółek możemy wykorzystywać zdolności i kompetencje wielu różnych osób, ich najlepsze pomysły, i stale się rozwijać. Jako jeden zintegrowany zespół.

Roksana: „One, big, happy family”! 😊 Dzięki takiemu właśnie podejściu udało nam się zrealizować już wiele projektów. Wśród najważniejszych inicjatyw wymieniałabym szkolenia z języka inkluzyjnego oraz takie, które wspierają relacje z osobami z niepełnosprawnościami, panele dyskusyjne dotyczące m.in. zdrowia psychicznego mężczyzn czy wyzwiań pracujących rodziców, jak również wydarzenia integracyjne typu Klub Książki oraz I&D Games.



Naszym głównym celem pozostaje wspieranie i celebrowanie różnorodności w organizacji

Magda: Nie zapominajmy też o szerokiej gamie szkoleń, face to face oraz online. Aon dba o ich dostępność dla pracowników o różnych potrzebach. Możemy wybrać odpowiedni język, korzystać z napisów czy audiodeskrypcji. Przy tej okazji warto wspomnieć o skali globalnej – jak prezentuje się struktura zespołów I&D w całej organizacji?

Roksana: Jesteśmy częścią o wiele większej siatki organizacyjnej. Wpada w nią tyle samo rad I&D, co poszczególnych spółek w krajach, w których obecna jest nasza firma (ponad 120). Nad wszystkim trzyma pieczę globalny komitet ds. różnorodności i inkluzyjności we współpracy z regionalnymi i lokalnymi stowarzyszeniami pracowników, nazywanych przez nas BRGs (ang. Business Resource Group czyli Grupa Zasobów Biznesowych). Umożliwiają one ciągłe usprawnienia związane z potrzebami naszych pracowników, a co za tym idzie kontynuację edukacji i szerzenia empatii wśród naszych kolegów i koleżanek w firmie.

A teraz pozostaje nam jeszcze odpowiedzieć na jedno, kluczowe pytanie – co dalej?

Magda: Cóż, skończyliśmy właśnie prace nad lokalną strategią na 2023 rok. Przeanalizowaliśmy działania z poprzednich lat, wyciągnęliśmy wnioski i przede wszystkim w naszych planach wykorzystaliśmy feedback i pomysły współpracowników. Poza tym chcemy, aby wszelkie nasze inicjatywy były nierozłącznym elementem kultury firmy, a co za tym idzie angażowały wszystkich jej pracowników. Dlatego też w tym i następnym roku będziemy pracować nad rozszerzeniem zakresu inicjatyw I&D oraz propagowaniem inkluzyjności nie tylko wewnątrz firmy, lecz także poza nią – na portalach społecznościowych czy w formie podcastów.

Roksana: Jeszcze wiele przed nami.

Magda: Zdecydowanie. Ważne, żebyśmy kontynuowali wewnątrz i zewnątrz dialog oraz mogli wymieniać się inspiracjami.

Roksana: Więc... do następnego razu!

