

Abstrakt

Alicja Dudek

Różnorodność, równość i inkluzywność (diversity, equity and inclusion) to pojęcie, które staje się coraz istotniejsze w miejscu pracy. Wynika to z wielu zmian, związanych z globalizacją, rozwojem technologii, migracjami, czy zmianami społecznymi. W wyniku ewolucji w tych obszarach, osoby, które mają ze sobą współpracować w ramach jednej organizacji coraz bardziej dostrzegalnie różnią się od siebie. Rosnąca różnorodność wynika również z tego jak ewoluowały przepisy: często wskazuje się walkę o prawa człowieka w USA jak jeden z kluczowych momentów, który doprowadził do wdrożenia akcji afirmatywnej i zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Obecnie Polska, jako kraj należący do UE, pracuje nad wdrożeniem strategii na rzecz równouprawnienia płci, która zakłada wprowadzenie np. równowagi płci w organach spółek.

Dlatego też celem pracy była eksploracja inkluzywności w organizacjach w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem czynników kształtujących rozumienie pojęcia „inkluzywność” oraz podejmowanych praktyk inkluzywnych.

Aby zbadać jak organizacje w Polsce reagują na zachodzące zmiany, wykorzystano wielokrotne studium przypadku. Wybrano sześć organizacji działających w Polsce, a następnie zebrano informacje na temat DEI, które były zamieszczone na stronach internetowych tych organizacji, przeprowadzono wywiady z osobami odpowiedzialnymi za inicjatywy w obszarze DEI oraz przeanalizowano komentarze zamieszczone na platformie Gowork.pl aby poznać również perspektywę szeregowych pracowników i pracownic.

Po przeanalizowaniu zgromadzonych danych, opracowano model organizacji inkluzywnej, który składa się z następujących komponentów: charakterystyka organizacji, motywacja, uwarunkowania lokalne, źródła inicjatywy, rozwiązania inkluzywne oraz efekty. Model ten może zostać wykorzystane do zmapowania głównych zmiennych wpływających na decyzje w obszarze DEI. Dodatkowo, opracowano również rekomendacje dla organizacji dotyczące wdrażania rozwiązań inkluzywnych.

Atutem rozprawy doktorskiej jest ukazanie, jak koncepcja inkluzywności, czyli tworzenie włączającego środowiska pracy może być realizowana przez różne organizacje.