



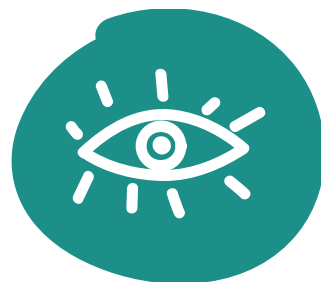
Inclusion&Diversity – moda czy szansa?

Marta Tęsiorska, Vice President, Head of Marketing & Communications Prologis Europe

Forum Kobiet w Logistyce, 6 maja 2018

Opowiem dziś o:

Rezultatach programu
Breakthrough,
które otworzyły nam oczy



Różnorodności i integracji,
która napędza
nasz biznes



Rewolucji w myśleniu
o różnorodności, której
jesteśmy świadkami



Breakthrough 2015

Misja:

Wzmocnienie zespołu Prologis
poprzez wspieranie retencji i
promocji kobiet

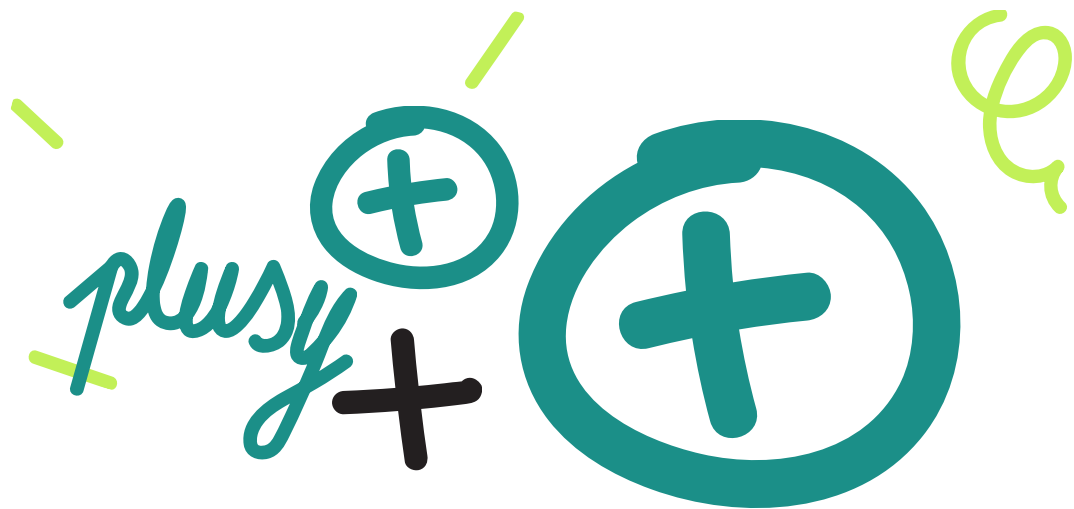


Cele projektu

- Zwiększanie innowacyjności i wydajności zespołu
- Poprawa wydajności finansowej
- Pozyskiwanie Talentów
- Budowanie reputacji



Efekty Breakthrough

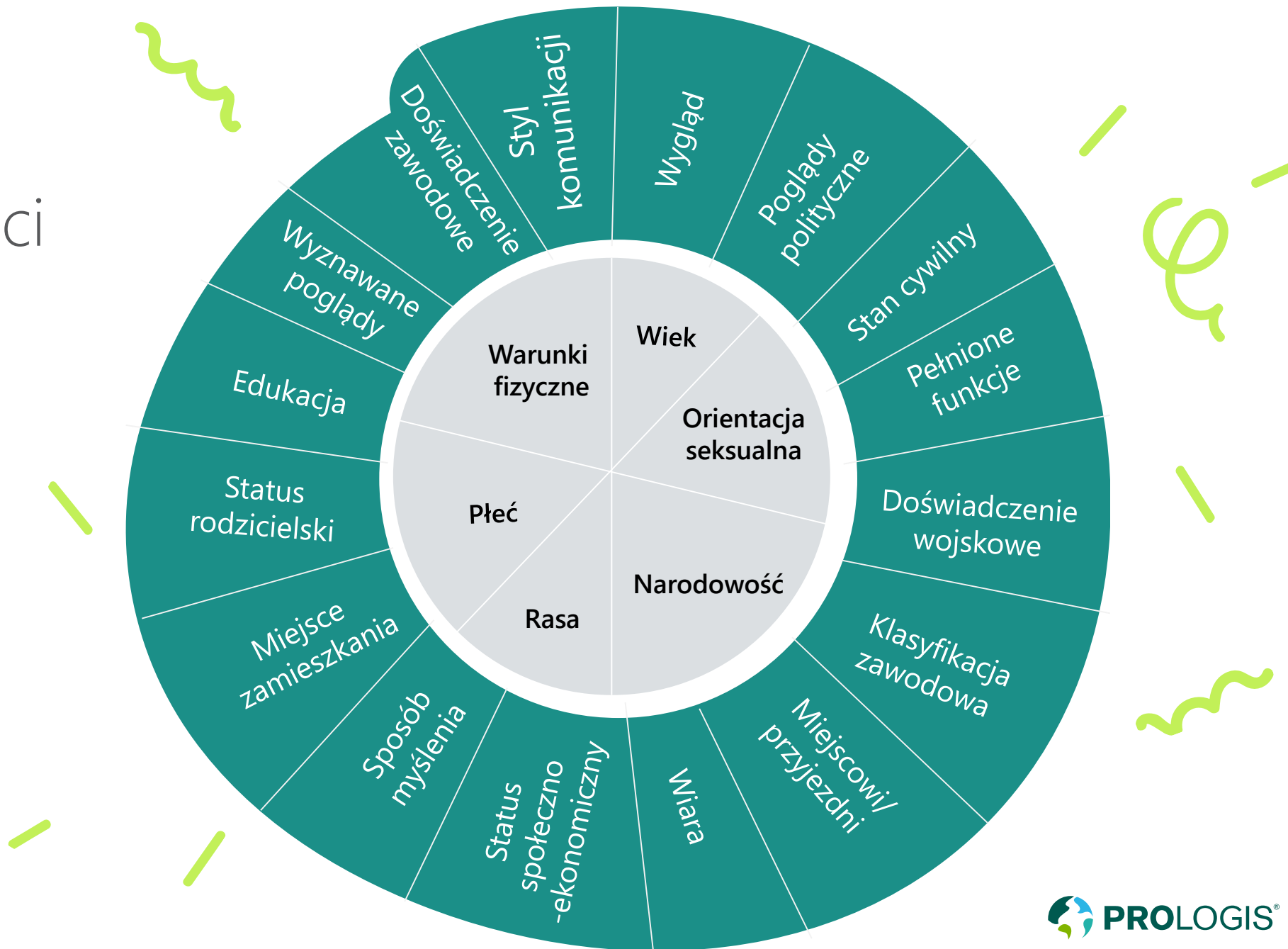


- Więcej kobiet w zarządzie europejskim firmy (z 0 do 3)
- Kreowanie polityki otwartej komunikacji pomysłów i potrzeb pracowników
- Zmotywowanie i zainspirowanie kobiet do rozwoju zawodowego w strukturach firmy



- Kontra kobiet, które nie oczekują specjalnego traktowania
- Błędne postrzegania awansów kobiet - nagradzanie za płeć
- Żeńskie vs męskie kluby
- Selektywne traktowanie różnorodności - wyłącznie pod kątem płci

Kluczowe oblicza różnorodności



Różnorodność to nie wszystko

#INCLUSIONSTARTSWITHI



Koncept noszenia maski



Wygląd

Appearance



Przynależność

Affiliation



Poparcie

Advocacy



Skojarzenie

Association

Nasze maski

Nosze ubrania, w których wyglądam bardziej męsko, by zamaskować moje zenske atuty.

Farbuje włosy, by ukryć mój wiek



Wygląd

Martwię się, że mój wiek zablokuje moją karierę, bo jestem starszy



Przynależność

Chciałbym być adwokatem osób o odmiennej orientacji seksualnej w firmie, ale obawiam się, że będzie to miało negatywny wpływ na moją karierę



Poparcie

Ludzie patrzą na mnie jakbym umierała kiedy dowiadują się, że mam raka i nie dają mi długoterminowych lub większych projektów



Skojarzenie

Ile energii nas to kosztuje?



75 % pracowników nie jest sobą w pracy i ukrywa część swojego „ja” w kontaktach zawodowych.¹

¹Zrodlo: *Uncovering Talent: A New Model of Inclusion,*” by Kenji Yoshino and Christie Smith. 2013

Świadome zarządzanie różnorodnością się opłaca!



2x

większe
prawdopodobieństwo
osiągnięcia lub
przekroczenia celów
finansowych



3x

większe
prawdopodobieństwo
zwiększonej wydajności



6x

większe szanse
na innowacyjność
i gotowość
na zmiany



8x

większe szanse
na osiągnięcie lepszych
rezultatów biznesowych

A co zyskujemy?



Różnorodność

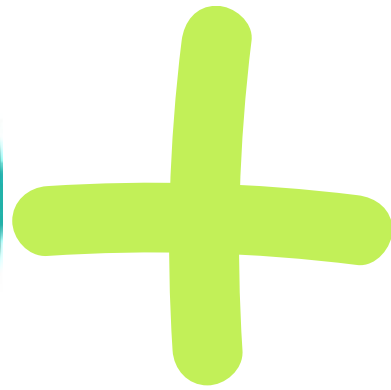
Innowacje

zysk firmy

satysfakcja

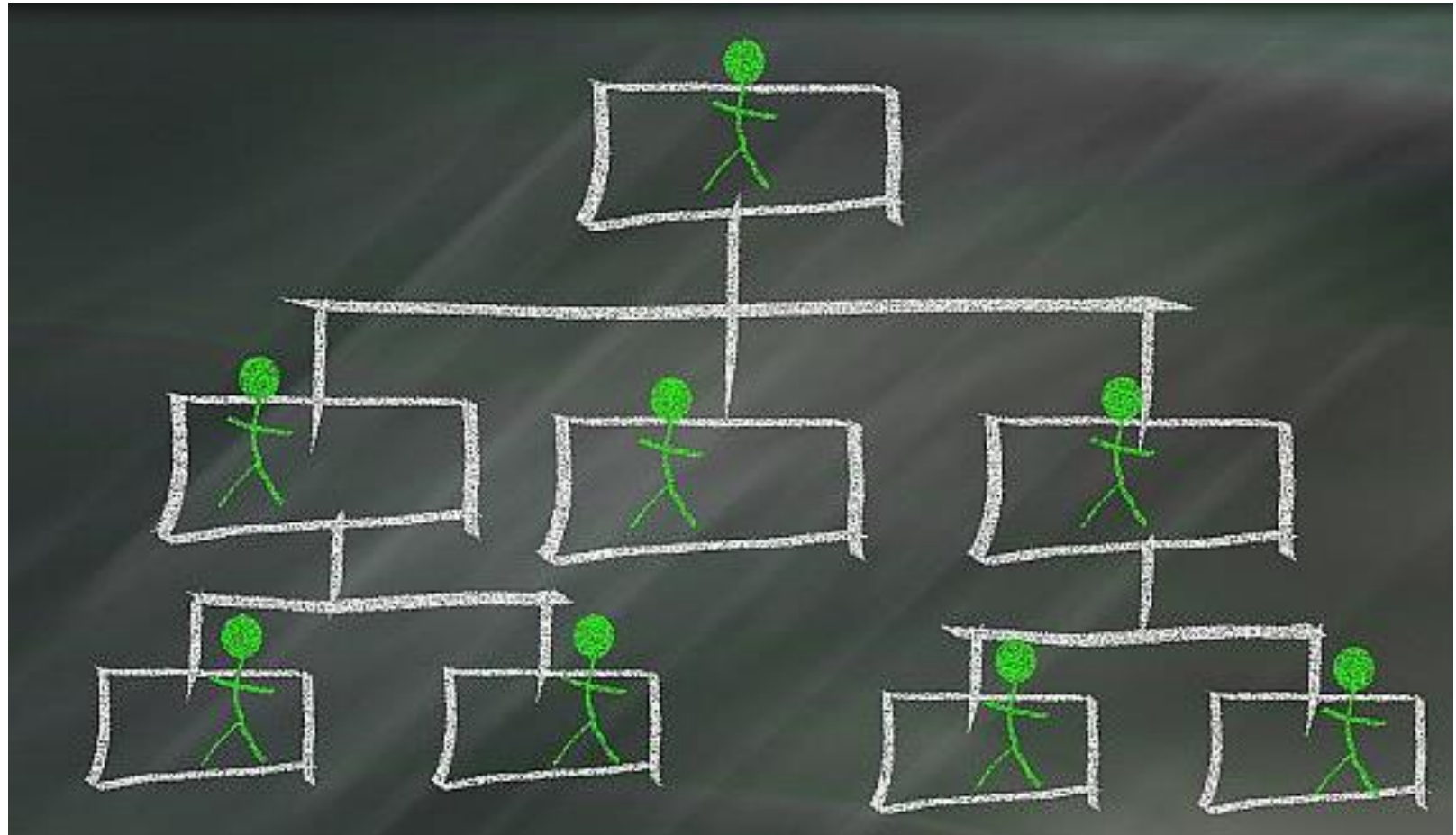
reputacja

KREATYWNOŚĆ



Przykład
idzie z góry,
praca odbywa
się u podstaw

- cała organizacja zaangażowana w zmianę
- zmiany na wszystkich szczeblach organizacji



Każdy głos się liczy





PROLOGIS[®]

Ahead of what's next