

# CZY SZTUCZNA INTELIGENCJA WYGRA Z CZŁOWIEKIEM?

## RAPORT PROGRAMU CYFROWEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Autorzy raportu

**Procontent**  
COMMUNICATION

**S W**  
RESEARCH

Patroni programu TOP CDR



MINISTERSTWO  
INWESTYCJI  
I ROZWOJU



MINISTERSTWO  
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI  
I TECHNOLOGII



Narodowe Centrum  
Badań i Rozwoju



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego



STOWARZYSZENIE ORGANIZATORÓW  
OSRODKÓW INNOWACJI  
I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W POLSCE





# Spis treści

<b>Przedmowa</b>	<b>2</b>
<b>CDR – Corporate Digital Responsibility</b>	<b>3</b>
<b>Obszary Korporacyjnej Odpowiedzialności Cyfrowej</b>	<b>4</b>
<b>Idea programu TOP CDR – Digitally Responsible Company</b>	<b>6</b>
<b>Patroni programu TOP CDR</b>	<b>7</b>
<b>Cele programu TOP CDR</b>	<b>7</b>
<b>Świadomość społeczeństwa a cyfryzacja</b>	<b>8</b>
<b>Wyniki badania opinii publicznej</b>	<b>9</b>
Metodologia badania	9
Szczegółowe wyniki badania	9
Struktura demograficzna	14
<b>Komentarze przedstawicieli firm i instytucji</b>	<b>17</b>
<b>Jak wdrażać Corporate Digital Responsibility?</b>	<b>27</b>
<b>Co to znaczy być odpowiedzialnym przedsiębiorcą w gospodarce cyfrowej?</b>	<b>28</b>

# Przedmowa



## Iwona Kubicz

Ekspert w dziedzinie komunikacji i społecznej odpowiedzialności biznesu, Managing Partner Procontent Communication, Koordynator programu TOP CDR – Digitally Responsible Company.

Światowi liderzy alarmują w kwestii zagrożeń, płynących z automatyzacji i masowego wdrażania rozwiązań opartych o sztuczną inteligencję dla globalnego rynku pracy. Postępy w dziedzinie robotyki i automatyzacji procesów powodują, że znikają miejsca pracy zarówno w przemyśle, jak i w sektorze usług. Automatyzacja, która zwiększa produktywność i wspiera wzrost gospodarczy, coraz częściej powoduje także niepokoje społeczne, ze względu na likwidację miejsc pracy nią objętych. Proces ten postępuje znacznie szybciej niż to miało miejsce w przypadku poprzednich rewolucji przemysłowych, co oznacza, że przedsiębiorstwa i zatrudnieni w nich pracownicy mają znacznie mniej czasu na zbadanie konsekwencji społecznych wdrożeń cyfrowych.

Pojawiają się pierwsze próby systemowego uregulowania i wsparcia dla osób pozbawionych pracy przez automatyzację i sztuczną inteligencję. W styczniu 2019 roku Parlament Europejski przyjął reformę Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji i jego zmianę w Europejski Fundusz Transformacji (*European Fund for Transition*). Fundusz ten ma zmierzyć się z negatywnymi skutkami globalizacji i przemian technologicznych, takimi jak cyfryzacja i automatyzacja. Obecnie już przy 200 zwolnieniach spowodowanych wdrażaniem nowych technologii firma, mieszcząca się w państwie członkowskim, może złożyć wniosek o wsparcie do EFT.

**Według prognoz opublikowanych przez Instytut McKinseya, w wyniku automatyzacji do roku 2030 około 70 milionów ludzi może stracić pracę.** W niektórych sektorach gospodarki transformacja w kierunku automatyzacji i robotyzacji nabrała już ogromnego tempa. W Japonii, Stanach Zjednoczonych i Korei Południowej na 10000 pracowników przypada już kilkaset robotów przemysłowych, obsługujących linie technologiczne. Automatyzację wspierają rosnące koszty pracy. Koszt godziny pracy człowieka na linii produkcyjnej to ok. 49 dolarów w Niemczech i 36 dolarów w Stanach Zjednoczonych, podczas gdy w tym samym czasie stawka godzinowa robota wynosi 4 dolary. **Jak wynika z raportu zatytułowanego „American Fear Survey” (2018), przeprowadzonego w Stanach Zjednoczonych przez Chapman University, badani bardziej bali się zastąpienia ludzi robotami w pracy niż śmierci – odpowiednio 48 i 54 miejsce na liście największych lęków Amerykanów.** Według raportu instytutu badawczego Pew Research 72% dorosłych Amerykanów obawia się przyszłości, w której roboty będą w stanie wykonywać te same czynności co ludzie. Według danych OECD 14% zawodów w zaawansowanych gospodarkach może zostać zastąpionych przez roboty, a kolejne 32% może zostać istotnie zmienionych w wyniku automatyzacji. Jednocześnie panuje powszechne przekonanie zarówno wśród ekspertów, jak i badanych społeczeństw, że technologia zabierze więcej miejsc pracy niż wytworzy.

Z drugiej strony, dzięki rozwojowi technologii powstają także nowe miejsca pracy, takie jak operator drona, administrator social media, konstruktor aut autonomicznych. Technologia ułatwia także ratowanie ludzkiego życia – robot Da Vinci pełni rolę chirurgicznego asystenta, dzięki telemedycynie możliwa jest szybsza diagnoza i skrócenie kolejek do szpitali. Nie chodzi zatem o przeciwstawienie się procesowi cyfryzacji, ale o umiejętne dostosowanie rynku pracy, efektywne wykorzystanie technologii, zapewnienie bezpieczeństwa danych oraz podniesienie kwalifikacji pracowników, szczególnie w zakresie kompetencji cyfrowych. Mowa nie tylko o edukacji pracowników, których postęp technologiczny zmusi do zmiany pracy, ale także o edukacji tych, którzy obecnie wykorzystują w swojej pracy najnowsze technologie – systemy sterowania i komputerowe rozwijają się bardzo szybko.

Niniejszym raportem chcemy rozpocząć debatę na temat cyfrowej rewolucji oraz cyfrowej odpowiedzialności firm w polskiej gospodarce. Zapraszamy do lektury.

# CDR – Corporate Digital Responsibility

Koncepcją, która z jednej strony zakłada przeciwdziałanie zagrożeniom płynącym z postępującej cyfryzacji, z drugiej wykorzystuje jej szanse, jest cyfrowa odpowiedzialność biznesu – Corporate Digital Responsibility (CDR). CDR polega na uznaniu, że organizacje działające na rzecz rozwoju technologii oraz te, które wykorzystują technologię do świadczenia usług, mają obowiązek robić to w sposób, który zasadniczo prowadzi do pozytywnej przyszłości. Rozwój cyfrowy jest nieunikniony. CDR stara się znaleźć równowagę i poprowadzić postęp cyfrowy w kierunku, w którym technologia pozytywnie wpływa na otoczenie.

Technologie, które oszczędzają czas, oferują nowe możliwości, przybliżając nas tym samym do idei work-life balance. Postęp technologiczny, który niezaprzeczalnie poprawił standardy zdrowia człowieka, stanowi także zagrożenie. Nie wszyscy bowiem zdążą dostosować się do błyskawicznie postępującej rewolucji cyfrowej, która wymaga wzrostu kompetencji programistycznych, technologicznych i inżynierskich. Brak kontroli nad dostępem do Internetu, nadmierne używanie sprzętów komputerowych powodują cyfrowe uzależnienia. Wiele osób uzależnia się od mediów społecznościowych oraz gier, nie dostrzegając przy tym podłoża swoich problemów. Prywatność jest sprzeczną koncepcją rozwoju świata online, w którym nasze zaangażowanie na forach internetowych często pozostawia nas otwartymi na inwazyjne praktyki. Każdy człowiek ma prawo do kontroli swojej prywatności i wirtualnego ja. Ze względu na fakt, iż coraz częściej ludzie pracują zdalnie, korzystają z technologii komunikacyjnych i firmowych mediów społecznościowych przez cały czas będąc zanurzeni w komunikacji co powoduje, że zaciera się granica pomiędzy czasem wolnym a pracą. Odpowiedzią firm powinno być danie przestrzeni pracownikom na odłączenie się od cyfrowego świata i komunikacji z firmą w czasie wolnym od pracy.

Technologia, która zapewnia efektywność, zdrowie i prywatność jest wartościowa. Ważne, aby projektowanie technologii i jej wdrażanie w firmach miało na uwadze ludzkie dobro i nie stanowiło zagrożenia dla jej pracowników. To uczucie może być wspierane i budowane w czasie, ale w ogromnym stopniu zależy od naszych kontekstów społecznych, własnych przekonań i zasad każdego człowieka. Bardzo ważne jest zdefiniowanie reguł, które będą kierować strategiami cyfrowymi i projektowaniem cyfrowych produktów oraz usług w nadchodzących latach. Program TOP CDR ma stanowić platformę do dyskusji na temat takich dobrych praktyk i służyć wymianie doświadczeń pomiędzy firmami wdrażającymi technologie w sposób odpowiedzialny, z troską o pracowników.

Celem CDR jest stworzenie tak zwanej wspólnej wartości gospodarki cyfrowej dla społeczeństwa i przedsiębiorstw. Cyfrowa odpowiedzialność biznesu polega na wykorzystaniu szans i ograniczeniu negatywnych skutków cyfryzacji. Dla firm transformacja cyfrowa oznacza przede wszystkim rywalizację o zaufanie klientów i społeczeństwa. Dzięki zrównoważonej, cyfrowej polityce korporacyjnej firmy mogą zyskać zaufanie swoich interesariuszy. Firmy, które wcześniej rozpoznają wymagania interesariuszy i odpowiednio reagują, mają możliwość osiągnięcia strategicznych przewag konkurencyjnych oraz wyjątkowej pozycji rynkowej. Zadaniem CDR jest systematyczne analizowanie interesów społecznych, kulturalnych, ekologicznych i ekonomicznych jako wiodących wskaźników i czynników, sprzyjających możliwościom biznesowym i zagrożeniom w całym cyfrowym łańcuchu wartości.

# Obszary Korporacyjnej Odpowiedzialności Cyfrowej

Obszar zmian	Korporacyjna Odpowiedzialność Cyfrowa
<p><b>Digitalizacja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zmiana modeli biznesowych</li> <li>• praca zdalna</li> <li>• wirtualne zespoły</li> <li>• nowe modele biznesowe powstające pod wpływem produktów technologicznych (np. Uber, Airbnb)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• umożliwienie pracownikom pozyskania potrzebnych kompetencji cyfrowych w przypadku digitalizacji produktów, procesów i usług wdrażanych przez firmy</li> <li>• umożliwienie pracownikowi odpoczynku poprzez odłączenie się od cyfrowego świata firmy</li> <li>• dbałość o podtrzymywanie tradycyjnych form relacji społecznych/między pracowniczych i zapobieganie ich wypieraniu poprzez kontakty wirtualne</li> </ul>
<p><b>Dane</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zalew danych oraz treści w internecie</li> <li>• bardzo szybki przyrost wymaganych kompetencji cyfrowych</li> <li>• fake news i kradzież danych</li> <li>• zbieranie danych o pracownikach, podwykonawcach etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dbałość i określenie standardów zapewniających ochronę przetwarzanych danych w obrębie przedsiębiorstwa</li> <li>• walka z cyfrowym uzależnieniem i rozpadem więzi społecznych spowodowana rozwojem technologii</li> <li>• zapewnienie transparentności i wiarygodności danych i treści tworzonych przez firmy</li> <li>• prowadzenie działań na rzecz ochrony danych oraz bezpieczeństwa użytkowników sieci</li> <li>• w komunikacji korporacyjnej odchodzenie od modeli push na rzecz możliwości samodzielnego wyboru interesujących treści przez pracowników (łatwo przeszukiwalne biblioteki contentu dostępne dla użytkowników w miejsce ciągłego atakowania treściami)</li> <li>• tworzenie jasnych ścieżek rozwoju kariery uwzględniających rozwój kompetencji cyfrowych</li> </ul>
<p><b>Automatyzacja i sztuczna inteligencja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• redukcja miejsc pracy, wynikająca z zastępowania stanowisk sztuczną inteligencją lub robotami (już dziś elektroniczni kasjerzy, wirtualni asystenci etc.)</li> <li>• powstawanie nowych zawodów o wysokich kompetencjach cyfrowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnienie pracownikom wsparcia i projektowanie mechanizmów outplacementu, wyrównujących szanse w cyfryzującej się gospodarce</li> <li>• programy szybkiej zmiany kwalifikacji</li> <li>• stały monitoring zapotrzebowania rynku na konkretne umiejętności</li> <li>• zapobieganie wykluczeniu osób o niskich kompetencjach cyfrowych</li> <li>• redukcja lęku przed technologią w postaci promocji dobrych praktyk współpracy człowiek-maszyna</li> </ul>
<p><b>Komunikacja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komunikacja między pracownikami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnienie work-life balance w świecie, w którym praca odbywa się domu lub cały czas towarzyszy nam w telefonie komórkowym</li> <li>• zachowanie najwyższych standardów bezpieczeństwa w procesie komunikacji</li> <li>• uproszczenie korzystania z oprogramowania niszowego</li> <li>• walka z fake newsami</li> </ul>



Według rozważanych w Europie koncepcji firma odpowiedzialna cyfrowo rozumie, że pracownicy nie mogą być stale podłączeni i odpowiadać na komunikaty o każdej porze. Firma odpowiedzialna pod względem cyfrowym projektuje miejsce pracy w celu ograniczenia przeciążenia informacjami. Zapobiega także negatywnym skutkom, które wynikają z nadmiernej ekspozycji na informacje cyfrowe. Firma cyfrowo odpowiedzialna ogranicza również wpływ swoich centrów danych na środowisko.

Strategia cyfrowej odpowiedzialności biznesu może być realizowana np. poprzez edukację pracowników i ich dzieci, w celu pozyskania umiejętności potrzebnych w cyfrowym świecie, jak również poprzez osvajanie z technologiami cyfrowymi osób, które dotychczas miały bardzo niskie kompetencje w tym zakresie. Realizacja odbywa się także poprzez szukanie zmian, pozwalających wykorzystać potencjał ludzki, którego praca jest przejmowana przez roboty w nowy lepszy dla organizacji sposób, niekoniecznie skutkujący masową redukcją etatów. CDR może być też związany z takim wdrożeniem technologii na styku człowiek-maszyna, które nie doprowadzi do cyfrowego przeciążenia pracowników, a podniesie ich efektywność.

CDR polega na upewnieniu się, że nowe technologie, a w szczególności dane, są wykorzystywane zarówno produktywnie, jak i mądrze. Ważne, aby firmy działały na rzecz eliminacji nieetycznego wykorzystania nowoczesnych technologii. Przedsiębiorstwa stają się coraz bardziej świadome jakości swojego cyfrowego śladu. Tak jak CSR ma realny wpływ na zyski i dobre samopoczucie pracowników, tak CDR znacząco wpływa na reputację firmy, na jakość jej relacji z klientami i jakość życia pracowników. Włączenie odpowiedzialności cyfrowej do DNA firm zapewni w przyszłości ciągły sukces przedsiębiorstw i pracowników, poruszających się w zmieniającym się cyfrowym krajobrazie. Będzie to wymagało zaangażowania ekspertów i liderów biznesu w wizualizację tego, jak będzie wyglądać pomyślna, odpowiedzialna pod względem cyfrowym firma przyszłości.

# Idea programu TOP CDR – Digitally Responsible Company

Niniejszy raport jest częścią pierwszej w kraju inicjatywy „TOP CDR – Digitally Responsible Company”, wspierającej cyfrową odpowiedzialność biznesu. Jest to projekt Rady Ekspertów złożonej z przedstawicieli środowisk akademickich oraz specjalistów ds. społecznej odpowiedzialności biznesu, którzy specjalizują się w dziedzinie nowoczesnych technologii. W skład Rady Ekspertów weszli:



**prof. dr hab. inż. Bogusław Łazarz**, Prorektor ds. Ogólnych, Wydział Transportu, Politechnika Śląska



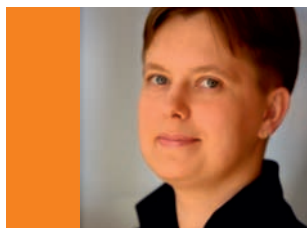
**dr inż. Szczepan Moskwa**, Prodziekan ds. Studenckich i Ogólnych, Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie



**dr hab. Małgorzata Suchacka**, Prodziekan ds. Kształcenia, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Śląski w Katowicach



**prof. dr hab. Edward Lisowski**, Dyrektor Instytutu, Wydział Mechaniczny, Instytut Informatyki Stosowanej, Politechnika Krakowska



**dr hab. Monika Marta Przybysz**, prof. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Kierownik Katedry Public Relations i Komunikacji Marketingowej, Instytut Edukacji Medialnej i Dziennikarstwa, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie



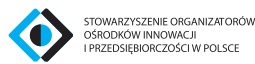
**dr hab. inż. Cezary Rzymkowski**, prof. Politechniki Warszawskiej, Wydział Mechaniczny Energetyki i Lotnictwa, Politechnika Warszawska



# Patroni programu TOP CDR



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego



## Cele programu TOP CDR

1. Opracowanie badań i raportów, dotyczących obaw Polaków przed automatyzacją i szerokim wdrożeniem sztucznej inteligencji.
2. Wypracowanie obszarów, w których obecnie CDR powinno być wdrażane w Polsce, jak również prowadzenie dialogu z pracodawcami w celu wpisania zasad CDR w polityki korporacyjne. Celem programu jest działanie na rzecz wypracowania dokumentu Dobrych Praktyk CDR (Cyfrowej Odpowiedzialności Biznesu) z pomocą ekspertów z wielu środowisk odpowiedzialnych za rozwój technologii w Polsce.
3. Promocja dobrych praktyk w firmach i instytucjach związana z wdrażaniem Cyfrowej Odpowiedzialności Biznesu i przyznanie nagrody dla firm i instytucji pozytywnie wyróżniających się na tym polu. Nagradzanie dobrych praktyk w zakresie CDR i promocja dobrych wzorców CDR.
4. Komunikacja szans i zagrożeń związanych z rozwojem technologicznym, które powinny być objęte regulacjami CDR. Promocja idei CDR skierowanej do instytucji i firm w celu budowania świadomości zagrożeń, płynących z rozwoju technologii dla przyszłego rynku pracy.

# Świadomość społeczeństwa a cyfryzacja

W ramach niniejszego raportu zostało przeprowadzone badanie opinii publicznej na temat obaw społeczeństwa w obliczu postępującego procesu cyfryzacji, automatyzacji oraz robotyzacji, zarówno w kontekście rynku pracy, jak też w przestrzeni życia publicznego. Ze względu na fakt, że większe firmy częściej wdrażają nowoczesne technologie wspierające procesy zachodzące w przedsiębiorstwie, badanie przeprowadzono wśród pracowników zatrudnionych w firmach liczących powyżej 50 osób. Przeprowadzona ankieta pozwala odpowiedzieć na pytanie – jak Polacy postrzegają szanse i zagrożenia płynące z automatyzacji i robotyzacji.

Polscy pracownicy zdają sobie sprawę, że dotychczasowe umiejętności mogą nie wystarczyć, by utrzymać się na rynku pracy w dobie postępującej cyfryzacji, choć większość z nich nie obserwuje drastycznych skutków wprowadzenia nowoczesnych technologii związanych z redukcją etatów. Pracownicy są zainteresowani szkoleniami oraz podnoszeniem kompetencji cyfrowych, szczególnie w miejscu pracy. Polakom coraz trudniej odłączyć się od firmowego cyfrowego świata.

Ze względu na popularyzację firmowych komunikatorów wykonywanie służbowych obowiązków nie zawsze kończy się wraz z przepracowaniem wyznaczonej liczby godzin dziennie. Powszechne wykorzystanie nowoczesnych technologii to nie tylko cyfryzacja rynku pracy, ale także wsparcie w wykonywaniu codziennych obowiązków, w czym większość Polaków upatruje szansy na usprawnienie domowych czynności. Należy zauważyć, że usługi świadczone przez ludzi wciąż uważane są przez wielu za bardziej wartościowe.

W dalszej części raportu zaprezentowano wypowiedzi ekspertów oraz przedstawicieli firm, które wdrażają nowoczesne technologie, a także automatyzują procesy zachodzące w przedsiębiorstwie. Przedstawiają oni punkt widzenia pracodawcy dotyczący cyfrowej odpowiedzialności biznesu. Odpowiedzi udzielone przez przedstawicieli instytucji, które w swojej działalności wykorzystują najnowsze technologie, nakreślają możliwości włączenia się przedsiębiorstw w proces budowania cyfrowej odpowiedzialności biznesu. Przeprowadzone wywiady pozwoliły na rozpoczęcie dialogu z pracodawcami, który stanowi pierwszy krok w kierunku wpisania zasad cyfrowej odpowiedzialności biznesu na stałe w polityki korporacyjne.



# Wyniki badania opinii publicznej

## Metodologia badania

Celem badania było zbadanie obaw pracowników w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy.

Badanie zostało zrealizowane w dniach 28.05-03.06.2019 przez agencję SW RESEARCH metodą wywiadów on-line (CAWI) na panelu internetowych SW Panel.

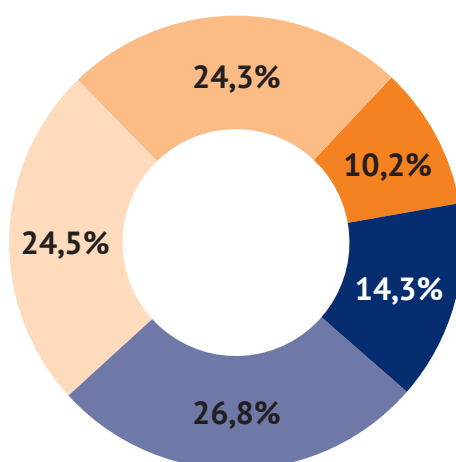
W ramach badania przeprowadzono 1010 ankiet z osobami pracującymi w firmach powyżej 50 pracowników.

## Szczegółowe wyniki badania

Wykres 1 przedstawia dane odnośnie automatyzacji pracy a przyszłości pracownika.

### Wykres 1.

**Czy Pana/Pani zdaniem automatyzacja pracy przy pomocy robotów wymusi na Panu/Pani konieczność przekwalifikowania się lub zmiany pracy w ciągu najbliższych 10 lat?**



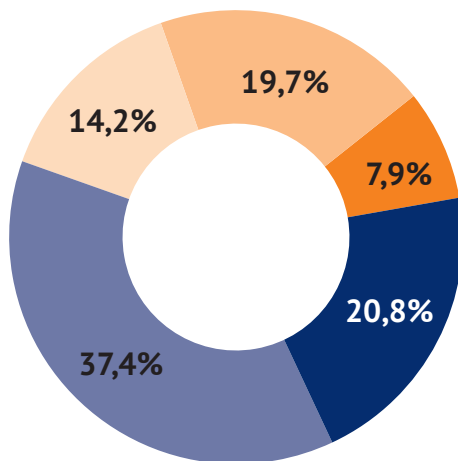
● Zdecydowanie tak ● Raczej tak ● Trudno powiedzieć ● Raczej nie ● Zdecydowanie nie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

**Co trzeci ankietowany uważa, że automatyzacja pracy przy pomocy robotów wymusi na nim konieczność przekwalifikowania się lub zmiany pracy w ciągu najbliższych 10 lat.**

Wykres 2 przedstawia dane odnośnie automatyzacji pracy a dotychczasowej redukcji etatów w firmie.

**Wykres 2. Czy w ostatnich 3 latach wdrożenie nowych technologii (automatyzacja) w firmie, w której Pan/Pani pracuje spowodowało redukcję etatów (zwolnienia)?**



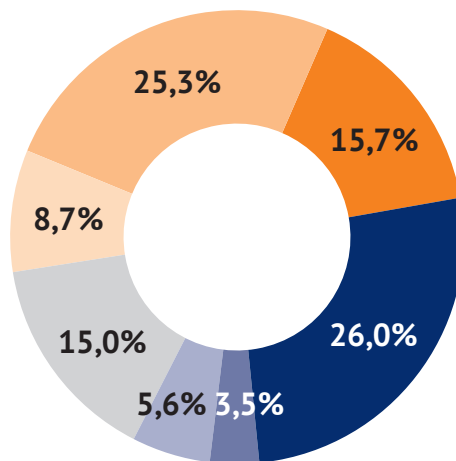
● Zdecydowanie tak ● Raczej tak ● Trudno powiedzieć ● Raczej nie ● Zdecydowanie nie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

**W ostatnich 3 latach wdrożenie nowych technologii (automatyzacja) spowodowała redukcję etatów (zwolnienia) w 28% badanych firm.**

Poniższy wykres przedstawia wyniki pytania odnośnie korzystania ze służbowych komunikatorów/maila po godzinach pracy.

**Wykres 3. Jak często zdarza się, że po godzinach pracy Pan/Pani odbiera służbowe maile, telefony lub korzysta Pan/Pani z firmowego komunikatora i mediów społecznościowych prowadzonych przez firmę (firmowe profile: Facebook, LinkedIn, Twitter lub wewnętrzne kanały społecznościowe)?**



- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Rzadziej niż raz w tygodniu
- Taka możliwość jest zablokowana w moim miejscu pracy
- Korzystam z tych mediów w ramach obowiązków zawodowych
- Nie korzystam z nich po powrocie z pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

**16% ankietowanych deklaruje, że codziennie po godzinach pracy odbiera służbowe maile, telefony lub korzysta z firmowego komunikatora i mediów społecznościowych prowadzonych przez firmę (firmowe profile: Facebook, LinkedIn, Twitter lub wewnętrzne kanały społecznościowe), a co czwarty badany odpowiedział, że zdarza mu się to kilka razy w tygodniu.**

Wykres 4 przedstawia cechy, które najbardziej kojarzą się badanym z terminem „firma odpowiedzialna cyfrowo”.

**Wykres 4. Jakie cechy kojarzą się Panu/ Pani z określeniem „firma odpowiedzialna cyfrowo”? Proszę zaznaczyć max. 3 najważniejsze odpowiedzi.**

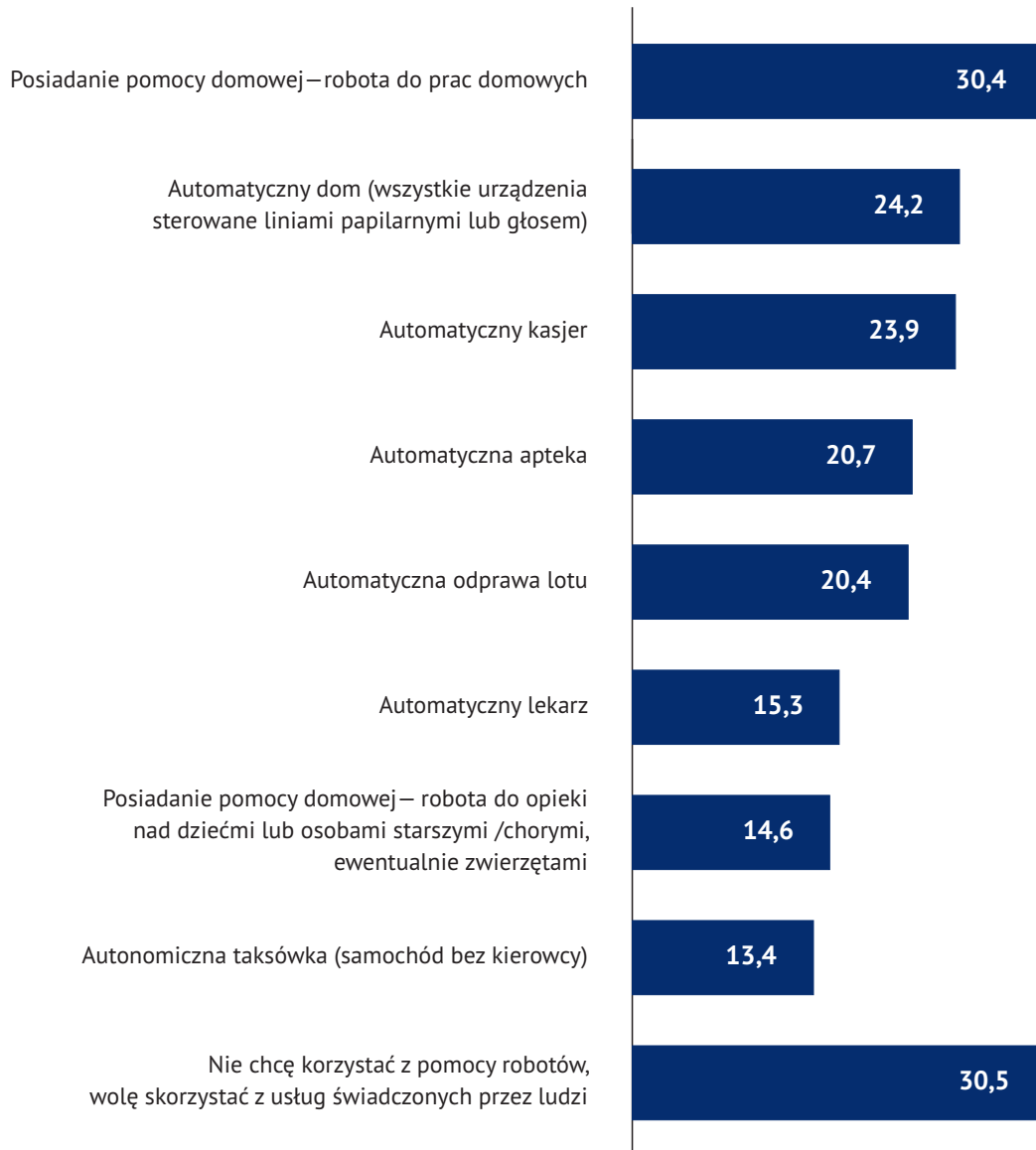


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

**Dla ponad 40% ankietowanych, firma odpowiedzialna cyfrowo to firma, która prowadzi szkolenia w zakresie podwyższania kompetencji cyfrowych. 38% badanych odpowiedziało, że taka firma umożliwia pracownikom pozyskanie potrzebnych kompetencji cyfrowych, by nie stracili pracy w wyniku automatyzacji.**

Wykres 5 zawiera informacje na temat rozwiązań dotyczących automatyzacji i robotyzacji, z których badani chcieliby korzystać na co dzień.

**Wykres 5. Z jakich udogodnień technologicznych związanych z automatyzacją i robotyzacją chciał(a)by Pan/Pani korzystać na co dzień? Proszę zaznaczyć max. 3 udogodnienia, z których chciałby Pan/chciałaby Pani skorzystać najbardziej.**



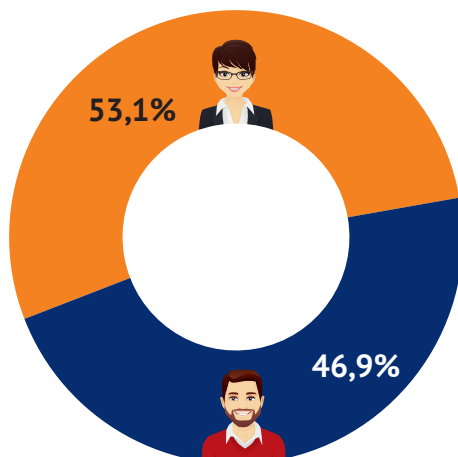
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

**Trzech na dziesięciu badanych chciałoby korzystać na co dzień z robota do prac domowych, a co czwarty posiadać automatyczny dom lub korzystać z automatycznego kasjera. 30% ankietowanych odpowiedziało jednak, że nie chce korzystać z pomocy robotów, woli korzystać z usług świadczonych przez ludzi.**

## Struktura demograficzna

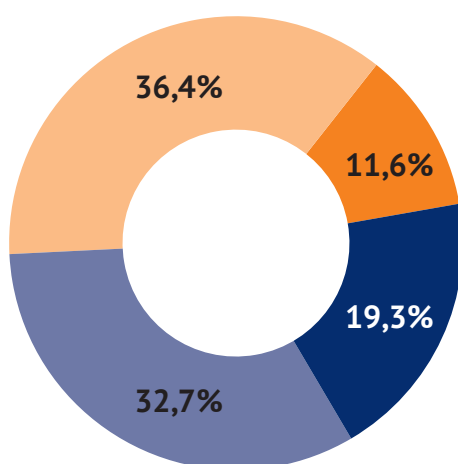
Poniższe wykresy przedstawiają strukturę demograficzną badanych respondentów – ich płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie i dochód netto.

**Wykres 6. Płeć**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

**Wykres 7. Kategoria wiekowa**

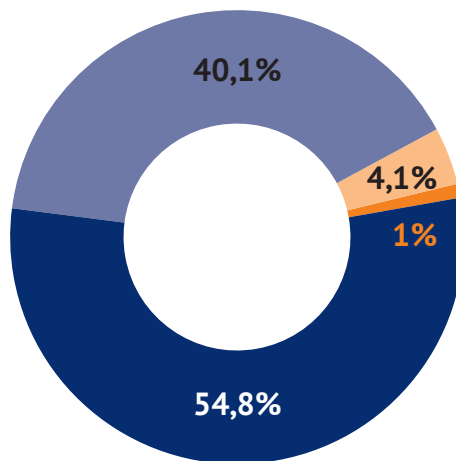


● do 24 lat ● 25-34 lat ● 35-49 lat ● >50 lat

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania



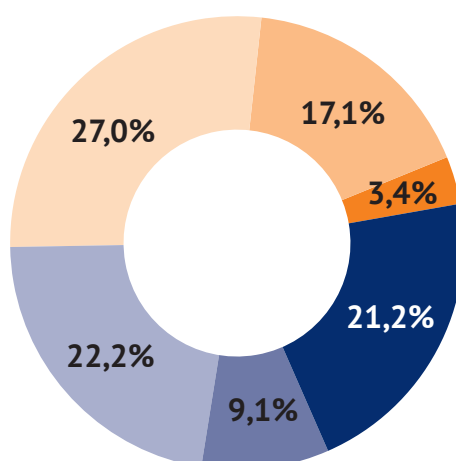
Wykres 8. Wykształcenie



● podstawowe/gimnazjalne ● zasadnicze zawodowe ● średnie ● wyższe

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

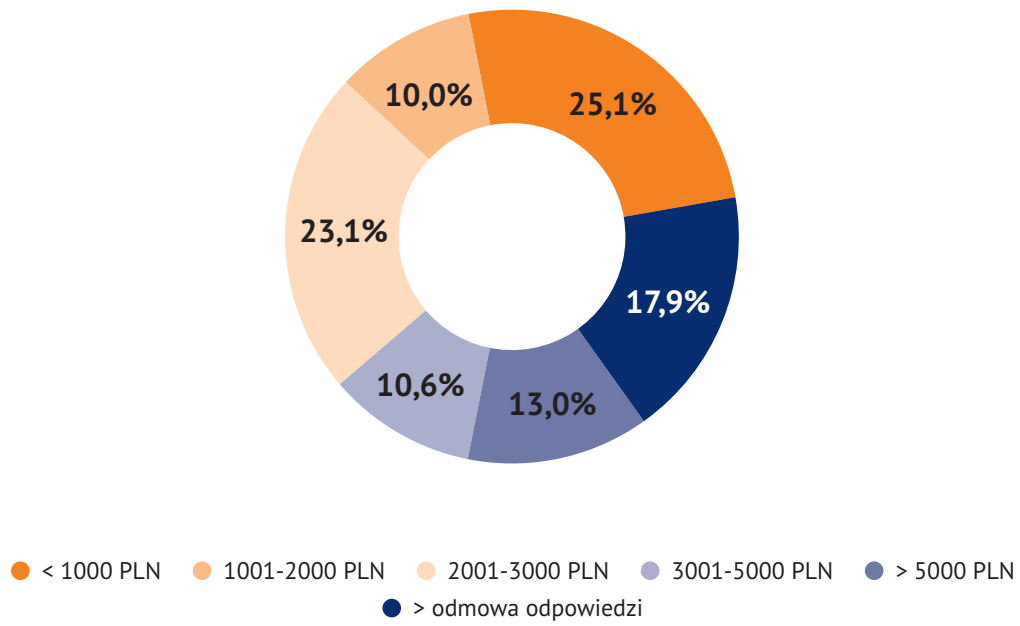
Wykres 9. Miesięczny dochód netto



● < 1000 PLN ● 1001-2000 PLN ● 2001-3000 PLN ● 3001-5000 PLN ● > 5000 PLN  
● > odmowa odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Wykres 10. Klasa wielkości miejscowości



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania



# Komentarze przedstawicieli firm i instytucji

## DHL

„Odpowiedzialność cyfrowa to szeroki termin, który stwarza przestrzeń do interpretacji oraz dyskusji. W DHL Parcel rozumiemy pod tym pojęciem przede wszystkim dbałość o integralność, poufność oraz dostępność danych przetwarzanych cyfrowo (zarówno w kontekście klientów, czy partnerów biznesowych, jak również pracowników) oraz nieustanne doskonalenie naszych procesów i architektury IT ze wsparciem nowoczesnych rozwiązań cyfrowych. Ciągły rozwój technologii wiąże się z tym, że każdego dnia posługujemy się coraz większą liczbą danych cyfrowych. Naszym obowiązkiem jest najwyższa dbałość o to, by korzystać z nich odpowiedzialnie, zachowując wszelkie standardy bezpieczeństwa informacji, oparte m.in. o normy z serii ISO 27000. W DHL Parcel korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa jest nie tylko koncepcją, ale również sposobem myślenia i działania, który znajduje odzwierciedlenie w realizowanych projektach.

Z naszej perspektywy, to przede wszystkim dbałość o najwyższy poziom bezpieczeństwa danych oraz systemów. Równie ważną kwestią jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu oraz podejmowanie inicjatyw edukujących klientów i pracowników. Nowe technologie są wpisane w DNA DHL Parcel. Konkurencyjność naszej oferty budujemy w dużej mierze w oparciu o innowacyjność stosowanych rozwiązań. Należy być świadomym, że w przyszłości będziemy sterować procesami, opierając się w większym stopniu na przetwarzanych danych niż na zdefiniowanych algorytmach. Automatyzacja to kierunek, który wyznacza rozwój kluczowych obszarów funkcjonowania DHL Parcel. Przykładów jest wiele. W sferze operacji wykorzystujemy nowoczesne sortery, dzięki którym możemy automatycznie sortować, mierzyć i ważyć przesyłki. W zakresie obsługi klienta wdrożyliśmy rozwiązanie ASR, oparte na rozpoznawaniu mowy. Dzisiejszy rynek, zwłaszcza w sektorze usługowym, dynamicznie się zmienia. Pojawiają się głosy postrzegające automatyzację jako zagrożenie dla obecnej struktury rynku pracy. W mojej opinii, owszem, determinuje ona zmiany rynkowe, ale stwarza także perspektywy i możliwości, jak chociażby nowe grupy zawodowe. Ponadto, należy podkreślić, że dzięki zastosowaniu najnowocześniejszych technologii, możemy automatyzować wiele elementów procesu, jednak kluczową rolę w projektach logistycznych nadal odgrywa zespół wykwalifikowanych pracowników.

Odpowiedzialność cyfrowa to także adresowanie rozwiązań do osób, dla których technologie cyfrowe nie są środowiskiem „naturalnym”. Na wykluczenie cyfrowe w największym stopniu narażone są osoby w zaawansowanym wieku, ponieważ nie dorastały w zdigitalizowanym świecie. Dlatego tak istotne jest edukowanie i odpowiedni dobór narzędzi. W DHL Parcel, w powtarzalnych elementach procesu, np. na stanowiskach magazynowych, stosujemy bardzo proste, intuicyjne aplikacje. Oddając je w ręce pracowników kierujemy się ergonomią obsługi, wygodą użytkownika i efektywnością działania. Przez cały czas bacznie obserwujemy rynek i dostosowujemy się do zmian, a często to my wyznaczamy ich kierunek.

Bardzo ważnym projektem, który wdrożyliśmy jest informatyczny system HR Net, dedykowany automatycznej obsłudze pracowników w zakresie kadrowym. Pracownikom, którzy na co dzień nie korzystają z komputera zaproponowaliśmy funkcjonalne rozwiązanie w postaci info-kiosków. Pełnią one funkcję „centrum informacji”, dzięki któremu każdy może mieć dostęp do zasobów informacyjnych. Stale prowadzimy także szkolenia dla naszych pracowników i klientów, podczas których podkreślamy wagę bezpieczeństwa informacji, korzystania z nich w sposób odpowiedzialny. Oznacza to ścisłe dostosowanie do wymogów prawnych, międzynarodowych norm i standardów etycznych. Działania w zgodzie z nimi wymagamy także od naszych partnerów biznesowych, dostawców i kontrahentów.”

Magdalena Bugajło  
Dyrektor ds. Komunikacji i PR



## Innogy

„Jako innowacyjna firma energetyczna – odpowiedzialność cyfrową – rozumiemy przede wszystkim w kategoriach zobowiązania wobec naszych Pracowników oraz Klientów. Chcemy, aby mogli komfortowo poruszać się po coraz bardziej złożonym ekosystemie cyfrowych rozwiązań, który tworzymy jako organizacja funkcjonująca na rynku przechodzącym cyfrową transformację.

Działania, które w ramach naszej wewnętrznej polityki przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu kierujemy do naszych Pracowników, to przede wszystkim zapewnienie powszechnego dostępu do internetu oraz dedykowany program szkoleniowy rozwijający podstawowe umiejętności obsługi komputera i oprogramowania biurowego. Z kolei dla bardziej zaawansowanych przygotowaliśmy pogłębiony program budujący kompetencje Pracowników w ramach konkretnych systemów wykorzystywanych przez innogy, takich jak: wybrane moduły SAP, Jira czy SNOW. Dbamy przy tym, żeby realizowane przez nas szkolenia miały charakter inkluzywny i włączały w proces edukacji jak największą grupę pracowników. Kluczowa w tym przypadku jest ich merytoryczna wartość i dopasowanie do oczekiwań konkretnych osób oraz ich poziomu zaawansowania.

Regularnie organizujemy warsztaty dotyczące bezpiecznego korzystania z internetu, tzw. Human Firewall. Obejmują one typowe zagrożenia tj. phishing, korzystanie z niezaufanych sieci WiFi, posługiwanie się łatwymi do złamania hasłami, czy też korzystanie z niezaufanych urządzeń podpinanych pod USB. Tego typu szkolenia realizowane są w formie symulacji, która krok po kroku pokazuje skutki ataku hakerskiego z perspektywy hakera i zaatakowanego urządzenia. Opracowaliśmy też specjalną grę planszową, za pomocą której staramy się odwzorować sposób, w jaki może przebiegać taki atak.

Dodatkowo, staramy się udostępniać wszelkie przydatne materiały edukacyjne, także audiowizualne nt. bezpiecznego korzystania z sieci, różnego rodzaju porady i przydatne artykuły na dedykowanej platformie w kilku wersjach językowych. Oprócz tego oferujemy dofinansowanie kursów językowych, dzięki którym znacznie łatwiej jest się poruszać w cyfrowym świecie.

Wdrażanie zasad odpowiedzialności cyfrowej w firmie to proces, który z uwagi na dynamikę implementowania innowacyjnych technologii cyfrowych podlega stałej optymalizacji, tak aby poziom wiedzy w tym zakresie wśród Pracowników był jak najbardziej wyrównany.”

dr Aleksandra Smyczyńska  
Dyrektor Komunikacji



## Orange

„Odpowiedzialność za rozwój społeczno – cyfrowy to naturalne pole do działania dla takiej firmy jak Orange Polska – operatora telekomunikacyjnego, oferującego dostęp do nowoczesnych technologii. Rozumiemy ją bardzo szeroko, przede wszystkim jako umożliwianie wszystkim dostępu do cyfrowego świata, niezależnie od miejsca zamieszkania, wieku, sprawności, umiejętności, a także dbanie o bezpieczeństwo w korzystaniu z nowych technologii.

Z jednej strony przeznaczamy miliardy złotych na budowę nowoczesnej sieci światłowodowej, jesteśmy też największym inwestorem w Programie Operacyjnym Polska Cyfrowa (POPC), dzięki któremu sieć jest budowana lub modernizowana przy wsparciu środków UE, tam, gdzie czysto komercyjne inwestycje nie są dla operatorów opłacalne. To przede wszystkim tereny wiejskie i małe miasteczka.

Natomiast dziś wyzwaniem jest nie tylko zapewnienie dostępu do sieci, lecz umiejętność mądrego i bezpiecznego korzystania z nowych technologii. Dlatego drugim ważnym elementem naszych działań jest edukacja cyfrowa. Na tym polu od lat bardzo aktywnie działa Fundacja Orange. Uczy dzieci i młodzież mądrze i twórczo korzystać z nowych mediów, pomaga najmłodszym bezpiecznie odkrywać internet. Prowadzi w szkołach autor-skie, ogólnopolskie programy edukacyjne – MegaMisja i #SuperKoderzy. Do tej pory z MegaMisji

skorzystało 20 tysięcy dzieci w 800 szkołach, a z #SuperKoderów – ponad 7 tysięcy uczniów w 340 szkołach w całym kraju. Od września do tych programów dołączy kolejne 300 szkół. Ponadto, Fundacja Orange w całej Polsce pomogła stworzyć i wspiera 100 multimedialnych Pracowni Orange w małych miejscowościach i wsiach. To nie tylko miejsca, w których można realizować ciekawe aktywności z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i rozwijać swoje cyfrowe umiejętności. To także miejsca, które integrują lokalne społeczności, łączą pokolenia. Nasza Fundacja współtworzy także FabLab powered by Orange, w którym można odważnie eksperymentować z nowoczesnym „do-it-yourself”.

Wraz z rozwojem i upowszechnianiem internetu i mediów społecznościowych pojawiają się też nowe wyzwania – np. ochrona dzieci i młodzieży przed patotreściami w sieci. Uczestniczymy w Okrągłym stole Rzecznika Praw Obywatelskich do walki z patotreściami w internecie. Także dzięki wsparciu Orange Polska powstał raport, który diagnozuje to zjawisko i stanowi punkt wyjścia do dalszych działań.”

Konrad Ciesiołkiewicz  
Dyrektor Komunikacji Korporacyjnej i CSR Orange Polska



## Grupa Azoty

„W największym uogólnieniu firma odpowiedzialna cyfrowo, to firma która potrafi zadbać o to, by nowe technologie przynosiły poprawę produktywności, a jednocześnie były używane mądrze i etycznie. Technologia wpływa na nasze codzienne życie, zachowania, zwyczaje – zarówno w pracy, jak i w czasie wolnym. Wykorzystanie technologii mobilnej, możliwość pracy w dowolnym miejscu i o dowolnej porze wpływają na wyniki pracy, ale przyczyniają się również do dużego obciążenia cyfrowego, które z kolei oddziałuje na wydajność pracowników, ich rozwój, a nawet zdrowie. Cyfrowa odpowiedzialność to w moim rozumieniu wdrażanie strategii, która pozwoli na neutralizowanie negatywnych aspektów digitalizacji. Firmy odpowiedzialne cyfrowo mają świadomość, że nie należy wymagać od pracowników dostępności o każdej porze. Dlatego budowane są sposoby komunikacji i formy pracy, które nie okradają pracowników z prawa do czasu wolnego. Nie należy tu także zapominać o aspekcie odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa danych, w tym danych osobowych, prawa do prywatności i umiejętnego wdrażania technologii AI.

Korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa w mojej opinii jest umiejętnym wykorzystaniem potencjału nowych technologii przy jednoczesnym rozumieniu jej negatywnych aspektów i przeciwdziałaniu im. Odpowiednie wdrażanie nowych technologii pozwala uwolnić potencjał pracowników. Wymaga to dopasowanej komunikacji, niwelowania naturalnego strachu przed zmianą (a niekiedy obawy przed utratą pracy po wdrożeniu nowych technologii), zapewnienia możliwości rozwoju pracownikowi, szkoleń, podnoszenia kompetencji, czy nawet zmiany kwalifikacji. CDR to także poczucie odpowiedzialności za dobry produkt cyfrowy (aplikacje wystawiane klientom, strony WWW, zwłaszcza produktowe itd.), co wpływa na reputację firmy i jakość relacji z klientami. Korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa to także troska o dane (zwłaszcza dane osobowe) oraz wpływ na neutralizację, nieodłącznie związanego z digitalizacją, wykluczenia cyfrowego.

Grupa Azoty uwzględnia powyższe aspekty w swoich działaniach zarówno w polityce kadrowej, relacji z klientami, dbałości o produkty i ich bezpieczeństwo oraz w kontekście przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu. Prowadzone są działania pozwalające na budowanie i rozwijanie kompetencji (także cyfrowych) pracowników, organizujemy szkolenia i kursy. Bardzo dużą wagę przykładamy do bezpieczeństwa danych (DRP), w tym danych osobowych. Mamy świadomość, że nowe technologie mogą naruszać prywatność jej użytkowników, stąd też kładziemy duży nacisk na prawo do zachowania kontroli nad przetwarzanymi danymi.

Działania na rzecz wykluczenia cyfrowego to w mojej opinii domena firm z zakresu technologii informacyjnych (np. w kontekście niskiej dostępności internetu). Nie bagatelizujemy jednak tego problemu. Mamy świadomość, że wśród naszych pracowników jest wiele osób, które mogą czuć się wykluczone cyfrowo, które są przerażone elektroniczną bankowością, a na media społecznościowe reagują alergicznie. Dlatego też organizujemy szkolenia z zakresu nowych technologii, dokształcamy pracowników w kontekście obsługi kompu-

terów, programów biurowych, urządzeń związanych z IT. Za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji (m.in. intranetu, czasopism zakładowych itp.), prowadzimy działania uświadamiające zagrożenia cyfrowego świata. Wskazujemy dobre praktyki w tym zakresie. Szkolimy pracowników, w jaki sposób bezpiecznie korzystać z internetu, bankowości elektronicznej, szybkich płatności, sieci społecznościowych, a nawet IoT.

Zakres tych działań wykracza daleko poza cele biznesowe Grupy i wpływa na zmniejszanie „przepaści cyfrowej” wytworzonej przez dynamiczny rozwój technologii.”

Artur Dziekański  
Rzecznik Prasowy



## LekSeek

„Firma odpowiedzialna cyfrowo powinna opierać się na 3 głównych filarach, są to: troska o potrzeby interesariuszy, zagwarantowanie rozwoju pracownikom oraz misja społeczna.

Naszą misją społeczną jest zdrowie – wspieramy leczenie Polaków poprzez nowoczesne rozwiązania IT oraz szeroko pojęte działania edukacyjno-informacyjne na rzecz pacjentów i lekarzy. Wierzymy, że w innowacjach tkwi potencjał, który może poprawić jakość życia i przyczynić się do wzrostu gospodarczego. Jesteśmy firmą o polskim kapitale – tu odprowadzamy podatki, inwestujemy w nowoczesne rozwiązania IT i dajemy miejsca pracy.

Rozwój technologii jest nieunikniony, ale jest on możliwy tylko dzięki dobrze wykwalifikowanym pracownikom. Zaczynaliśmy od 7-osobowego zespołu, po 15. latach zatrudniamy ponad 150 pracowników w Warszawie i Biskupcu. Dzięki ich pasji i zaangażowaniu zbudowaliśmy silną markę na rynku IT – to tu zaczyna się społeczna odpowiedzialność. To im zawdzięczamy pozycję na rynku i partnerskie relacje z naszymi Klientami.

Pracownikom oferujemy nie tylko możliwość rozwoju zawodowego, transferu wiedzy, awansu, ale przede wszystkim odpowiednie i bezpieczne warunki pracy, pozwalające na czerpanie z niej satysfakcji.

Nasza kultura pracy opiera się na work-life balance, którego zakres jest bardzo szeroki – od elastycznych godzin pracy, poprzez benefity (m.in. dofinansowania do obiadów), szkolenia (m.in. z zakresu ochrony danych osobowych, bezpiecznego korzystania z internetu), czy też zdalną pracę. Jako odpowiedzialny pracodawca dbamy o relacje pracownicze i staramy się je zacieśniać podczas imprez integracyjnych.

Zrównoważony rozwój „praca-rodzina” przynosi korzyści nie tylko pracownikom, ale także firmie. Wpływa pozytywnie na komunikację, daje poczucie bezpieczeństwa i poprawia komfort pracy. Równocześnie dostrzegamy wzrost zaangażowania pracowników w projekty i efektywne wykorzystanie czasu.

Jako firma IT codziennie korzystamy z najnowszych technologii i standardów, zwiększających komfort pracy. Używamy różnego rodzaju komunikatorów, budujących relacje zespołowe.

Stawiamy na partnerskie relacje z naszymi interesariuszami – oparte na dialogu i wzajemnym szacunku. Chcąc poznać ich opinie i oczekiwania, uruchomiliśmy m.in. dział Call Center.

Cyfryzacja służby zdrowia w ostatnich latach nabrała tempa – LekSeek Polska swoimi działaniami wspiera ten proces. Jesteśmy przekonani, że nowoczesne rozwiązania IT są w stanie nie tylko poprawić jakość życia, ale mogą także je ratować. Dostarczamy innowacyjne usługi, technologie dla służby zdrowia i sektora farmaceutycznego. Czujemy się odpowiedzialni za zdrowie Polaków, jesteśmy autorami raportu „E-zdrowie oczami Polaków”. Naszymi partnerami są także lekarze, z którymi współpracujemy. Wdrożyliśmy, jedyny na rynku bezpłatny, program (Gabinet drWidget) podnoszący standardy polskiej służby zdrowia i dbający o zdrowie Polaków. Zależało nam na narzędziu, które będzie dostępne dla wszystkich lekarzy, a nie tylko dla tych, którzy mogą sobie na to pozwolić.

Program jest odpowiedzią na najbardziej palące problemy w polskiej służbie zdrowia: braki w kadrach lekarskich, starzejące się społeczeństwo, wzrost występowania chorób przewlekłych, błędy farmakologiczne czy też ograniczone środki na opiekę.

Wierzmy, że sukces naszych rozwiązań wynika z zaangażowania w społeczną odpowiedzialność biznesu, w której kierujemy się m.in.: bezpieczeństwem (zapewniamy najwyższe standardy ochrony danych – RODO) i eliminacją wykluczenia cyfrowego – promowaniem równego dostępu do świadczeń zdrowotnych dla wszystkich Polaków poprzez kampanię „Niewykluczeni z cyfryzacji”. W ramach projektu podejmujemy działania edukacyjno-informacyjne, dotyczące e-zdrowia, skierowane do pacjentów i lekarzy.”

Grzegorz Wójcicki  
Wiceprezes LekSeek Polska



## Kaspersky

„Korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa to szerokie spektrum zagadnień, które należy rozpatrywać nie tylko ze względu na nowoczesny sprzęt elektroniczny, ale także – a może nawet przede wszystkim – dane. Pracownicy powinni mieć zapewniony dostęp do sprzętu niezbędnego do wykonywania swoich obowiązków. Jeżeli chodzi o dane – istotne jest nie tylko ustalenie należytych mechanizmów obiegu informacji korporacyjnych wewnątrz i na zewnątrz firmy, ale również przeszkolenie personelu w zakresie cyberbezpieczeństwa danych. Szkolenia takie powinny obejmować podstawową wiedzę na temat najpowszechniejszych cyberataków, takich jak phishing i ransomware, oraz umiejętności rozpoznawania ich. Tego rodzaju szkolenia sprawią, że pracownicy staną się nieodzownym elementem łańcucha bezpieczeństwa firmy, ale także pomogą im w lepszym chronieniu własnych informacji i urządzeń. Szkolenia powinny także uwzględniać zasady bezpiecznego i odpowiedzialnego korzystania z mediów społecznościowych.

Zapewniamy dostęp do sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy oraz w razie potrzeby oferujemy pracownikom możliwość wewnętrznego doszkolenia się zarówno w kwestii ogólnej obsługi sprzętu cyfrowego, jak i naszych autorskich narzędzi wykorzystywanych podczas pełnienia obowiązków firmowych.”

Piotr Kupczyk  
Dyrektor biura komunikacji z mediami



## Evertop

„Ludzie i nowoczesne technologie to relacja oparta na symbiozie. My korzystamy z nich, poprawiając swoje życie i pracę, a one ewoluują wraz ze wzrostem naszych potrzeb i oczekiwań. Takim mottem powinna kierować się każda firma, która chce być nazywana odpowiedzialną cyfrowo. W Evertop tak robimy. Nie myślimy tylko o zyskach i tak dobieramy projekty, aby przynosiły korzyść społeczeństwu. Podczas ich realizacji maksymalnie koncentrujemy się na jakości dostarczanych przez nas systemów informatycznych, a zasoby klientów wykorzystujemy tak, aby ułatwiały i przyspieszały podejmowanie decyzji, poprawiały jakość życia i pracy.

Zawsze więc każdy kontrakt poprzedzamy dokładną analizą projektu, po to, żeby w jak największym stopniu poznać wymagania i oczekiwania klienta. Zawsze też myślimy o wszystkich użytkownikach końcowych naszych systemów. Projektujemy je tak, aby były łatwe, intuicyjne i dostępne dla każdego bez wyjątku w obrębie organizacji. Przeprowadzamy również szkolenia i warsztaty, które służą przede wszystkim osobom o niskich kompetencjach cyfrowych. Jesteśmy cierpliwi i wyrozumiali – stawiamy nacisk na edukację i rozwój naszych klientów. Dużą wartością jest dla nas również obserwacja następujących zmian – rozwoju umiejętności i kompetencji użytkowników przygotowywanych przez nas systemów IT. To obustronna korzyść – wraz z nabieraniem kompetencji wzrastają ich potrzeby, a my naszą wiedzą i doświadczeniem zaspokajamy je kolejnymi modułami i wersjami aplikacji.

Jesteśmy firmą programistyczną o profilu developerskim, która mocno stawia na jakość wdrażanych technologii. Jednym z naszych nadrzędnych celów podczas pracy jest to, aby projektowane przez nas produkty ułatwiały życie pracownikom firm z różnych branż. Pracujemy często z klientami, u których zmiany cyfrowe są nowością, dlatego doskonale rozumiemy potrzebę pozyskania przez pracowników kompetencji cyfrowych. Dbamy o to, przeprowadzając serię szkoleń i świadcząc odpowiednie wsparcie podczas trwania kontraktu. Przy okazji każdego wdrożenia, w centrum naszej uwagi jest również ochrona danych – wszystkie gromadzone i przetwarzane są w odpowiedzialny i bezpieczny sposób.

Staramy się cały czas podnosić kompetencje naszych pracowników, mając na uwadze ich rozwój osobisty.

Tworzymy dla nich jasne ścieżki kariery, które uwzględniają kompetencje cyfrowe. Wybierając projekty, nie działamy nigdy pochopnie. Przed podpisaniem kontraktu zawsze rozważamy wspólnie z Zarządem wszystkie za i przeciw, sprawdzając między innymi to, czy nowy projekt będzie odpowiadał kompetencjom i oczekiwaniom rozwojowym naszych pracowników.

Takie działanie, mocno wpisuje się w strategię biznesową Evertop. Wybieramy głównie projekty ważne dla społeczeństwa, wyjątkowe i jednostkowe. Nie konkurujemy z korporacjami, które wytwarzają oprogramowanie dla firm czy banków. Współpracujemy z uczelniami, ministerstwami, miastami, instytucjami z zakresu ochrony zdrowia. Zatrudniamy 50 pracowników i wspólnie angażujemy się w coraz więcej ważkich społecznie projektów dotyczących ochrony środowiska, medycyny, transportu czy bezpieczeństwa.

Intensywnie stawiamy też na potrzebny work-life balance. Dzięki dobrym relacjom, wzajemnym zaufaniu oraz odpowiedniemu ustawieniu priorytetów, staramy się aby każdy z pracowników – równie mocno jak pracy, poświęcał się rodzinie. Dbamy o odpoczynek od „cyfryzacji” – organizujemy dużo wspólnych wyjść, akcji integracyjnych, w których telefon i komputer nie bierze absolutnie udziału.”

Maciej Borkowski  
Dyrektor Handlowy



## Proget

„Firma odpowiedzialna cyfrowo jest przede wszystkim świadoma tego, jak nowoczesna technologia pomaga w prowadzeniu biznesu. Dostęp do danych służbowych z poziomu telefonów czy tabletów w każdym momencie i miejscu jest obecnie niezbędny, a pracownicy wyposażeni w odpowiednie urządzenia pracują bardziej efektywnie. Jednak nowe możliwości to także kolejne zagrożenia dla krytycznych danych firmowych lub osobowych. W mojej ocenie największym wyzwaniem dla firm jest wprowadzenie standardu bezpieczeństwa informacji. Niestety potwierdzają to liczne doniesienia medialne o wyciekach haseł, podsłuchach, czy lukach w popularnych aplikacjach. Przedsiębiorstwa coraz częściej dostrzegają zagrożenia, przez co ich działania w zakresie zabezpieczania informacji na przestrzeni ostatnich lat zdecydowanie przybrały na sile. Natomiast to, co jeszcze w wielu firmach pozostaje do dopracowania lub wdrożenia od podstaw, to z pewnością dbanie o przestrzeganie jednolitych polityk bezpieczeństwa oraz standardu szyfrowania i zabezpieczania danych, także na urządzeniach mobilnych. Pamiętajmy, że te urządzenia mają częstokroć dostęp do takich samych informacji jak komputer służbowy, a najczęściej nie ma nad nimi żadnego nadzoru. Służbowa skrzynka pocztowa z wrażliwymi informacjami, fakturami, dane osobowe, SMS-y, pliki zdjęciowe czy tekstowe – te wszystkie informacje mogą trafić w niepowołane ręce w przypadku zgubienia czy kradzieży urządzenia. Dlatego moim zdaniem, firma odpowiedzialna cyfrowo powinna zatroszczyć się o wszystkie urządzenia, które mają jakkolwiek dostęp do danych służbowych, a także wykorzystać usprawnienia IT i systemy, które ułatwiają pracę i zwiększają komfort administrowania własnością przedsiębiorstwa. Cieszę się, że mogę tworzyć firmę, która edukuje i tworzy rozwiązania w zakresie zabezpieczania urządzeń mobilnych, danych na nich zawartych oraz zdalnego zarządzania tymi urządzeniami. Jednocześnie mam kontakt z wieloma organizacjami, które dawniej nie zdawały sobie do końca sprawy z istniejących zagrożeń, a dziś są zdecydowanymi zwolennikami zarządzania mobilnością i stosowania polityk bezpieczeństwa. Co więcej, edukują także pracowników w tym zakresie.



Odpowiedzialność cyfrowa to dość szerokie pojęcie, jednak myślę, że będzie się pojawiało coraz częściej w debatach publicznych. Nie unikniemy podążania za technologią, powinniśmy uczyć się zwinnie ją wykorzystywać w zarządzaniu nie tylko przedsiębiorstwami prywatnymi, ale także placówkami samorządowymi, rządowymi, we wszystkich sektorach rynku. Jako producent systemu Proget, służącego do ochrony urządzeń mobilnych, śledzimy najnowsze trendy i rozwój technologii mobilnych, sprawdzamy możliwość ich wykorzystania przez naszych klientów. Współpracujemy ze światowymi markami takimi jak Samsung, Apple, Huawei, Microsoft, aby móc integrować rozwiązania niezależnie od infrastruktury posiadanej w danej firmie czy instytucji. Charakterystyka działalności mojej firmy wręcz wymaga bieżącego podążania za technologią jutra, a tworzenie systemu bezpieczeństwa IT wiąże się z ciągłym wyścigiem zbrojeń i dostosowywaniem się do wymagań rynku. Odpowiedzialność cyfrowa jest na stałym, wysokim poziomie i nie można o niej zapominać.

Jest jeszcze jeden ważny aspekt, o którym warto powiedzieć. Wiele przedsiębiorstw dopuszcza stosowanie np. prywatnych smartfonów do celów służbowych (tzw. model BYOD Bring Your Own Device). Jest to podejście bardzo popularne szczególnie w USA, natomiast również w Polsce coraz więcej firm dostrzega korzyści. Z jednej strony pracownik może korzystać z urządzenia, które po prostu zna i lubi, a firma nie ponosi kosztów zakupu sprzętu i ma pewność, że pracownik zawsze będzie osiągalny. Taki model powoduje jednocześnie, że korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa zwiększa się. Dlatego pokazujemy dobre praktyki i wdrażamy rozwiązanie, które tworzy na urządzeniu bezpieczny i oddzielony od danych prywatnych, tzw. kontener służbowy. Tą przestrzenią służbową może w całości zarządzać administrator, nie mając jednocześnie dostępu do danych prywatnych użytkownika. Tego rodzaju zabezpieczenia mają pozytywny wpływ nie tylko na ochronę danych, ale także na świadomość samych pracowników odnośnie możliwych zagrożeń. Zachęcamy przedsiębiorstwa, aby podążały za trendami technologicznymi, które służą rozwojowi, wprowadzaniu usprawnień, ale także bezpieczeństwu. Dlatego aktywnie wspieramy, edukujemy i doradzamy firmom oraz instytucjom, które chcą zadbać o bezpieczeństwo danych mobilnych. Jesteśmy świadomi tego, że mamy wpływ na poczucie kontroli nad informacjami w wielu firmach na świecie i czujemy się odpowiedzialni za poziom bezpieczeństwa danych naszych kontrahentów.

W naszej działalności dopuszczenie do wykluczenia cyfrowego byłoby znaczącym niedopatrzeniem i miałyby zdecydowany wpływ na pogorszenie kondycji przedsiębiorstwa. Pracownicy Proget mają dostęp do najnowszych narzędzi do tworzenia oprogramowania, a i sam proces tworzenia opiera się na metodyce zwinnej zgodnie z manifestem Agile. Ciągłe doskonalenie umiejętności i dostęp do nowinek są niezbędne szczególnie w firmie, która działa w branży IT Security. Jednocześnie dbamy o to, aby pracownicy mogli odpocząć od cyfrowego świata, zapewniając chwile rozrywki w ciągu godzin pracy. Stawiamy także na pracę zespołu w biurze zamiast pracy zdalnej, co ma zdecydowanie pozytywny wpływ na relacje społeczne między członkami zespołu.

Współpraca technologiczna z producentami urządzeń oraz systemów operacyjnych pozwala na przetestowanie tych rozwiązań jeszcze przed ich oficjalną premierą. Bierzymy odpowiedzialność za system, który musi być nieustannie gotowy do obsługi najnowszych technologii i nie możemy pozwolić sobie na zaniedbania. Wymaga tego od nas także grono klientów, którzy chcą mieć pewność, że kupione urządzenie może niemalże natychmiast zostać objęte ochroną naszego systemu. Dzięki tak rozbudowanej współpracy, firma i pracownicy są w stanie ciągłego uczenia się i tworzenia nowych rozwiązań.”

Łukasz Czernik  
Prezes Zarządu



## Zebra Technologies

„Przypadek obaw związanych ze sztuczną inteligencją przypomina trochę historię pierwszych bankomatów w latach 70-tych ubiegłego wieku. Kiedy zaczęto je instalować wielu ekspertów przewidywało drastyczne zwolnienia wśród pracowników banków. W rzeczywistości od tamtego czasu zatrudnienie w sektorze znacznie wzrosło, a ludzie, których praca opierała się na mechanicznym wypłacaniu pieniędzy mogli się skupić na

znacznie bardziej rozwojowej i dochodowej działalności jaką jest sprzedaż produktów finansowych. Analogiczna sytuacja ma miejsce dzisiaj: sztuczna inteligencja stanowi wsparcie dla wielu pracowników, nie zagrożenie. Przykładowo, jak wynika z badania „2024 Warehousing Vision Study”, przeprowadzonego na zlecenie Zebra Technologies, menedżerowie magazynów planują w najbliższej przyszłości zarówno wdrażać rozwiązania oparte na SI, jak i zwiększać zatrudnienie. Postrzegamy sztuczną inteligencję jako narzędzie dla optymalizacji procesów biznesowych, a w tym obszarze jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia. Należy również pamiętać, że wiele sektorów rynkowych boryka się z problemem braku rąk do pracy, a SI umożliwia lepsze wykorzystanie potencjału zatrudnionego personelu.

Z pewnością wdrożenie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji w firmie istotnie zmienia relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Po pierwsze: często występuje obawa, że tego typu narzędzia zagrażą miejscom pracy. Rolą odpowiedzialnego menedżera jest pokazanie pracownikom, że tak naprawdę dostają do ręki narzędzie, które ułatwi realizację ich codziennych zadań, a pracodawcy umożliwi dalszą ekspansję i uzyskanie przewagi konkurencyjnej. Obydwie strony zyskują. Po drugie: sztuczna inteligencja wspierana skutecznym zbieraniem danych brzegowych pozwoli na lepszą analizę przepływów pracy, a w efekcie identyfikację wąskich gardeł i lepszą alokację zasobów, na przykład poprzez przekierowanie pracowników na stanowiska, w których lepiej się realizują i pracują wydajniej. Po trzecie: odciążenie pracowników daje im szansę na bardziej kreatywne podejście do swoich obowiązków. Mogą na przykład zasugerować kierownictwu usprawnienie procesów na podstawie swoich obserwacji lub lepiej zorganizować przestrzeń roboczą, na co wcześniej nie mieli czasu.

Cyfrowa rewolucja to wyjątkowo szerokie zagadnienie obejmujące mnóstwo tematów. Jednak tym, co je wszystkie spaja są dane. To właśnie ich analiza i przetwarzanie pozwalają na wyniesienie gospodarki na nowy poziom. Tym, z czym jednak boryka się większość pracodawców chcących być częścią Gospodarki 4.0, jest problem zbierania danych. Przez każdą firmę przepływa ogromny strumień informacji, jednak by zamienić je w dane możliwe do przetwarzania i wykorzystania, konieczna jest technologia ich digitalizacji, optymalizacji i kategoryzacji. Tu kluczową rolę odgrywają inteligentne urządzenia brzegowe. Skanery, czytniki RFID czy lokalizatory GPS to narzędzia, które potrafią tłumaczyć język codziennej rzeczywistości pracowników na język cyfrowy. Choć coraz więcej aspektów życia przenosi się do sieci lub zostawia tam swój ślad, to jednak nadal funkcjonujemy w fizycznym świecie, którego komputery nie są w stanie zrozumieć bez urządzeń brzegowych skutecznie analizujących otoczenie. Dzięki temu pracodawca może zaprząć do pracy na rzecz swojej firmy takie narzędzia jak sztuczna inteligencja czy uczenie maszynowe. A tu możliwości aplikacji i zwiększania wartości produktów są nieskończone. Jeśli nie będziemy w stanie wyposażyć tych narzędzi w odpowiednio obszerne bazy danych, pozostaną jedynie modnie brzmiącymi hasłami.”

Jacek Żurowski  
Dyrektor Regionalny Zebra Technologies w Europie Środkowej



## SilesiaWorks

„Firma powinna zatroszczyć się przede wszystkim o nowoczesne narzędzia komunikacji wewnętrznej dla pracowników, tzn. wszelkiego rodzaju komunikatory oraz kanały dyskusyjne. Mam na myśli bardziej współczesny sposób prowadzenia dyskusji. Drugim równie ważnym elementem jest ochrona danych pracowników oraz klientów.

Korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa jest dla mnie polityką, którą firmy wdrażają w kontekście postępującej cyfryzacji. Trzeba zauważyć, że coraz więcej firm nie technologicznych staje się de facto tymi „technologicznymi”. Trudno prowadzić biznes, nie wspomagając się rozwiązaniami IT.

Sądzę, że mówienie o tym, że roboty zastąpią ludzi jest zbyt daleko idącym uproszczeniem. Być może ze względu na optymalizację różnych procesów zmniejszy się liczba stanowisk związanych z administracją. Z drugiej strony powstaną nowe miejsca pracy związane z robotyzacją, sterowaniem różnymi systemami.

Na pewno zmieniają się kompetencje poszukiwane na rynku pracy. Pracodawca powinien zwrócić uwagę na szkolenia i podnoszenie kompetencji cyfrowych pracowników, ale także na możliwość przebranżowienia się.”

Paweł Skiścim  
Consulting IT



## Sowiński i partnerzy

„Firma odpowiedzialna cyfrowo, moim zdaniem kładzie nacisk na rozwój pracownika w obszarze wykorzystania nowych technologii i poprawiania dzięki niemu efektywności pracy. Programy i aplikacje komputerowe (także te oparte o algorytmy nazywane sztuczną inteligencją), powinniśmy postrzegać jako narzędzia. Powinniśmy przede wszystkim widzieć w nich urządzenia, które pozwalają dostarczać naszym Klientom jeszcze lepszy produkt, ale niekoniecznie wyłączają z całego procesu wytwarzania produktu pracownika. Firma odpowiedzialna cyfrowo powinna więc zatroszczyć się o edukację swojego personelu, tak aby pracownik zrozumiał, że urządzenie nie eliminuje go z rynku pracy, ale stwarza nowe możliwości i wyzwania.

Korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa to świadomość, że sukces firmy opiera się na ludziach, którzy potrafią korzystać z nowych rozwiązań technologicznych i dzięki nim lepiej ze sobą współpracować. Moja firma to Kancelaria prawna. Dla nas kluczowy jest dostęp do aktualnej wiedzy prawniczej, przepływ wiedzy oraz umiejętność kontrolowania i zarządzania czasem poświęcanym pracy nad projektami. W ostatnich miesiącach rozpoczęliśmy wdrażanie aplikacji ułatwiającej zarządzanie czasem pracy, raportowanie wykonanych czynności oraz wspomagającej komunikację w zespole i delegowanie zadań.

W firmie staramy się, aby każdy pracownik miał dostęp zarówno do programów prawniczych, jak i aplikacji wspomagających zarządzania swoim czasem. Pracownicy mają możliwość uczestniczenia wraz z partnerami naszej Spółki w webinarium poświęconym określonym programom komputerowym. Ponadto każdy z pracowników może zwrócić się do wspierających nasz zespół informatyków. Szkolenia prowadzone przez naszych informatyków przeznaczone są dla wszystkich pracowników naszej firmy.”

Robert Sowiński  
Sowiński i Partnerzy  
Kancelaria Radców Prawnych i Doradcy Podatkowego sp. p.

**SOWIŃSKI  
I PARTNERZY**

## Centrum Badań nad Sztuczną Inteligencją i Cyberkomunikacją

„Odpowiedzialność cyfrowa jest zjawiskiem dopiero się kształtującym, wieloaspektowym. Można wyróżnić trzy jej podstawowe płaszczyzny: odpowiedzialność za dane, odpowiedzialność za treść i interakcje oraz odpowiedzialność za równy dostęp do usług firmy. Po pierwsze, firma odpowiedzialna cyfrowo powinna bezwzględnie chronić dane swoich klientów i pracowników. To dane właśnie stają się dominującym zasobem naszych czasów, i o to one stają się przedmiotem konkurencji między firmami, a także produktem, który (niestety) jest odsprzedawany innym podmiotom. Widać to chociażby po rozwoju tzw. brokerów danych, dla których kupno i sprzedaż danych stała się dominującą działalnością. Firma odpowiedzialna cyfrowo powinna bezwzględnie unikać takich praktyk i chronić swoich interesariuszy, nawet kosztem utraty części potencjalnego zysku. Każdy przypadek bądź podejrzenie o nielegalnym wykorzystaniu danych posiadanych przez firmę, winny być przez nią zgłaszane zewnętrznym organom. Po drugie, odpowiedzialność cyfrowa to także kwestia treści tworzonych i udostępnianych w internecie. Warto w tym obszarze wspomnieć o interakcji z użytkownikami w mediach społecznościowych, opartej na zasadach etyki i bezkonfliktowości, unikaniu treści mogących obrażać, bądź prowokować do cyberagresji czy napiętnować innych użytkowników sieci. Po trzecie, odpowiedzialność cyfrowa firm to także dostępność firmy dla klienta na każdym etapie zakupowym. Mam tu na myśli przede wszystkim składanie reklamacji i serwis. Nazbyt często zauważa się celowe utrudnienie odbiorcom tych procesów poprzez skomplikowanie i wydłużenie procedur cyfrowych, co ma na celu zniechęcenie klienta do ubiegania się o odszkodowanie. Uważam także, że firmy odpowiedzialne

cyfrowo nie powinny zrezygnować całkowicie z działań pomocy klientom na rzecz autonomicznych systemów. Odpowiedzialność cyfrowa wiąże się bowiem dla mnie także z szacunkiem dla odbiorców o niższych kompetencjach cyfrowych i przeciwdziałaniu ich wykluczeniu.

Korporacyjna odpowiedzialność cyfrowa oznacza dla mnie wewnętrzne działania firmy w zakresie odpowiedzialności za dane, treść i interakcje z otoczeniem cyfrowym. Kotler, Lee i Hessekiel wspominali o podobnych rozwiązaniach na płaszczyźnie CSR. Zatem pojęcie to wiąże się dla mnie z aktywizacją pracowników, uświadamianiu ich o problemach odpowiedzialności cyfrowej, sposobach tworzenia retoryki i treści korporacyjnej, która nie będzie ofensywna, strategiach reagowania na hejt i ostracyzm w sieci. Co do wdrażania nowoczesnych technologii to przede wszystkim zaznaczyć warto, że każda technologia ma służyć osiągnięciu czegoś, mniejszym nakładem siły fizycznej, intelektualnej czy emocjonalnej jej użytkownika. Cyfrowa odpowiedzialność oznacza dla mnie tworzenie i promowanie technologii, która ma pomóc jej odbiorcy. Niestety, zauważa się ostatnimi czasy zjawisko wprowadzania technologii tylko po to, aby być podmiotem postrzeganym jako innowacyjny. Wiąże się to z kosztem, ale też z dezorientacją i frustracją pracowników, które przekładają się na dezorientację i frustrację pracowników. Firma powinna przede wszystkim zadać sobie pytanie, czy konkretne technologie ułatwiają działania pracownikom bądź klientom oraz czy nie szkodzą pozostałym interesariuszom. Jeśli zaś chodzi o wdrażanie rozwiązań tylko dlatego, że wiążą się z nowoczesnymi technologiami, to uważam takie postępowanie za bezcelowe.

Spotkałem się z dwoma typami zjawisk w tym obszarze, które miały głównie działania upowszechniająco-edukacyjne. Jedna z firm, z którą współpracowałem organizowała cykliczne warsztaty dla pracowników, na których wymieniają się nowymi rozwiązaniami technologicznymi w firmie, dyskutują nad scenariuszami działań. Efektem tego działania była w miarę równa świadomość tego, co dzieje się w firmie z punktu widzenia technologicznego i cyfrowego oraz uniknięcie sytuacji, w której dany pracownik byłby wykluczony z konkretnych procesów ze względu na brak wiedzy, którą posiadają już jego koledzy/koleżanki. Drugi typ działań to upowszechnianie rozwiązań na zewnątrz firmy, wśród klientów – pod postacią szkoleń z zakresu wykorzystania nowych technologii i procesów cyfrowych. Mam tu na myśli współpracę instytucji publicznych z korporacją, dzięki której organizowany jest warsztat np. dla seniorów, bezrobotnych, innych grup narażonych na wykluczenie.”

dr Artur Modliński  
Kierownik Centrum Badań nad Sztuczną Inteligencją i Cyberkomunikacją  
przy WZ UŁ



# Jak wdrażyć Corporate Digital Responsibility?

W erze cyfrowej konsumenci są coraz bardziej świadomi, że realizując cele biznesowe, korporacje ponoszą szerszą odpowiedzialność wobec społeczeństwa i środowiska. Z tego powodu rozważa się poszerzenie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu o cyfrową odpowiedzialność biznesu.

Świat staje się coraz bardziej cyfrowy, firmy muszą stawiać czoła coraz większej potrzebie przyjęcia solidnego podejścia do cyfrowej odpowiedzialności biznesu w celu ochrony zarówno klientów, jak i pracowników. CDR polega na upewnieniu się, że nowe technologie, a przede wszystkim dane, są wykorzystywane produktywnie i mądrze. Obecnie wiele światowych organizacji, takich jak CSR Europe, pracuje nad strategią cyfrowej odpowiedzialności biznesu. Według nich organizacje, działające na rzecz rozwoju technologicznego, mają obowiązek robić to w sposób, który prowadzi ku pozytywnej przyszłości. Corporate Digital Responsibility wyróżnia się jako nowy kierunek, który łączy kwestie etyczne na poziomie firmy, jednostki i społeczeństwa w kontekście rozwoju technologicznego.

CDR oznacza poważne traktowanie obaw, dotyczących m.in. nieodpowiedniego wykorzystywania technologii i odniesienie się do nich w sposób, który może przynieść firmie korzyści.

Ludzie obawiają się często zmian, nie lubią wprowadzać nowości, ponieważ wiążą się one z lękiem przed nieznanym. Szczególnie dotyczy to technologii. To, co firma musi zrobić, to wytłumaczyć pracownikom oraz klientom, na czym polega zmiana i wyjaśnić, co oznacza dla nich postęp technologiczny. Ważne jest, aby pokazać im, co firma robi, aby chronić ich dane i uświadomić, jak mogą korzystać z technologii. W firmie odpowiedzialnej technologicznie nacisk kładziony jest na tworzenie kompleksowych ram bezpieczeństwa danych, a także na programy zaangażowania pracowników, które kształcą ich w zakresie sposobów radzenia sobie z informacjami cyfrowymi. W równym stopniu należy koncentrować się na ochronie danych i bezpieczeństwie, aby zapobiec utracie danych. Niezwykle ważne jest mądre inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji pracowników, doskonalenie umiejętności zarządzania zmianami oraz kreatywne umiejętności rozwiązywania problemów. Firmy muszą być zawsze gotowe do rozliczania się ze swoich praktyk biznesowych, jeśli chcą pozostać na rynku. Posiadanie odpowiedzialnych praktyk biznesowych zobowiązuje do przestrzegania praw i przepisów, norm etycznych i norm międzynarodowych, a także dbania o to, aby dostawcy i podwykonawcy również to robili. Obecnie większość klientów chce mieć pewność, że cały ich łańcuch dostaw przestrzega norm etycznych i środowiskowych. Zamiast stosować reguły, które pozwolą uniknąć poważnego naruszenia danych, trzeba zbudować koncepcję ochrony danych klientów w strukturze swoich systemów wraz z zestawem zasad wskazujących, w jaki sposób dane są wykorzystywane.

# Co to znaczy być odpowiedzialnym przedsiębiorcą w gospodarce cyfrowej?



1. Angażowanie się w zarządzanie cyfrowe, wykorzystując gromadzone dane w odpowiedzialny i bezpieczny sposób.
2. Opracowanie strategii zarządzania zgodnie z rosnącymi oczekiwaniami klientów w zakresie większej przejrzystości cyfrowej.
3. Prowadzenie działań w sposób przejrzysty i klarowny, uwzględniając aspekt pracowników w zmianie cyfrowej.
4. Wykorzystanie danych, znajdujących się pod ich kontrolą, aby zaoferować swoim klientom cyfrowe wzmocnienie i ułatwienie podejmowania lepszych decyzji, dotyczących ich zdrowia, edukacji i finansów.
5. Wykorzystanie okazji do włączenia w cyfrową integrację, zwielokrotniając wpływ ich zasobów cyfrowych na dobro społeczne.
6. Stałe monitorowanie zapotrzebowania rynku na konkretne umiejętności.
7. Zapobieganie wykluczaniu osób o niskich kompetencjach cyfrowych. Stawianie nacisku na edukację i rozwój.
8. Zapewnienie transparentności i wiarygodności danych oraz treści tworzonych przez firmy.
9. Zapewnienie work-life balance pracownikom oraz umożliwienie pracownikowi odpoczynku od cyfryzacji.
10. Tworzenie jasnych ścieżek kariery, które uwzględniają kompetencje cyfrowe.

# Konkurs TOP CDR

W ramach programu TOP CDR – Digitally Responsible Company rozpoczynamy konkurs Firma Odpowiedzialna Cyfrowo. Do udziału w konkursie zachęcamy firmy, które wdrażają dobre praktyki cyfrowej odpowiedzialności biznesu. Regulamin konkursu zostanie zamieszczony na stronie: <http://topcdr.pl/>. Zgłoszenia do Konkursu ruszą od sierpnia. Można je przesyłać na adres: [konkurs@topcdr.pl](mailto:konkurs@topcdr.pl).

Więcej informacji udzielają:

**Procontent Communication**

ul. Marszałkowska 140/46

00-061 Warszawa

tel. + 48 501 162 317

e-mail: [iwonakubicz@procontent.pl](mailto:iwonakubicz@procontent.pl)

website: [www.procontent.pl](http://www.procontent.pl)

Agencja Procontent Communication jest koordynatorem Programu TOP CDR – Digitally Responsible Company oraz konkursu dla firm odpowiedzialnych cyfrowo. Wspieramy firmy w komunikacji związanej z cyfryzacją i automatyzacją procesów.

Procontent Communication należy do Związku Firm Public Relations. Jest firmą doradczą w dziedzinie PR i komunikacji reprezentującą jedną z największych światowych sieci firm public relations Global Reach PR. Poprzez 35 oddziałów na pięciu kontynentach Global Reach oferuje swoim klientom prowadzenie globalnych kampanii komunikacyjnych. Główna siedziba Sieci mieści się w Londynie.

Firma Procontent Communication została założona w odpowiedzi na dynamiczny rozwój potrzeb komunikacyjnych polskich przedsiębiorstw i organizacji otoczenia biznesu. Agencja realizuje działania z obszaru m.in.: audytów w dziedzinie komunikacji korporacyjnej, opracowania strategii komunikacji firmy, prowadzenia biura prasowego, szkoleń medialnych, media relations, a także organizacji konferencji prasowych oraz opracowania programów budowania relacji skierowanych do stakeholders, programów B2B oraz programów, których celem jest dotarcie do kluczowych liderów opinii i influencerów.

Procontent oferuje szeroki zakres usług w zakresie brand PR, CSR i Community Relations. Usługi świadczone przez firmę oparte są na blisko 20 letnim doświadczeniu członków zespołu w prowadzeniu projektów w zakresie doradztwa komunikacyjnego. Firma dysponuje również doświadczeniem w zakresie budowania społeczności i programów prowadzonych za pośrednictwem social media.

Procontent Communication jest zdobywcą m.in. Effie Awards, Złotego Spinacza, Srebrnego Spinacza, Brązowego Spinacza, Stevie Awards, Magellan Awards, Burke Award, Spotlight Awards, nagrody Sukces w Ochronie Zdrowia.

Więcej informacji

na stronie [www.procontent.pl](http://www.procontent.pl) i na profilu na Facebook'u: [facebook.pl/Procontent](https://www.facebook.com/Procontent)

# Procontent

COMMUNICATION

ul. Marszałkowska 140/46  
00-061 Warszawa

T. +48 501 1562 317 / 883 226 220  
E-mail: [procontent@procontent.pl](mailto:procontent@procontent.pl)

Więcej informacji o agencji na stronie  
[www.procontent.pl](http://www.procontent.pl)

Więcej informacji o programie TOP CDR na stronie  
[www.topcdr.pl](http://www.topcdr.pl)