

**ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ
W ORGANIZACJI –
ISTOTA, ZNACZENIE, WYZWANIA**

D E B I U T Y S T U D E N C K I E

2023

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W ORGANIZACJI – ISTOTA, ZNACZENIE, WYZWANIA

pod redakcją
Doroty Tenety



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2023

Recenzja

Agnieszka Sokołowska-Durkalec

Redakcja wydawnicza

Agata Wójcicka-Kołodziej

Korekta

Aleksandra Śliwka

Skład i łamanie

Małgorzata Myszowska

Projekt okładki

Beata Dębska

Na okładce wykorzystano zdjęcie z zasobów

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa

Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0).

Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>



ISBN 978-83-67899-11-6 (wersja papierowa)

ISBN 978-83-67899-12-3 (wersja elektroniczna)

DOI: 10.15611/2023.12.3

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	7
Szymon Hadrian: Zarządzanie różnorodnością w szkole podstawowej – szanse i zagrożenia	9
Edyta Kamenakis: Zjawisko mobbingu w publicznej uczelni wyższej	21
Ewelina Karbowska: Praktyki związane z zarządzaniem różnorodnością w korporacji międzynarodowej na przykładzie TJX Inc.	32
Maciej Krahel, Aleksandra Szlachcic: Zarządzanie różnorodnością w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu	47
Aleksandra Lubelska: Zarządzanie różnorodnością w BNP Paribas Bank Polska SA	56
Dominika Perdon: Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej	69
Oliwia Pindera: Komunikacja marketingowa w mediach społecznościowych w kulturach wysoko- i niskokontekstowych na przykładzie marki L'Oréal....	82

Wstęp

Zarządzanie różnorodnością, będące elementem zarządzania zasobami ludzkimi, to proces organizacyjny, który ma na celu promowanie różnorodności i włączenia w miejscu pracy. Wspomniana różnorodność odnosi się do cech wewnętrznych pracowników, takich jak: płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, niepełnosprawność, przekonania religijne. Dodatkowo ujawnia się ona przez czynniki zewnętrzne, obejmujące doświadczenie zawodowe, dochód, wykształcenie, stan cywilny, rodzicielstwo, nawyki, sposób spędzania wolnego czasu itp.

Kluczowymi elementami zarządzania różnorodnością są dostrzeganie i akceptacja różnic między ludźmi, a następnie budowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej, w której każdy pracownik będzie czuł się szanowany, doceniony, ważny. Istotne jest tworzenie polityk i procedur zapewniających równość szans, rozwijanie świadomości kulturowej oraz eliminowanie zjawisk niepożądanych, takich jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie czy mowa nienawiści.

Początków zarządzania różnorodnością można upatrywać w rozwoju ruchu praw obywatelskich i walki o równość w Stanach Zjednoczonych w latach 60. i 70. XX wieku. Niewątpliwie kluczowym wydarzeniem było uchwalenie w 1964 roku Ustawy o równości w zatrudnieniu (Civil Rights Act), która zakazywała dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, religię i narodowość. W latach 70. i 80. minionego wieku językiem u wagi stały się kwestie równości w miejscu pracy, w szczególności ze względu na płeć. To doprowadziło do powstania programów i strategii mających na celu promowanie różnorodności, eliminację dyskryminacji i tworzenie bardziej inkluzywnego środowiska pracy. W efekcie pracownicy uzyskali takie same szanse na awans i rozwijanie własnego potencjału.

Obecnie zarządzanie różnorodnością staje się powszechnie stosowaną praktyką w organizacjach na całym świecie. Coraz więcej podmiotów zdaje sobie bowiem sprawę z korzyści płynących z odmienności i inkluzji. Do tych korzyści należy nie tylko wzbogacenie kultury organizacyjnej, zwiększenie satysfakcji i zaangażowania pracowników, rozwój kreatywności i innowacyjności, ale także optymalizacja procesów decyzyjnych, kreowanie pozytywnego wizerunku firmy i poprawa wyników finansowych. Badania dowodzą, że zróżnicowanie zespołów pracowniczych staje się istotnym kryterium oceny firm i ofert zatrudnienia przez kandydatów do pracy.

Mając na względzie aktualność i ważkość problematyki różnorodności, w niniejszym opracowaniu starano się przybliżyć Czytelnikowi:

- przejawy (działania, instrumenty, modele) zarządzania różnorodnością,
- znaczenie zarządzania różnorodnością w organizacji, w szczególności w kontekście zapobiegania zjawisku mobbingu,

- korzyści oraz wyzwania towarzyszące zarządzaniu różnorodnością w różnych typach organizacji – zarówno komercyjnych, jak i publicznych.

W skład publikacji wchodzi siedem artykułów tematycznie odpowiadających nakreślonym trzem obszarom. Większość z nich koncentruje się na przedstawieniu przykładów wdrożenia zarządzania różnorodnością w praktyce organizacyjnej. Obiektami badań są: szkoła wyższa (artykuły Edyty Kamenakis, Macieja Krahela i Aleksandry Szlachcic), szkoła podstawowa (artykuł Szymona Hadriana), korporacja międzynarodowa (artykuł Eweliny Karbowskiej) oraz bank (artykuł Aleksandry Lubelskiej). Dodatkowo Czytelnik znajdzie w „Debiutach Studenckich” analizę sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej (artykuł Dominiki Perdon), a także ocenę różnic kulturowych w komunikacji marketingowej w mediach społecznościowych światowej marki kosmetycznej (artykuł Oliwii Pindery).

Dziękuję wszystkim Autorom za trud włożony w przeprowadzenie badań i przygotowanie niezwykle cennych artykułów dla zarówno dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, jak i praktyki gospodarczej. Chciałabym również wyrazić wdzięczność Recenzentowi za rzetelne opinie, konstruktywną krytykę, cenne sugestie, które posłużyły zapewnieniu wysokiego poziomu merytorycznego opracowania. Żywię nadzieję, że artykuły zawarte w niniejszym tomie będą stanowić przyczynek do dyskusji nad istotą i zasadnością implementacji zarządzania różnorodnością we współczesnych organizacjach.

Dorota Teneta