



**Elżbieta Jaworska**

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie  
Wydział Ekonomiczny  
Katedra Ekonomii Menedżerskiej i Rachunkowości  
ejaworska@zut.edu.pl

## **RAPORTOWANIE INFORMACJI O RÓŻNORODNOŚCI W PRZEDSIĘBIORSTWIE – WYBRANE ZAGADNIENIA**

**Streszczenie:** Celem artykułu jest przedstawienie istoty różnorodności oraz możliwości zarządzania nią w przedsiębiorstwach. Omówiono także wybrane aspekty związane z raportowaniem informacji o polityce różnorodności w przedsiębiorstwie. Artykuł opiera się na analizie literatury i aktów prawnych. Wykorzystano metodę analizy źródeł oraz metody rozumowania dedukcyjnego i indukcyjnego.

**Słowa kluczowe:** różnorodność, zarządzanie różnorodnością, raportowanie, społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa.

### **Wprowadzenie**

Współcześnie o powodzeniu działalności jednostek gospodarczych decydują nie tylko osiągnięte wyniki ekonomiczne. Zwiększająca się świadomość interesariuszy przedsiębiorstwa co do wpływu jego funkcjonowania na społeczeństwo i środowisko powoduje, że wzrasta znaczenie uzyskania społecznej aprobaty dla działalności podmiotu gospodarczego, co wiąże się z gotowością jednostki do poniesienia konsekwencji podejmowanych aktywności.

Wśród kwestii społecznych, na które zwracają uwagę zarówno wewnątrzni, jak i zewnątrzni interesariusze przedsiębiorstwa, znajduje się różnorodność zatrudnionych w nim pracowników. Zwiększa się ona bowiem m.in. na skutek zmieniającej się sytuacji politycznej, gospodarczej, demograficznej, kulturowej, a także wzmożonej migracji ludności.

W związku z tym, że pracownicy stanowią kluczowy zasób przedsiębiorstwa, dla osiągnięcia sukcesu oraz konkurencyjności danej jednostki powinno być zatem istotne zarówno uwzględnienie w polityce przedsiębiorstwa zróżnicowania pracowników pod względem np. doświadczenia, wiedzy, umiejętności, postaw, płci, wieku, światopoglądu, statusu rodzinnego, jak i wykorzystanie tkwiącego w nich potencjału. Wymaga to jednak rozumienia i rozpoznawania różnorodności w miejscu pracy oraz odpowiedniego nią zarządzania. Ważne jest również przejrzyste komunikowanie wszystkim zainteresowanym stronom informacji na ten temat.

Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji różnorodności i zarządzania nią, a także analiza wybranych możliwości prezentowania interesariuszom przedsiębiorstwa informacji na temat jego polityki różnorodności. W związku z tym poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania:

- czym jest różnorodność i na czym polega zarządzanie różnorodnością, jakie wynikają z niego korzyści?
- czy zmiana regulacji prawnych nakładających obowiązek informowania o polityce różnorodności może motywować podmioty gospodarcze do uwzględniania zróżnicowania w swojej strategii?

W artykule wykorzystano analizę literatury i aktów prawnych oraz metody rozumowania dedukcyjnego i indukcyjnego.

## 1. Różnorodność w przedsiębiorstwach oraz zarządzanie nią

Różnorodność kojarzy się ze zróżnicowaniem, wielorakością, heterogenicznością, różnorodnością, niejednorodnością. Jej rozumienie może być różne w zależności od rozważanego kontekstu. W aspekcie przedsiębiorstwa różnorodność jest rozpatrywana w odniesieniu do zatrudnianych w nim pracowników. Z tego punktu widzenia różnorodność (*diversity*) wiąże się z istnieniem różnic między ludźmi, uświadomieniem tych różnic (w związku z odczuwaniem podobieństwa i odmienności), a także z oddziaływaniem tych zróżnicowanych cech pracowników na wzajemne interakcje oraz relacje, a także na wyniki pracy [Cunningham, 2007, s. 6; Bell, 2011, s. 35; Taylor, Doherty i McGraw, 2015, s. 177].

Różnorodność można rozpatrywać przez pryzmat wymiarów odzwierciedlających różnice. Cechy te mogą być dostrzegalne lub niewidoczne. Wymiary różnorodności można podzielić na podstawowe, wtórne i organizacyjne. Ich charakterystykę przedstawia tab. 1.

**Tabela 1.** Charakterystyka poszczególnych wymiarów różnorodności

Wymiar	Charakterystyka
Podstawowy	Dotyczy cech niezależnych, raczej niezmiennych, takich jak: płeć, wiek, rasa, narodowość, orientacja seksualna lub tożsamość płciowa, zdolności fizyczne i psychiczne (sprawność/niesprawność)
Wtórny	Odnosi się do cech zmiennych i zależnych, jest związany z funkcjonowaniem pracownika w jego najbliższym otoczeniu; obejmuje przykładowo: wyznanie, światopogląd, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status rodzinny, język, dochód, styl życia, styl pracy, styl porozumiewania (komunikacji)
Organizacyjny	Jest związany ze specyfiką i zakresem wykonywanej pracy; można tu wymienić np.: staż pracy, pozycję i rolę w przedsiębiorstwie, przynależność związkową, rodzaj przedsiębiorstwa, oddziału, działu, komórki czy grupy

Źródło: Na podstawie: [Waszczak, 2009, s. 76; www 3].

Jak wynika z tab. 1, istnieje wiele aspektów, na których podstawie można różnicować pracowników. Istotne jest, aby kryteria te nie stały się przyczyną dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy, ale były źródłem tworzenia wspólnych wartości dla przedsiębiorstwa oraz jego otoczenia.

Działanie podmiotu gospodarczego zorientowane na dostrzeżenie różnic między ludźmi w jednostce gospodarczej i poza nią, a także podejmowanie polityk, strategii i programów tworzących warunki dla poszanowania tych różnic oraz osiągania dzięki nim korzyści przez jednostkę, można określić jako zarządzanie różnorodnością [Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2010, s. 8]. Powinno być ono włączone w ogólną strategię jednostki gospodarczej. Jego zakres może obejmować m.in.:

- tworzenie równych szans zatrudnionym (np. w dostępie do zatrudnienia, awansów, szkoleń),
- przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników,
- rozpoznanie, docenienie i wykorzystanie unikalnych cech różnicujących zatrudnionych pracowników (dywersyfikacja kompetencji, doświadczenia, wieku, płci) w celu budowania kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność,
- wsparcie działań zorientowanych na akceptację i szacunek dla różnic wśród pracowników oraz tworzenie atmosfery zaufania i tolerancji w miejscu pracy przez integrację zespołu oraz uczenie od siebie nawzajem.

Wśród stosowanych przez jednostki gospodarcze rozwiązań w zakresie zarządzania różnorodnością można przykładowo wymienić:

- organizację dla pracowników szkoleń zwiększających świadomość w kwestii poszanowania wartości wynikających z różnorodności w miejscu pracy oraz eliminacji dyskryminacji w miejscu pracy,
- zapewnianie kobietom współudziału w zarządzaniu jednostką,

- zapewnienie transparentnego systemu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości,
- poszukiwanie pracowników wśród osób zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy, np. osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, w dojrzałym wieku,
- zapewnianie pracownikom równego dostępu do szkoleń, awansów,
- zapewnianie bezstronności w procesie zarządzania personelem, np. przy rekrutacji,
- wdrażanie elastycznego czasu pracy,
- wspieranie pracowników, w tym rodziców, w godzeniu życia zawodowego i prywatnego.

Polityka różnorodności w miejscu pracy powinna być stosowana m.in. w takich procesach, jak rekrutacja, wynagradzanie, dobór i selekcja pracowników, ich awans bądź degradacja, czy szkolenia i rozwój.

Wdrożenie w przedsiębiorstwie polityki różnorodności może przynieść wiele korzyści nie tylko jednostce, ale i społeczeństwu. Zalety wynikające z zarządzania różnorodnością przedstawia tab. 2.

**Tabela 2.** Dobre strony implementacji zarządzania różnorodnością

Korzyści dla jednostki gospodarczej	Korzyści dla społeczeństwa
<ul style="list-style-type: none"> <li>– poprawa wizerunku i reputacji,</li> <li>– lepsze wyniki gospodarcze,</li> <li>– dostęp do nowych rynków,</li> <li>– większa baza klientów, skuteczne reagowanie na zróżnicowane potrzeby potencjalnych klientów,</li> <li>– większa kreatywność i innowacyjność dzięki różnorodnym pracownikom o zdzywersyfikowanych talentach i pomysłowości,</li> <li>– większa wydajność pracowników,</li> <li>– mniejsza absencja pracowników,</li> <li>– większa lojalność i motywacja pracowników,</li> <li>– podejmowanie dyskusji i dialogu na temat różnorodności,</li> <li>– rozszerzenie kategorii różnorodności na nowe grupy pracowników</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– zwiększenie szans na rynku pracy osób wykluczonych społecznie i zagrożonych dyskryminacją,</li> <li>– zwalczanie stereotypów i zwiększanie tolerancji w społeczeństwie,</li> <li>– lepsze rozumienie potrzeb różnorodnych klientów,</li> <li>– poprawa integracji społecznej,</li> <li>– zmniejszenie rozwarstwienia społecznego,</li> <li>– przyczynianie się do budowy bardziej otwartego społeczeństwa</li> </ul>

Źródło: Na podstawie: [Katrinli, Atabay i Gunay, 2008, s. 137; www 3, s. 12; www 7, s. 22].

Wdrażanie polityki różnorodności może jednak wiązać się z występowaniem pewnych problemów, wynikających przykładowo z barier językowych, różnic kulturowych, stereotypów, odmiennych sposobów postrzegania, reagowania i rozumienia przez pracowników różnych spraw. Może to powodować perturbacje w komunikacji w przedsiębiorstwie, prowadzić do konfliktów wśród pracowników czy stwarzać trudności we współpracy w ramach grupy.

Fundamentem zarządzania różnorodnością są wynikające z przepisów prawa działania, dotyczące niedyskryminowania oraz tworzenia równych szans zatrudnionym. Kwestie te są uregulowane zarówno w międzynarodowych, jak i krajowych przepisach [www 4]. Do podstawowych krajowych norm można zaliczyć m.in. Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej [art. 33], Kodeks pracy [1974] czy tzw. Ustawę antidyskryminacyjną [Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...]. Pozostałe rozwiązania z zakresu zarządzania różnorodnością mają charakter fakultatywny – ich wdrażanie zależy od potrzeb i możliwości danego podmiotu gospodarczego.

Jednostki zainteresowane równoważeniem celów różnych grup interesariuszy powinny komunikować informacje o swoich dokonaniach w zakresie prowadzonej polityki różnorodności.

## **2. Raportowanie informacji dotyczących polityki różnorodności**

Jednostki gospodarcze są zachęcane do ujawniania informacji na temat różnorodności [www 8]. Jedną z inicjatyw dotyczących wdrażania zarządzania różnorodnością jest Karta Różnorodności (*Diversity Charter*) [www 2]. Jej celem jest promowanie równych szans i różnorodności w miejscu pracy. Podpisanie przez pracodawcę Karty jest dobrowolne. Deklaracja ta stanowi zobowiązane jednostki do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy. Obliguje też dany podmiot do podejmowania działań umożliwiających tworzenie oraz promocję różnorodności. Wymaga zaangażowania zarówno wszystkich pracowników, jak i partnerów biznesowych tego przedsiębiorstwa [www 2].

Wśród obszarów zarządzania różnorodnością ujętych w Karcie Różnorodności znajdują się kwestie kształtowania różnorodnej kultury organizacyjnej, opracowywania polityk oraz procedur w tym zakresie, zarządzania kapitałem ludzkim czy wewnętrznym i zewnętrznym komunikowaniem informacji. Jednym z istotnych aspektów realizacji działań zorientowanych na wdrażanie zarządzania różnorodnością jest także monitorowanie aktywności oraz coroczne raportowanie o podjętych działaniach i ich praktycznych rezultatach. Łączy się z tym również upowszechnienie idei zarządzania różnorodnością w Polsce przez zintegrowanie komunikowania na temat różnorodności z raportowaniem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) [www 2].

Należy podkreślić, że włączenie się przez jednostkę w tę inicjatywę nie jest przewidziane prawem, a wynika jedynie z jej chęci. Przewidziane w założeniach Karty coroczne raporty na temat zarządzania różnorodnością nie są weryfikowane

przez zewnętrzne podmioty, a opierają się jedynie na informacjach przekazanych przez daną jednostkę. Trudno jest więc ocenić rzetelność i wiarygodność informacji zawartych w Karcie.

Prezentowanie informacji na temat polityki różnorodności zaleca się również spółkom notowanym na Giełdzie Papierów Wartościowych (GPW) w ramach zbioru zasad ładu korporacyjnego, pt. *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016* [www 1]. W odniesieniu do polityki różnorodności w dokumencie tym wyróżniono:

- 1) zasady szczegółowe dotyczące polityki informacyjnej i komunikacji z inwestorami,
- 2) rekomendacje dotyczące wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki.

W pierwszym przypadku istotne jest przedstawienie informacji na temat stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów. W opisie należy uwzględnić takie elementy polityki różnorodności, jak: płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym [www 1, I.Z.1.15].

Kolejna jest rekomendacja odnosząca się do wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki. Zakłada ona, że: osoby, które podejmują decyzję dotyczącą wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny starać się zapewniać o wszechstronności i różnorodności tych organów, m.in. pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego [www 1, II.R.2].

Przyjęcie *Dobrych Praktyk* umożliwia zwiększanie zakresu informacji prezentowanych użytkownikom zewnętrznym. Brak opracowania i nierealizowanie polityki różnorodności przez jednostkę gospodarczą wymaga zaś wyjaśnienia takiej decyzji na stronie internetowej danego podmiotu.

Na potrzeby zwiększania przejrzystości, m.in. w zakresie stosowanej polityki różnorodności, w dniu 22 października 2014 r. przyjęto Dyrektywę PE i Rady 2014/95/UE [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego...] w sprawie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy. Na wdrożenie Dyrektywy kraje członkowskie mają czas do dnia 6 grudnia 2016 r.

Wśród postanowień zawartych w Dyrektywie 2014/95/UE [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego...] znalazły się też kwestie nowych ujawnień dotyczących polityki różnorodności. Regulacje te wprowadzają obowiązek ujawniania:

- 1) informacji o stosowanej przez jednostkę gospodarczą polityce różnorodności składu jej organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych w zakresie następujących aspektów:
  - wieku,
  - płci,
  - pochodzenia geograficznego,
  - wykształcenia,
  - doświadczenia zawodowego,
- 2) celów polityki różnorodności,
- 3) sposobu realizacji tej polityki,
- 4) rezultatów polityki różnorodności w danym okresie sprawozdawczym.

Dyrektywa zakłada, że różnorodność w przedsiębiorstwie może korzystnie wpływać na zrozumienie organizacji jednostki i jej działalność oraz prowadzi do dobrego zarządzania przedsiębiorstwem. Z tego względu poprawa transparentności pozwoli lepiej informować interesariuszy o polityce różnorodności, a to może przełożyć się na wprowadzanie w jednostce większej różnorodności [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego...].

Ujawnienia te mają być prezentowane w oświadczeniu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego, które jest obowiązkowe dla spółek giełdowych.

Regulacje te dotyczą dużych spółek giełdowych, które za poprzedni i bieżący rok obrotowy spełniają co najmniej dwa z trzech warunków:

- a) liczba pracowników powyżej 250,
- b) suma bilansowa powyżej 20 milionów euro,
- c) przychody netto powyżej 40 milionów euro.

Zgodnie z zasadą „stosuj lub wyjaśnij” (*comply or explain*) nieprowadzenie przez dany podmiot polityki różnorodności również wymaga ujawnienia, z podaniem przyczyn takiej sytuacji.

Analizując Kodeks Dobrych Praktyk i Dyrektywę, można zauważyć, że w obu przypadkach minimalny zakres ujawniania informacji o różnorodności w znacznej mierze pokrywa się. Dyrektywa 2014/95/UE dodatkowo przewiduje raportowanie rezultatów polityki różnorodności w danym okresie sprawozdawczym. Znacznie szersze spektrum informacji może być dobrowolnie prezentowane w Karcie Różnorodności.

Przedsiębiorstwa w Polsce mają jeszcze wiele do zrobienia w związku z uwzględnianiem różnorodności [por. Adamska i in., 2014; Lisowska i Sznajder, 2014]. Chęć przedsiębiorstw do zwiększenia zakresu informacji komunikowanych interesariuszom, m.in. o polityce różnorodności, może jednak wynikać nie tyle

ze zmian przepisów, ile ze zrozumienia znaczenia różnorodności w miejscu pracy oraz korzyści, jakie z tego tytułu mogą uzyskać podmioty gospodarcze.

## Podsumowanie

Polityka różnorodności w miejscu pracy powinna służyć ograniczaniu nietolerancji, przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz walce ze stereotypami. Oprócz zapewniania równych szans jej celem jest też tworzenie możliwości wykorzystania zróżnicowanych cech i talentów pracowników do budowania przewagi konkurencyjnej. Większa motywacja oraz lojalność docenionych pracowników, zadowoleni klienci, a także nowe rynki zbytu mogą przekładać się na lepsze wyniki podmiotu gospodarczego. Również społeczeństwo może korzystać z dobrodziejstw wdrażania różnorodności, np. dzięki włączaniu osób zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy, takich jak osoby niepełnosprawne czy w dojrzałym wieku.

Obecnie przedsiębiorstwa mogą dobrowolnie ujawniać informacje na temat polityki różnorodności. Komunikowanie tych informacji interesariuszom umożliwia lepsze zrozumienie ich działalności oraz jej wpływu na otoczenie. Z tego względu należy zauważyć, że zmiana regulacji w kierunku szerszego raportowania informacji niefinansowych i informacji odnoszących się do różnorodności może mieć pozytywne skutki dla wszystkich zainteresowanych stron.

Rosnąca społeczna presja na prezentowanie informacji o różnych aspektach działalności przedsiębiorstwa, w tym o różnorodności, oraz wprowadzane zmiany przepisów mogą w dłuższej perspektywie przyczynić się do dostrzegania przez jednostki wartości różnorodności w miejscu pracy i konieczności przejrzystego raportowania informacji o zróżnicowaniu. Ujawnianie informacji o polityce różnorodności powinno pomagać przedsiębiorstwom mierzyć oraz zarządzać jego dokonania. Wzrost świadomości zarządzających jednostkami gospodarczymi o korzyściach z wdrażania polityki różnorodności może zaś sprzyjać podejmowaniu konkretnych działań na rzecz tworzenia warunków pracy opartych na tolerancji i szacunku do drugiego człowieka.

## Literatura

- Adamska L., Fuszara M., Rumińska-Zimny E., Baczewski G. (2014), *Równość w biznesie. Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010–2013*, MPiP, Warszawa.
- Bell M.P. (2011), *Diversity in Organisations*, 2<sup>nd</sup>, South Western Cengage Learning.



- Cunningham G.B. (2007), *Managing Diversity in Sport Organizations*, Holcomb Hathaway Publishers, Arizona.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy (Dz.Urz. UE L z 2014 r. Nr 330/1).
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2010), *Firma = różnorodność*, Warszawa.
- Katrinli A., Atabay G., Gunay G. (2008), *A Historical View of Diversity Management: The Ottoman Empire Case*, "International Journal of Business Research", Vol. 8, No. 2.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. Nr 78, poz. 483).
- Lisowska E., Sznajder A. (2014), *Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy. Raport z II edycji Barometru Różnorodności*, Konfederacja Lewiatan, Warszawa.
- Taylor T., Doherty A., McGraw P. (2015), *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective*, Routledge, London and New York.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. Nr 254, poz. 1700).
- Waszczak S. (2009), *Postawy wobec różnorodności – uwarunkowania, próba typologii, implikacje* [w:] M. Juchnowicz (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, Wolters Kluwer, Kraków.
- [www 1] *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016*, [https://static.gpw.pl/public/files/PDF/RG/DPSN2016\\_\\_GPW.pdf](https://static.gpw.pl/public/files/PDF/RG/DPSN2016__GPW.pdf) (dostęp: 5.02.2015).
- [www 2] Karta różnorodności w Polsce, <http://kartaroznorodnosc.pl/pl/karta-w-polsce/karta-roznorodnosc-w-polsce---dokument.html> (dostęp: 28.02.2016).
- [www 3] Panek-Owsianka M., *Zarządzanie różnorodnością*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, [https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/zarządzanie\\_roznorodnoscia\\_-\\_mirella\\_panek\\_owsianska.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/zarządzanie_roznorodnoscia_-_mirella_panek_owsianska.pdf) (dostęp: 28.02.2016).
- [www 4] Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, <http://www.ptpa.org.pl/akty-prawne> (dostęp: 28.02.2016).
- [www 5] Roszkowska-Śliż M., *Różnorodność: źródło efektywności i innowacji*, <http://kartaroznorodnosc.pl/pl/roznorodnosc/zarządzanie-roznorodnoscia---artykuly.html?id=11> (dostęp: 5.02.2016).
- [www 6] Sznajder A., *Diversity Index, Przewodnik po zarządzaniu różnorodnością*, Warszawa 2013, <http://www.diversityindex.pl> (dostęp: 28.02.2016).
- [www 7] Wojsławowicz E., Andrejczuk M., *Łączy nas różnorodność! Przewodnik po Karcie Różnorodności*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2013, [http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/Forum\\_Odpowiedzialnego\\_Biznesu\\_Laczy\\_nas\\_roznorodnosc\\_Przewodnik\\_po\\_Karcie\\_Roznorodnosc\\_2013.pdf](http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/Forum_Odpowiedzialnego_Biznesu_Laczy_nas_roznorodnosc_Przewodnik_po_Karcie_Roznorodnosc_2013.pdf), (dostęp: 28.02.2016).

---

[www 8] Wondrak M.J., *Overview Of Diversity Management Implementation and Impact Amongst Diversity Charter Signatories in the European Union*, UE, 2014, [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/diversity\\_report2014\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/diversity_report2014_en.pdf) (dostęp: 28.02.2016).

#### **DIVERSITY MANAGEMENT REPORTING – CHOSEN ISSUES**

**Summary:** The aim of the article is to present the concept of diversity and its management, as well as analysis of selected possibilities to present information about the diversity policy to stakeholders of the company. Article is based on the analysis of literature and legal acts. There were used method of analysis of the sources and methods of deductive and inductive reasoning.

**Keywords:** diversity, diversity management, corporate social responsibility, reporting.