

# Różnorodność w środowisku biznesowym



Bank Polski



## Szeroki wymiar różnorodności

Zróżnicowanie w szczególności pod względem płci, rasy, wieku, stanu cywilnego, orientacji seksualnej czy poglądów religijnych, ale także różne kompetencje, talenty, różne doświadczenia zawodowe, style życia, style komunikacji, uczenia się i rozwiązywania konfliktów.

## Dostęp do szerokiej puli talentów

Nowoczesne i konkurencyjne firmy stawiają na pozyskiwanie i utrzymywanie jak najszerszej puli talentów, **talenty zaś są niezależne od wieku, płci, pochodzenia kulturowego czy poglądów** - polityka włączającej rekrutacji sprzyja temu procesowi i zwiększa różnorodność, dając szansę firmie na wzrost.

## Przyciągający wizerunek firmy

Około 2/3 kandydatów deklaruje, że **różnorodny zespół jest dla nich istotny** przy rozpatrywaniu ofert pracy. Organizacja zatrudniająca zróżnicowane zespoły postrzegana jest jako **dobry i budzący zaufanie pracodawca**.

## Różnorodność w firmie to szansa na:

### Trafniejsze decyzje

Zróżnicowany zespół to **różne doświadczenia, perspektywy, pomysły**, a one prowadzą do lepszego podejmowania decyzji. Według badań - zespoły zróżnicowane etnicznie, kulturowo, biologicznie i wiekowo, odniosły **największe sukcesy**.

### Wzrost efektywności, kreatywności i elastyczności

Osoby pracujące w różnorodnym środowisku są **elastyczne, rzadziej poddają się rutynie i schematom**. Różnorodne umiejętności i różne perspektywy pracowników przekładają się na **lepsze dopasowanie produktów i usług do potrzeb klientów**, znalezienie obszarów niszowych czy wyjście na nowe rynki. Różnorodne zespoły mają także zdolność **szybszego dostosowywania się do zmian**, co przekłada się na zdolność adaptacyjną całej organizacji.

### Wyższe wyniki finansowe

Przychody firm ze zróżnicowaną kadrą zarządzającą były wyższe o 19% od konkurencji zarządzanej przez grupy jednorodne. Zespoły o większym stopniu różnorodności **generują przychody wyższe** średnio o 3,7% niż grupy jednorodne, a firmy najbardziej inkluzywne osiągają wyniki finansowe wyższe o 25% w porównaniu z firmami najmniej różnorodnymi.

### Cele różnorodności w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku

= różnorodność wiedzy, kompetencji, umiejętności co najmniej w aspekcie:

- **wykształcenia, doświadczenia, umiejętności,**
- **wieku,**
- **płci na poziomie co najmniej 30%.**

