

Ceny Charty Diverzity 2025

Představujeme vám vítězné projekty 1. ročníku Cen Charty Diverzity – prestižního ocenění pro firmy a zaměstnavatele, kteří aktivně podporují diverzitu, inkluzi a rovné podmínky ve svém pracovním prostředí a na českém trhu práce.

Chartu diverzity v ČR podepsalo od roku 2014 více než 130 firem, napříč sektory – od nadnárodních korporací. Včetně velkých domácích firem, přes menší a střední podniky, a i některé instituce veřejné správy. Tyto organizace dohromady zaměstnávají přes 200 000 lidí. Charta diverzity se stala významnou platformou ovlivňující důležité trendy na trhu práce.

Ceny Charty Diverzity 2025 byly rozděleny celkem ve 4 kategoriích. Do úvodního ročníku se přihlásilo celkem 26 firem, které přihlášily celkem 44 projektů, které hodnotily odborné a nezávislé poroty pro každou kategorii.

V letošním prvním ročníku byly uděleny Ceny v těchto kategoriích:

- **Cena Evropské Charty diverzity**
- **Cena Charty Diverzity – Firma přátelská k ženám**
- **Cena Charty Diverzity – Firma otevřená všem generacím**
- **Cena Charty Diverzity – ROMA Friendly Company**

„Odpovědné firmy mění svět k lepšímu.“

Partnery letošních Cen Charty Diverzity a konference Evropský den diverzity byly **Skupina ČEZ** a společnost **Philip Morris ČR**. Konference byla pořádána s podporou **Zastoupení Evropské komise v ČR**. Záštitu poskytli předsedkyně Poslanecké sněmovny PČR, Markéta Pekarová Adamová a Marian Jurečka, Ministr práce a sociálních věcí ČR.

Cena Evropské Charty Diverzity

1. místo

Raiffeisenbank a.s.

Projekt: Tátové a mámy s námi 2025+

Raiffeisenbank se zaměřujeme na podporu zaměstnanců v různých životních etapách. Jednou z hlavních iniciativ je projekt Tátové a mámy s námi, který vznikl v roce 2021. Tento projekt je celobankovní iniciativou, který podporuje rodiče v práci, zvyšuje návratnost rodičů po rodičovské dovolené, přispívá k přátelskému pracovnímu prostředí a k vyrovnanému postavení mužů a žen. Projekt systematicky podporuje rodiče – od těhotenství přes rodičovskou dovolenou až po návrat zpět do práce. Hlavními impulzy spuštění projektu byly demografické rozložení zaměstnanců firmy a potřeba komplexního řešení s jasným projektovým plánem. Projekt také úzce souvisí s pilířem zaměstnavatelské značky Raiffeisenbank – flexibilitou. Banka nastavila sadu opatření jako např. mentoring a vzdělávání, podporu zkrácených úvazků a flexibility v práci, interní školky a další. Projekt také zohledňuje potřeby nové generace zaměstnanců, kombinuje inovativní a udržitelná řešení, a má měřitelné dopady.

2. místo

DHL Supply Chain s.r.o.

Projekt: Tichá směna

Projekt Tichá směna je unikátní inkluzivní projekt, který vytváří bezpečné a respektující pracovní prostředí přizpůsobené pro neslyšící a nedoslýchavé kolegy/ně. Firma upravila provoz na jedné z poboček prostřednictvím podpůrných opatření (např. vizuální signalizace a další podpůrné technologie, umožnila školení znakového jazyka, zapojila tlumočnický), aby se odstranily komunikační bariéry. Projekt ukazuje, že i v hlučném a rychlém provozu lze budovat inkluzivní prostředí, kde mohou lidé se sluchovým znevýhodněním pracovat samostatně a naplno. Do projektu se zapojili i samotní zaměstnanci/kyně a organizace Tichý svět. Dalším krokem je rozšířit tento model i do dalších provozů.

3. místo

UNIQA Management Services, s.r.o.

Projekt: První pomoc pro duševní zdraví

Smyslem projektu, který odstartoval v roce 2023, bylo otevřít téma duševního zdraví pro zaměstnance/kyně, a nabídnout okamžitou pomoc a podporu jim samotným a jejich blízkému okolí v případě řešení psychické nepohody. UNIQA spustila jako první firma v Česku a na Slovensku projekt certifikované první pomoci pro duševní zdraví podle mezinárodní metodiky MHFA. Cílem je destigmatizace psychických potíží, zajištění bezpečného pracovního prostředí a praktická pomoc zaměstnancům v situacích tzv. „duševní nepohody.“ Projekt podporuje zaměstnance napříč celou firmou bez ohledu na pozici, věk či jiné odlišnosti. Díky propracovanému systému a otevřené komunikaci projekt přináší reálnou pomoc a pozitivně ovlivňuje pracovní prostředí. Téma péče o duševní zdraví je pro firmu UNIQA důležité i z pohledu jejich podnikání a vychází z přesvědčení, že firma by se měla starat i o duševní pohodu nejen svých zaměstnanců/kyň, ale i svých klientů a šířit osvětu mezi veřejností.

3. místo

Ikea Česká republika s.r.o.

Projekt: Umožnění důstojné práce pro lidi se zdravotním znevýhodněním v IKEA

IKEA dlouhodobě a systematicky vytváří inkluzivní pracovní podmínky pro rozmanité skupiny zaměstnanců/kyň – včetně osob se zdravotním znevýhodněním. Cílem projektu je dlouhodobé a důstojné zaměstnání, které umožňuje integraci zdravotně znevýhodněných do pracovního prostředí IKEA. Díky spolupráci s neziskovým sektorem a Úřady práce vznikl komplexní systém podpory zahrnující úpravu pracovního prostředí, školení zaměstnanců, zavedení integračních pracovníků a mentorů na všech jednotkách atd. Výsledkem jsou konkrétní a měřitelné změny – nárůst podílu zaměstnanců/kyň se zdravotním znevýhodněním nad zákonný rámec, odbourávání předsudků a celkově vyšší soudržnost a spokojenost v pracovních týmech. Projekt se stal součástí IKEA business plánu a je inspirací pro další země i zaměstnavatele.

Speciální ocenění:

ŠKODA AUTO a.s.

Projekt: Mezigenerační spolupráce ve ŠKODA AUTO - systémový přístup k věkové diverzitě

Projekt „Mezigenerační Spolupráce“ reflektuje komplexní a strategický přístup ŠKODA AUTO k věkové diverzitě. Projekt reaguje na zjištěné potřeby firmy a zaměřuje se zejména na podporu spolupráce mezi generacemi, udržitelné pracovní prostředí pro starší zaměstnance a smysluplné zapojení všech věkových skupin. Projekt zahrnuje zejména vzdělávací aktivity (např. různé generace v leadershipu, témata tzv. sendvičové generace nebo Generace Z) včetně mentoringu, workshopů, nabídky benefitů v souladu s aktuální věkovou životní fází zaměstnanců, podporu ergonomie a úpravy pracovního prostředí. Cílem projektu je nejen pozitivní přínos pro firmu v oblasti stability a spolupráce týmů, ale i inspirace pro český pracovní trh v oblasti přístupu k aktivnímu stárnutí a inkluzivního přístupu k zaměstnancům/kyním napříč generacemi.

Firma přátelská k ženám

1. místo

Infosys (Czech Republic) Limited s.r.o.

Projekt: Empower with Care

Infosys se dlouhodobě zaměřuje na vytváření genderově vyváženého pracovního prostředí. Buduje inkluzivní prostředí, které podporuje ženy v jejich kariérním a profesním rozvoji, a současně podporuje rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Projekt „Empower with Care“ se zaměřuje hlavně na rovné příležitosti a rovné odměňování, návrat z rodičovské dovolené, flexibilitu na pracovišti a well-being. Projekt je zajímavý v tom, že komplexně podporuje rovnováhu mezi prací a osobním životem včetně podpory fyzického a duševního zdraví, celkově motivuje ženy k růstu.

2. místo

Iveco Czech Republic, a.s.

Projekt: „Rozšiř si svůj outfit – přidej se k nám, protože my teď už jedeme na plný plyn... i v lodičkách!“

Iveco prolomilo stereotypy a otevřelo technické profese ženám – svářečkám, lakýrnicím, elektrikářkám i operátorkám CNC. Projekt „Staň se naší hrdinkou“ přinesl nejen nový náborový přístup, ale i změnu firemní kultury a inspiraci pro celou skupinu Iveco Group. Díky certifikaci EDGE, zavedení rovnosti v náboru a podpoře rodičů na rodičovské dovolené se firma přiblížila 30% zastoupení žen, a obsazuje i vedoucí pozice ve výrobě ženami. Projekt je výrazně inovativní – umožňuje zapojení žen do typicky „mužských profesí“ ve výrobním prostředí a v době výrazných technologických změn. Pomáhá efektivně odbourávat zažitá genderové předsudky a stereotypy.

3. místo

MONETA Money Bank, a.s.

Projekt: Podpora genderové diverzity v Monetě

Podpora žen v kariérním rozvoji a systematické snižování Gender Pay Gap je jednou z hlavních priorit MONETA Money Bank. Tento projekt ukazuje komplexní přístup firmy k genderové diverzitě. Od roku 2019 se věnují otázce Gender Pay Gapu. Firma zřídila poradní komisi MON FAIR, která je platformou pro komunikaci mezi vedením a zaměstnanci. Ženy firma podporuje hned několika způsoby – podpora při návratu z rodičovské dovolené, kariérním růstem a snižováním rozdílů v odměňování, podporou flexibility v práci, vzděláváním a možností profesního růstu. Celý projekt otevřeně podporuje také vedení Skupiny MONETA, které si uvědomuje důležitost diverzity a inkluze na pracovišti. To umožňuje efektivně pracovat s vlastními lidskými zdroji, podpořit angažovanost zaměstnanců/kyň s ohledem na vytváření vhodných pracovních podmínek, které umožňují skloubit soukromý a profesní život.

Speciální ocenění:

Vodafone Czech Republic a. s.

Projekt: Women in RED

Vodafone dlouhodobě buduje otevřené a inkluzivní prostředí, kde může být každý sám sebou bez ohledu na odlišnosti. Cílem projektu „Women in RED“ je podpora žen v různých životních i kariérních etapách. Program „Women in RED“ zahrnuje stáže pro studentky, kurzy kódování, mentoring, inspirativní webináře, ale i 16 týdnů placeného volna pro oba rodiče, návrat z rodičovské dovolené na 80 % úvazku za plnou mzdu či podporu obětí domácího násilí. Díky těmto opatřením tvoří ženy 40 % vyššího managementu. Iniciativy jako Fair Pay audit, inkluzivní jazyk nebo podpora pečujících dělají z Vodafone skutečně inkluzivního zaměstnavatele, který se nebojí otevírat mnohá témata.

Firma otevřená všem generacím

1. místo

Vodafone Czech Republic a. s.

Projekt: Kolegy a kolegyně podporujeme během různých životních situací a fází

Vodafone dlouhodobě buduje otevřené a inkluzivní prostředí, kde může být každý sám sebou bez ohledu na odlišnosti. Tento projekt se věnuje věkové diverzitě na pracovišti včetně podpory spolupráce různých generací. Cílem projektu je nabídnout konkrétní podporu v náročných i důležitých životních obdobích. Firma nabízí zaměstnancům/kyním benefity „šité na míru“ – od fázovaného návratu z rodičovské dovolené, podpory pečujících osob či obětí domácího násilí až po inkluzi LGBTQ+ a age management. Projekt zahrnuje podporu všech generací, životních fází i identity, a je dlouhodobě součástí firemní kultury. Zaměstnanci/kyně se aktivně zapojují jako ambasadoři i tváře kampaní.

2. místo

MONETA Money Bank, a.s.

Projekt: Mezigenerační dialog a iniciativy MON Care a MON NET

MONETA Money Bank dlouhodobě podporuje věkovou diverzitu a spolupráci napříč generacemi. Tato iniciativa pomáhá překlenout propast mezi různými generacemi a podporuje sdílení zkušeností a znalostí (např. přednášky na téma vzájemné komunikace a porozumění, podpora neformálně pečujících včetně flexibility na pracovišti, program stínování a reálné pracovní projekty atd.). Všechna opatření vycházejí z reálných potřeb zaměstnanců/kyň a průběžné zpětné vazby. Iniciativa přispívá k otevřenému a inkluzivnímu pracovnímu prostředí, kde spolupráce mezi generacemi není výzvou, ale přirozenou součástí firemní kultury.

3. místo

Albert Česká republika, s.r.o.

Projekt: YAD & Zkušený Albert – Mezigenerační dialog jako základ firemní kultury

Albert ČR dlouhodobě podporuje věkovou diverzitu prostřednictvím zaměstnaneckých skupin YAD (Young Ahold Delhaize Albert) a Zkušený Albert. Ty propojují mladé talenty se zkušenými kolegy a vytvářejí prostor pro otevřený dialog, sdílení zkušeností a bourání stereotypů. Díky dobrovolné angažovanosti zaměstnanců/kyň a podpoře vedení se skupiny staly hybatelem firemní kultury. Společné aktivity, mentoring i spolupráce s univerzitami posilují soudržnost týmů a inspirují další trhy. Projekt ukazuje, že generace mohou růst společně a přinášet inovace i stabilitu.

Speciální ocenění:

Česká spořitelna, a.s.

Projekt: Future Mindset Board

Česká spořitelna je otevřená všem generacím. Na základě výběrového řízení, kam se přihlásilo téměř 2500 zájemců, zapojila šest mladých profesionálů do strategického řízení banky. Jako „stínové představenstvo“ přinášejí čerstvý pohled mladé generace a přímo ovlivňují podobu budoucí strategie banky. Cílem projektu je propojovat různé generace zaměstnanců a podpořit tak vzájemné porozumění a spolupráci.

Projekt podporuje větší zastoupení mladé generace v rozhodovacích pozicích, mezigenerační dialog a rozvíjí inkluzivní kulturu založenou na respektu a spolupráci. Inspiruje k tomu, jak dát mladým hlas a prostor tvořit něco nového.

ROMA Friendly Company

1. místo

Vodafone Czech Republic a. s.

Projekt: REACH – Race, Ethnicity and Cultural Heritage

Iniciativa REACH (Race, Ethnicity and Cultural Heritage) je jedním z pilířů strategie firmy Vodafone. Interně se zaměřujeme na nábor cizinců a cizinek, externě na podporu znevýhodněné romské komunity. Projekt vznikl ve spolupráci s organizací Romea a nabízí stipendia, stáže, mentoring a workshopy pro studenty. Vedle přímé podpory se zaměřuje také na osvětu uvnitř firmy formou školení o diskriminaci a mikroagresích nebo pomáhá samoživitelkám v azylovém domě. Projekt podporuje přístup mladých lidí z romské komunity ke vzdělání a zaměstnání, a odstraňuje tak bariéry na trhu práce.

2. místo

Wienerberger s.r.o.

Projekt: Kariérní poradenství pro znevýhodněné (romské) studenty formou workshopu ve spolupráci s Nadací Albatros

Projekt nabízí možnost kariérního poradenství znevýhodněným studentům z romské komunity, kteří mají ztížený přístup ke vzdělávání a kariérním možnostem. Studentům firma poskytla doporučení, jak obstát při pracovním pohovoru, jak správně napsat životopis, poskytla také informace z trhu práce včetně běžné výše mezd, umožnila nácvik pohovorů formou „one-to-one.“ Kariérní dny se uskutečnily v Praze a Brně ve spolupráci s Nadací Albatros. Projekt pomáhá rozvíjet kompetence mladých lidí z romské komunity a podporuje jejich uplatnění na trhu práce a samostatnost. Firma tak propojuje firemní know-how se společenskou odpovědností.

3. místo

Ikea Česká republika s.r.o.

Projekt: Diverzita – dveře do IKEA pro každého

IKEA dlouhodobě staví na inkluzi, rovnosti a bezpečném prostředí pro každého. Projekt zaměřený na diverzitu otevírá dveře zaměstnání i znevýhodněným a zranitelným skupinám jako jsou Romové, uprchlíci a další skupiny osob. Romové jsou například zaměstnáni v obchodních domech v IKEA Černý most a v Ostravě. Díky interním mentorům (integračním pracovníkům) lze začlenění a adaptaci různých skupin, včetně romské komunity, zvládnout dobře a efektivně. Ostravská IKEA zaměstnala romského kolegu, který se postupně vypracoval až na pozici vedoucího prodejního oddělení a vede úspěšně celý tým. Přístup IKEA tak může být inspirací pro další zaměstnavatele.

Speciální ocenění:

KLEPIERRE MANAGEMENT ČESKÁ REPUBLIKA, s.r.o.

Projekt: Klepierre a Palaestra - Inkluze v pohybu

Ve spolupráci s boxerským klubem Palaestra propojuje firma Klepierre zaměstnance s lokální romskou komunitou prostřednictvím sportu. Tréninky pod vedením Jana Baloga (bývalého juniorského mistra Československa v boxu) přináší osobní zkušenost s odlišnou realitou a rozvíjí mezikulturní porozumění. Projekt vychází z firemní CSR strategie s cílem propojit společenskou odpovědnost s reálným dopadem v místě působení. Firma tím přispívá k mezikulturní soudržnosti a vytváří prostor, kde se zaměstnanci/kyně učí vzájemnému porozumění a respektu.

Za spolupráci a odbornou erudici děkujeme také nezávislé odborné porotě.

Jitka Adamčíková

Mediační analytička a spoluzakladatelka platformy
Ženy v médiích

Jarmila Balážová

Novinářka a moderátorka, Romea

Kateřina Bursíková

Vedoucí Oddělení kanceláře Rady vlády pro
záležitosti romské menšiny a sekretariátu Rady
vlády pro národnostní menšiny

Kristýna Cejnarová

Spoluzakladatelka organizace Mumdo

Milan Čigáš

Ředitel odboru správních činností, Ministerstvo
vnitra ČR

Lucie Dujardin-Bazier

Ředitelka, ASPIRA Recruitment

Sylvie Formánková

Zakladatelka Centra CSR MENDELU, lektorka
v oblasti společenské odpovědnosti a udržitelnosti,
Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

Tereza Kadlecová

Executive Director, Pride Business Forum

Klára Kalíšková

Odborná asistentka na Fakultě informatiky
a statistiky VŠE, výzkumná pracovnice think-tanku
IDEA při CERGE-EI

Anna Kaucká

Specialistka na spolupráci se zaměstnavateli,
organizace Rytmus

Kateřina Linková

Zástupkyně vedoucí Odboru rodinné politiky,
ochrany dětí a sociálního začleňování, MPSV

Marta Miklušáková

Vedoucí oddělení sociální integrace, Odbor rodinné
politiky, ochrany dětí a sociálního začleňování,
MPSV

Tímea Říhová

Senior Human Resources Business Partner,
CzechInvest

Valery Seničev

Founder, Legacy Club

Eliška Steklíková

Senior Human Resources Consultant, GoodCall

Martina Štěpánková Štýbrová

Vedoucí oddělení metodického řízení a podpory
PŘO, MŠMT

Marína Urbániková

Odborná asistentka, Katedra mediálních studií
a žurnalistiky Masarykovy univerzity

Lucie Vidovičová

Socioložka a výzkumná pracovnice Katedra
sociologie, Fakulta sociálních studií Masarykovy
univerzity

Nikola Viktorinová

Higher Education Officer pro Erasmus, Dům
zahraniční spolupráce

Ondřej Závodský

Vedoucí oddělení sociálního podnikání, MPSV

Partneři:



Záštity:

