CENY CHARTY DIVERZITY 2026

Představujeme vám vítězné projekty 2. 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.
Do letošního ročníku se přihlásilo bezmála 40 firem z různých oborů podnikání; od výrobních firem, přes retail, až po IT společnosti a banky. Celkem bylo přihlášeno 60 projektů.

Letos byly uděleny Ceny v těchto kategoriích:

- **Cena Evropské Charty Diverzity**
- **Cena Charty Diverzity – Firma přátelská k ženám**
- **Cena Charty Diverzity – Firma otevřená ke všem generacím**
- **Cena Charty Diverzity – ROMA Friendly Company**
- **Cena Charty Diverzity – Firma přátelská k neformálně pečujícím**
- **Cena Byznysu pro společnost – Voice of Diversity**

PARTNEŘI

Partnery letošních Cen Charty Diverzity 2026 a konference Evropský den diverzity byly **Skupina ČEZ** a společnost **Iveco Czech Republic**. Konference byla pořádána s podporou **Zastoupení Evropské komise v ČR**.

ZÁŠTITY

Záštity poskytli **Prezident České republiky Petr Pavel, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo pro místní rozvoj, vládní zmocněnkyně pro lidská práva Taťána Malá a vládní zmocněnkyně pro záležitosti romské menšiny Lucie Fuková.**

CENA EVROPSKÉ CHARTY DIVERZITY

1. místo: **Philip Morris ČR a.s.**
Projekt: Rovné šance v každé životní fázi

Projekt vznikl jako reakce na dlouhodobě přetrvávající nerovnosti spojené s rodičovství, péčí a potřebu systémového řešení ze strany zaměstnavatele. Zaměřuje se na ženy, rodiče, neformálně pečující a sekundární pečovatele, a to v různých životních a kariérních fázích.
Cílem bylo vytvořit komplexní a dlouhodobý rámec podpory rodičovství a péče jako přirozené součásti kariéry. Navíc aktivně zapojuje také tzv. sekundární pečovatele, zejména muže, a podporuje sdílenou odpovědnost za péči.
Projekt vycházel z informací zaměstnaneckých skupin a je postaven na interních pravidlech definujících nadstandardní podmínky při mateřské a otcovské dovolené, férovém odměňování, flexibilních pracovních modelech a také na spolupráci s externími partnery. Philip Morris je také již několik let držitelem certifikace Equal Pay, která potvrzuje rovné a transparentní odměňování žen a mužů.

2. místo: **Pivovary Staropramen s.r.o.**
Projekt: Inkluzivní benefity nad rámec legislativy v Pivovarech Staropramen

Strategie diverzity, rovnosti a inkluze je v Pivovarech Staropramen dlouhodobě založena na principu spravedlivého zacházení a rovných příležitostí pro všechny zaměstnance. Jedním z pilířů strategie je oblast inkluzivních benefitů, které systematicky rozšiřují nad rámec zákonných povinností.
Cílem je odstranit nerovnosti vyplývající z tradičně úzkého legislativního vymezení rodiny a partnerských vztahů a reflektovat reálnou rozmanitost dnešní společnosti. Analýza ukázala, že zákonné nastavení v řadě situací nereflektuje reálné životní okolnosti zaměstnanců. Projekt inkluzivních benefitů vznikl z potřeby zajistit rovný přístup ke všem zaměstnancům, bez ohledu na typ jejich rodinného nebo partnerského uspořádání. Z pohledu firmy se podařilo zvýšit pocit spravedlnosti, sounáležitosti a důvěry. Z pohledu trhu práce projekt přispívá k destigmatizaci netradičních rodinných uspořádání a podporuje rovné příležitosti.

3. místo: **Vodafone Czech Republic a.s.**
Projekt: Vodafone Pride: systémová podpora LGBTQ+ lidí v práci i ve společnosti

Inkluze LGBTQ+ lidí není samostatným projektem, ale standardem firemní kultury Vodafone, který se promítá do interních směrnic, procesů, benefitů, vzdělávání, práce s vedením i do veřejného vystupování společnosti. Strategie stojí na dlouhodobosti, závazných pravidlech, aktivní podpoře vedení a jasné ambici pozitivně ovlivňovat nejen vlastní organizaci, ale i český trh práce a společenskou debatu.
Významnou součástí projektu je systematická podpora trans kolegů a kolegyň. Vodafone umožňuje používání preferovaného jména v interních systémech i na identifikačních kartách bez nutnosti právní změny, má genderově neutrální toalety a jasně popsané postupy podpory během tranzice. Součástí této podpory je také volno během tranzice a hrazení vybraných zdravotních zákroků a podpůrné péče, které nejsou hrazeny zdravotními pojišťovnami, přičemž je garantováno, že tranzice nemá negativní dopad na kariérní rozvoj.
Projekt se zaměřuje na LGBTQ+ zaměstnance a zaměstnankyně, jejich spojence i širší pracovní kolektiv, zároveň však cílí na změnu standardů na trhu práce a celkové společenské klima.

CENA EVROPSKÉ CHARTY DIVERZITY

Speciální ocenění za odpovědný a cílený přístup na podporu rozmanitých znevýhodněných skupin osob na trhu práce v Česku pro společnost **DHL Supply Chain s.r.o.**

Projekt: Diverzita jako součást společné DNA & Diverzitní šampióni pomáhají posouvat inkluzi a diverzitu dál

D&I strategie DHL se zaměřuje na celou republiku a její hlavní principy se propojují s lokálními iniciativami – od školení pro všechny zaměstnance, přes pravidelná měsíční D&I témata až po široké spektrum konkrétních projektů (např.: Tichá směna, zaměstnávání osob ve výkonu trestu a následná reintegrace po uplynutí výkonu trestu, směny pro maminky a další).
V každém regionu je určena osoba odpovědná za oblast diverzity tzv. Diverzitní šampion, který zajišťuje realizaci aktivit dle místních potřeb a měsíčních témat.
Jako výrazný zaměstnavatel v ČR tímto přispívá k rozvoji odpovědného přístupu k zaměstnávání znevýhodněných skupin a ukazuje pozitivní příklady. Pro firmu to představuje přínos v podobě vyšší stability zaměstnanců, větší atraktivity zaměstnavatele a lepšího využití lidského potenciálu. Pro cílové skupiny znamená tento přístup reálnou podporu rovných příležitostí.

Speciální ocenění za inspirativní a otevřený přístup k rozvoji diverzity a inkluze v rámci širšího bankovního sektoru pro společnost **Česká spořitelna, a.s.**

Projekt: Diversity Benchmark bankovního sektoru pod hlavičkou České bankovní asociace

Projekt je společná iniciativa pěti největších bank v ČR (Česká spořitelna, ČSOB, Komerční banka, Raiffeisenbank a UniCredit Bank) a je realizovaná pod hlavičkou České bankovní asociace.
Zapojené banky dlouhodobě vnímají diverzitu a inkluzi jako strategický předpoklad udržitelného podnikání, stability talentů a odpovědného přístupu k zaměstnancům i společnosti. Základem přístupu je přesvědčení, že skutečný posun v oblasti diverzity nelze dosáhnout izolovaně. Proto vznikla tato spolupráce napříč sektorem, která přispívá k transparentnosti, zlepšení pracovních podmínek a přenosu dobré praxe v rámci bankovního sektoru, ale i mimo něj. Projekt se zaměřuje na systematickou podporu rovnosti příležitostí v bankovním sektoru, zejména v oblastech: podpora rodičů a jejich návratu, zastoupení žen v managementu napříč úrovněmi řízení, dostupnost flexibilních forem práce a Age management.

FIRMA PŘÁTELSKÁ K ŽENÁM

1. místo: **Vodafone Czech Republic a. s.**
Projekt: Women in RED

Women in RED je zastřešující program Vodafonu pro systematickou podporu žen napříč životními fázemi – od vstupu do práce, přes rodičovství, rozvoj do vedení až po péči o zdraví a bezpečí.
Navazuje na dlouhodobou DEI strategii a propojuje kolegyně, lídryně a lídry, týmy i komunity tak, aby talent žen nebyl limitovaný stereotypy ani životní situací.
Program stojí na třech pilířích: férové podmínky, růst a viditelnost a péče a wellbeing. Cílem programu Women in RED je dlouhodobě odstraňovat systémové bariéry, které brání ženám v plném rozvoji jejich potenciálu, a vytvářet prostředí, kde kariérní postup, odměňování ani profesní kontinuita nejsou negativně ovlivňovány životními situacemi.

2. místo: **SAP ČR, spol. s r.o.**
Projekt: rozvoje žen: Be EPIC

Be EPIC (Be Equal, Provocative, Inspiring and Connected) je firemní program, který systematicky podporuje profesní a kariérní růst žen a odstraňuje bariéry, jež mohou nejen ženy na pracovišti limitovat. Program vytváří bezpečné prostředí pro sdílení zkušeností, otevírá témata psychické bezpečnosti, přístupnosti, rovného zacházení a slaďování pracovního a osobního života.
Součástí programu jsou vzdělávací akce, mentoring, koučink, networking, kariérní workshopy, finanční vzdělávání, rozvoj sebe-prezentace, wellbeing aktivity a cílená spolupráce s dalšími skupinami, jako jsou Women in Tech či Business Women Network v dalších zemích.
Program zároveň podporuje ženy ve všech životních fázích – od early talents přes ženy v kariérních přechodech až po ženy jako pečující osoby. Důraz je kladen jak na individuální růst, tak na systémové změny ve firemní kultuře.

3. místo: **Price f(x) s.r.o.**
Projekt: Nula rozdílů, tisíc příležitostí

Rovné příležitosti pro ženy jsou v Pricefx součástí firemní strategie diverzity. Motivací byl prostý fakt, že i relativně nízký gender pay gap není spravedlivý. Proto si v roce 2025 stanovili jeho eliminaci jako jeden z klíčových firemních cílů.
Projekt stojí na třech pilířích: odměňování, podpora komunity Women of Pricefx a mentoring a coaching.
Flexibilní práce a podpora návratu z mateřské jsou standardní součástí jejich firemní kultury. Projekt reaguje na potřeby, které ženy v technologickém sektoru dlouhodobě pociťují: nerovné odměňování, nižší zastoupení ve vedoucích pozicích, obtížnější návrat po mateřské dovolené a chybějící komunita pro sdílení zkušeností.

FIRMA PŘÁTELSKÁ K ŽENÁM

Speciální ocenění za velké úsilí o podporu všech rodičů v práci v prostředí velké automotiv firmy pro **Toyota Motor Manufacturing Czech Republic, s.r.o.**
Projekt: Návrat s respektem: Podpora rodičů na mateřské a rodičovské dovolené v TMMCZ

Jenou z hlavních oblasti D&I strategie v TMMCZ je podpora žen. Tento projekt se zaměřuje na systematické zlepšení přístupu k zaměstnancům, a hlavně zaměstnankyním na mateřské a rodičovské dovolené. Projekt reaguje na identifikované bariéry, kvůli nimž se ženy po rodičovské dovolené nevrací zpět do zaměstnání.
Součástí projektu je také zavedení pravidelné komunikace, organizace pravidelných setkávání, zachování přístupu k firemním informacím a systémům, vzdělávání nadřízených v oblasti práce s rodiči na MD/RD a podpora flexibilních forem práce včetně částečných úvazků. Cílem projektu je nastavit jasný a srozumitelný proces, který udržuje kontakt se zaměstnanci po celou dobu MD/RD, podporuje jejich zapojení do života firmy a usnadňuje jejich návrat do práce. Projekt nese svoje výsledky včetně velmi pozitivní zpětné vazby od zaměstnankyň-matek.

Poděkování za podporu rozvoje žen ve firmě na základě úzké spolupráce vedení a první linie pro společnost **Makro Cash&Carry ČR s.r.o.**
Projekt: WoW – Women of Wholesale Makro Cash & Carry ČR

Projekt vznikl v roce 2025, kdy v Makro založili platformu na podporu žen. Projekt WoW se zaměřuje na 4 hlavní oblasti: rozvoj a podpora žen celkově, rodičovství, komunita a pracovní prostředí. Cílem platformy je přicházet s návrhy a projekty, které spadají do těchto oblastí a umožní ženám v Makro se rozvíjet a cítit se dobře.
Aktuálně má za sebou tým několik setkání. Vznik WoW byl komunikován na celou společnost a „core tým" pracuje na prvních projektech, jejichž cílem je podpořit ženy v Makro.
Ačkoliv jde o novější projekt, už má svoje první výsledky - např. zlepšení v procentech žen na manažerských pozicích. Projekt má do budoucna velký potenciál a budeme sledovat jeho další aktivity a výsledky.

FIRMA OTEVŘENÁ KE VŠEM GENERACÍM

1. místo: **Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.**
Projekt: Komplexní péče o životní cyklus zaměstnanců v HMMC

V HMMC je péče o zaměstnance v celém jeho životním cyklu strategická nutnost. Vzhledem k fyzické náročnosti automotive a stárnoucí populaci vytvořili unikátní systém prevence a regenerace.
Motivací byla snaha udržet vysokou kvalitu života a pracovní schopnost zaměstnanců i ve vyšším věku. Projekt je realizován díky vlastnímu Centru zdraví přímo v areálu závodu, což zajišťuje maximální dostupnost pro zaměstnance v provozu. Tato iniciativa je také plně v souladu s D&I strategií firmy. Projekt propojuje odbornou ergonomii, fyzioterapii, regeneraci a psychosociální podporu do jednoho funkčního celku, který umožňuje bezpečný výkon napříč generacemi. Primárním cílem je minimalizace rizik nemocí z povolání a udržení dlouhodobé schopnosti zaměstnatelnosti.
Projekt má hmatatelné výsledky a pozitivní dopady jak pro zaměstnance, tak pro firmu např. z hlediska nemocnosti a celkové prevence, spokojenosti zaměstnanců.
Projekt má také širší dopad na celé odvětví a nastavuje standardy odpovědného zaměstnavatele ve výrobních firmách. Ukazuje, že investice do zdraví všech zaměstnanců má smysl a pomáhá k sociální stabilitě regionu. Důležitá je také osvěta mezi zaměstnanci, aby odchod do důchodu nebyl pro zaměstnance nutností, ale volbou.

2. místo: **Firemní školky s.r.o.**
Projekt: Propojování generací jako základ inkluzivní firemní kultury

Společnost vychází z jasné vize vytvářet respektující, otevřené a inkluzivní prostředí pro zaměstnance, jejich děti i širší komunitu – bez ohledu na věk, rodinnou situaci, zdravotní znevýhodnění či mateřský jazyk.
Společnost tak systematicky reaguje na rostoucí věkovou diverzitu na trhu práce a na potřebu sladění pracovního a osobního života. Inspirací byla nejen osobní zkušenost spolumajitelů společnosti, ale i moderní přístupy k podpoře rodin, mezigenerační spolupráce a sociální soudržnosti. Projekt zahrnuje širokou škálu opatření zaměřených na zaměstnance i klienty společnosti.
Významnou součástí projektu je také inkluzivní přístup k dětem a jejich rodinám, a tím společnost Firemní školky přispívá k dřívějšímu a snadnějšímu návratu rodičů z mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání.
Unikátním pilířem projektu je systematické mezigenerační propojování dětí a seniorů a s tím spojená podpora dobrovolnictví zaměstnanců v seniorských zařízení. Tímto přístupem projekt přispívá nejen k rozvoji zaměstnanců a dětí, ale i ke zlepšování kvality života seniorů a posilování mezigenerační solidarity ve společnosti. Hlavním cílem projektu je naplňovat vizi společnosti Firemní školky – systematicky propojovat generace a vytvářet pracovní prostředí, ve kterém mohou zaměstnanci všech věkových skupin a životních etap plně rozvíjet svůj potenciál.

FIRMA OTEVŘENÁ KE VŠEM GENERACÍM

3. místo: **Generali Česká pojišťovna a.s.**
Projekt: Longevity 365

Longevity 365 vznikl z jednoduché, ale zásadní otázky: jak vytvářet prostředí, ve kterém mohou lidé dlouhodobě a zdravě pracovat.
Projekt byl koncipován jako celoroční wellbeingový a preventivní program reagující na proměňující se realitu pracovního života – rostoucí nároky na výkon, prodlužující se pracovní dráhu i různorodé životní situace zaměstnanců. Jeho hlavní motivací je podporovat zaměstnance v různých fázích života a posilovat jejich spoluzodpovědnost za vlastní zdraví.
Projekt je realizován prostřednictvím workshopů, webinářů a kampaní zaměřených na vitalitu, duševní pohodu a prevenci, s důrazem na praktickou využitelnost v každodenním životě.
Longevity 365 je pevnou součástí firemní strategie diverzity, stojící na pilířích mezigenerační spolupráce, inkluzivní kultury a wellbeingu. Přistupuje k věku a generacím skrze práci s životními fázemi a dlouhodobou udržitelností práce, a tím přirozeně vytváří prostředí otevřené všem generacím.
Dlouhodobá vitalita je dnes důležitá i v kontextu změn na pracovním trhu a demografickému vývoji.
Longevity 365 tak prostředí, ve kterém lidé dokážou dlouhodobě pracovat, ale pomocí osvěty a vzdělávání vnímají spoluzodpovědnost za své zdraví. Firma jim k tomu poskytuje jasný rámec a podporu.

Speciální ocenění za komplexní přístup k udržitelnosti všech generací v prostředí velké potravinářské společnosti pro **Orkla Foods Česko a Slovensko a.s.**
Projekt: Vaše spokojenost, náš úspěch

Motto firmy, které krásně charakterizuje firemní kulturu v Orkla: „Budeme úspěšní jen tehdy, když budou oceněni a podporováni zaměstnanci rozdílných názorů, zkušeností, pohlaví, národností a generací. Orkla je domovem, kam každý patří, prosperuje a cítí se v bezpečí. Je to místo, kde mohou být lidé sami sebou, dělat chyby a nikdo je nesoudí.“
Projekt vznikl na základě analýzy demografických dat, ze kterých vyplynuly výzvy v podobě věkového složení zaměstnanců a povahy práce. Jako mnoho zaměstnavatelů, také Orkla se potýká s nedostatkem volných pracovníků na trhu práce a také se stárnoucí populací v ČR. Proto začali řešit pracovní podmínky a flexibilitu, interní mobilitu zaměstnanců až po benefity podporující zdravý životní styl.
Projekt neřeší pouze soubor aktivit, ale systémovou změnu fungování firmy napříč lokalitami, generacemi a typy pozic. Je to součást dlouhodobé transformace firemní kultury, řízení lidí a udržitelnosti pracovních podmínek ve výrobním i administrativním prostředí. Projekt reaguje nejen na aktuální personální potřeby firmy, ale i na širší společenský trend stárnutí pracovní síly a rostoucí potřebu udržet zaměstnatelnost lidí v různých fázích života. Cílem je ukázat, že i výrobní firma může systematicky vytvářet podmínky pro spolupráci generací a delší pracovní uplatnění zaměstnanců.
Významnou inovací projektu je digitalizace interní komunikace ve výrobě, a to prostřednictvím aplikace a kiosků, která zajišťuje rovný přístup k informacím napříč generacemi i typy pracovních pozic. Tím se výrazně posiluje inkluze zaměstnanců, kteří dříve neměli k informacím snadný přístup.

FIRMA OTEVŘENÁ KE VŠEM GENERACÍM

Speciální ocenění za podporu mezigeneračního dialogu v prostředí velké energetické firmy pro **innogy Česká republika a.s.**
Projekt: Diverzita v innogy

Projekt Diverzita v innogy se soustředí na rozvojové aktivity v rámci společnosti, které podporují firemní kulturu, rozvoj a práci s talenty. Jednotlivé projekty se týkají konkrétních skupin zaměstnanců, kterým je věnována péče dle jejich specifických potřeb:

- talentový program pro zaměstnance napříč innogy, napříč obory i organizační strukturou,
- mezigenerační management,
- trainee program nejen pro studenty a studentské stáže,
- podpora pracujících rodičů, neformálně pečujících a sendvičové generace,
- Klub seniorů s energií - klub pro bývalé zaměstnance, kteří se chtějí zapojit a firma může pracovat s jejich know-how a zkušenostmi

Projekt pomáhá budovat otevřenou firemní kulturu bez překážek, předsudků a s důrazem na respekt, důvěru a spolupráci. Ukazuje, že diverzita a inkluze jsou pevnou součástí firemní kultury. Navíc má pozitivní ohlasy u zaměstnanců.

Speciální ocenění za dlouhodobý a rozsáhlý rozvoj diverzity a inkluze ve firemní kultuře pro společnost **Vodafone Czech Republic a.s.**
Projekt: Kolegy a kolegyně podporujeme napříč životními fázemi a generacemi

Ve Vodafonu dlouhodobě vytváří pracovní prostředí, které reflektuje celý životní cyklus zaměstnanců. Jejich DEI strategie vychází z přesvědčení, že práce má být slučitelná s reálným životem – a to v každé jeho etapě. Projekt systematicky pokrývá různé fáze kariéry a života: vstup na trh práce, rodičovství, neformální péči, náročné životní situace, změny spojené se zdravím i přechod do důchodového věku. Jednotlivá opatření netvoří izolované benefity, ale provázaný systém flexibilních forem práce, wellbeingové podpory a cílených nástrojů pro různé generace. Součástí projektu je strategie wellbeingu postavená na pilířích duševního, fyzického a finančního zdraví. Cílem projektu je být firmou otevřenou všem generacím a životním fázím.

ROMA FRIENDLY COMPANY

KLEPIERRE MANAGEMENT ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.

Jako nejlepší a systémově nejlépe pojatý projekt v kategorii ROMA Friendly Company vyhodnotila odborná porota "ROMA v provozu obchodních center"

Projekt „Inclusion Clause“ neboli rámec pro inkluzivní zaměstnávání v dodavatelském řetězci, které společnost Klepierre zavedla do smluv s dodavateli (především ostrahy a úklidu) v obchodních centrech.
Jde o dlouhodobý mechanismus, který vytváří udržitelné podmínky pro zaměstnávání osob čelících bariérám na trhu práce, včetně Romů. Stanovuje jasný rámec pro zapojení integrovaných osob, definuje cílové skupiny, monitoring, roční reporting i dobrovolný motivační mechanismus. Opatření je plně v souladu se strategií diverzity a udržitelnosti a umožňuje systematicky podporovat inkluzivní zaměstnávání přímo v každodenním provozu obchodních center.
Cílem opatření je vytvořit stabilní a dostupné pracovní pozice u dodavatelů (především ostrahy a úklidu) v obchodních centrech a podpořit tak vstup či návrat Romů na trh práce. "Inclusion Clause" zároveň posiluje strategii společenské odpovědnosti a udržitelnosti tím, že zavádí jasný rámec pro inkluzivní zaměstnávání v dodavatelském řetězci.
Tento přístup je v českém retailu unikátní a umožňuje vytvářet pracovní příležitosti pro Romy přímo v běžném provozu obchodních center. Projekt má i do budoucna ambiciózní plány, např. rozšíření "Inclusion Clause" na další dodavatelské segmenty, nebo posílení spolupráce se sociálními podniky a veřejnými institucemi.
Projekt také podporuje romskou kulturu uspořádáním výstavy věnované významným romským osobnostem i připomínce romského odboje (Ara Art v obchodním centru v Plzni). Firma podporuje také Mezinárodní den Romů „Village“, který se koná v amfiteátru centra, a poskytuje prostor pro propagaci romské kultury, kde se návštěvníci mohou seznámit s různými aspekty romské kultury a umění.

Albatros Media a.s.

Za dlouhodobou práci a podporu vzdělávání romských dětí a mladých lidí. Projekt: Rovné šance ve vzdělávání: dlouhodobá stipendijní podpora romským studentkám a studentům firemní Nadací Albatros

Albatros Media se dlouhodobě hlásí k hodnotám rovných příležitostí, diverzity a etického podnikání, které jsou ukotveny v jejím Etickém kodexu. Tyto hodnoty naplňuje mimo jiné prostřednictvím Nadace Albatros, kterou založila v roce 2016. Nadace systematicky podporuje vzdělávání dětí a mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí včetně romské menšiny. Klíčovou součástí její činnosti je dlouhodobá finanční podpora stipendijních programů pro romské studentky a studenty středních škol a vlastní stipendijní program zaměřený na romské vysokoškolačky a vysokoškoláky. Hlavním cílem projektu je pomoci romským studentům a studentkám úspěšně dokončit střední či vysoké vzdělání a stát se viditelnými profesionálkami a profesionály napříč obory. Zaměřujeme se na odstraňování finančních a sociálních bariér, které romské mladé lidi nejčastěji ohrožují v klíčových přechodových momentech jejich vzdělávací dráhy, a na posilování jejich studijních a profesních aspirací.
Vedle podpory ve studiu, posilují programy Albatros Media budoucí postavení na pracovním trhu skrze jazykové vzdělávání, pracovní stáže, podporu mentorů a mentorek. Společně s partnery budují a propojují komunity absolventů (alumni), kteří mohou sdílet své zkušenosti, inspirovat další mladé lidi a zároveň tvořit základ profesní sítě.
Projekt zároveň nachází silnou podporu uvnitř společnosti – stipendijní programy a příběhy podpořených studentů rezonují mezi zaměstnanci Albatros Media a přispívají k posilování firemní kultury založené na respektu, diverzitě a rovnosti příležitostí.

ROMA FRIENDLY COMPANY

Vodafone Czech Republic a.s.

Za dlouhodobou práci a vzdělávací podporu romských mladých lidí na trhu práce
Projekt: REACH – Race, Ethnicity and Cultural Heritage

REACH (Race, Ethnicity and Cultural Heritage) je jeden z hlavních pilířů strategie diverzity, rovnosti a začleňování společnosti Vodafone. Projekt cílí na systematickou podporu romské komunity, která je v České republice dlouhodobě znevýhodněna v přístupu ke kvalitnímu vzdělání, praxi a zaměstnání. Ve spolupráci s organizacemi ROMEA a Slovo 21 podporuje firma stipendijní programy, realizuje stáže, absolventské příležitosti a praktické workshopy přímo ve Vodafonu.
Projekt zároveň propojuje externí společenský dopad s interní změnou firemní kultury. Prostřednictvím povinných školení pro seniorní management, workshopů pro vedení a celofiremních vysílání systematicky zvyšujeme citlivost zaměstnanců a zaměstnankyň k tématům menšin, diskriminace a předsudečného násilí.
REACH tak představuje strategický, dlouhodobý a měřitelný přístup k inkluzi Romů na trhu práce i uvnitř firmy. Projekt REACH reaguje na nerovnosti v přístupu romských dětí a mladých lidí ke vzdělání a zaměstnání. Jeho cílem je snižování bariér, které Romům a Romkám brání v plném uplatnění jejich potenciálu.

FIRMA PŘÁTELSKÁ K NEFORMÁLNĚ PEČUJÍCÍM

Významnou novinkou letošního ročníku byla kategorie upozorňující na rostoucí význam podpory firem, které podporují zaměstnance pečující o své blízké. Kategorie byla vyhlášena formou prvního „národního ratingu" s cílem motivovat pozitivními příklady další zaměstnavatele k systematické podpoře svých neformálně pečujících zaměstnanců.

1. **MONETA Money Bank, a.s.**
2. **Krajský úřad Středočeského kraje**
3. **ČEZ, a.s.**
4. **KLEPIERRE MANAGEMENT ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.**
5. **SAP ČR, spol. s.r.o.**
6. **Vodafone Czech Republic, a.s.**

VOICE OF DIVERSITY
CENA BYZNYSU PRO SPOLEČNOST

S velkou radostí otevíráme novou tradici ocenění Voice of Diversity, které uděluje organizátor soutěže Byznys pro společnost. Toto prestižní ocenění je určeno osobnostem, firmám a organizacím, které svým dlouhodobým působením významně přispívají k rozvoji diverzity, inkluze a odpovědného přístupu na trhu práce i ve společnosti.

Prvními laureáty ocenění Voice of Diversity – Cena Byznysu pro společnost 2026 se stávají:

Pavlína Kalousová
Chief Corporate Affairs Officer, Asahi Europe & International a zakladatelka Charty Diverzity v ČR
Ocenění za mimořádný přínos k rozvoji diverzity a inkluze na českém trhu práce a ve společnosti.

Petr Burda, Jiří Holzmann a Jaroslav Novotný (Skupina Stounman29)
Stounman29 tvoří trojice mladých mužů, kteří každý den dokazují, že odhodlání, vytrvalost a smysl pro humor dokážou překonávat i ty nejtěžší životní překážky. Navzdory fyzickým hendikepům pracují, tvoří, cestují, besedují s lidmi, natáčejí videa i filmy. Jejich příběhy jsou inspirací nejen pro lidi s hendikepem, ale pro nás všechny.

Beko Manufacturing Slovakia spol. s r.o.
Výrobce praček původně Tatramat, později Whirpool. Společnost Beko byly oceněna za unikátní a úspěšný integrační program zaměstnávání Romů v tradiční velké a mezinárodní výrobní firmě.

PODĚKOVÁNÍ

Za spolupráci a odbornou erudici děkujeme také odborné porotě:

Jitka Adamčíková
mediální analytička a spoluzakladatelka platformy Ženy v médiích

Jarmila Balážová
novinářka a moderátorka, Romea

Kristýna Cejnarová
Spoluzakladatelka organizace Mumdoo

Milan Čigáš
Ředitel odboru správních činností, Ministerstvo vnitra ČR

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

Anna Kaucká
Specialistka na spolupráci se zaměstnavateli, organizace Rytmus

Tímea Říhová
Senior Human Resources Business Partner, CzechInvest

Eliška Steklíková
Senior Human Resources Consultant, GoodCall

Martina Štěpánková Štýbrová
Vedoucí oddělení metodického řízení a podpory PŘO, MŠMT

Ondřej Závodský
Právník a expert na sociální legislativu, včetně sociální bydlení a integrace hendikepovaných

Renáta Kainráthová
Emeritní viceprezidentka Asociace poskytovatelů sociálních služeb

Adriana DeMartini
Director, Global Cloud Infrastructure Operations, Deutsche Boerse Group

Barbora Potůčková
Independet Attorney, AK Potůčková

Barbora Kroužková
Moderátorka a redaktorka Respekt

Terezie Hejnicová
Psycholog & Etik, Executive mentor & Coach / Business Consultant

Jana Řeháková Fučíková
Ministerský rada, Odbor rodiny a ochrany práv dětí, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Olga Starostová
Sociolożka, Vedoucí projektů, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jan Bílý
Ředitel úseku personálního, Dopravní podnik Ostrava, a.s.

Lenka Tiefenbachová
zastupující vedoucí oddělení integrace Romů a podpora ochránce potřebných, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Gerhard Hadi
novinář a moderátor

PARTNEŘI

SKUPINA ČEZ

IVECO BUS

Evropská komise

ZÁŠTITY

PREZIDENT
ČESKÉ REPUBLIKY
PETR PAVEL

Lucie Fuková
Vládní zmocněnkyně
pro záležitosti romské menšiny

Taťána Malá
Vládní zmocněnkyně
pro lidská práva

Ministerstvo
pro místní rozvoj

Ministerstvo
průmyslu a obchodu

Ministerstvo
práce a sociálních věcí