



Evropská
komise



**OSLAVA MĚSÍCE
ROZMANITOSTI
EU 2024**
jak se mohu
zapojit?

*Spravedlnost
a spotřebitelé*

„Tisíce společností a organizací se sídlem v EU v různých odvětvích a různých velikostech aktivně posilují začleňování a sounáležitost na svých pracovištích. Přispívají tak k Unii rovnosti, kde každý člověk je uznáván a respektován takový, jaký je. Zásady rozmanitosti a začlenění na pracovišti mohou také pomoci organizacím, zaměstnavatelům a pracovníkům využít příležitostí, které jim nabízí měnící se pracovní prostředí v důsledku demografických, ekologických a technologických změn.“

Helena Dalli, evropská komisařka pro rovnost



Úvod

Evropský měsíc rozmanitosti organizuje Evropská komise prostřednictvím Evropské platformy chart diverzity spolu s jejími členy a jejich signatáři.

Jeho hlavním smyslem je spojit charty diverzity, malé i velké zaměstnavatele, soukromé podniky, veřejné orgány a neziskové organizace okolo jednoho společného cíle, kterým je podpora rozmanitosti a začleňování na pracovišti i v celé společnosti.

Ať už jste některou z chart diverzity podepsali nebo ne, tento měsíc je ideální k projevení svého závazku, oslavování a prosazování rozmanitosti na pracovišti i ve společnosti i ke zvyšování povědomí ohledně výhod rozmanitosti a začleňování a k demonstrování jejich vlivu na vaši organizaci.

Můžete se také zapojit a zvyšovat povědomí o této problematice ve vaší organizaci tím, že zorganizujete interní událost pro své zaměstnance (nebo s nimi) nebo uspořádáte akci pro veřejnost, vaše zákazníky nebo dodavatele nebo se budete věnovat komunikaci na sociálních sítích.

Prosazování rozmanitosti a vytváření inkluzivních pracovišť je dlouhodobou výzvou, nicméně účast na Evropském měsíci

rozmanitosti je skvělou příležitostí pro zviditelnění vašich snah. Tento průvodce vám dále nabízí širokou paletu nápadů, jak pro vaše aktivity nadchnout vaše zaměstnance i jiné osoby spojené s vaší společností.



„Přijetí budoucnosti práce prostřednictvím začleňování a rozmanitosti“

Svět práce prochází významnými změnami. Tyto změny mohou souviset s uvedenými aspekty:

- zrychlená digitalizace a automatizace,
- větší využívání umělé inteligence a její dopad na rovnost,
- zvýšené potřeby péče,
- rozptýlená pracovní síla s lidmi pracujícími odkudkoli a její dopad na inkluzivní organizační kulturu,
- demografické změny,
- konkurenční prostředí talentů,
- neustálá potřeba učit se novým dovednostem.

Všechny tyto transformace mají dopad na inkluzivní organizační kulturu: mohou představovat vážné hrozby, ale mohou se také proměnit v příležitosti.

Proto se Evropský měsíc rozmanitosti 2024 zaměřuje na to, jak organizace využívají možnosti budoucnosti práce a přizpůsobují se neustále se měnícímu světu.

Trvalý závazek

Evropský měsíc rozmanitosti je skvělou příležitostí, jak formalizovat závazky vaší organizace v oblasti rozmanitosti skrze:

- její zakotvení jako klíčové hodnoty organizace,
- její propojení s vizí a celkovou strategií organizace,
- formalizaci závazku k rozmanitosti a začleňování tím, že jej zahrnete do oficiální dokumentace (např. prohlášení organizace o rozmanitosti a začleňování, etický kodex, smlouvy s dodavateli atd.) a případně podepíšete chartu diverzity,
- interní a externí komunikaci o hodnotách – informace o vašem úsilí v oblasti rozmanitosti a začleňování a metriky s konkrétními údaji,
- vytvoření interních sítí zaměřených na různé aspekty rozmanitosti,
- jmenování specializovaného pracovníka pro rozmanitost,
- zřízení pracovní skupiny pro rozmanitost a/nebo řídicího výboru pro projekty v oblasti rozmanitosti.



Důvody, proč se zúčastnit Evropského měsíce rozmanitosti

PŘÍLEŽITOSTI PRO KAŽDÉHO

- Rozmanitost přináší příležitosti, takže svým zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům nebo obecně veřejnosti poskytněte více informací o této věci a zvyšte povědomí o výhodách rozmanitosti.
- Posílíte svou reputaci a vybudujete pevnější vztahy se svými zaměstnanci, dodavateli, obchodními partnery i zákazníky.

INFORMOVÁNÍ VEŘEJNOSTI A PEVNÝ POSTOJ

- Bud'te příkladem a postavte se za principy rozmanitosti a rovnosti. Vše se vám vyplatí, až budete nabírat nové pracovníky nebo je budete chtít ve vaší společnosti udržet nebo až budete chtít nalákat nové zákazníky. V důsledku toho všeho tak můžete i zvyšovat svůj zisk.
- Veřejně prohlásíte, že vaší prioritou je pracovní prostředí založené na spravedlnosti, otevřenosti a důvěře, v němž se každý cítí vítaný.
- Znovu své zaměstnance ujistíte, že ve vaší společnosti jsou všichni vítáni, respektováni a také je jim dopřáno pozornosti.
- Ukážete, že rozmanitost je dnes potřeba více než kdy dříve.
- Staňte se součástí této celoevropské sítě – společně můžeme být hybnou silou změny k lepšímu.

ZREALIZUJTE SVÉ NÁPADY V PRAXI

- Rozhodněte se pro určitý den, týden nebo celý měsíc, ve kterém se na rozmanitost ve vaší organizaci zaměříte.
- V rámci příprav vašich aktivit nezapomeňte na Národní den/týden rozmanitosti: pro více informací se obraťte na svou místní [chartu diverzity](#).
- Můžete zorganizovat online událost pro své zaměstnance nebo veřejnou událost, které se může zúčastnit kdokoli.
- Nezapomeňte své aktivity zdokumentovat (fotky, videa, dokumenty atd.).
- Pokud zrovna hledáte inspiraci, podpořte své zaměstnance, aby se také zapojili – mohou vás překvapit novými, inovativními nápady a zároveň se tak jistě zapojí i v rámci celé události.
- Pokud je to možné, zapojte do organizace, logistiky nebo aktivit spojených s kampaní za zvýšení povědomí o této věci své zaměstnance
 - plakáty, videa a články se skutečnými lidmi v ostatních vyvolávají silnější odezvu.
- Kdykoli je to možné, poradte se s experty, neziskovými organizacemi a společnostmi, které se zaměřují na témata, kterými se chcete v rámci měsíce rozmanitosti na svých školeních a workshopech zabývat.
- Definujte si cíle, kterých chcete dosáhnout (zvýšit povědomí o problematice, sdílet znalosti, informovat atd.)
- Vždy se snažte získat zpětnou vazbu.
- Zajistěte, aby se všichni cítili respektováni a vítáni při plánovaných aktivitách a aby se jich mohli účastnit v míře, která jim vyhovuje.



Níže jsou uvedeny některé nápady pro prosazování rozmanitosti na pracovišti

KONKRÉTNÍ OPATŘENÍ

- Zahajte ve vaší společnosti **kampaň ke zvýšení povědomí** o problematice rozmanitosti, které se mohou zúčastnit také jiné osoby propojené s vaší společností.
- Připravte **audiovizuální vzkaz** nebo blog, ve kterém ředitel vaší společnosti nebo jiní členové managementu zdůrazní důležitost rozmanitosti.
- Uspadněte na pracovišti zřízení **zaměstnaneckých skupin**, které se budou věnovat různým aspektům rozmanitosti.
- Učiňte konkrétní kroky ke změně pracovního prostředí a investujte do **spokojenosti svých zaměstnanců**. Zajistěte, aby se zaměstnanci do tohoto procesu aktivně zapojili.
- Vytvořte prostor, ve kterém mohou zaměstnanci sdílet své **osobní příběhy a zkušenosti** (články na intranetu, neformální diskuzní skupiny nebo online workshopy s externími partnery).
- Uspořádejte průzkum otázkou, jak se vaše společnost staví k rozmanitosti, a získejte od svých **zaměstnanců zpětnou vazbu**. Zvažte možnost, že to budete dělat pravidelně, abyste měli přehled o zkušenostech a potřebách svých zaměstnanců.
- Vytvořte a zaveďte jasné a diskrétní postupy pro hlášení **případů diskriminace**.



VYJÁDŘETE SVOU PODPORU PRO #EUIDIVERSITYMONTH

- Přidejte ke svému **e-mailovému podpisu propagační text** jako např. „Každý by měl mít právo být tím, kým je – bez ohledu na to, kde zrovna je. Oslavujte společně s námi rozmanitost naší společnosti!“
- Stejně tak můžete **sdílet videa**, na kterých vaši zaměstnanci vysvětlí své důvody, pro které se zúčastňují Evropského měsíce rozmanitosti.
- Přidejte na **vaše webové stránky odpovídající slogan**, např. „Oslavujte s námi Evropský měsíc rozmanitosti“, sdílejte na sociálních sítích společnosti (a povzbudte zaměstnance k tomu, aby tak učinili i na svých osobních účtech, pokud budou chtít) propagační vzkazy a využívejte speciální označení **#EUIDiversityMonth**.



© istockphoto / JukyBusiness

NASLOUCHEJTE PŘÍBĚHŮM ZAMĚSTNANCŮ

- Zveřejněte některé **osobní / inspirující příběhy** týkající se rozmanitosti a začleňování, které vám poskytli vaši zaměstnanci, nebo sdílejte články o hodnotách, kterými se řídí vaše společnost.
- Připravte **rozhovory** s odborníky, kteří jsou známí pro své profesní a/nebo osobní zkušenosti v této oblasti, a potom tyto rozhovory sdílejte na sociálních sítích. Můžou pohovořit o výzvách, kterým museli čelit v průběhu své kariéry, o tom, co se zejména naučili, i o svých dosažených úspěších.

INTERNÍ UDÁLOSTI A INICIATIVY:

- Připravte (virtuální) snídaneř nebo **konference** ke zvýšení povědomí o problematice rozmanitosti, na kterých vystoupí inspirující řečníci z různých skupin společnosti.
- Zorganizujte (online) **školení, workshopy nebo semináře** zaměřené na vnímavost zaměstnanců vzhledem k rozmanitosti a na jejich nevědomá přesvědčení a postoje nebo školení týkající se diskriminace na pracovišti: například online školení, která se postaví stereotypům a diskriminaci (zvýšení povědomí o této problematice, nácvik a zapojení). Některá z těchto školení mohou být speciálně určena pro manažery společnosti.
- Uspořádejte (online) **fotografickou výstavu** k tématu: „Co znamená rozmanitost pro naše zaměstnance?“
- Zveřejňujte na intranetu **relevantní zprávy**, novinky, pozvánky na události, články apod.
- Uspořádejte **online setkání**, na kterém může management vaší společnosti názorně předvést, jak aktivně podporuje rozmanitost na pracovišti.
- Uspořádejte celofiremní **konferenci** na téma rozmanitosti (rozmanitosti obecně nebo nějakého jejího konkrétního aspektu) a zapojte vyšší vedení.
- **Film / koncert / divadelní představení** o rozmanitosti s živým obecnstvem nebo on-line ve spojení s diskuzí s diváky.
- Spojte se se svými zaměstnanci i mimo prostory firmy prostřednictvím sportu. Můžete uspořádat tematickou procházku za rozmanitostí, během níž mohou vaši zaměstnanci diskutovat o tématech souvisejících s rozmanitostí a začleňováním, pozvat řečníky ze světa **sportu**, aby se podělili o inspirativní příběhy atd.
- Uspořádejte pro své zaměstnance **soutěže a kvízy** s tématem rozmanitosti (nebo rozmanitosti v dějinách a ve společnosti) se symbolickou odměnou pro vítěze. Těchto soutěží a kvízů se mohou zúčastnit taky jiné osoby propojené s vaší společností.
- Navrhněte svým zaměstnancům, aby vytvořili sérii krátkých videí, na kterých skrze **osobní příběhy** představí určité aspekty rozmanitosti.
- Můžete také uspořádat akci, na které propojíte různé kolegy (**„buddy“ program**), aby se blíže poznali a mohli se od sebe něco nového naučit. Určitě se vyplatí připravit některé otázky nebo společné úkoly předem.

- Uspořádejte den na téma „**kráče** v **mých botách**“, během kterého jedna osoba „prožije“ typický pracovní den někoho jiného.
- Připravte zvláštní vydání vašeho **zpravodaje** věnovaného květnu jako měsíci rozmanitosti, s tipy a aktivitami podněcujícími ducha začleňování, který rozproudí konverzaci na téma rozmanitosti.
- Nabídněte svým zaměstnancům možnost vylepit **plakáty** (nebo využít virtuální tabuli), prostřednictvím níž mohou s ostatními sdílet, jak se podílejí na rozmanitosti ve vaší společnosti. Tyto plakáty pak můžete vystavit na svých sociálních sítích nebo je využijte k vytvoření „zdi pozitivních myšlenek/přání“.
- Vytvořte **playlist ke dni rozmanitosti** a zveřejněte ho pro své zaměstnance nebo pro širší publikum.
- Vymyslete kurz v podobě **e-learningu** k tématům rozmanitosti a začleňování.
- Vytvořte a mezi zaměstnanci a/nebo zúčastněnými subjekty distribuujte **brožuru nebo leták** na téma rozmanitosti a začleňování.
- Uspořádejte **literární večer**, během něhož účastníci mohou prozkoumat téma rozmanitosti prostřednictvím knihy zaměřené na některý z aspektů rozmanitosti. Po společném přečtení textu mohou účastníci uspořádat skupinovou diskusi a podělit se o své myšlenky ohledně toho, jak tento příběh prohloubil jejich chápání rozmanitosti.
- Připravte **Den kulturní rozmanitosti** s workshopem o tom, jak zlepšit mezikulturní povědomí, zamyslet se nad hodnotou, kterou kulturní rozmanitost přináší, nad významem mezikulturního dialogu a nad potřebou bojovat proti stereotypům a předsudkům, aby se zlepšilo porozumění a spolupráce mezi lidmi z různých kultur.



UDÁLOSTI A INICIATIVY ZAMĚŘENÉ NA VEŘEJNOST

- Připravte **akce** otevřené veřejnosti na podporu rozmanitosti a začleňování, například „Běh rozmanitosti“ nebo ceny za rozmanitost, na kterých se sejdou vaši zaměstnanci a veřejnost.
- Vytvořte krátký **videoklip** o svých zaměstnancích a ukažte v něm, jak rozmanitá je vaše společnost, jak jste této rozmanitosti dosáhli, i to, jak je rozmanitost zabudována do vaší strategie začleňování. Pak video sdílejte na sociálních sítích (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
- Zorganizujte za účasti odborníků v této oblasti **diskuzi u kulatého stolu**.
- Připravte a představte **speciální výrobky/služby** k oslavě Evropského měsíce rozmanitosti. Můžete vytvořit speciální edice, které budou připomínat závazek a hodnoty organizace a zdůrazňovat její aktivity ve prospěch rozmanitosti.
- **Spojte se** s místními neziskovými organizacemi, školami, místními orgány a dalšími společnostmi, abyste mohli sdílet své odborné znalosti a nápady.
- Podporujte **mentoring** (například pro uchazeče o zaměstnání s různými schopnostmi a dovednostmi).
- Přihlaste vaši společnost k **dobrovolnickým aktivitám** nebo po celý Evropský měsíc rozmanitosti usnadněte dobrovolnictví pro vaše zaměstnance během jejich pracovní doby.
- Uspořádejte ve své organizaci pro klienty (virtuální) **dny otevřených dveří**.



Některá témata, kterými se můžete zabývat

ROVNOST POHLAVÍ

- Ženy v byznysu – osobní příběhy
- Genderové stereotypy a sexismus
- Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů
- Rovnost pohlaví při rozhodování
- Bezpečnost žen
- Inovace a technologie pro rovnost pohlaví

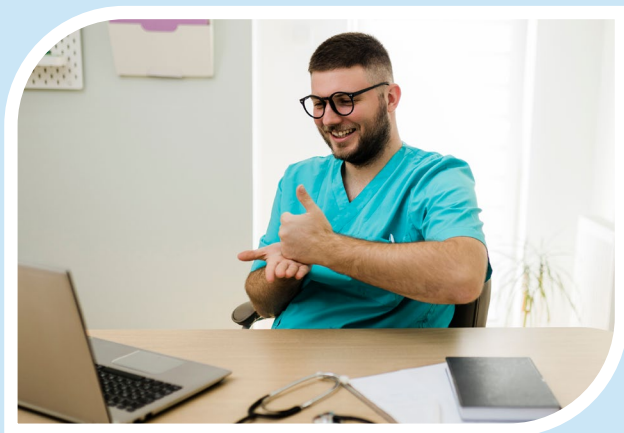
PODPORA PRO PEČOVATELE

- Flexibilita – jak zvládat pracovní a pečovatelské povinnosti
- Podpora pro rodiče na rodičovské dovolené – informujte je o novinkách a změnách v jejich oboru
- Rodičovská dovolená bez ohledu na pohlaví
- Podpora pro zaměstnance, aby využívali volné osobní dny pro potřeby péče o rodinu
- Skupiny poskytující informace zaměstnaným pečovatelům

MEZIGENERAČNÍ ROVNOST

- Perspektiva různých věkových skupin a jejich pohled na překážky, kterým čelí na trhu práce (mladí lidé, kteří jsou považováni za nedostatečně zkušené; lidé ve středním věku, kteří musejí často zkombinovat práci s péčí o děti a starostí o rodiče; lidé ve starším věku, na které je pohlíženo jako na pracovníky, kteří si neporadí s nejnovějšími technologiemi a technologickým vývojem apod.)
- Mezigenerační dialog
- Podpora pro kolegy nad 55 let (v některých zemích se jedná již o skupinu 45 let a výše).
- Stereotypy o věku a věková diskriminace





LGBTIQ

- Školení o tom, jak být spojencem
- Genderově neutrální jazyk
- Příklady duhových rodin
- Duhová komunita (členové, rodiny, spojenci atd.)
- Řešení potřeb transsexuálních zaměstnanců
- Stejně zaměstnanecké výhody pro partnery a rodiče LGBTIQ
- Sponzorování a/nebo účast na akcích hrdosti

HANDICAP

- Začlenění zaměstnanců s handicapem
- Přístupnost pracoviště: lidé s handicapem ve vaší práci
- Podpora osob s autismem/intelektuálním postižením prostřednictvím umění
- Život s chronickou nemocí
- Znovuzačlenění na pracoviště po pracovním úrazu / úrazu v soukromém životě

DUŠEVNÍ ZDRAVÍ

- Uspořádejte seminář o snižování stresu
- Diskutujte o tom, jak se vyhnout syndromu vyhoření nebo jak jej řešit
- Všíímavost (tzv. mindfulness) ve vaší práci
- Vytvořte si v kanceláři zenové prostory
- Fyzická aktivita – společné cvičení
- Dobrá výzva pro zaměstnance organizace



ETNICKÝ PŮVOD

- Diskutujte na téma rasy a etnické příslušnosti
- Zeptejte se vedoucích pracovníků z řad etnických menšin
- Mentoringové programy zaměřené na rozmanitost
- Podpora antirasismu

KULTURNÍ/MEZINÁRODNÍ ROZMANITOST

- Školení o inkluzivní komunikaci
- Diskuze k tomu, jak cizinci pohlížejí na naši zemi
- Poskytování příležitostí dozvědět se více o různých kulturách (jídlo, náboženství, jazyky atd.)
- Validace/uznávání kvalifikací a dovedností z jiných zemí

ZASTŘEŠUJÍCÍ TÉMATA

- Neurodiverzita na pracovišti – proč na ní záleží?
- Zaměstnávání z pohledu trhu práce znevýhodněných skupin, jako jsou lidé s handicapem, mladí lidé z dětských domovů, vězni/bývalí vězni a migranti
- Sportem k podpoře rozmanitosti
- Prolomení předsudků na pracovišti
- Na koho se obrátit pro pomoc v rámci organizace i mimo ni (zaměstnanci, spolky, odbory apod.)
- Jak se vyhnout diskriminaci při nabírání nových zaměstnanců i jejich kariéřním postupu
- Diskriminace na základě několika sociálních a kulturních faktorů najednou
- Inovace a rozmanitost
- Talent management a rozmanitost
- Digitalizace a rozmanitost
- Důležitost inkluzivního jazyka

