



# CO MŮŽE PŘINÉST EVROPSKÁ CHARTA DIVERZITY OBCÍM

ZUZANA BEDŘICHOVÁ

BYZNYS PRO SPOLEČNOST

# DIVERZITA JAKO HODNOTA

Diverzita a inkluze v zaměstnání je podpora pracovního prostředí, které je otevřené každému nezávisle na věku, zdravotním stavu, pohlaví, sexuální orientaci, vyznání či rase.

Vědomá podpora diverzity na pracovišti nespočívá v obměně personálu, ale v citlivosti vůči specifickým potřebám zaměstnanců i v podpoře vedoucích pracovníků. Výsledkem je kvalitnější komunikace a pracovní prostředí, v němž mohou zaměstnanci vykonávat svou práci i za měnících se životních okolností.

Výsledkem aktivní podpory diverzity je v neposlední řadě otevřený úřad, který lépe funguje jak uvnitř, tak v komunikaci s klienty úřadu.



# CHARTA DIVERZITY

---

Charta diverzity je dobrovolným veřejným závazkem zaměstnavatelů, který jim umožňuje deklarovat uznání principu diverzity v práci.

# CHARTA DIVERZITY

---

- Chartu Diverzity podepsalo více než 7000 zaměstnavatelů, včetně středních a malých podniků, státní správy a samosprávy v jednotlivých zemích EU, což reprezentuje přes 14 mil. zaměstnanců.
- Česká republika je 14. zemí, kde se mohou zaměstnavatelé k Chartě Diverzity připojit.
- Chartu Diverzity podporuje Evropská komise a uznává ji jako klíčový nástroj pro implementaci diverzity.
- V ČR je národním koordinátorem Charty Diverzity Byznys pro společnost. Chartu podporuje MPSV.



Věříme, že klíčem k dlouhodobému úspěchu našeho podnikání a/či poskytování služeb jsou a budou schopnosti a kompetence našich zaměstnanců a zaměstnankyň: co nejpestřejší, tvůrčí a inovativní. Schopnost vnímat a respektovat rozmanitost nám v éře postupující globalizace, sociálních a demografických změn pomáhá vytvářet trvalý vztah k našim klientům, obchodním partnerům a široké veřejnosti. Veřejně se proto hlásíme k principům evropské Charty Diverzity, která tematicky rozšiřuje a navazuje na Memorandum Diverzita 2013+, zaměřené na genderovou diverzitu.

Diverzitu vnímáme jako princip, který umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout jejich osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování principu diverzity znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. Jsme si vědomi toho, že tento přístup znamená příležitost pro inovace. Podpisem evropské Charty Diverzity se zavazujeme vytvářet pracovní prostředí, které je otevřené každému nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci. Chceme tímto krokem dále podpořit atmosféru vzájemné důvěry a respektu, která bude mít pozitivní vliv na rozvoj společnosti nejen v České republice.

#### V souladu s evropskou Chartou Diverzity se hlásíme k tomu, že budeme:

- 1 Rozvíjet firemní kulturu, která stojí na vzájemném respektu a ocenění talentu jednotlivce. Nositelem myšlenky podpory diverzity je vedení společnosti. Hodláme vytvářet takové podmínky, aby všichni zaměstnanci tyto hodnoty respektovali a řídili se jimi. Strategie a procesy ve firmě či organizaci budeme nadále vytvářet s ohledem na principy diverzity, kterou vnímáme jako zdroj inovací a strategického rozvoje.
- 2 Podporovat a zavádět opatření, která umožní všem zaměstnancům plně využívat talent a schopnosti a která budou zároveň respektovat kvalitu jejich osobního života. Vnímáme rozdílnost každého jednotlivce a usilujeme o sladění jeho potenciálu a nastavených standardů výkonnosti.
- 3 Zavádět pravidla řízení lidských zdrojů, která podpoří diverzitu s důrazem na férový nábor a výběr zaměstnanců, přístup ke vzdělávání, kariérní růst, hodnocení a odměňování, osobní a rodinnou situaci.
- 4 Aktivně propagovat principy evropské Charty Diverzity v naší interní a externí komunikaci. Budeme pravidelně veřejnosti prezentovat naše závazky, kroky a úspěchy a informovat o nich naše zaměstnance.

## Zakládající signatáři

Národní koordinátor  
evropské  
Charty Diverzity



BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST  
BUSINESS FOR SOCIETY

Pod záštitou



ALLEN & OVERY



# TÉMATÁ DIVERZITY AKTUÁLNÍ VE STÁTNÍ A VEŘEJNÉ SPRÁVĚ A SAMOSPRÁVĚ

- věková různorodost zaměstnanců na pracovišti
- stárnutí a změna pracovních možností
- rozmanitost životních a pracovních zkušeností (dlouhodobě zaměstnaní zaměstnanci versus noví zaměstnanci; zaměstnanci mající rodinu a zaměstnanci bez rodin apod.)
- fluktuace mladých zaměstnanců
- získávání a udržení schopných a talentovaných zaměstnanců
- zaměstnávání osob s handicapem
- životní stádia a nečekané situace (pečování o osobu blízkou, návrat po mateřské dovolené)
- změna kariéry v rámci úřadu (např. dobrovolný odchod z vedoucí pozice, měnící se preference s ohledem na osobní situaci)



# SYSTÉMOVÁ ŘEŠENÍ – STRATEGICKÝ PLÁN

- vytvoření týmu, který má na starosti podporu strategie diverzity a jehož členem je jak osoba z vedení úřadu či samosprávy, tak i pracovník/ci v oblasti personalistiky
- jasně stanoveno, na kterou osobu se obracet či jak postupovat v případě diskriminačního chování na pracovišti, v případě šikany, mobbingu a bossingu
- systém komunikace strategie diverzity jak na venek, tak především interně svým zaměstnancům
- vzdělávání a podpora v oblasti diverzity pro zaměstnance i vedoucí pracovníky (školení, jak řídit diverzitní týmy, podpora mezigenerační komunikace atd.)
- měření spokojenosti zaměstnanců na pracovišti, měření stavu a řízení diverzity
- dlouhodobý plán na podporu a realizaci projektů zaměřených na inkluzi

# ZPŮSOBY ŘEŠENÍ DOSTUPNÉ TEĎ A TADY

- nediskriminační přístup k zaměstnancům
- inkluze zaměstnanců s odlišnými životními zkušenostmi (odlišnost v dosaženém vzdělání, rodinné situaci atd.; mentoringové programy)
- flexibilita práce: práce z domova, práce odkudkoli, klouzavá pracovní doba
- sladování pracovního a soukromého života
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců
- férový nábor založený na talentu
- podpora a realizace inkluzivních projektů



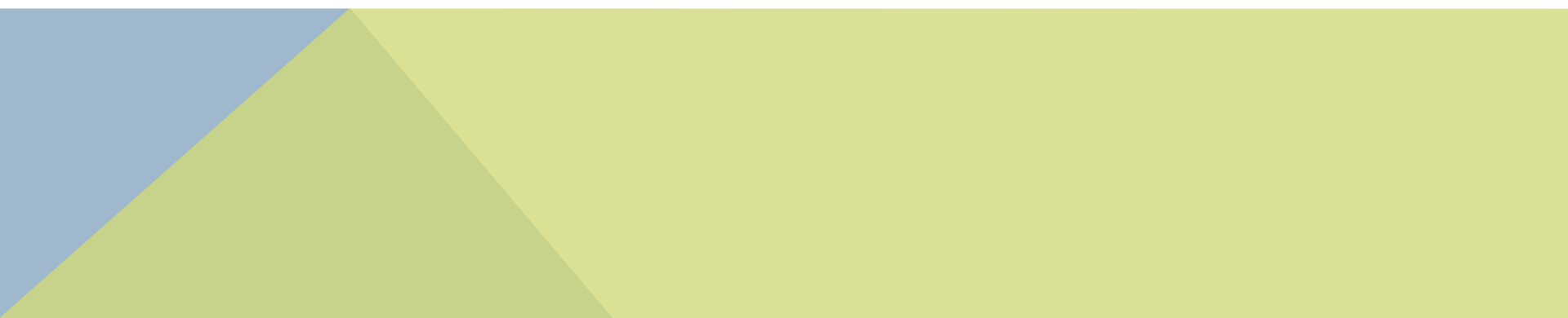
# DIVERZITA VE VZTAHU K VEŘEJNOSTI A PŮSOBNOST ÚŘADU

- nediskriminační přístup ke klientům úřadu
- podpora diverzity v rámci gesce úřadu či aktivit podporovaných v rámci dané lokality (v případě samosprávy)
- komunitní plánování
- podpora a realizace projektů v oblasti inkluze

# CO ZÍSKÁTE AKTIVNÍM UPLATNĚNÍM STRATEGIE DIVERZITY?

- spokojenější zaměstnanci
- pracovní týmy, které lépe komunikují jak uvnitř, tak navenek (např. komunikace mezi jednotlivými odděleními)
- lepší image jakožto zaměstnavatel a tím i talentované zaměstnanci
- udržení schopných pracovníků
- nižší fluktuaci zaměstnanců
- lepší předávání know-how mezi pracovníky
- spravedlivější a otevřenější pracoviště

# K ČEMU SE ZAVAZUJÍ SIGNATÁŘI CHARTY DIVERZITY?

- k nediskriminačnímu a rovnému přístupu ke všem zaměstnancům (nikoli např. jen ke skupinám, jimž hrozí diskriminace nejčastěji)
  - k monitoringu diverzity, jenž probíhá 1x za 2 roky, v současné době formou podrobného dotazníku DISA (Diversity and Inclusion Strategy Assessment)
  - k veřejnému přihlášení se k principům Charty Diverzity
- 

# CO ZÍSKÁTE PODPISEM CHARTY DIVERZITY?

- pravidelný monitoring stavu diverzity na vašem pracovišti, včetně zpětné vazby a doporučení
- networking s dalšími subjekty státní a veřejné správy, ale také s neziskovými organizacemi a firmami–signatáři
- účast na seminářích, konferencích a dalších aktivitách národního koordinátora Charty Diverzity – organizace Byznys pro společnost
- přístup k aktuálním informacím o diverzitě
- přístup k příkladům dobré praxe v ČR i zahraničí
- možnost aktivně se podílet na vytvoření lepšího pracoviště pro vás a vaše kolegy
- možnost podílet se aktivně na vytvoření vyváženější společnosti

**CHARTA DIVERZITY JE TU PRO  
VÁS**

**WWW.DIVERZITA.CZ**

