



# KARTA RÓŻNORODNOŚCI

KOORDYNOWANA PRZEZ  
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

**R**óżnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na **płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne** nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Mając na uwadze powyższe, zobowiązujemy się do:

- **tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej**, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do **polityk i procedur stosowanych w naszej organizacji**;
- wprowadzenia **instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań** w celu rozwoju polityki równego traktowania, w tym wskazania osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy;
- wypracowania i wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: **rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem**;
- wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, a także **cyklicznej edukacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu podnoszenia świadomości i wiedzy na ten temat poprzez szkolenia, warsztaty i działania skierowane odpowiednio do wszystkich osób zatrudnionych, w tym w szczególności do kadry zarządzającej**;
- prowadzenia **dialogu** z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy organizacji – w szczególności osób zatrudnionych, ale także klientów/ek, współpracowników/ek, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia;
- **corocznego raportowania** na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów;
- promowania i upowszechniania zarządzania różnorodnością w Polsce.



# Jak zorganizować Dzień Różnorodności? INSPIRACJE

Dzień Różnorodności jest świętem szacunku dla odmienności i wyjątkowości każdego pracownika i pracowniczki. To czas radości, ale i uważności, szansa na uświadomienie sobie, że stereotypy, które prowadzą nas do uprzedzeń i dyskryminacji, są w każdym z nas, ale możemy to zmieniać.

Wszystkie pomysły, którymi dzielimy się w tym inspiratorze powstały podczas spotkania sygnatariuszy Karty Różnorodności, które odbyło się 26 kwietnia 2017 roku, w firmie Siemens. Dziękujemy Gospodarzom oraz wszystkim Uczestniczkom i Uczestnikom tego spotkania.

1. Dzień Różnorodności jest jednym z działań organizacji na rzecz integracji pracowniczek i pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Potrzebne jest zaangażowanie całego Zespołu i planowanie działań z udziałem pracowników
3. Pierwszymi ambasadorami różnorodności w organizacji powinna być najwyższa kadra kierownicza/właściciel/prezes..
4. Udział w działaniach na rzecz różnorodności powinien być dobrowolny..
5. Warto dokumentować wydarzenia związane z Dniem Różnorodności i nawiązywać do nich w działaniach prowadzonych przez cały rok.

## ✓ WIEDZA

Wiedza jest podstawą przeciwdziałania stereotypom, które rodzą uprzedzenia i dyskryminację. Warto zadbać, by uczestniczki i uczestnicy Dnia Różnorodności nie tylko spędzili emocjonujący czas, ale też wzbogacili swoją wiedzę. Umożliwią to:



- Prelekcje na temat różnorodności, prezentacja wyników badań nt. różnorodności w miejscu pracy
- Warsztaty antydyskryminacyjne i nt. różnorodności (dotyczące np. religii, niepełnosprawności, wieku, równości płci etc.)
- Prezentacja badania profili osobowościowych i mocnych stron, talentów pracowniczek i pracowników, pokazanie jak różne osoby (zewnątrznie, wiekowo) mogą być podobne osobowościowo i intelektualnie



- Stworzenie mapy zamieszkania, pochodzenia, zainteresowań pracowników stworzenie charakterystyki firmy/ ludzi pod względem różnorodnych cech
- Przedstawienie w gazetce korporacyjnej i/ lub intranecie doświadczeń pracowniczek/ pracowników z związanych z różnorodnością,
- Zaproszenie organizatorów DR z innych organizacji i autorytetów, osób zaangażowanych w promocję tematyki różnorodności/ wspieranie różnych grup wykluczonych społecznie.



- Przeprowadzenie sondy „co dla mnie oznacza różnorodność”

## ✓ EMOCJE

Uprzedzenia prowadzące do działań dyskryminacyjnych to postawy zbudowane na podstawie uogólnionych przekonań, w oparciu o fałszywe lub niekompletne informacje o charakterze emocjonalno-wartościującym. Stąd tak ważne jest osobiste doświadczenie i pozytywne emocje podczas Dnia Różnorodności. Myśl przewodnia Dnia Różnorodności to dobra empatia. Wejściu „w buty innego” szczególnie sprzyjają:



- Ćwiczenie uważności – mindfulness, warsztaty empatii



- Żywa biblioteka - spotkania z osobami standardowo uznanymi za „inne”

- Warsztaty prowadzone przez osobę niewidomą z przewodnikiem, przez osobę z niepełnosprawnością, poruszanie się uczestników na wózkach dla niepełnosprawnych, kombinon osoby starszej, zabawa „niewidomy” „nieślyszący” „nie porusza się”, doświadczenie „blind room”



- Występ drag queen

## ✓ DZIAŁANIA

Dzień Różnorodności to święto wyjątkowości każdego pracownika i pracowniczki. Warto zorganizować go tak, by każdy miał przestrzeń do włączenia się i zaangażowania, pamiętając przy tym o jego dobrowolności. Osobnym, tematem jest dobra wcześniejsza komunikacja wewnętrzna np. przygotowanie specjalnej informacji w stopce w każdym wysłanym mailu np. Dzień Różnorodności – Dzień Integracji – Nasze Święto. Jeśli to możliwe, zadbajmy o to, by przynajmniej część tego dnia była wolna od pracy, tak by pracowniczki i pracownicy mogli uczestniczyć w wydarzeniach, np.:



- Przygotowanie niestereotypowych spotkań – organizacja w formie kalamburów czy warsztatów teatralnych, możliwość przyprowadzenia tego dnia zwierząt do pracy

- Zorganizowanie konkursu video o różnorodności dla pracowników, nakręcenie filmu z dnia różnorodności – wywiady z pracownikami, (starszymi, młodszymi, z niepełnosprawnością, z innej kultury)



- Umożliwienie pracy w innych niż służbowo zespołach/rolach/stanowiskach/wcielenie się w role innych osób
- Włączenie artystów, dzieci i rodziców pracowników, warsztaty design thinking dotyczące usług i produktów firmy z udziałem dzieci i rodziców pracowników



- Nauczenie się czegoś wyjątkowego, innego np. origami czy gotowania egzotycznych potraw



- Podzielenie się hobby, firmowy „festiwal talentów”, kiermasz własnych dzieł/wytworów
- Niekonwencjonalne stroje – każdy przychodzi ubrany w sposób obrazujący jego pasję, przebrania w stroje z różnych kultur, uczestnicy losowo otrzymują postać, za którą mają się przebrać i przychodzą tego dnia w innej roli (wylosowanej), fotobudka z różnymi perukami, strojami etc;

- Bieg różnorodności, gra czym jest różnorodność, karaoke – prezentacja kraju (swojego lub wybranego wcześniej)
- Mówienie tylko pozytywnych komentarzy lub dzień bez cenzury „mówimy co chcemy”, konfesjonat dla pracowników, mówimy tylko „tak”, zabawa „porozmawiajmy pytaniami”



- Wspólne gotowanie/sniadanie/lunch/kuchnia z różnych stron świata/Polski/wystawa potraw, rozpoznajemy zapachy potraw, positek przy jednym stole z losowanymi miejscami (każdy je obiad z kimś z kim jeszcze nie rozmawiał)