




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 i rodzinnym, 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.



WIĘCEJ INSPIRACJI:

-  [kartaroznorodnosc.pl](http://kartaroznorodnosc.pl)
-  [odpowiedzialnybiznes.pl](http://odpowiedzialnybiznes.pl)
-  [facebook.com/zarządzanieroznorodnoscia](https://facebook.com/zarządzanieroznorodnoscia)



DZIEŃ  
RÓŻNO  
rodności

Jak zorganizować  
Dzień Różnorodności?  
INSPIRATOR



Różnorodność 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.

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.

## Czym jest Karta Różnorodności?

Karta Różnorodności jest zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji i chcą działać na rzecz upowszechniania różnorodności w miejscu pracy. Podpisanie Karty wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Organizacje decydujące się na zaangażowanie w projekt działają na rzecz spójności i równości społecznej.

## Karta w Europie

Pomysł powołania Karty Różnorodności narodził się we Francji w 2004 roku w raporcie wydanym przez francuski think tank Instytut Montaigne. W publikacji „Les oubliés de l'égalité des chances” autorstwa Yazida Sabega (francuskiego prezesa firmy AXA) oraz dziennikarza Laurence'a Méhaignerie pojawia się propozycja stworzenia spójnego dokumentu, który nie tylko porządkuje polityki równego traktowania w firmach, ale wpływa również na politykę państwa, np. poprzez zamówienia publiczne. Inauguracja Karty nastąpiła 22 października 2004 roku, kiedy to 33 firmy, w tym kilka z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, jako pierwsze podpisały Kartę. Karta Różnorodności we Francji była pierwszym takim dokumentem w Europie i stała się inspiracją dla innych krajów. Karta Różnorodności jest obecna w Austrii, Belgii, Chorwacji, Czechach, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburgu, Niemczech, Polsce, Portugalii, Słowacji, Słowenii, Szwecji, na Węgrzech, we Włoszech, a od kwietnia 2018 także w Rumunii.

## Karta w Polsce

Polska Karta Różnorodności powstała w 2012 roku, z inicjatywy działających w naszym kraju firm francuskich. **Koordynatorem projektu w Polsce jest od początku Forum Odpowiedzialnego Biznesu.** Obecnie w polską odstonę projektu zaangażowane ponad 200 organizacji.

Więcej informacji o działaniach realizowanych w ramach Karty Różnorodności:

- [kartaroznorodnosc.pl](http://kartaroznorodnosc.pl)
- [odpowiedzialnybiznes.pl](http://odpowiedzialnybiznes.pl)
- [facebook.com/zarządzanieroznorodnoscia](https://facebook.com/zarządzanieroznorodnoscia)



# Dzień Różnorodności to:

## ✓ 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 (zewnętrznie, 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 przewodnią 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, kombinezon osoby starszej, zabawa „niewidomy” „niesłyszący” „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;

- Wspólna wyprawa/ wycieczka/gra miejska/ kino czy pokaz filmów dotyczących tematyki różnorodności;



- 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 przychodzi tego dnia w innej roli (wyłosowanej), 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”, konfesjonał dla pracowników, mówimy tylko „tak”, zabawa „porozmawiajmy pytaniami”;



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



**DZIEŃ RÓŻNORODNOŚCI**

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.

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.