

Příručka: Storytelling v managementu diverzity

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT



Co-funded by
the European Union



Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za ně nemohou nést odpovědnost. Project 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293

Další informace: www.thinkglobalactlocal.eu



Je těžké mít otevřenou mysl, pokud nemáte otevřené srdce.

Nemusíte souhlasit s tím, co si lidé myslí, abyste se poučili z jejich myšlení. Nemusíte sdílet jejich identitu, abyste se zajímali o to, co ji utvářelo.

Předpokladem objevování je slušné jednání s lidmi.

Slušný přístup k lidem je předpokladem pro objevování.

Adam Grant

Psycholog, profesor, autor



Sekce 1



Co-funded by
the European Union



Úvod

Tuto cestu příběhů začínáme představením projektu Think Global, Act Local a nabízíme stručný návod, jak tento soubor nástrojů používat.

Co je projekt TGAL?	08
Proč je tato sada nástrojů tak výjimečná?.....	09
Jak používat tuto sadu nástrojů?.....	13



Co je projekt TGAL?

Diverzita a inkluze jsou klíčovým přínosem, který může mnoho organizací a společností využít u svých zaměstnanců*kyň. Avšak toho lze dosáhnout pouze tehdy, pokud se podaří zavést do praxe vhodné strategie managementu diverzity a inkluze. Pro pracovníky v celé Evropě může budování porozumění rozmanitosti, která existuje v jejich organizacích, vést k lepšímu, produktivnějšímu a kreativnějšímu pracovnímu prostředí.

Mysli globálně, jednej lokálně (Think Global Act Local): TGAL (Diversity Management in SMEs) je projekt programu Erasmus+ realizovaný v letech 2022-2024, jehož cílem je:

- Podporovat zaměstnavatele, aby zhodnotili rozmanitost ve svých podnicích a vypracovali strategie managementu diverzity.
- Využívat techniky a přístupy vyprávění příběhů k zapojení zaměstnanců*kyň do problematiky rozmanitosti a poskytnout jim prostor pro propojení s kulturou jejich pracovišť, aby se cítili zahrnuti a oceněni.
- Zapojit odborníky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy do zvyšování kvalifikace, aby mohli využívat celý soubor výsledků TGAL a získali jistotu při práci a výuce s využitím vyprávění příběhů.
- Přispět k tomu, aby evropská pracoviště více zohledňovala rozmanitost.



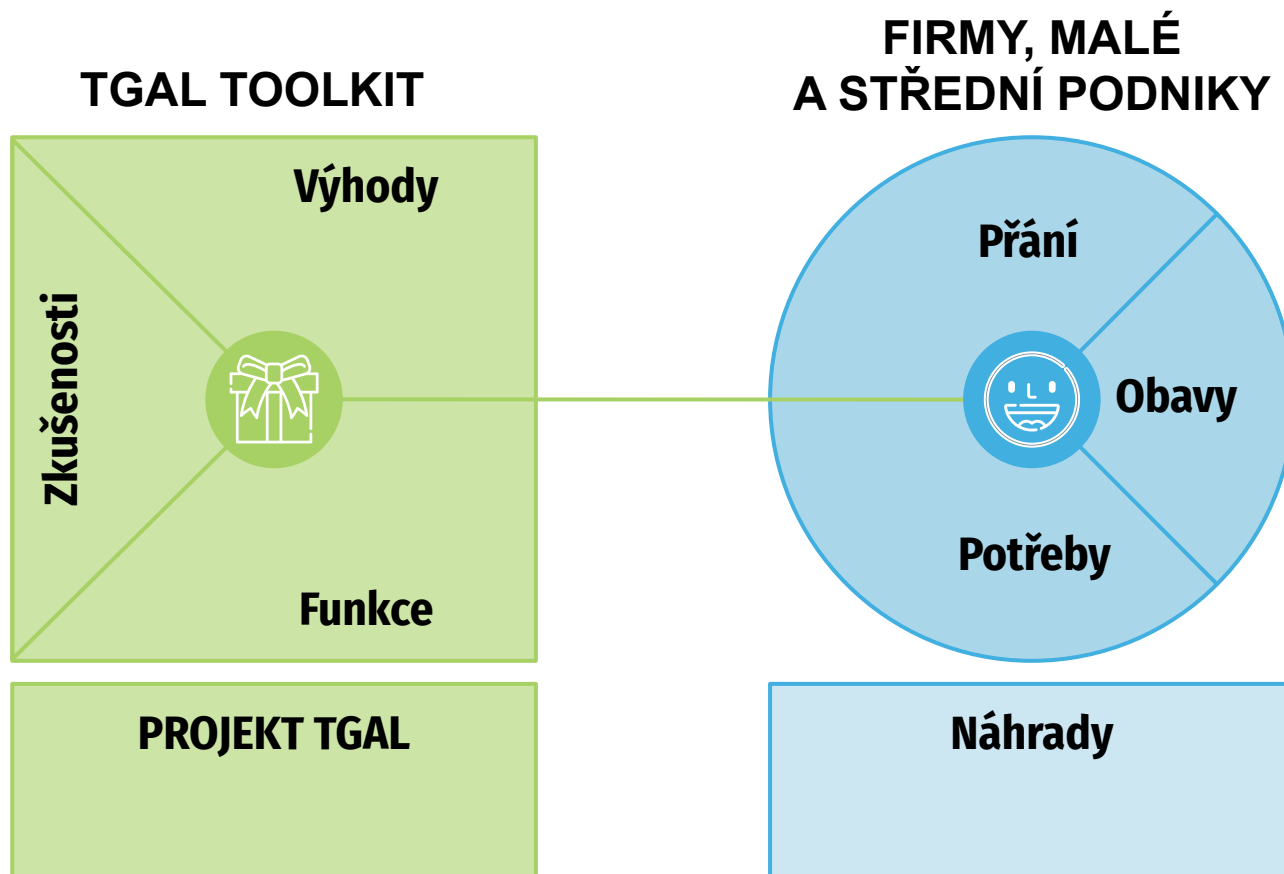
Proč je tato sada nástrojů tak výjimečná?

S rostoucí rozmanitostí pracovišť vznikají příležitosti i problémy, protože lidé neustále komunikují s kolegy, manažery a zákazníky s rozdílnými zkušenostmi a identitou. Cílem této sady nástrojů "Think Global, Act Local Storytelling Toolkit" je předat dovednosti a kompetence, jak využívat techniky vyprávění příběhů k prozkoumání management diversity a kulturních změn v malých a středních podnicích. Tato příručka představuje storytelling (metoda vyprávění příběhů) jako přístup k podpoře managementu diversity, zkoumá vhodné techniky a nástroje storytellingu a vysvětluje, jak podpořit diversity a kulturní změny ve firmách.

Proč by ale vaše společnost nebo organizace měla investovat čas do management diversity a inkluze? Dnešní pracovní síla je diverzifikovaná a organizace a společnosti musí být s touto skutečností v souladu. Inkluzivita a otevřenost vůči odlišnostem umožňuje organizacím rozšířit okruh svých zaměstnanců*kyň. Kvalifikovaná pracovní síla je pro podniky základním kamenem inovací, což spolu s managementem diversity má potenciál vést k inovativní týmové práci, lepší reakci na potřeby a očekávání klientů, přístupu na nové trhy, lepší přizpůsobivosti změnám a pozitivnímu obrazu značky.

Společnosti a organizace chtějí mít dobrou pověst před svými klienty a celou společností. Nicméně je stále značný rozdíl mezi tím, co organizace říkají, a tím, co dělají. Právě v této "mezeře" může mít projekt TGAL skutečný a trvalý dopad. Abychom pochopili průsečík mezi tím, co tento soubor nástrojů nabízí, a tím, co organizace a společnosti na této úrovni potřebují, provedli jsme brainstorming a konzultovali jsme zainteresované strany ohledně formální podpory a implementace D&I. Výsledkem byl seznam konfrontací mezi tím, co společnosti a organizace potřebují (nebo nevědí, že potřebují), a odpověďmi, které na to může poskytnout soubor nástrojů TGAL. Pusťte se do toho a zkontrolujte pozici vaší organizace nebo společnosti vůči těmto bodům a můžete tak pochopit, do jaké míry vám může sada nástrojů TGAL pomoci!

HODNOTOVÁ NABÍDKA



Firmy a organizace

Přání (*chceme*)

- dobrou pověst, mnohostrannou strategii, ale také "normalizaci" rozmanitosti, a to nejen vzhledově, s nestranným přijímáním zaměstnanců*kyň a zvýšeným a opravdovým zájmem o druhé.

Potřeby (*potřebujeme*)

- nově definovat, kdo jsme, a vědět, jak toho dosáhnout: otevřená kultura, řešení, která zvládnou více scénářů, spravedlivé řízení a udržitelná jednota při řešení D&I.

Obavy (*bojíme se*)

- ztráta sebeuvědomění, soucitu, reputace a sounáležitosti.

Soubor nástrojů TGAL

- ✓ vás zbaví frustrace, nejistoty, bezmoci a hněvu a podpoří vás při získávání podstaty: autenticity ve spojení.
- ✓ nabízí postupné (narativní) nástroje k vytvoření hloubky a porozumění v mezilidských vztazích, aby zúčastnění zažili osobní dopad, pocit sounáležitosti a schopnost změnit kolektivní zkušenost.
- ✓ je výkonný "tříchodový pokrm": samostatné učení, při němž se od informací dostanete ke kvízům a reflexi, osobní školení, při němž se naučíte tyto techniky úspěšně používat, a soubor nástrojů pro vyprávění příběhů, který vám poskytne několik praktických návodů, jak postupovat v různých situacích.

Jak používat tuto sadu nástrojů?

Tento soubor nástrojů je rozdělen do pěti oddílů, z nichž každý je zvýrazněn určitou barvou. Pro použití této sady nástrojů není stanoveno žádné konkrétní pořadí, ale stejně jako u dobrého příběhu doporučujeme začít od začátku, tedy přečíst si první oddíl, seznámit se s kontextem a poté se rozhodnout, proč, jak a kdy hodláte tento zdroj použít. Kdykoli můžete přeskočit do slovníčku, abyste si ujasnili případné pochybnosti o terminologii, kterou používáme.

Pokud se cítíte dostatečně jistí, můžete přejít rovnou ke třetímu oddílu, ačkoli doporučujeme, abyste si nejprve přečetli a zopakovali druhý oddíl a udělali si z něj poznámky. Až budete ve třetí části, můžete buď využít workshopy samostatně, nebo třeba použít některé metodiky navržené v jednom workshopu a přizpůsobit je jinému. Věřte nám, že možností je mnoho a jsou bohaté na kreativní přístupy.

Nakonec chceme, abyste měli možnost začít znovu pokaždé, když se cítíte zaseknutí a když pocítíte potřebu změnit k lepšímu prostředí, ve kterém pracujete. Takže naším přáním je, abyste se všichni podělili o dobré příběhy a poučili se z nich!



Oddíl 1 vysvětluje, v jakém kontextu byl tento soubor nástrojů vytvořen, proč a jak byste jej měli používat.

Oddíl 2 obsahuje veškerou teorii stojící za vyprávěním příběhů a stručné návody, jak tuto metodiku využít v pracovním kontextu na podporu managementu diverzity a začleňování.

Sekce 3 představuje devět praktických workshopů vytvořených v rámci devíti pilířů rozmanitosti a inkluze: věk, kultura, etnicita, pohlaví, neurodiverzita, tělesné postižení, rasismus, náboženství a spiritualita, sociální.

Oddíl 4 představuje pojmy použité v souboru nástrojů s celkem 20 vstupy týkajícími se řízení rozmanitosti a začleňování.

Oddíl 5 uzavírá formální náležitosti a uvádí, kdo vytvořil tuto příručku.

Obrázek 1 - Vysvětlení struktury souboru nástrojů TGAL

Třetí část se skládá z devíti seminářů určených pro týmy ve firmách nebo v jakýchkoli organizacích, které se snaží zlepšit management diverzity a inkluze.

Všechny semináře mají jednoduchý formát rozdělený do šesti specifických segmentů.

1. Případové studie s návodnými otázkami: případové studie se pohybují mezi příklady společností, které se skutečně zabývají podporou managementu diverzity, a fiktivními příběhy, které poskytují kontext problémů, které můžete využít k zapojení svých týmů. Všechny jsou podpořeny sadou pěti úvodních otázek, které můžete využít k brainstormingu o daných tématech, shromažďování názorů, sdílení nápadů atd.

2. Workshop: praktická činnost navržená ve formátu krok za krokem s cílem přiblížit všem devět pilířů rozmanitosti.

3. Didaktické rady: stručné pokyny, jak lépe realizovat praktické workshopy.

4. Reflexe a karty k akci: podpůrné informace, které se použijí během debriefingu, a připravené výzvy k akci v souvislosti s danými záležitostmi.

5. Motivační materiál: návrhy materiálů (videa, četba, materiály), které můžete použít při realizaci seminářů.

6. Odkazy: uvedení odkazů použitých při vypracování každého semináře.



*Lidé jsou obvykle nadšenější tam, kde cítí
sounáležitost a vnímají se jako součást
komunity, než na pracovišti, kde je každý
ponechán sám sobě.*

*Alfie Kohn
Filozof*



Sekce 2



Co-funded by
the European Union



Vyprávění příběhů o diverzitě

*Nyní jste se dostali k části, kde vám
povíme vše o vyprávění příběhů a o tom,
jak je považujeme za cenný a obohacující
pedagogický přístup k podpoře
managementu diverzity a inkluze (D&I).
Zde konkrétně vysvětlíme všechny
teoretické aspekty uplatňování
storytellingu/narativních přístupů
v oblasti diverzity a inkluze.*

Co je a co není storytelling?	20
Jak začít ve firmě konverzaci o D&I?.....	25
Jak propojit lidi za určitým účelem?.....	28
Jak pozvat lidi, aby vyprávěli své příběhy?.....	31
Jak podpořit storytelling?.....	34



Co je a co není vyprávění příběhů?

Příběh je vyprávění o významném emocionálním zážitku, který má smysl pro vypravěče i posluchače.
Annette Simmons

Co je to "příběh"?

O příbězích se tvrdí spousta skvělých věcí, ale kde se vzaly?

Příběhy jsou čistě lidským fenoménem. Začíná to tím, jak vnímáme prostředí kolem sebe: přírodu a její jevy, svět zvířat, naše vztahy s ostatními - a jak je interpretujeme a chápeme. To vše jsou data a jejich obrovské množství (a jejich dopad) může být matoucí. Abychom to zvládli, potřebujeme strukturu a uspořádání - vzpomeňte si, jak pomocí souhvězdí kategorizujeme oblohu s jejím nezměrným množstvím hvězd. Zamyslete se nad tím, jak kategorizujeme v rámci světa zvířat a rostlin, našeho bezprostředního okolí, skupin, komunit, organizací a společnosti, až po myšlení "my a oni" ve všech možných stupních. Nejdříve jsme kreslili a pravděpodobně jsme ke komunikaci používali mimiku (mimesis), v určitém okamžiku jsme si vytvořili slova a jazyk a byli jsme schopni verbalizovat a vyjadřovat své myšlenky.

Příběhy podporované jazykem obohacují náš život o podrobné nepřímé poznání života druhých a o učení se ze zkušeností, které nejsou našimi vlastními (Boyd, 2017). Z naší predispozice ke hře se vyvinuly fiktivní příběhy, kognitivní hřiště, které kombinovalo porozumění událostem, paměť, představivost a jazyk (Boyd, 2009).



Schopnost vymýšlet příběhy, zejména ty, které zdůrazňují příčiny událostí, vedla ke vzniku mýtů a náboženství a dalších forem vazeb a spolupráce uvnitř skupiny. Ovlivnila také naše vnímání a způsoby, jakými reagujeme na naši "realitu", individuální, vzájemnou i kolektivní, nebo jak se jí snažíme ovlivnit (Frühmann et al., 2021).

Co vás napadne, když si představíte konstruktivní funkce a vlastnosti příběhů? Když se zeptáme lidí, napadne je mnoho věcí, například: inspirace, představitost, uchování paměti, předávání znalostí a informací, propojování lidí, útěcha, léčení, zábava, zapojení, vytváření vzájemného respektu, učení/vysvětlování, vciťování se do role druhého (empatie), vytváření hodnot (hodnotových systémů), ovlivňování, akce (iniciativa), plánování, strategie, předvídání (událostí, akcí), ale také jejich "temné stránky", jako je manipulace, vyvolávání strachu, nenávisti a nenávistných projevů, hněvu, diskriminace nebo zneužívání.

Při pohledu na výše uvedené příklady si můžeme uvědomit, že mnoho funkcí příběhů lze interpretovat také jako záměry. Měli bychom si uvědomit, že při vyprávění příběhu se téměř vždy jedná o záměr, který může být dobře míněný a na druhé straně může být zavádějící, dokonce zlovolný (Frühmann et al., 2021). Měli bychom si také uvědomit, že ačkoli je vyprávění (osobních) příběhů ve většině případů upřímné, velkorysé nebo zranitelné, musíme si být vědomi toho, že někdy mohou být záměry vypravěče špatně interpretovány, protože (často s těmi nejlepšími úmysly) podali

příběh, který posluchače vedl k interpretaci (a vytváření významu) nesprávným směrem (Simmons, 2019).

Kdy je tedy příběh "příběhem"? Jedním z nejvýraznějších rysů příběhu je jeho struktura. Všechny lidské jazyky mají některé základní strukturální podobnosti - univerzální gramatiku. Stejně tak je tomu podle některých názorů i s příběhem (Gottschall, 2013, De Beaugrande, 2006). Nejsme si toho plně vědomi, ale jak již bylo zmíněno, zdá se, že příběhy odpovídají naší potřebě organizovat data a informace do smysluplných struktur. Pravděpodobně jsme již "zadrátováni" pro rozpoznávání příběhu: struktura příběhu je kulturní kód, do kterého se rodíme (Reitz & Livo, 1986). Nejběžnější a nejuniverzálnější strukturou je tradiční příběh zvaný lidová pohádka. Pro model lidové pohádky uvádíme verzi, kterou nabízí výzkumnice a pracovnice v oblasti příběhů Cynthia Kurtz (2014):

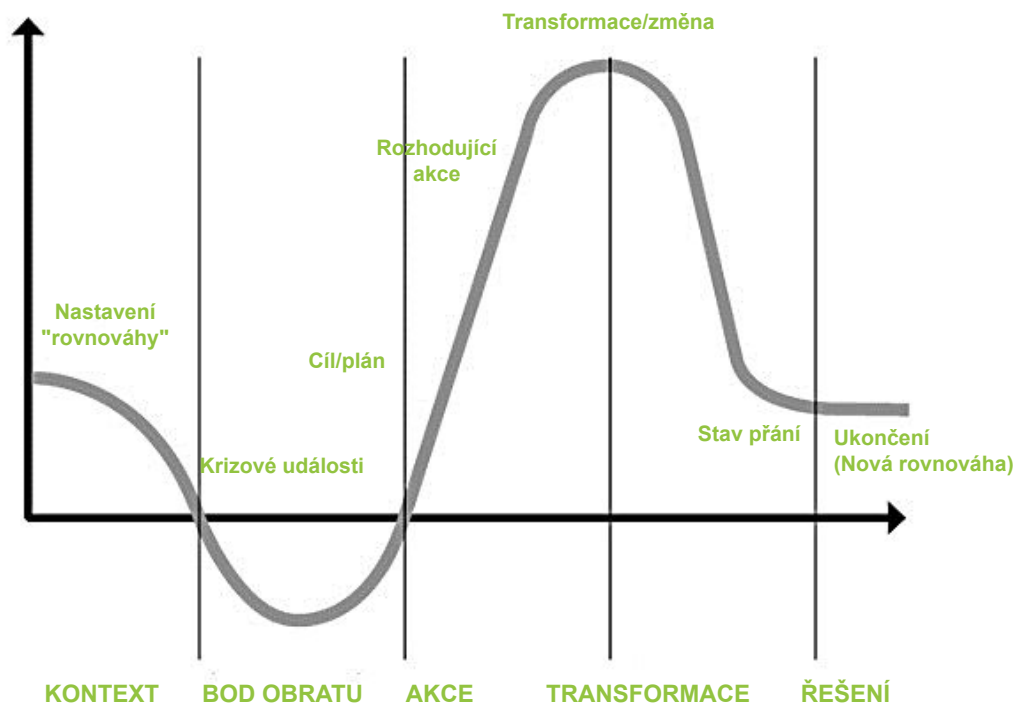
Kontext - představení prostředí a postav, vysvětlení situace.

Bod zvratu - dilema, krize či problém nebo iniciační událost, která odstartuje rozjezd příběhu.

Akce - jak lidé v příběhu reagují na dilema nebo problém, a to včetně komplikací, dalších obtíží, výzev a věcí, které se nedaří.

Zvrat/proměna - nakonec se stane něco, co vyvolá změnu a/nebo proměnu.

Rozuzlení - výsledek příběhu (někdy "ponaučení" nebo "poučení").



Obrázek 2 - Struktura lidové pohádky.

Povídka, která se řídí touto strukturou, by mohla být tato:

Po ulici jde muž (**kontext / prostředí**)
a najednou spadne do díry. (**bod obratu**)
Stěny jsou tak strmé, že se nemůže dostat ven. (**krize**)
Kolem projde lékař a muž vykřikne nahoru (**stoupající děj**): "Hej ty!
Můžete mi pomoci ven?"
Doktor napíše recept, hodí ho do díry a jde dál. (**vzestupná akce**)
Pak jde kolem kněz a muž vykřikne nahoru: "Otče, jsem dole v téhle
díře, můžete mi pomoci ven?" "Ano," odpoví kněz. (**stoupající akce**)
Kněz hodí do díry modlitbu a jde dál (**akce**).
Pak jde kolem přítel (**rozhodující akce / bod obratu**): "Hej, Joe, to
jsem já! Můžeš mi pomoci ven?"
A kamarád skočí do díry. (**zvrát / proměna**)
Náš muž říká: "Jsi blbej? Ted' jsme oba dole!"
Ale kamarád říká: "Ano, jsme. Ale já už jsem tady dole byl a vím, jak
se odsud dostat!" (**rozuzlení**)

Krize, konflikty a problémy jsou nepostradatelnými prvky. Příběhy se univerzálně zaměřují na potíže lidského bytí, zahrnují mnoho věcí: lásku, sex, nenávisť, strach ze smrti, životní výzvy. Týkají se také moci: touhy ovlivňovat (osud nebo druhé) nebo mít možnost uniknout. Možná nejdůležitější rys: každý příběh obsahuje proměnu, rozhodnutí ("... a pak se rozhodl..."), změnu ("... a proto od toho dne...") nebo prozření ("Aha!"), které nám pomáhá nebo nám umožňuje uvědomit si cestu k žádoucímu výsledku nebo stavu - ať už je účel nebo záměr příběhu, který sdílíme, jakýkoli.

Co není příběh?

Bez proměny nebo změny to *není* příběh. Příběhy nejsou anekdoty. Anekdoty si navzájem sdělujeme neustále: "Byl jsem v téhle restauraci a hádejte, koho jsem viděl? Můj dávný přítel ze střední školy! A já jsem řekl... a pak ona řekla, a pak jsem řekl... atd." To je v nejlepším případě anekdota, ale často ne o moc víc než zpráva. Není to příběh, pokud se v restauraci nevyvinul konflikt, který vedl ke krizi, a nebyl nějakým způsobem vyřešen a *někdo* - vypravěč nebo protagonista - nebo *něco* se díky tomu hluboce a zásadně nezměnilo. Hesla, prohlášení autority, argumenty, názory, většina reklam, manifestů, tirád většinou nejsou příběhy.

Závěrem někteří lidé považují za užitečné rozlišovat mezi metaforou ("čas jsou peníze", "svět je jeviště"), přirovnáním ("jsou špinaví jako prasata") a příběhem.

V kontextu tohoto souboru nástrojů bychom rádi navrhli, aby se z nich také staly příběhy, dokonce vyprávění, nebo alespoň příběhy (či vyprávění) podporující.

Vyprávění

Vyprávění je často považováno za synonymum pro "příběh", ale není tomu tak. Stejně jako data, o nichž jsme se zmínili v předchozí kapitole, i příběhy (nebo pouhé události) strukturujeme (nebo spojujeme) do vyprávění, které "dává smysl" a dává nám význam. Může to být jeden z našich osobních "životních příběhů" ("Jsem nešikovný, proto mě vždycky vyhodí") podpořený příběhy o nešikovnosti. Někteří proto tvrdí, že vyprávění je mocnou metaforou pro "porozumění životu" (Hyvärinen, 2006).

Vzhledem k množství životních vyprávění, která máme k dispozici v různých kontextech (rodina, práce, přátelé atd.) o sobě samých, se však jedná o interpretace, verze, které se mohou během našeho života i měnit. Naše paměť může být selektivní... Narativy mohou být také ideologické ("Muslimové jsou...", podpořené příběhy o teroristických útocích).

Mohou se také objevit zobecňující narativy o skupinách, jako například "Bankéři jsou...", které je stále znovu popisují jako chamtivé supy.

Ve spojení se společenskými (kulturními) diskurzí (např. rozdíly mezi pohlavími, být "bělochem" je norma a jinou barvu pleti označujeme jako "jiní") mohou být základem našich názorů na otázky jako je imigrace, bezpečnost a daně; ovlivňují naše normy, to, koho považujeme za zasvěcené a koho za outsidersy, kdo si zaslouží a kdo ne, mohou se stát hnací silou konfliktů, polarizace, diskriminace a vyloučení, a to nejen ve společnosti, "kultury" jsou přítomny ve skupinách, komunitách a organizacích.

Dalším fenoménem, o kterém jste možná slyšeli, je "jeden příběh": naše životy, naše kultury se skládají z mnoha překrývajících se příběhů. Ve své slavné přednášce na TEDu vypráví spisovatelka Chimamanda Adichie (2009) o tom, jak našla svůj autentický kulturní hlas. Tvrdí, že v síle příběhů je obsaženo nebezpečí - nebezpečí, že o skupině známe pouze *jeden* příběh. "Tento jediný příběh vytváří stereotypy a problém stereotypů nespočívá v tom, že by byly nepravdivé, ale že jsou neúplné. Díky nim se jeden příběh stává příběhem jediným."

Narativy (a diskurzí) se mohou stát natolik dominantními, že nevidíme lepší alternativy, jiné možné a slibnější (životní) narativy. Často máme tendenci přehlížet, že máme i jiné talenty, které by se daly využít v jiné profesi; že většina muslimů je mírumilovná a pohostinná; a že existuje více celistvých bankéřů než pár chamtivých (Frühmann et al., 2016).

Závěr: Příběhy a vyprávění vycházejí z různých potřeb a zkušeností, ale především z naší potřeby po smyslu a významu. Smysluplnost je způsob, jakým konstruujeme, chápeme a dáváme smysl událostem, vztahům a sobě samým. Není také pochyb o tom, že vyprávění a příběhy hrály zásadní roli při budování civilizací. Pomohly vynalézt společenské systémy a v dnešní době dokonce znovu vynalézt společenské systémy na dálku (globálně) prostřednictvím digitální komunikace a (digitální) výměny myšlenek (Harari, 2016).

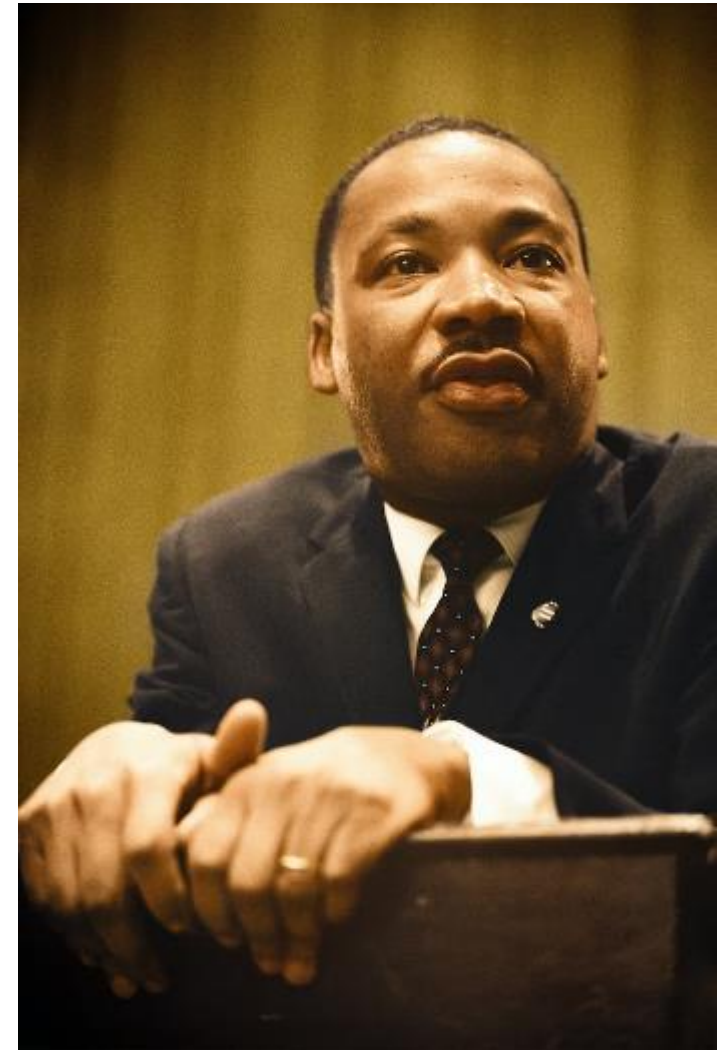
Jak začít ve firmě konverzaci o rozmanitosti, inkluzi a o vyprávění příběhů?

Možná jsme každý připluli na jiné lodi, ale teď jsme na stejné lodi. Martin Luther King, Jr.

Cílem managementu diverzity a začleňování je podporovat spravedlnost a rovnost a využívat výhod, které může rozmanitá organizace nabídnout. Diverzita znamená uznání, respektování a přijetí odlišného původu, identity a zkušeností každého člověka. Podpora rozmanitosti oslavuje odlišnosti a jedinečnost lidí.

Pro tento soubor nástrojů jsme určili devět pilířů rozmanitosti: pohlaví, věk, etnický původ, sociální, kulturní, rasový, náboženský a duchovní původ, tělesné postižení a neurodiverzitu. Inkluze znamená, že každý je podporován v tom, aby si zachoval svou jedinečnost, není vyčleňován pro svou odlišnost ani se od něj neočekává, že se bude jakkoli přizpůsobovat, a má pocit sounáležitosti a ocenění. A neměli bychom zapomínat na rovnost. Rovnost znamená, že za určitých okolností je třeba s lidmi zacházet odlišně, aby byla zajištěna smysluplná rovnost příležitostí.

Chcete zjistit, jak rozmanitá a inkluzivní je vaše organizace? Jak můžete dosáhnout soudržného a různorodého týmu? Jak můžete vytvořit bezpečný a inkluzivní prostor pro všechny? Jak můžete v různorodé organizaci dosáhnout větší rovnosti, soudržnosti a lepší spolupráce? Pokračujte ve čtení...



Organizace jsou lidé, jednotlivci; organizace je tedy živý systém, je víc než součet svých částí, podobně jako tělo (Y. Gabriel, 2004). Organizace pronikavě působí na náš pocit identity a individuality (osobnosti) či ho ovlivňují, ale bylo by příliš přehnané tvrdit, že je určují (Y. Gabriel, 1999). V jistém smyslu však organizace žijí také emocionálním životem. Stačí jen setřít povrch, abychom odhalili tlustou vrstvu emocí a pocitů, někdy zadržovaných, jindy předstíraných, někdy nesmělých a jindy nekontrolovatelných, jako výbuchy hněvu. Nezapadá to tedy do klinicky kontrolovaného "řízeného" obrazu (Y. Gabriel 1999).

Abychom zdůraznili hledisko diverzity: kromě zmíněných pilířů (diverzity) bychom si měli uvědomit také charakterovou diverzitu lidí - vzpomeňme na kolektivistické, narcistické, heroické, obsedantní osobnosti - a jejich povahové rysy, jako jsou spontánnost, pořádkumilovnost, impulzivnost, manipulativnost, kooperativnost, dobrodružnost (Y. Gabriel, 2004). Všechny prvky, s nimiž se setkáváme v příbězích, v jejich hrdinech a padouších... Tyto povahy a rysy ovlivňují také vztah ke spolupracovníkům. Ovlivní také vztah a vnímání vedoucího.

Může být přínosné projevit skutečný zájem o příběhy ve vaší organizaci, a to na *všech* úrovních: Organizace je nejen různorodá, ale také mnohostranná, členové organizace (protagonisté) v ní současně hrají různé hry (Boje, 1991).

Naslouchání příběhům odhalí něco o "skutečné" kultuře, vnímané a prožívané "realitě", která může být někdy oddělena od formálních papírových pravidel a dohod. Co lidé chtějí, jak prožívají svou každodenní práci, v co doufají, kdo jsou jejich hrdinové a kdo jejich protivníci a proč? Co stojí v cestě uspokojivé spolupráci: nevědomé předsudky, nedůvěra, neúcta, diskriminace, neznalost? Jakým způsobem se cítí (emocionálně) spjati s organizací, proč se rozhodli do ní vstoupit, jsou stále přítomni ze stejných důvodů?

Naslouchat příběhům druhých však nestačí, musíme si být vědomi toho, že se můžeme nechat zlákat samotnými příběhy a ztratit kritickou schopnost (Y. Gabriel, 2000). Což znamená pustit se do práce s nimi: zpochybňovat je a společně interpretovat jejich význam a důsledky, případně najít společnou řeč: vnímat rozmanitost a vzájemný respekt jako silnou stránku, která činí vaši práci příjemnější a organizaci odolnější a udržitelnější. Pokud se nad tím vším zamyslíte, možná se přikloníte k názoru, že práce s příběhy a narativy není až tak šílené řešení. Dovolte nám, abychom vás seznámili s některými terminologiemi (práce s příběhy).

Aplikované vyprávění příběhů: použití formálního vyprávění příběhů v jiném společenském kontextu než je (profesionální) vypravěčské představení. V tomto souboru nástrojů se v aplikovaném vyprávění příběhů používají prvky formálního vyprávění příběhů, jako je práce s příběhem nebo na příběhu, práce na dovednostech naslouchání, v různých sociálních kontextech, jako jsou workshopy nebo pozvání zaměstnanců*kyň (a vedení) do kruhů vyprávění příběhů. Aplikované vyprávění příběhů může využívat jak osobní příběhy, tak jiné příběhy (dokonce i lidové) a obojí může hrát silnou roli. Jde o cestu "hrdiny" a způsob, jakým předává vhled a moudrost. Hrdinou může být sám vypravěč, ale může jím být i fiktivní nebo vzdálená postava, případně existující osoba, kterou vypravěč/vypravěčka považuje za hrdinu. V mnoha případech se osobní příběh hodí lépe, zejména u nezkušených vypravěčů, kteří často mohou říkat: "Já nejsem vypravěč." Jednoduchá výzva typu: "Vyprávějte o svém jménu. Kdo vám ho dal? Co pro vás znamená?" rozpustí ledy a otevře cestu k dalšímu (osobnímu) sdílení příběhů s ostatními, kteří pak už nejsou vnímáni tolik jako cizí lidé.

Narativní přístupy: ve společnostech, komunitách, a tedy i v organizacích mohou narativy (některé z nich dominantní) ovlivňovat a usměrňovat vnímání a názory na "ty druhé" - vzpomeňme na nevědomé předsudky, stereotypy (třeba vzděláváním), nevědomost, dezinformace, tj. živené sociálními médii: memy, nenávistné projevy, (kyber)šikanu a obtěžování. Narativní přístupy mohou být nápomocné a mohou usnadnit a podpořit restorativní procesy, usmíření, vzájemné porozumění a spolupráci.

Život, který se žije, je bohatší než život, o kterém se vypráví. Vždy se objevují události, které nepotvrzují dominantní a samozřejmé představy. Život je mnohotvárný, existuje mnoho různých vyprávění (a příběhů) v závislosti na perspektivách, jednotlivcích a skupinách. Máme mnoho potenciálních identit, a tedy i budoucností. Cílem narativních přístupů je zviditelnit dominantní narativy a rozbalit je, vidět je jako pouhé ideje... ne pravdy.

Z dlouhodobého hlediska narativní postupy umožňují jednotlivcům, skupinám/týmům i celým komunitám vytvářet alternativní, preferované a dosažitelné (budoucí) narativy. Ty mohou lidem umožnit jednat a vypořádat se s problémy. Preferované narativy mají také svůj základ v životě, neboť vycházejí ze skutečných událostí/příběhů, které neodpovídají dominantnímu narativu, a spojují je do nového, alternativního narativu. Jinými slovy, rozpoznání vlivu dominantních narativů a rozvoj dovedností k vytváření nových narativů může lidi vymrštít z místa přijetí (systému a jejich role v něm) do místa akce. Zkonkretizujme si to.

Jak spojit lidi za určitým účelem?

Představte si cizího člověka, který vyslechne rozhovor přátel ve vlakovém kupé. Pokaždé, když jeden z nich vykřikne nějaké číslo, ostatní propuknou v smích. Nakonec se cizinec zeptá, co je to za zábavu, a dozví se, že každé číslo odpovídá předem dohodnutému vtipu - číslo vyvolá vtip, který vyvolá smích. Cizinec vykřikne číslo, ale nevyvolá žádný smích. Na dotaz proč, je mu řečeno: "Neřekl jsi to správně."

Y. Gabriel

Není vždy snadné proniknout do organizace a její skutečné kultury, jaké jsou nevyřčené dohody, kterým člověk zvenčí nerozumí. Dohody - a příběhy, které je podporují - mohou také vylučovat ostatní, bez ohledu na to, jak moc se snaží porozumět a připojit se. Především bychom si neměli příliš rychle myslet, že věcem a tomu, co lidi zajímá, rozumíme. Proto nenavrhujeme "samostatnou" metodu, ale všestranný přístup.

Participativní narativní dotazování (PNI)

Rádi bychom vám představili všestranný osvědčený praktický narativní přístup: participativní narativní dotazování (PNI), jehož autorkou je Cynthia Kurtz (2014). Jedná se o přístup, při němž se skupiny lidí podílejí na shromažďování (a práci s) nezpracovaných příběhů osobních zkušeností s cílem dát smysl složitým situacím pro lepší rozhodování. Funguje pro různé skupiny a komunity (= organizace), ale také pro skupiny v rámci komunit (např. 50+, matky samoživitelky, etnické menšiny) a může být přínosem nejen pro skupinu (soudržnost, vzájemné porozumění, vzájemná podpora), ale také pro jednotlivce a jejich individuální rozhodování a (nové) zaměření.

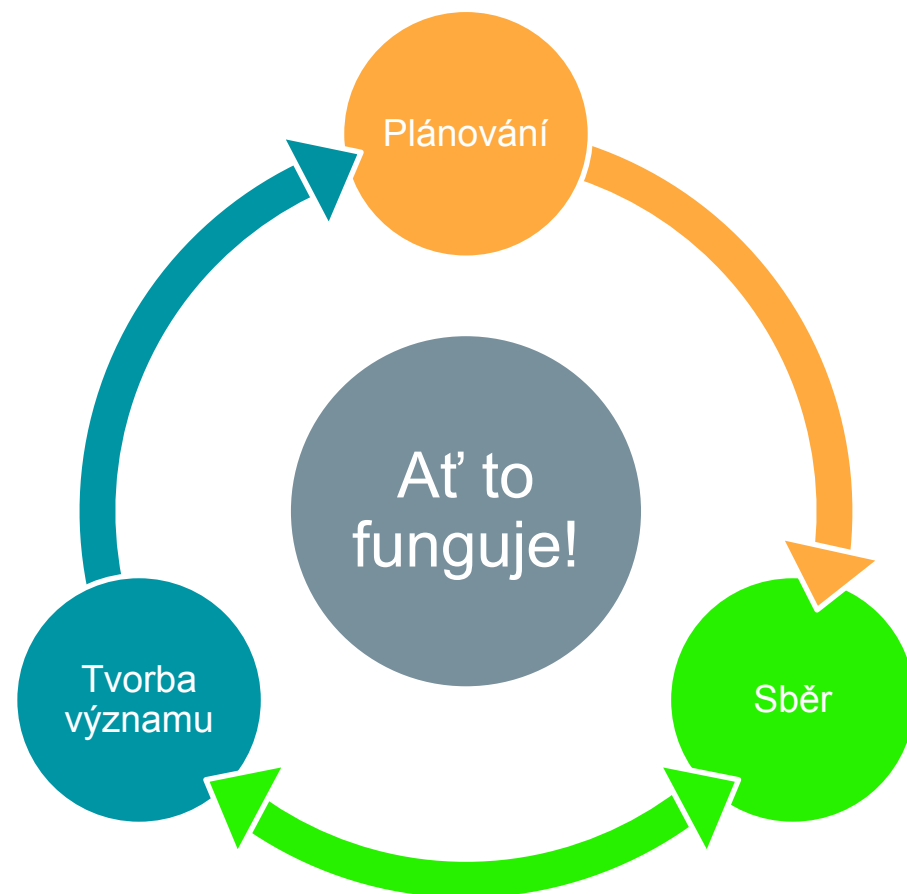


PNI se zaměřuje na hluboké zvážení hodnot, přesvědčení, pocitů a perspektiv prostřednictvím vyprávění a interpretace prožitých zkušeností. Kurtz zdůrazňuje, že faktické prvky, pravda, důkazy, názory a argumenty mohou být použity jako materiál pro vytváření významu - a pocitů, ale vždy jsou použity z určité perspektivy a k získání nadhledu. Toto zaměření definuje, utváří a omezuje přístup. Jedna věc je prvořadá: "odborníkem je jednatel/ společnost (znalost místního prostředí)."

PNI není (pouze) narativní dotazování; vyzývá své vypravěče, aby pracovali se svými vlastními příběhy. Účast se může lišit od prostého odpovídání na otázky týkající se příběhů až po účast na strukturovaných skupinových aktivitách zaměřených na vytváření významů a smyslů, při nichž vypravěči uvažují o problémech. Facilitátor*ka v projektu PNI nevypráví, neinterpretuje, nemění nebo dokonce nevybírá příběhy. To vše dělají pouze členové komunity. To, co facilitátor*ka dělá, je, že pomáhá příběhům dostat se tam, kde mají být, aby pomohly komunitě dosáhnout cíle (Kurtz, 2014).

"Zkoumání" jasně ukazuje, že tento přístup není jen o "vyprávění příběhů", ani o naslouchání pro naslouchání. Kladení otázek na začátek nebo jako podnět k vyprávění, kladení otázek o příbězích je důležitou činností v procesu. Nejenže usnadňuje "dozvědět se něco o něčem", ale také posiluje porozumění konfliktům, tématům, pocitům, pomáhá zkoumat a nacházet řešení a zlepšení.

PNI pracuje ve třech fázích: plánování, shromažďování a vytváření významu.



Plánování: co chcete vědět?

Často je "plánování" fází, ve které již mohou být vybrány a/nebo navrženy prvky, jako jsou otázky, workshopy a cvičení. Může také pomoci (před)posoudit připravenost organizace na změnu a napomoci tomu, aby se od aspirací k činům nepřecházelo příliš rychle. Pozvání organizace k otestování vašich nápadů a posouzení připravenosti komunity je jedna věc (zjistíte její skutečné potřeby), mapování komunity je věc druhá. Mapování vám pomůže zjistit více o jejich zájmu spolupracovat, o (mocenských) vztazích a o příběhové kapacitě (členů) komunity. Malý pilotní projekt může například sloužit k otestování otázek a metod před uskutečněním většího projektu.

Shromažďování

Shromažďování příběhů může případně začít již ve fázi plánování a mapování. Stručně řečeno můžeme rozlišovat různé aktivity a/nebo cvičení sběru příběhů, jako jsou rozhovory, peer-to-peer rozhovory, skupinové rozhovory, kruhy vyprávění příběhů a časové osy atd; každý z nich slouží jednomu nebo více účelům a může mít omezení, pokud jde o účastníky*ce a čas. Kruhy vyprávění příběhů vytvářejí důvěru (vazby, sdílení hodnot), sbírky příběhů inspirují k rozhovorům a podněcují vize, (skupinové) rozhovory usnadňují znalostní kapacitu a (případné) příběhové události mohou podněcovat k akci.

Význam a smysluplnost

Vytváření smyslu může předcházet fáze, kdy (facilitovaní) účastníci hledají ve shromážděných příbězích vzorce a/nebo trendy - to může vést k "Aha!" zážitkům. V této fázi by se měl/a mít facilitator*ka na pozoru: ne všechna data musí být nutně smysluplná najednou. Náš mozek, který trvá na generování příběhů z náhodných dat, si může hrát s naším vnímáním a zavádět nás (Kahneman, 2013). Tyto interpretace a implikace však slouží svému účelu: mohou posílit význam - a smysluplnost. Kladení otázek k těmto interpretacím a implikacím ("Můžeme tomu věřit?", "Co to říká o...?") může vést k dalšímu zkoumání, rozebírat význam a smysl a poskytnout nové perspektivy.

Zajistěte, aby to fungovalo, možné intervence

Uvědomění si dopadu dominantních narativů a rozvoj dovedností k vytváření nových narativů může lidi přenést z místa přijetí (systému a jejich role v něm) do místa, kde začnou jednat (Saltmarsh, 2018). Příklady intervencí jsou komunikace, kampaně, setkání, představení, demonstrace, změny politiky, zprávy, konstrukce a destrukce. Intervence slouží k posílení návratu příběhů do komunity, nikoliv k jejímu ovládnutí či zadržování. V ideálním případě intervence založené na efektivním narativním vnímání přinášejí pozitivní změnu (Kurtz, 2014).

Jak pozvat lidi, aby vyprávěli své příběhy?

“Jako druh jsme závislí na příbězích. I když tělo usne, mysl zůstává celou noc vzhůru a vypráví si příběhy.”

Jonathan Gottschall.

Chcete se dozvědět více o tom, jaký dopad má nebo by mohla mít rozmanitost na vaši organizaci a její kulturu? Pokud vás zajímá, jak k tomu může přispět inkluзивita, jak můžete přimět zaměstnance*kyně, aby přemýšleli o vzájemném sdílení příběhů a propojili své osobní příběhy s příběhy organizace a aby se zapojili do kruhů vyprávění příběhů, je možné učinit následující tři kroky:

Krok 1. Plánování: navrhování efektivních témat

Počet témat omezte na minimum. Pro typický 90minutový příběhový kruh jsou vhodná tři nebo méně. Témata, která zvolíte, určují podobu otázek pro sdílení příběhu. (Příklady: morálka, rizika a odměny, bezpečnost na pracovišti, rozvoj talentů, vedení atd.)

Návrh činnosti:

Pro vytvoření souboru témat vyzvěte projektový tým, aby individuálně provedl brainstorming co nejvíce témat, která jsou relevantní pro plánované sdílení. Poté se shromážděte kolem tabule a jako skupina brainstormujte všechna témata, která vás zajímají. Ty pak seskupte do skupin a každou oblast pojmenujte, což budou i témata pro kruh.

Pokud jde o etiku a transparentnost, je potřeba si uvědomit, že vzhledem k charakteristice vašich zaměstnanců existuje velká šance, že je tu mocenský vztah, v němž máte určitou vyšší úroveň moci nad lidmi, které chcete oslovit.



Může to být způsobeno právě výše nastíněnou skutečností (vaše znalost záměru), nebo tím, že máte pravomoc přijímat rozhodnutí, která přímo ovlivňují jejich život v organizaci a jejich blaho. Čtyři kategorie informací, které můžete potenciálně poskytnout lidem, které požádáte o vyprávění příběhů ve vašem projektu (Kurtz, 2024):

1. Mohli byste lidem říct, **k čemu projekt slouží**.
2. Mohli byste lidem říci, **kdo se na** projektu podílí: jeho sponzoři (kdo ho platí), příjemci (kdo bude mít z jeho úspěchu prospěch), sběratelé (tazatelé, sestavovatelé, výzkumníci) a vypravěči.
3. Můžete lidem říct, **proč** chcete slyšet příběhy.
4. Mohli byste lidem říct, **co se** s příběhy **stane**. Vždy byste měli mít zásady ochrany osobních údajů (tj. anonymity), takže nejde o to, co je člověk ochoten říct, ale jaké informace dobrovolně poskytne (Kurtz, 2024).

Krok 2. Výběr účastníků/účastnic

Pro výběr účastníků/účastnic je důležitá různorodost. Zajistěte, aby se zúčastnění skládali ze směsi charakteristik, jako je věk, pohlaví, délka služby, rasa, role, seniorita, cynici a nadšenci, vlivní a dobře zasíťovaní lidé. Obecně platí pravidlo, že se snažte do vybrané skupiny zapojit přibližně 10 % lidí z celkové skupiny, kterou chcete oslovit. Je důležité, aby účastníci sdíleli alespoň společnou zkušenost související s tématy.

Tip: Obecně může být důležité vyhnout se zapojení lidí z různých úrovní v hierarchii organizace, aby se předešlo "šéfovým" výpadům typu: "To se nestalo!" (a sezení se pak stane bezcenným) - pokud ovšem nejsou vedoucí pracovníci sami otevření učení (a změně).

Krok 3. Pozvání (otevřená pozvánka)

Ať už chcete pozvat lidi k individuálnímu rozhovoru nebo ke kruhům pro sběr příběhů, je nejlepší hledat dobrovolníky, proto se jako nejlepší jeví otevřené pozvání. Někdy (když se lidé zdráhají dobrovolně přihlásit) může být zapotřebí direktivnější přístup, ale přesto zvoucím tónem hlasu.

Příklad otevřené pozvánky (dopis/mail):

Vážený [jméno],

rádi bychom Vás pozvali, abyste se k nám připojili při zkoumání [téma] a zúčastnili se [počet] kruhů vyprávění příběhů naplánovaných na [datum] v [čas] a na [místo]. Tato aktivita je pro [společnost] důležitá, protože poskytuje příležitost prozkoumat a sdílet Vaše společné zkušenosti týkající se důležitých otázek, které ovlivní vývoj [zvoleného tématu].

Kruh vyprávění příběhů se skládá z malé skupiny lidí, kteří se sejdou, aby si vyprávěli zážitky týkající se [zvoleného tématu]. Může to vypadat a působit podobně jako diskuse u večeře. Během 90minutového kruhu budete vyzváni, abyste se s kolegy podělili o své anekdotické zážitky na různá témata, která se týkají [zvoleného tématu]. Zážitky, které budete sdílet ve skupině, zůstanou důvěrné. Kruh vyprávění příběhů může být nahráván a přepisován a my odebereme všechna jména a další odkazy, abychom ctili a zachovali vaši důvěrnost.

Doufáme, že pro vás bude tato příležitost podělit se o své zkušenosti s kolegy příjemná a přínosná. Především doufáme, že tuto nabídku uvítáte a pomůžete nám pracovat na lepším pochopení pracovních zkušeností [téma projektu].

Vaše otevřená a upřímná účast je pro náš úspěch zásadní.

Další informace o [události nebo našem projektu] získáte na [jméno a číslo].

Srdečné pozdravy,

[jméno]

Jak podpořit vyprávění příběhů?

Příběh... vyvolává empatii napříč rozdíly. Umožňuje pociťovat možné jako pravděpodobné způsobem, který naše racionální mysl nedokáže pochopit. Pokud jde o změnu hodnot, myšlení, pravidel a cílů systému, je příběh základem. **Ella Saltmarshe**

Když vyzýváme lidi, aby přemýšleli o systémech, které utvářejí jejich životy, musíme si být vědomi toho, že tento proces je mocný v tom, že lidem umožňuje kriticky si uvědomit, kdo jsou (a kdo jsou ostatní) a co jsou širší systémové síly, které ovlivňují jejich osobní příběh. To je třeba zodpovědně řídit, ať už zevnitř, nebo prostřednictvím externího facilitátora. Rádi bychom vám poskytli několik postřehů při facilitaci, zejména v kruzích příběhů. Zaprvé, když mluvíte o diverzitě, projeďte respekt k různorodému zázemí. Respekt znamená ustoupit natolik, abyste se vůči ostatním zúčastněným postavili jako rovný s rovným. Role facilitátora*ky je rolí spolucestujícího, který reaguje na emoce, projevuje zájem a vyznačuje radost z procesu vyprávění.

Projevte empatii: empatické naslouchání znamená zbavit se moci, projevit pokoru a posílit postavení druhého. Určení toho, co by druhému mohlo pomoci, je základem vyšší rozvinuté empatie. Také respektovat druhého znamená být pokorný. Pokora je naší obranou proti strachu, předsudkům a ukvapeným rozhodnutím. Pokora nám umožňuje otevřeně a důkladně naslouchat druhým a uvědomovat si své hranice.



Navázání důvěry

Důvěra je pomalu se budující, vrstevnatý proces, který probíhá v průběhu času (Brown, 2012). Obvykle důvěřujeme těm, kteří zachovávají naše tajemství; těm, kteří se s námi dělí o svá tajemství; těm, kteří si pamatují naše jméno nebo poslední rozhovor; těm, kteří se ujišťují, že jsme zahrnuti do dobrých věcí; kteří se nás, když jsme smutní, ptají proč; těm, kteří nám kryjí záda; těm, kteří věnují vztahu čas a úsilí. Možná vás napadnou další příklady. Důvěra může být navázána v rámci vztahu jeden na jednoho, ale také ve skupině lidí, ať už se stejným (kulturním) zázemím. Překážkami v budování důvěry jsou tři složky, které hrají roli v každé kultuře (Brown, 2012):

Stud: strach z posměchu a znevažování; nehodnost; pocit, že "nejsem dost dobrý"; obviňování nebo ukazování na někoho; nadávky atd.

Srovnávání: může vést k otevřenému i skrytému hodnocení, potlačení kreativity, poměřování vaší hodnoty atd.

Odloučení: může být příčinou strachu zkoušet nové věci; mlčení namísto sdílení zážitků; může být způsobeno pocitem, že nejste vyslechnuti, že nejste vyslyšeni nebo viděni atd.

Proto doporučujeme nejprve aktivity zaměřené na budování důvěry, než se pustíte do hloubkových zkušeností s danými tématy.

Síla otázky

Důležité jsou také otázky, které mohou podpořit vyprávění příběhů. Otázky, které udržují příběh druhého (a respektují jeho příběh), mohou být nejen užitečné, ale mohou také pomoci odhalit důležité detaily.

Otázky nejsou téměř nikdy nevinné. Otázky jsou záměrné a slouží určitému účelu, stejně jako odpověď a/nebo příběhy, které obdržíte jako odpověď na svou otázku.

Otázky mohou kontrolovat, protože existuje silný sociální tlak na to, aby druhá osoba na otázku odpověděla. Může se to zvrhnout v mocenskou hru a na druhou stranu se ostatní mohou otázkám vyhnout nebo je odbýt ("Zajímavé...") a poskytnout vám historku, která je vedlejší.

Otázky mohou být přesvědčivé a mohou být pochybné, protože mohou různým způsobem ovlivnit myšlení a odpovědi druhých. Správnou otázkou můžete zjistit nejrůznější užitečné informace, které vám i sdílejícímu pomohou dosáhnout pozdějších cílů.

Zvláště užitečné jsou otevřené otázky. Pomáhá také aktivní naslouchání. Může odhalit osobní detaily o druhé osobě a poskytne vám příležitost vcítit se, například tím, že ukážete, že máte podobné zkušenosti.

"Efektivní naslouchání příběhu může navázat propojení s mluvčím a vést ke ztotožnění se s ním a dá někomu pocítit, že není sám, že není izolovaný ve své zkušenosti, a z tohoto sdílení vzniká tým, síť podpory atd." (Costello, 2017). Pokládejte otázky, jejichž odpověďmi jsou příběhy; příběhy a odpovědi na otázky o nich se vzájemně posilují a poskytují bohatší významovou základnu, než může poskytnout každý z nich sám o sobě (Kurtz, 2014).

Vypořádání se s názory

Při práci s příjemci se můžete setkat spíše s názory než s příběhy. Zajímavé jsou příběhy o tom, jak k tomuto názoru dospěli. Když tedy někdo vyjádří nějaký názor, dotazování (pomocí výše uvedených typů otázek nebo jejich kombinací) vám umožní získat zajímavé poznatky, nad kterými se můžete zamyslet. Otázky, které v tomto případě vyvolávají příběh, mohou být následující:

- *Povězte nám o tom, kdy jste poprvé pochopili účinky...*
- *Měl jste v jiném okamžiku jiný názor a kdy se změnil?*
- *Ano, to je váš názor, ale jaký by byl příklad?*

Následující otázka může při vyslovení názoru vyvolat příběh:

- *Ano, to je váš názor, ale jaký by byl příklad?*

A pro konkrétnější otázky nabízí Paul Andrew Costello (2015) alternativy jako:

- *Řekněte nám, kdy jste poprvé pochopil, jak ovlivňuje*
- *Kdo vám pomohl utvořit názor na a jak / kdy / kde se to stalo?*
- *Cítili jste se tak vždycky?*
- *Bylo nějaké období, kdy jste měl jiný názor a kdy se změnil?*

Důležitost správného kladení otázek

Získávání příběhů od druhých a shromažďování příběhů začíná kladením otázek, které jsou základem každého vyprávěného nebo vyslechnutého příběhu. Otázky mají stejný účel jako odpovědi, a proto mají moc příběhy lidí usměrňovat, manipulovat jimi nebo je znemožňovat. Je proto nanejvýš důležité najít správný způsob kladení otázek, tj. klást je tak, aby nevykonávaly moc nad příběhem vypravěče. V interakci se zúčastněnými jsou relevantní různé typy otázek.

Shromažďujte interpretace, ne názory

Zaměřte jejich pozornost na příběh a odvráťte ji od sebe. Ujistěte se, že vaše otázky udržují lidi ve vyprávění a nezabíhají k názorům. A vždy pamatujte: udržujte vypravěče v příběhu! (Kurtz, 2014).

Typ otázky	Charakteristika	Situace, ve kterých jsou užitečné
Uzavřené otázky	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lze odpovědět jedním slovem nebo krátkou větou. ▪ Uvádí fakta. ▪ Jsou snadné a rychlé na odpověď. ▪ Otázkami si udržujete kontrolu nad konverzací. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zahájení rozhovoru, např. Kde bydlíte? ▪ Testování porozumění, např. Takže se k nám chceš nastěhovat? ▪ Nastavení žádoucího rozpoložení (pozitivního nebo negativního), např. Jste spokojeni se svou současnou prací? ▪ Uzavření přesvědčování, např. Když vám to zítra doručím, podepíšete to teď?
Otevřené otázky	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Začíná slovy co, proč, jak, popište. ▪ Záměrně hledá dlouhou odpověď (a pravděpodobně ji dostane). ▪ Vyzývá respondenta, aby přemýšlel a uvažoval. ▪ Vyjadřuje názory a pocity. ▪ Předá kontrolu nad rozhovorem respondentovi. 	<p>V návaznosti na uzavřené otázky, abyste se o člověku dozvěděli více, aby si lidé uvědomili rozsah problému, abyste ukázali, že vás to zajímá.</p> <p>Příklady</p> <p>Jak se dokážete soustředit na svou práci? Co vám v těchto dnech nedá spát? Co by se stalo, kdyby si vaši zákazníci stěžovali ještě více? Jak se vám daří po operaci?</p>
Řízené otázky	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Přímo se někoho zeptá na téma/problém. 	<p>Zahájení rozhovoru, testování porozumění, nastavení požadovaného rozpoložení (pozitivního nebo negativního), dosažení závěru přesvědčování.</p> <p>Příklady</p> <p>Kde žijete? Takže se k nám chceš nastěhovat? Jste spokojeni se svou současnou prací? Když vám to zítra doručím, podepíšete to hned?</p>

Typ otázky	Charakteristika	Situace, ve kterých jsou užitečné
Nezaměřená otázka	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ptá se na zkušenosti. ▪ Mírná podobnost s otevřenými otázkami. ▪ Většinou přináší emoce a upřímné úvahy. ▪ Odpovědi se mohou týkat témat souvisejících s projektem/aktivitou pouze částečně. Neptejte se na konkrétní problém, ale ptejte se na zkušenosti obecně. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pokud chcete získat více emocí a upřímných úvah. Můžete kombinovat s cílenými otázkami "usilujícími o oba cíle (konkrétnost a autenticitu) najednou." (Kurtz, 2014) <p>Příklady</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jaká byla dnešní schůzka s vaším šéfem? ▪ Vzpomenete si na svůj nejlepší okamžik jako otec/syn/matka/dcera? ▪ Můžete mi uvést příklad?
Typy otázek "Co se stalo?"	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Získání podrobnějších informací z konkrétní odpovědi. ▪ Pomůže vám podpořit odpovědi. 	<p>Podnítit váhající nebo nezkušené vypravěče, aby začali "vyprávět svůj příběh." Když lidé neuvádějí dostatečné podrobnosti, např. když pouze sdělí, kdy nastalo důležité období v jejich životě, aniž by řekli proč.</p> <p>Příklady</p> <p>Můžete mi říct, co se stalo váš první den v práci?" (vs. "Vzpomenete si na svůj první den v práci?") "A co se stalo potom?" "Co se stalo potom?"</p>

Story eliciting box (Kurtz, 2014; Frühmann et al., 2016)

Více otázek k objasnění příběhu a upřesnění v různých situacích.

Vyzvěte respondenta, aby si vybavil určitý moment v minulosti.

Příklady na základě obecné zapamatovatelnosti:

Jaká byla nejvíce zapamatovatelná hodina vaší kariéry?

Který okamžik návštěvy festivalu vás nejvíce zaujal?

Příklady na základě emocí:

Mohl byste popsat okamžik, kdy jste se ve své práci nejvíce trápil?

Můžete mi říct, ve které hodině jste se jako hasič cítil nejvíce pyšný?

Byl nějaký den, kdy jste se cítil opravdu frustrovaný?

Příklady otázek, které by mohly organizaci zajímat:

Byl někdy okamžik, kdy jste cítil, že se důvěra v komunitu posílila nebo oslabila?

Můžete popsat okamžik, kdy jste zjistil, proč jsou v této organizaci problémy?

Žádost o připomenutí si události.

Příklady na základě obecné zapamatovatelnosti:

Jaká událost vám za čtyři roky práce v této organizaci utkvěla v paměti?

Můžete popsat situaci, kterou si pamatujete jako důležitou pro tuto organizaci?

Příklady na základě emocí:

Můžete nám říct o okamžiku, kdy jste se cítil/a opravdu hrdý/á na svou organizaci/práci/kolegy?

Můžete mi říct, kdy jste se cítili příliš unavení, než abyste šli do práce?

Co jste cítil, když jste byl svědkem hádky?

Příklady otázek, které by mohly organizaci zajímat:

Když přemýšlíte o změně, která událost uplynulého roku se vám vybaví nejvíce?

Vzpomenete si na nějaký moment, kdy jste se v této organizaci cítili cizí?

Mohl byste nám říct o situaci, ve které jste vnímal nerovnost jako naprosto evidentní?

Story eliciting box (Kurtz, 2014; Frühmann et al., 2016)

Žádost o připomenutí extrémů (pocitu).

Příklady na základě obecné zapamatovatelnosti:

Můžete mi říct, co bylo nejdůležitějším bodem vašeho posledního projektu?

Co nejhoršího se vám v této organizaci stalo?

Příklady na základě emocí:

Kdy jste se během posledních dvou měsíců cítili nejvíce frustrovaní?

Vzpomenete si, kdy jste se v této organizaci cítili nejšťastnější?

Co nejhezčího jste slyšeli o naší organizaci/vaší pracovní činnosti?

Příklady k záležitostem/problémům, které by mohly vaši organizaci zajímat:

Vzpomínáte si, že by vás v této organizaci frustrovaly mezigenerační rozdíly / genderová nerovnost / šikana?

Nastal nějaký moment, kdy jste cítil/a, že vedení není lhostejný pokles důvěry a spolupráce?

Vzpomínáte si, že jste byl/a oceněn/a za iniciativy, které jste podnikl/a?

Žádost o připomenutí překvapení a změny.

Příklady:

Můžete mi říct, kdy vás překvapilo něco, co řekl váš generální ředitel / manažer?

Byl někdy okamžik, kdy jste měl/a pocit, že se něco změnilo, a pak už nic nebylo jako dřív?

Co myslíte, že bylo zlomem ve vašem uvažování o této problematice?

Můžete nám říci o kritickém okamžiku během jednání o [.....]?

Kombinace přístupů v jedné otázce

V jedné otázce můžete zkusit kombinovat různé přístupy. Může to být užitečné, protože to dává lidem více nenápadných náznaků, že hledáte příběhy.

Odkazy

Boyd, B. (2009), *On the Origin of Stories: evolution, cognition and fiction (O původu příběhů: evoluce, poznání a fikce)*. Harvard University Press. ISBN 978-0-674-05711-1

Brown, B. (2012), *Daring Greatly*, Penguin Books. ISBN 978-0-670-92354-0

Frühmann, P., Barel A., Dahlsveen H., Gavrilovici O. (2021) - *Common Ground Common Future* - International Theatre Books

Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), *Raising Strong and Resilient Communities*. Přístup založený na vyprávění a příbězích k posílení spolupráce, soudržnosti a změny v komunitách prostřednictvím neformálního vzdělávání. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7

Gabriel Y. (1999), *Organizace do hloubky, Psychoanalýza organizací*. Sage Publications

Gabriel, Y. (2000). *Vyprávění příběhů v organizacích: fakta, fikce a fantazie*. Oxford, Velká Británie: Oxford University Press.

Gabriel Y., ed. (2004), *Myths, Stories and Organizations*, Oxford University Press.

Gottschall, J. (2013), *The Storytelling Animal: How Stories Make Us Human (Vyprávějící zvíře: Jak nás příběhy činí lidmi)*, Mariner Books.

Harari, Y.N. (2015), *Sapiens, A Brief History Of Humankind*, Anchor Books.

Kahneman D. (2013), *Thinking Fast and Slow*, Farrar, Straus & Giroux Inc.

Kurtz, C.F. (2014). *Práce s příběhy ve vaší komunitě nebo organizaci*, Kurtz-Fernhout Publishing.

Reitz S. & Livo N.J. (1986), *Storytelling : Process and Practice*. AbeBooks, ISBN 10: 0872874435 / ISBN 13: 9780872874435

Simmons, A. (2019), *The Story Factor*, Basic Books

Boje D. M. (1991), The Storytelling Organization: , Vol. 36, No. 1, Mar., 1991, Administrative Science Quarterly. (Studie výkonnosti příběhů v kancelářské dodavatelské firmě). Vydal: Vydavatelství a nakladatelství, s. r. o: Sage Publications, Inc. jménem Johnson Graduate School of Management, Cornell University. www.jstor.org/stable/i341349.

Boyd, B. (2017), The evolution of stories: from mimesis to language, from fact to fiction (Vývoj příběhů: od mimesis k jazyku, od skutečnosti k fikci). WIREs Cogn Sci 2017, e1444. doi: 10.1002/wcs.1444)

Bruner, J. (2004), Život jako vyprávění, sociální výzkum Roč. 71 : č. 3 : podzim 2004.

Frühmann, P. (2016), Potřebujeme dokonalý jazyk nebo dobré příběhy? Esej o osvojování a užívání jazyka. In: Sborník příspěvků k problematice jazykového vzdělávání: Fikce XV-2016, Příběhy pro učení: Storytelling And Didactics (Tatsuki D., ed.). © Copyright 2016 by Fabrizio Serra editore, Pisa - Roma. ISBN 978-88-6227-886-7

Callahan S., The Ultimate Guide to Anecdote Circles, e-kniha zdarma. Získáno 2014

Costello, P. (2017) - <http://storywise.com/index.php/2017/12/18/notes-on-listening/>

De Beaugrande, R. (2005), The Story of Grammars and The Grammar of Story; Journal of Pragmatics 6 (1982) 383-422. Z internetové verze nahrané v roce 2006, "počeštěné k nahrání" De Beaugrande (2005), která již zřejmě není k dispozici. Pro zájemce máme k dispozici kopii 'počeštěné' verze. Původní článek je k dispozici zde: www.sciencedirect.com/science/article/pii/0378216682900145

Frühmann P., Frezza L., (Eds.) (2019), StoryTeller, univerzální metodika pro profesionály. Erasmus+. Ke stažení na: www.learnstorytelling.eu

Saltmarshe E. (2018), Using Story to Change Systems. Stanford Social Innovation Review ssir.org/articles/entry/using_story_to_change_systems. Získáno v únoru 2022

Schiff, B. (2012). Funkce vyprávění: K narativní psychologii významu. Narativní práce: Issues, Investigations, & Interventions 2(1): 33-47.



V každém z nás se skrývá rozený vypravěč, který čeká na odhalení.

*Robin Moore
Spisovatel*



Sekce 3



Co-funded by
the European Union





*Je čas převést všechnu teorii do praxe!
V této části najdete celkem devět
seminářů souvisejících s devíti pilíři
rozmanitosti. Jedná se o instruktážní
aktivity, které můžete ve své firmě zavést
do praxe
a zabývat se tak managementem D&I.
Těchto devět workshopů obsahuje
případové studie a otázky k diskusi;
návody, jak postupovat krok za krokem;
didaktické rady pro facilitaci a vedení
workshopů s vyprávěním příběhů; úvahy
a výzvy k akci ve formátu karet; a také
motivační materiály k dalšímu zkoumání
zmíněných témat.*

Workshopy a nástroje

Věk.....	48
Kultura.....	56
Etnicita.....	64
Pohlaví.....	72
Neurodiverzita.....	80
Tělesné postižení.....	88
Rasová diskriminace.....	96
Náboženství a spiritualita.....	104
Sociální diskriminace.....	112



VĚK

Kromě chronologického věku (doba od narození) byly vyvinuty i další konceptualizace věku. Výzkumníci naznačují, že jedinci se stejným chronologickým věkem se mohou lišit například z hlediska subjektivního věku, funkčního zdraví nebo organizačního věku (tj. kariérní fáze). Age management je termín, který se často používá k označení osvědčených postupů nebo příslušných strategií, určených zejména k boji proti ageismu.

Vytváření přístupných pracovního prostředí

Společnost SONNENTOR Kräuterhandels GmbH je distributorem ekologických bylin, koření a čajů se silnou mezinárodní značkou se sídlem v Rakousku. Společnost SONNENTOR zaměstnává celkem 500 lidí, přičemž průměrný věk zaměstnanců*kyň je 39 let. Součástí jejich filozofie je age management, zdravotní opatření a participace zaměstnanců*kyň.

Společnost se v letech 2019–2020 účastnila projektu Age Management Masterclass a uplatňovala opatření age managementu se třemi hlavními cíli: 1. udržet starší pracující v práci, aby nedošlo ke ztrátě jejich zkušeností, dovedností a kompetencí; 2. přilákat mladší pracovníky a pomoci mladším pracovníkům využít zkušeností starších pracovníků; 3. snížit absenci z důvodu nemoci.

Podle jejich personálního manažera to byl velmi úspěšný proces. Některá z přijatých opatření se týkala možnosti pracovat na částečný úvazek pro své pracující v důchodu; v kancelářích bylo vyvinuto úsilí o zlepšení ergonomické situace zaměstnanců*kyň; mezigeneračního mentoringu; aktivit na podporu zdraví na pracovišti a několika dalších.

Účast zaměstnanců*kyň na opatřeních byla nejvyšší prioritou. Zaváděné iniciativy byly vždy konzultovány se zaměstnanci*kyněmi, kteří se k nim mohli vyjádřit. Byla využívána směs formálních a neformálních komunikačních kanálů, jako je průzkum mezi pracujícími, respektování, kontakt mezi personálním oddělením a zaměstnanci*kyněmi v uvolněné atmosféře. Kromě toho mohou pracovníci kdykoli upozornit vedení na jakýkoli problém a vědí, že budou podpořeni.

- *Setkali jste se ve své kariéře s nějakými problémy nebo příležitostmi souvisejícími s age managementem? Můžete uvést nějaký příklad?*
- *Setkali jste se s nějakými mylnými představami nebo stereotypy o věku a práci? Jak jste je řešili a jaký to mělo dopad?*
- *Vzpomenete si na nějaký osobní příběh, kdy jste se dozvěděli něco důležitého od mnohem staršího přítele/člena rodiny?*
- *Vzpomenete si na osobní příběh, kdy jste se něco důležitého dozvěděli od mnohem mladšího přítele/člena rodiny?*
- *Můžete uvést příběh, kdy přenos znalostí a zkušeností ze starších na mladší zaměstnance*kyně vedl k významnému zlepšení*

Workshop 1

Generační povědomí

Zapojením do této aktivity mohou zúčastnění získat hlubší pochopení generační rozmanitosti, zpochybnit stereotypy a pracovat na vytvoření inkluzivnějšího a harmoničtějšího pracovního prostředí. Cílem tohoto semináře je podpořit porozumění, empatii a efektivní komunikaci mezi různými generacemi na pracovišti.

Krok 1. Úvod: Začněte seminář představením konceptu generační rozmanitosti na pracovišti. Vysvětlete, že různé generace, například baby boomers, generace X, mileniálové a generace Z, mají odlišné charakteristiky, které se utvářejí díky jejich jedinečným zkušenostem, sociálnímu kontextu a technologickému pokroku.

Krok 2. Skupinová diskuze: Rozdělte zúčastněné do malých skupin a zajistěte, aby v každé skupině byli zástupci různých generací. Každé skupině přiřaďte jednu generaci, na kterou se zaměří. Vyzvěte je, aby se podělili o své znalosti a postřehy o dané generaci, včetně pozitivních i negativních stereotypů, se kterými se mohli setkat, nebo které slyšeli.

Krok 3. Stereotypní brainstorming: Každé skupině poskytněte velký list papíru nebo tabuli. Požádejte je, aby si zapsali stereotypy spojené s jejich přiřazenou generací. Vyzvěte je, aby bez odsuzování a kritiky vybrainstormovali co nejvíce stereotypů.

Krok 4. Reflexe stereotypů: Po brainstormingu se znovu sejděte ve větší skupině a prodiskutujte stereotypy, které každá skupina identifikovala. Analyzujte, jak tyto stereotypy mohou ovlivnit dynamiku na pracovišti, komunikaci a spolupráci mezi generacemi.

Krok 5. Osobní zkušenosti: Vyzvěte účastníky*ce, aby se podělili o osobní příběhy nebo zkušenosti související s generačními stereotypy. Podpořte otevřený dialog a respektující komunikaci, abyste prohloubili porozumění a empatii mezi zúčastněnými.

Didaktické rady

- ❑ **Vytvoření bezpečného a inkluzivního prostředí:** Od začátku zdůrazněte důležitost bezpečného a inkluzivního prostoru. Povzbudte zúčastněné, aby se otevřeně podělili o své myšlenky a zkušenosti, a zajistěte, aby se všichni cítili respektováni a oceňováni.
- ❑ **Usnadnění aktivní účasti:** Vystupujte spíše jako facilitátor*ka než jako lektor*ka. Podpořte aktivní účast všech zúčastněných kladením otevřených otázek, poskytnutím dostatečného času na diskuzi a zajištěním rovných příležitostí pro všechny zúčastněné.
- ❑ **Podpora dialogu a reflexe:** Podpořte kulturu dialogu a reflexe v průběhu celého semináře. Pozvěte zúčastněné, aby aktivně naslouchali, kladli upřesňující otázky a sdíleli svůj pohled na věc. Poskytněte příležitost k individuálnímu zamyšlení nad osobními předsudky a zažitými představami.
- ❑ **Poskytnutí vyvážených informací:** Při představování generačních charakteristik nebo stereotypů prezentujte vyvážený pohled, který uznává jak pozitivní, tak negativní aspekty. Zdůrazněte, že jednotlivci v rámci každé generace mohou vykazovat širokou škálu chování a přesvědčení a stereotypy by neměly být aplikovány univerzálně.
- ❑ **Podpora spolupráce:** Podporujte spolupráci a interakci mezi zúčastněnými z různých generací. Vyzvěte je k práci v různých skupinách, ke sdílení zkušeností a k vzájemnému učení. To rozvíjí empatii, odbourává bariéry a podporuje mezigenerační porozumění.
- ❑ **Následná opatření a podpora:** Nabídněte podporu po skončení semináře skrze poskytnutí dalších zdrojů, materiálů k četbě nebo online komunity, kde mohou účastníci pokračovat v učení a hledat další rady.

Reflexe a karty k aktivitě

Zprostředkujte skupinovou diskusi zaměřenou na vyvrácení nebo zpochybnění dříve zjištěných stereotypů. Vyzvěte zúčastněné, aby tyto předpoklady vyvrátili a uvedli příklady, které stereotypy zpochybní. Vyzdvihněte, že je důležité najít společnou řeč a stavět na společných hodnotách bez ohledu na generační rozdíly. Povzbuďte účastníky*ce, aby si uvědomili silné stránky a jedinečné perspektivy, které každá generace přináší na pracoviště.

Podpora otevřeného dialogu

Povzbuďte zúčastněné, aby pokračovali v otevřeném dialogu a aktivním naslouchání s kolegy z různých generací.

Povzbuďte je, aby při společné práci hledali různé pohledy, zpochybňovali předpoklady a nacházeli společnou řeč.

Odbourávání stereotypů

Povzbuďte zúčastněné, aby aktivně zpochybňovali a bořili generační stereotypy na svém pracovišti.

Motivujte je, aby ostatní informovali o realitě a individualitě každé generace a podporovali tak inkluzivnější a chápavější pracovní prostředí.

Podpora mezigeneračního mentoringu

Povzbuďte účastníky, aby prozkoumali možnosti mentorování napříč generacemi.

Vyzdvihněte výhody tradičního mentoringu (starší generace mentoruje mladší generaci) i obráceného mentoringu (mladší generace mentoruje starší generaci), abyste podpořili sdílení znalostí a učení se navzájem.

Zapojení generační rozmanitosti do rozhodování

Podpořte vedoucí a osoby s rozhodovací pravomocí, aby si uvědomovali hodnotu generační rozmanitosti v rozhodovacích procesech.

Prosazování různorodého zastoupení v týmech, výborech a projektových skupinách s cílem využít jedinečné perspektivy a poznatků různých generací.

Školení a zásady lidských zdrojů

Prosazujte programy průběžného vzdělávání a rozvoje, které se zabývají generační rozmanitostí na pracovišti. Podporujte organizace, aby investovaly do workshopů, seminářů nebo online zdrojů, které podporují porozumění a spolupráci mezi generacemi.

Navrhněte revizi zásad lidských zdrojů, aby byly inkluzivní a zohledňovaly generační rozdíly. Politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, flexibilních pracovních podmínek, technologického pokroku a kariérního postupu by měly být vyhodnoceny tak, aby zohledňovaly potřeby a očekávání různých generací.

Sdílejte úspěšné příběhy

Vyzvěte zúčastněné, aby se podělili o úspěšné příběhy nebo osvědčené postupy ze svého pracoviště týkající se generační rozmanitosti a spolupráce. Oslavte a vyzdvihněte tyto příklady, abyste inspirovali ostatní a ukázali pozitivní dopad překonávání generačních rozdílů.

“V jiných oblastech jsme dosáhli velkého pokroku: v občanských právech, právech homosexuálů, ale ageismus je stále oblastí, která je tabu, o které se nemluví a která se neřeší.” **Madonna**

Motivační materiál



[Imagine a world without ageism:](#)



[How generational stereotypes hold us back at work, Leah Georges](#)



[2022 Generation names explained](#)

Odkazy

Defining Age and Using Age-Relevant Constructs (Schwall, 2012)

[/www.researchgate.net/publication/286042679_Defining_Age_and_Using_Age-Relevant_Constructs](http://www.researchgate.net/publication/286042679_Defining_Age_and_Using_Age-Relevant_Constructs)

Age Management Masterclass Project

www.amm-project.eu/example-19-aqe/

Project LearnGen: Intergenerational Mentoring and Learning in the Workplace

learngen.eu/



KULTURNÍ ROZMANITOST

Storytelling a vyprávění, která zachycují hodnoty, víru a zvyky určité kultury nebo komunity, se nazývají kulturní storytelling. Může se projevat různými způsoby, například prostřednictvím ústní tradice, psaní, malování, hudby a dalších druhů tvůrčího vyjádření. Kulturní vyprávění může posílit identitu značky a podpořit empatii, respekt a důvěru. Pomáhá firmám pochopit různé perspektivy a přizpůsobit tomu své strategie.

Galp Energia, příběhy a interní komunikace

Galp je integrovaná společnost v energetickém sektoru, která se zabývá nákupem a obchodem s ropnými produkty, plynem a elektřinou. Její činnost se týká těžby, distribuce benzínu, ropy, zemního plynu, rafinérií, čerpacích stanic a elektřiny. Zaměstnává přibližně 17 300 lidí.

Příběhy odhalují, co se v organizaci děje a podněcují kulturu sdílení zkušeností, zapojení a dialogu, které mohou mít vliv na změnu rutin a chování. Společnost Media Shots spolupracovala s marketingovým týmem portugalské společnosti Galp Energia na tvorbě jednotlivých příběhů, které pomohly prozkoumat nové cesty v interní komunikaci, poskytly jim nástroje pro tvorbu obsahu a vedly zúčastněné k zamyšlení nad jejich cestou a rolí ve společnosti.

Svědectví:

V organizacích máme často nerozvinutou kreativní stránku a jsme velmi závislí na agenturách. Dnes je důležité rozvíjet interní dovednosti, abychom byli schopni vytvářet obsah. Spolupracovali jsme s Media Shots, abychom pomohli marketingovému týmu získat dovednosti v oblasti psaní, naučit se vyprávět příběhy a lépe komunikovat. Isabel Calado, marketingová ředitelka společnosti GALP Energia

- *Jak může vyprávění příběhů přispět k vytvoření kultury sdílení zkušeností, zapojení a dialogu v organizaci?*
- *Jak by podle vás mohly jednotlivé příběhy pomoci hledat nové cesty v interní komunikaci?*
- *Jakým způsobem může učení se vyprávění příběhů a tvorby obsahu vést k osobnímu a profesnímu růstu jednotlivců na pracovišti?*
- *Jak může používání jednotlivých příběhů v interní komunikaci ovlivnit firemní kulturu, zvyklosti a chování?*
- *Jaký je příběh firmy, kde právě pracujete?*

Workshop 2

Silná firemní kultura

Cílem tohoto semináře je poskytnout zúčastněným dovednosti a znalosti potřebné k využití storytellingu jako nástroje pro budování a utváření firemní kultury. Na konci tohoto workshopu budou účastníci schopni: vytvořit silnější smysl pro komunitu a spolupráci ve firmě, což povede ke zvýšení angažovanosti a produktivity; sladit firemní hodnoty a přesvědčení s chováním zaměstnanců*kyň, což pomůže vytvořit soudržnější a jednotnější tým, a inspirovat pracující k akci a podpořit jejich motivaci sdílením příběhů, které ilustrují účel a poslání firmy.

Krok 1. Úvod do vyprávění příběhů a firemní kultury: Definujte vyprávění příběhů a jeho význam při utváření firemní kultury; diskutujte o výhodách používání vyprávění příběhů na pracovišti a prozkoumejte různé typy příběhů a jejich význam pro firemní kulturu.

Krok 2. Vytváření příběhů o firemní kultuře: Identifikujte klíčové firemní hodnoty, přesvědčení a chování, které je třeba zprostředkovat prostřednictvím vyprávění příběhů; vytvořte a zpracujte příběhy o původu, úspěchu a hodnotách, které jsou v souladu s firemní kulturou. Příběhy sdílejte a zdokonalujte v malých skupinách.

Krok 3. Efektivní předávání a sdílení příběhů: Osvojte si osvědčené postupy pro předávání příběhů, včetně využití humoru, emocí a vizuálních pomůcek; vyzkoušejte si sdílení příběhů ve skupině a získejte zpětnou vazbu; prozkoumejte různá média pro sdílení příběhů, jako je video, fotografie, podcast nebo písemné formáty.

Krok 4. Využití vyprávění příběhů k utváření firemní kultury: Diskutujte o tom, jak lze vyprávění příběhů využít k utváření firemní kultury a k vytvoření pocitu společenství, spolupráce a důvěry; prozkoumejte případové studie firem, které úspěšně využily vyprávění příběhů k utváření své kultury; vymyslete způsoby, jak začlenit vyprávění příběhů do firemní kultury.

Krok 5. Plánování akcí a další kroky: Vypracujte akční plán pro využití vyprávění příběhů k utváření a posilování firemní kultury; určete klíčové další kroky a zdroje pro implementaci vyprávění příběhů na pracovišti a podělte se se skupinou o nápady a zpětnou vazbu.

Didaktické rady

- ❑ **Upoutejte pozornost** zúčastněných silným úvodem, který udává tón. Podělte se o osobní anekdotu nebo podnětnou otázku týkající se firemní kultury. To ostatní zaujme a podpoří pozitivní prostředí pro učení.
- ❑ **Vytvořte prostředí podporující spolupráci a učení:** Použijte kombinaci školicích metod: kombinace přednášek, skupinových aktivit a praktických cvičení, abyste zajistili aktivní zapojení zúčastněných do procesu učení. Zajistěte, aby byl seminář dynamický a interaktivní.
- ❑ **Zahrňte příklady z praxe:** Využijte případové studie, abyste ukázali, jak jiné společnosti využily vyprávění příběhů k formování své kultury a dosažení svých cílů. To zúčastněným pomůže pochopit praktickou hodnotu storytellingu na pracovišti a poskytne jim to konkrétní příklady k následování.
- ❑ **Podpořte aktivní účast:** Klazením otázek, získáváním zpětné vazby a usnadňováním skupinových diskusí. Tím vytvoříte prostředí pro spolupráci a povzbudíte zúčastněné ke sdílení svých nápadů a zkušeností. Zajistěte, aby všichni zúčastnění přispívali a aby byly slyšet všechny hlasy.
- ❑ **Poskytněte konstruktivní zpětnou vazbu:** Během cvičení poskytněte zpětnou vazbu, zaměřte se na silné stránky a oblasti, které je třeba zlepšit, a uvádějte příklady.
- ❑ **Zakončete s výzvou k akci,** abyste uplatnili nové dovednosti a začlenili vyprávění příběhů do firemní kultury. Nabídněte zdroje pro další vzdělávání.

Reflexe a karty k aktivitě

Pro podporu pozitivní interní kultury a zvýšení angažovanosti a spokojenosti zaměstnanců*kyň je zásadní podporovat otevřenou a upřímnou komunikaci. Jako zprostředkovatel je důležité zajistit, aby se zaměstnanci cítili dobře při sdílení svých názorů a zpětné vazby a abyste jejich příspěvky brali vážně. Upřednostněním zpětné vazby od zaměstnanců a provedením potřebných změn mohou organizace vytvořit inkluzivnější a spolupracující pracovní prostředí, které povede k větší autenticitě a celkovému úspěchu.

Identifikace klíčových hodnot a sdělení

Určete klíčové kulturní hodnoty a poselství, které sblíží pracující s organizací a zahrňte je do vyprávění příběhů.

Shromáždění příběhů zaměstnanců*kyň

Shromážděte příběhy pracujících, které zdůrazňují dopad jejich práce a společnosti jako celku.

Vytvoření příběhu: použijte příběhy, které jste získali od zaměstnanců*kyň, k vytvoření příběhu, který vyjadřuje důležitost firemní kultury pro dosažení úspěchu.

Interní a externí sdílení příběhů

Sdílejte příběhy prostřednictvím sociálních médií, tiskových zpráv nebo jiných kanálů s cílem zvýšit povědomí o značce a zapojení zúčastněných stran.

Sdílejte shromážděné příběhy a vytvořené vyprávění se zaměstnanci*kyněmi v celé organizaci, abyste zvýšili jejich angažovanost a porozumění.

Požádejte o zpětnou vazbu

Podporujte zpětnou vazbu od pracujících a zúčastněných stran ohledně snah o vyprávění příběhů, abyste se ujistili, že vaše sdělení mají u publika odezvu.

Neustále inovujte

Zařadte vizuální prvky, jako jsou fotografie, infografiky nebo videa, abyste zvýšili dopad svého vyprávění.

Využívejte zpětnou vazbu a data k neustálému zlepšování svého úsilí o vyprávění příběhů a ujistěte se, že účinně řeší problémy související s kulturou společnosti.

Oslavte úspěchy

Oslavujte úspěchy na cestě k udržení dynamiky a povzbuzení k další činnosti.



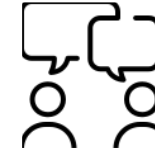
Zkrácení příběhu

- Vyberte si příběh, o který se podělíte se skupinou a vyzvěte je, aby roztřídili potřebné komponenty od těch, které jsou navíc.
- Zamyslete se nad skutečným jádrem vyprávění. Jaké je téma tohoto příběhu? Prozkoumejte kostru vyprávění.
- Postup: po vyprávění příběhu facilitator*ka vyzve skupinu, aby jej shrnula následujícím způsobem:
 - 7 vět za 10 min
 - 3 věty za 5 min
 - 1 věta za 1 min.
- Toto závěrečné tvrzení přednesou skupině účastníci, kteří byli předtím rozděleni do menších skupin.



Jiný pohled na věc

- Uplatněte svou kreativitu a převyprávějte příběh znovu, proveďte drobné změny a přidejte zcela nové detaily.
- Rozdělte skupinu do několika dvojic.
- Postup: účastník*ce A si vybere známou pohádku. Vypravěč A představí příklad jiného úhlu pohledu jiné postavy příběhu. Může to být osoba, ale také zvíře, věc nebo něco z přírody, například řeka nebo strom.
- Společně s účastníkem*cí B napíšou nové vyprávění. Skupina má 10 minut.



5:3:3:3

- Poskytněte skupině nějaký příběh.
 - Požádejte je, aby uvedli
 - 5 akcí
 - 3 argumenty
 - 3 objekty
 - 3 emocez příběhu, který právě slyšeli.
- Dvě možnosti:
- A) S tímto seznamem musí každá dvojice znovu vymyslet a napsat nový příběh.
 - B) Každá dvojice shromáždí akce, argumenty, předměty a emoce, aby mohla vyprávět příběh pomocí fotografie nebo videa. (Musí vymyslet nástěnku příběhu. K návrhu příběhu mohou použít některé, popř. všechny prvky).

Odkazy

Change the Story, Change the System: Tips for Narrative Change Funders and Practitioners

gulbenkian.pt/uk-branch/change-the-story-change-the-system-tips-for-narrative-change-funders-and-practitioners/

How Internal Storytelling Impacts Company Culture

www.convinceandconvert.com/digital-marketing/storytelling/

Lead with a Story: A Guide to Crafting Business Narratives That Captivate, Convince, and Inspire

www.amazon.com/Lead-Story-Crafting-Narratives-Captivate/dp/0814420303?asin=0814420303&revisionId=&format=4&depth=1

Organizational Storytelling Case Study: Dell Technologies

storiesincorporated.com/case-study/organizational-storytelling-case-study-dell-technologies/

Running your own storytelling workshop

medium.com/kinandcartacreated/running-your-own-storytelling-workshop-f7f414390c77

Seven digital storytelling tips for the cultural heritage sector

medium.com/digital-storytelling-festival/7-digital-storytelling-tips-for-the-cultural-heritage-sector-8e701a439dd6

Storytelling in the Wild – A Guide for Culture-Shifting Storytelling in Natural Settings

www.unhcr.org/innovation/storytelling-in-the-wild-a-guide-for-culture-shifting-storytelling-in-natural-settings/

Storytelling with Data: A Data Visualization Guide for Business Professionals

www.amazon.com/Storytelling-Data-Visualization-Business-Professionals/dp/1119002257?asin=1119002257&revisionId=&format=4&depth=1



ETNICITA

Etnicita popisuje společenství nebo skupiny lidí s charakteristickými sociálními, kulturními a behaviorálními rysy, které je odlišují od ostatních lidí ve stejné nebo jiné zemi či společnosti. Členové sdílejí stejný jazyk, mají podobný způsob života a společnou historii, zachovávají tradice a zvyky, identifikují se jako příslušníci dané etnické skupiny a často mají společné genetické dědictví.

Etnická diskriminace při žádosti o zaměstnání

Když uchazeči o zaměstnání náhodou obdrží interní e-mail, ve kterém je uvedeno, že vaše jméno Quassim se do něj nehodí, je to do očí bijící příklad diskriminace na pracovišti.

A navzdory všem politikám a programům, které proti ní bojují, se jen zvyšuje. V nedávné studii (2022) rozeslal sociolog Bram Lancee a jeho tým z Amsterdamské univerzity 20 000 fiktivních dopisů s žádostmi o zaměstnání na existující volná pracovní místa, které zahrnovaly více než 50 různých etnických skupin.

Dopisy se lišily odesílatelem, fotografií a popisem osobních vlastností, ale shodovaly se v dovednostech, kvalifikaci a kvalitě dopisu. Etnický a náboženský původ výzkumníci nenápadně zahrnuli do jména žadatele a do nějaké činnosti, například dobrovolnictví v muslimské organizaci. Nebo v samotném dopise větou typu: "Moje rodina pochází z Maroka, ale narodil jsem se v Tilburgu a veškeré vzdělání jsem získal v Nizozemsku." Výzkumníci rozesílali dopisy na pracovní nabídky šesti profesních skupin, kde se střídá nízký a vysoký kontakt se zákazníky, například vývojáři softwaru versus recepční.

Tento rozsáhlý terénní experiment přinesl znepokojivý obraz. "V Nizozemsku měli lidé s jiným než holandským původem v průměru o 20 % vyšší pravděpodobnost, že na svůj dopis dostanou 0 odpovědí," vysvětluje Lancee. "A pokud to rozdělíme podle etnického původu, zjistíme, že žadatelé z Etiopie, Ugandy, Pákistánu nebo Maroka trpí diskriminací. Ti musí napsat více než dvakrát tolik dopisů, než jsou pozváni na pohovor. Srovnajte to s německým uchazečem o zaměstnání, který musí poslat ještě méně dopisů, než je průměr..."

- *Myslíte si, že je to běžné ve všech evropských zemích?*
- *Setkali jste se někdy s odmítnutím na základě svého etnického původu?*
- *Stává se vám, že nedůvěřujete druhým kvůli jejich etnickému vzhledu?*
- *Co víte o kritériích pro přijímání zaměstnanců*kyň ve vaší organizaci?*
- *Co je důležitější: dobrá kvalifikace nebo "dobrý rodokmen"?*

Workshop 3

První dojmy

Problémy, kterými se zde chceme zabývat, jsou stereotypy a to, jak si vytváříme domněnky o lidech na základě nedostatečných informací. Cílem tohoto semináře je porovnat, jak se lidé liší ve svých prvních dojmech o druhých; prozkoumat, jak naše minulé zkušenosti zabarvují naše první dojmy; lépe si uvědomit, jak naše dojmy ovlivňují naše chování vůči druhým. Tento workshop zabere 30 minut a hodinu na sdílení a vyvození závěrů. Je ideální pro skupiny 4-12 osob. Workshop vyžaduje přípravu ze strany facilitátora*ky, včetně výběru obrázků z časopisů, na kterých jsou lidé s odlišnými/nápadnými tvářemi. Obličej vystříhnete a nalepte je na horní stranu papíru, přičemž pod nimi ponechte dostatek místa. Bude třeba připravit jeden list papíru a tužku pro každého.

Krok 1. Požádejte zúčastněné, aby se posadili do kruhu a každému rozdejte jeden list papíru.

Krok 2. Požádejte je, aby se podívali na obrázek a napsali svůj první dojem z dané osoby do spodní části stránky. Poté je poproste, aby spodní část papíru otočili nahoru, aby skryli, co napsali a předali list další osobě.

Krok 3. Řekněte zúčastněným, aby se podívali na druhý obrázek a napsali svůj první dojem do spodní části stránky těsně nad otočením nahoru, pak aby znovu otočili spodní část papíru nahoru, zakryli to, co napsali a předali to dál. Opakujte to tak dlouho, dokud papíry neoběhnou kruh a všichni neuvidí všechny listy.

Krok 4. Nyní papíry rozložte a nechte všechny porovnat různé "první dojmy".

Krok 5. Promluvte si o tom, co se stalo a co jste se dozvěděli, pomocí následujících otázek pro shrnutí aktivity:

Jak se pracovalo ve skupině? Co vás překvapilo? Na čem jste založili své první dojmy? Popište a podělte se o případy, kdy jste měli o někom zcela mylný první dojem. Co se v důsledku toho stalo? O čem tato aktivita vypovídá?

Didaktické rady

- ▣ **Pokyny:** Před začátkem se ujistěte, že všichni porozuměli pokynům. Bude užitečné ukázat zúčastněným, kam mají psát a jak otočit spodní část papíru nahoru.
- ▣ **Materiály:** Nechte, ať listy papírů kolují rychle, nenechávejte lidi dlouho přemýšlet. Jde vám o jejich první dojem.
- ▣ **Výběr obrázků:** Vyhněte se výběru obrázků známých osobností nebo celebrit.
- ▣ **Zásady začlenění:** Snažte se zapojit širokou škálu lidí, včetně osob různého věku, pohlaví a etnických skupin.
- ▣ **Zpětná vazba:** Připravte se na nedorozumění o postojích, v závislosti na velikosti skupiny nemusí být komentáře vždy anonymní.
- ▣ **Zajistěte respekt:** Nenechte účastníky*ce, aby se navzájem kritizovali za své názory, ale zaměřte diskusi na skutečné připomínky.
- ▣ **Varianty:** Alternativní metodou, kterou je vhodné použít, pokud máte velkou skupinu, je zkopírovat obrázky na průhlednou podložku a promítnout je na plátno. Požádejte všechny, aby na očíslovaný papírek napsali svůj první dojem, po každém kole listy papíru posbírejte a na konci je přečtěte.

Reflexe a karty k aktivitě

V některých kontextech je etnická příslušnost "politicky korektním" termínem, který je ekvivalentem slova "rasa", jež může vyvolávat opovržlivé asociace. S tímto vědomím jsme vyzváni, abychom překonali předsudky, netoleranci a strach. Je to rovněž výzvou k prozkoumání našich etických hranic. Všechna společenství mají hranice. Fyzické hranice, které označují, kdo je uvnitř a kdo vně. Některá společenství se nesnaží své hranice střežit – jednotlivci se mohou účastnit nebo odejít, kdykoli si přejí. Jiné mají přechodové rituály (pro nově příchozí a/nebo odcházející), jedním z nich je pracovní pohovor. Většina organizací střeží své hranice a má strážce (můžete doplnit, kdo to je), kteří brání "přivandrovalcům".

Rozpoznání a pochopení privilegií

Nechte lidi rozpoznat a pochopit jejich vlastní privilegia. Etnická a rasová privilegia se projevují napříč sociálním, politickým, ekonomickým a kulturním prostředím.

Zkoumání předsudků

Nechte je prozkoumat jejich předsudky. Odkud pocházejí? Z jejich rané výchovy, z rozhovorů u stolu? Ze školy, od vrstevníků? Ze sociálních médií? Od lidí, kterým důvěřují (a kdo jsou tito lidé)? Ve všech těchto fázích lze využít vyprávění příběhů a narativní přístupy.

Etnickou diskriminaci (a rasovou nespravedlnost) nejlépe pochopíme, když si vyslechneme příběhy lidí, kteří ji zažili nebo stále zažívají. Vzhledem k tomu, že etnicita a rasismus se v mnoha ohledech překrývají a někdy se navzájem zaměňují, platí zde i návrhy, které jsme uvedli v části věnované rasismu.

Zpochybňování narativů a netolerance

Zpochybňte "toleranci", která často není o mnoho víc než lhostejnost.

Zpochybňujte vtipy, výroky nebo vyprávění, které udržují a normalizují předsudky a předpojatost. Hledejte nebo rozvíjejte protichůdné nebo alternativní příběhy a vyprávění.

“Etnicita by nás měla obohacovat, měla by z nás dělat jedinečný národ v naší rozmanitosti a neměla by nás rozdělovat.”

Ellen Johnson Sirleafová

Motivační materiál



[Apple. inclusion and diversity](#)



[Centre on dynamics of Ethnicity: The effects of racism at work](#)



"Uvidíme se zítra," zní vzkaz pro bílou blondýnku vlevo, zatímco černošce na druhé polovině obrázku je řečeno: "Je nám líto, ale nikoho nehledáme."



"Vítejte v týmu," říká se bílé tváři vlevo, zatímco severoafrická tvář vpravo je odbyta: "Vrátíme se k vám."



"Můžete začít v pondělí," stojí v titulku vlevo, zatímco vpravo je napsáno: "Nemáte správný profil."

Andrea Keller / Zula Bekele

Personal Information
 Name: Andrea Keller / Zula Bekele
 Address: Rue des Alpes 15, 1700 Fribourg
 Telephone: +41 78 123 45 67
 Email: andrea.keller@example.com / zula.bekele@example.com
 Civil status: Single
 Date of birth: 28.08.1990
 Place of birth: Fribourg
 Nationality: Swiss / *Entrepreneur, C-Permit*

Work Experience
 Since 2014 **Personal Assistant**
 Avis Victoria Holding, Fribourg:
 • Organisation and Preparation of Business Presentations
 • Managing Travel Arrangements
 • Minute Taking
 • Correspondence in English, German and French
 • Managing Expense Accounts.
 2012-2014 **Secretary Receptionist**
 Helvetia Versicherungen, Generalagentur, Bern:
 • Reception and telephone duties
 • Typing Correspondence and managing appointments for the Director
 • Filing and managing the company archive
 2009-2012 **Secretary Trainee**
 Helvetia Versicherungen, Generalagentur, Bern

Education
 2013 **Certified Assistant to the Manager**
 Extraoccupational Training
 HSD Wirtschaftsschule, Bern
 2012 **Professional Presentations using Power Point**
 Migros-Clubschule, Fribourg
 2009-2012 **Vocational Diploma**
 Berufsschule für Verwaltung, Bern

Language and IT Skills

German	Native speaker	MS Office (Word, Excel, PowerPoint)	Proficient
Arabic	Native speaker	MS Access	Basic Knowledge
French	Fluent	Adobe InDesign	Basic knowledge
English	Fluent		

Interests
 Team Sports (active Volley Ball Player), Cycling, Photography (Travel and landscape)

Andrea Keller | Rue des Alpes 15 | 1700 Fribourg | +41 78 123 45 67 | andrea.keller@example.com
 Zula Bekele | Rue des Alpes 15 | 1700 Fribourg | +41 78 123 45 67 | zula.bekele@example.com

Sticky Notes:
 - Name: Female? * Swiss? * Foreign? *
 - Nationality: Swiss * Non-Swiss *
 - Photo: White * Black *
 - Date of birth: Young female *
 - Single: planning to have kids? *
 - Will customers accept a black person?
 - Talking with an accent?
 - Arabic: other language skills sufficient?
 - Arabic: potentially Muslim?
 - Able to speak Swiss German?

Z kampaně proti etnické diskriminaci v žádostech o zaměstnání (francouzské ministerstvo práce)

Odkazy

Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7. Available as pdf. Mail to: peter@storybag.nl

Kurtz, C.F. (2014). Working with Stories in Your Community or Organization, Kurtz-Fernhout Publishing.

Education Pack – All Different All Equal

book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html

Bram Lancee (2021) Ethnic discrimination in hiring: comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment, Journal of Ethnic and Migration Studies, 47:6, 1181-1200, DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622744

How to Promote Racial Equity in the Workplace

hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace



GENDER

Gender se vztahuje k charakteristikám žen, mužů, dívek a chlapců, kteří jsou sociálně konstruováni. Patří sem normy, chování a role spojené s tím, že je člověk ženou, mužem, dívkou nebo chlapcem, a také vzájemné vztahy. Jako sociální konstrukt se gender v jednotlivých společnostech liší a může se v průběhu času měnit. Gender se vzájemně ovlivňuje s pohlavím, které označuje různé biologické a fyziologické charakteristiky žen, mužů a intersexuálních osob, ale liší se od něj. Gender a pohlaví spolu souvisejí, ale liší se od genderové identity. Genderová identita se vztahuje k hluboce pocíťovanému, vnitřnímu a individuálnímu prožívání pohlaví, které může, ale nemusí odpovídat fyziologii nebo určenému pohlaví osoby při narození (WHO).

Pride Business Forum, Česká republika

Společnost PBF na svých internetových stránkách píše: "Považujeme rozmanitost za základní princip, který umožňuje všem lidem, bez ohledu na individuální rozdíly, plně rozvinout svůj osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování rozmanitosti - podle Evropské charty rozmanitosti - znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. V rámci Pride Business Forum jsme spojili své síly a vytvořili iniciativu, která má podpořit jak zaměstnavatele při uplatňování zásad diverzity LGBT+, tak zaměstnance*kyňe ve snaze zajistit, aby jejich zaměstnavatelé uplatňovali spravedlivý přístup ke všem, bez ohledu na sexuální orientaci a genderovou identitu." PBF na svých webových stránkách píše: "Diverzitu považujeme za základní princip, který umožňuje všem lidem - bez ohledu na individuální odlišnosti - plně rozvinout svůj osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování diverzity - podle Evropské charty diverzity - znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců.

Jedna ze zakládajících členek PBF Jana Vychroňová, manažerka pro diverzitu a inkluzi ve společnosti Vodafone, říká: "V rámci PBF jsme se rozhodli podpořit iniciativu, která je zaměřena na podporu diverzity a inkluze. V Pride Business Foru jsme našli cenného partnera pro LGBT+, který je součástí naší strategie Diverzity a inkluze. Tato několikaletá spolupráce nám umožnila lépe porozumět problémům a situacím, s nimiž se LGBT+ lidé na pracovišti potýkají, a vedla, například, k narovnání benefitů v oblastech, kde LGBT+ lidé čelí legislativní diskriminaci. Jsme také rádi, že můžeme navázat spolupráci s dalšími společnostmi a hledat možnosti vzájemné inspirace."

- *Jak si myslíte, že vaše genderová identita ovlivnila vaši profesní cestu a interakce s kolegy?*
- *Setkali jste se na pracovišti s nějakými problémy nebo překážkami souvisejícími s vaší genderovou identitou? Jak jste se s nimi vypořádali?*
- *Můžete popsat situaci, kdy jste byli svědky toho, že někdo na pracovišti podporuje a začleňuje různé genderové identity?*
- *Existují nějaké konkrétní zásady nebo postupy na pracovišti, které by podle vás měly být zavedeny nebo revidovány, aby lépe podporovaly osoby s odlišnou genderovou identitou?*
- *Můžete se podělit o osobní příběh nebo anekdotu, kdy jste museli někoho poučit o genderové identitě na pracovišti? Jak taková interakce probíhala a jaký byl výsledek?*

Workshop 4

Povědomí o genderové identitě

Cílem tohoto interaktivního semináře je zvýšit povědomí a podpořit porozumění různorodosti genderové identity na pracovišti. Účastníci se seznámí s významem podpory inkluzivního prostředí a naučí se praktické strategie pro podporu a respektování osob s různými genderovými identitami. Prostřednictvím diskuzí, případových studií a skupinových aktivit získají zúčastnění poznatky a nástroje, které přispějí k vytvoření spravedlivějšího a vstřícnějšího pracoviště.

Krok 1. Úvod: Přivítejte skupinu a vytvořte bezpečnou a inkluzivní atmosféru. Krátce představte cíle semináře a význam rozmanitosti a inkluze genderové identity na pracovišti. Vyzvěte zúčastněné, aby se podělili o svá preferovaná zájmena (pokud jim to vyhovuje) a podpořili tak inkluzivitu.

Krok 2. Pochopení genderové identity: Definujte klíčové pojmy související s genderovou identitou (např. genderová identita, cisgender, transgender, nebinární atd.) a poskytněte jim letáky s definicemi (viz část se zdroji). Provedte krátkou skupinovou diskusi o konceptu genderového spektra a o důležitosti uznání a respektování různých genderových identit.

Krok 3. Zpochybňování nevědomých předpokladů: Rozdělte zúčastněné do malých skupinek po 3-4 lidech. Každé skupině rozdejte samolepicí lístečky nebo kartičky a fixy. Požádejte každou skupinu, aby provedla brainstorming běžných předpokladů a stereotypů spojených s genderovou identitou. Vyzvěte je, aby zvážili jak pozitivní, tak negativní stereotypy. Příklady podnětů: *Jaké stereotypy jsou spojeny se zaměstnanci a zaměstnankyněmi? Existují nějaké předpoklady nebo předsudky spojené s nebinárními nebo transgenderovými osobami na pracovišti? Jak genderové předsudky ovlivňují kariérní postup nebo rozhodovací procesy?* Dejte skupinám pokyn, aby si své nápady zapsaly na samostatné lepicí papírky nebo kartičky.

Krok 4. Sdílení a diskuze: Požádejte každou skupinu, aby se postupně podělila o své nápady a nalepila své poznámky na flipchart nebo tabuli. Vyzvěte je, aby vysvětlili důvody svých rozhodnutí. Usnadněte diskusi položením otevřených otázek, abyste prozkoumali dopad těchto předpokladů na jednotlivce a na pracoviště jako celek.

Krok 5. Akční plán: Požádejte všechny, aby si na samostatný lepicí papírek nebo kartičku napsali alespoň jednu osobní předpojatost, kterou by chtěli zpochybnit nebo změnit. V malých skupinách požádejte zúčastněné, aby se podělili o své osobní předsudky a prodiskutovali strategie, jak je zpochybnit a překonat v každodenních pracovních interakcích. Vyzvěte je, aby vypracovali realizovatelné kroky, které mohou jednotlivě nebo společně podniknout k vytvoření inkluzivnějšího pracoviště bez předsudků.

Krok 6. Otázky, odpovědi a závěr: Odpovězte na zbývající otázky nebo obavy zúčastněných. Shrňte hlavní poznatky ze semináře. Připomeňte, že zpochybňování předsudků a stereotypů je nepřetržitý proces a že hrají zásadní roli v podpoře příznivého pracovního prostředí. Vyjádřete poděkování a uzavřete workshop pozitivní notou.

Didaktické rady

- ❑ **Vytvoření bezpečného a inkluzivního prostředí:** Od začátku zdůrazněte důležitost bezpečného a inkluzivního prostoru. Povzbudte zúčastněné, aby se otevřeně podělili o své myšlenky a zkušenosti a zajistěte, aby se všichni cítili respektováni a oceňováni.
- ❑ **Usnadněte aktivní účast:** Vystupujte spíše jako facilitator*ka než jako lektor*ka. Podporujte aktivní účast všech zúčastněných kladením otevřených otázek, poskytnutím dostatečného času na diskusi a zajištěním rovných příležitostí pro všechny zúčastněné.
- ❑ **Podpořte dialog a reflexi:** Podpořte kulturu dialogu a reflexe v průběhu celého semináře. Povzbudte zúčastněné, aby aktivně naslouchali, kladli upřesňující otázky a sdíleli svůj pohled na věc. Poskytněte příležitost k individuálnímu zamyšlení nad osobními předsudky a zažitými představami.
- ❑ **Přizpůsobení obsahu a tempa:** Zhodnoťte úroveň znalostí a vědomostí zúčastněných o rozmanitosti genderové identity a přizpůsobte tomu obsah. Zajistěte, aby seminář probíhal přiměřeným tempem a poskytoval dostatek času na diskusi a reflexi.
- ❑ **Bud'te ohleduplní a kulturně citliví:** Uznejte a respektujte různorodost účastníků*ic semináře, včetně různých kulturních pohledů na genderovou identitu. V průběhu workshopu používejte inkluzivní jazyk a projevujte respekt ke všem genderovým identitám. Vyvarujte se vytváření předpokladů o genderových identitách nebo zkušenostech zúčastněných a upřednostněte individuální sebeidentifikaci.
- ❑ **Sebereflexe a neustálé učení:** Pravidelně přemýšlejte o svých vlastních předsudcích, předpokladech a nedostatcích ve znalostech týkajících se rozmanitosti genderové identity. Vyhledávejte příležitosti pro vlastní profesní rozvoj a vzdělávání v této oblasti.

Reflexe a karty k aktivitě

Vyzvěte zúčastněné, aby se na chvíli individuálně zamysleli nad tím, co si z workshopu odnesli jako hlavní poznatky o rozmanitosti a začlenění genderové identity na pracovišti. Nechte je zvážit postřehy, poznatky a myšlenky, které s nimi nejvíce rezonovaly.

Školení, zdroje a zásady

Zasazujte se o školení a zdroje týkající se rozmanitosti a začlenění genderové identity ve vaší organizaci. Podpořte personální oddělení nebo vedoucí týmy, aby zajistily semináře, hostující řečníky nebo průběžné vzdělávací příležitosti na podporu informovanosti a porozumění.

Prosazujte inkluzivní zásady a postupy ve své organizaci. Spolupracujte s příslušnými zúčastněnými stranami na revizi stávajících zásad, jako je nediskriminace, pravidla oblékání, přístup na toalety a používání preferovaných jmen a zájmen, a navrhujte změny nebo aktualizace na podporu inkluze.

Vytvoření podpůrných sítí

Podpořte vytváření skupin pracujících nebo afinitních sítí, které se zabývají právě rozmanitostí genderové identity. Podporujte setkávání jednotlivců, sdílení zkušeností, poskytování podpory a spolupracujte s iniciativami, které podporují inkluzi.

Průběžné učení

Zavažte se k neustálé sebereflexi a poznávání vlastních předsudků, předpokladů a privilegií. Pravidelně vyhodnocujte své znalosti, zpochybňujte zažitě představy a aktivně vyhledávejte příležitosti k růstu a zlepšení.

“Rovnost znamená víc než jen přijímání zákonů. Boj se skutečně vyhrává v srdcích a myslích komunity, kde na tom opravdu záleží.” Barbara Gittingsová

Motivační materiál



[Pride Business Forum Voice](#)



[Being an LGBT ally at work](#)

Další otázky k zamyšlení

- *Jak se během tohoto semináře rozvinulo nebo prohloubilo vaše chápání rozmanitosti genderové identity?*
- *Ovlivnily vás nějaké osobní příběhy nebo zkušenosti, které jste během semináře sdíleli? Pokud ano, jak?*
- *Jaké konkrétní kroky nebo změny cítíte jako inspiraci k zavedení na svém pracovišti, abyste podpořili rozmanitost a začlenění genderové identity?*
- *Jak plánujete být spojencem a obhájcem osob s odlišnou genderovou identitou v budoucnu?*
- *Jaké problémy nebo překážky očekáváte při zavádění dnes diskutovaných změn nebo opatření a jak je plánujete překonat?*
- *Jaká další podpora nebo zdroje by pro vás byly užitečné při pokračování vaší vzdělávací cesty v oblasti rozmanitosti a inkluze genderové identity?*

Odkazy

Gender and Health (WHO)

www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

Pride Business Forum

www.pridebusinessforum.com/en/we-help-bring-equality-to-workplace/

Pride Business Forum Voices

www.pridebusinessforum.com/en/voices-2/

Gender Identity & Sexual Orientation Workplace Diversity, online course by Study.com

study.com/academy/course/gender-identity-sexual-orientation-workplace-diversity.html#overview

Prague Pride Materials and Workshops

www.praguepride.cz/en/education/workshops-for-employers

Prague Pride: Common Point Handbook For Trainers

www.praguepride.cz/en/aboutus/media-downloads/publications/113-commonpoint-handbookfortrainers/file

Glossary of LGBTQ Terms by Out & Equal

outandequal.org/wp-content/uploads/2019/11/LGBTQ-Terminology-2019.pdf



NEURODIVERZITA

Všichni lidé se liší svými neurokognitivními schopnostmi. Lidé mají jak nadání, tak i věci, se kterými se potýkají a které mohou mít vliv na jejich výkon. Proto jsou diagnózy jako dyslexie, dyskalkulie, vývojová porucha koordinace (DCD/ dyspraxie), porucha pozornosti s hyperaktivitou (ADHD), poruchy autistického spektra (PAS) a jiné, myslí odlišně a mají kognitivní profily, které zahrnují jak silné stránky, tak výzvy. Ty mohou přinášet výhody, ale mohou být také znevýhodňující...

Můj mozek je zapojen jinak než váš.

Lisa měla vždy problémy s pracovním prostředím v kanceláři. Největší problém pro Lisu představuje velký otevřený kancelářský prostor, ve kterém v současné době pracuje, a také neustálý hluk a ruchy, které se špatně snášejí s její poruchou ADHD a dyslexií. Ráda komunikuje tváří v tvář, ale když je to každý den, může to pro ni být velmi únavné. Rovněž i jasné osvětlení kanceláře jí škodí a je pro ni smyslově náročné. Lisa má přístup k asistenčním technologickým nástrojům, jako je převod textu na řeč, které jí mohou pomoci zvládat její individuální vzdělávací preference. Je pro ni však obtížné je v kanceláři volně používat, aniž by se cítila zahanbená. Důvodem je to, že pracuje hlavně s důvěrnými informacemi a kolem ní se neustále pohybují kolegové, které nechce rušit. V důsledku toho se Lisa občas cítí nucena používat text.

Lisa je velmi pracovitá zaměstnankyně. Stanovuje si cíle a vytrvale jich dosahuje. Ať se však snaží soustředit sebevíc, práce v kanceláři je pro ni náročná. Lisa má navíc pocit, že je na ni vyvíjen neustálý tlak, aby "držela krok" s ostatními, pokud se nemá cítit odsuzována. Zdá se, že její kolegové s tím nijak nebojují, a má dojem, že jim kancelářské prostředí vyhovuje. Podle požadavků na její pracovní místo se od Lisy očekává, že bude spolupracovat s ostatními lidmi a využívat svou kreativitu. To jí vyhovuje a vždy přispívala do skupiny inovativními nápady. Ráda by se však chtěla více soustředit a skutečně se zapojit do plnění úkolů. Lisa zvažovala, že si o svých současných potížích s někým promluví, ale chybí jí sebedůvěra, aby o svých potřebách promluvila a diskutovala.

- *Dokážete určit, co se Lise v její současné pracovní pozici osvědčilo?*
- *Dokážete určit hlavní problémy Lisy v jejím současném pracovním prostředí v kanceláři?*
- *Pokud jde o Lisiny problémy, jsou na individuální nebo organizační úrovni? Vysvětlete svou odpověď.*
- *Co lze udělat pro to, aby Lisa byla ve své každodenní rutině produktivnější a efektivnější? Přemýšlejte o konkrétních úpravách práce.*
- *Existují nějaké výzvy při vytváření inkluzivnějšího prostředí pro Lisu?*

Workshop 5

Neurodiverzita: změna narativu

Cílem tohoto interaktivního semináře je (1) povzbudit jednotlivce, aby se podělili o své osobní příběhy nebo příběhy jiných lidí týkající se neurodiverzity; (2) získat lepší znalosti o příbězích kolegů nebo jiných lidí týkajících se neurodiverzity a zvýšit empatii vůči tomu, jak to mohlo ovlivnit osobní nebo pracovní život jednotlivců; (3) zamyslet se nad současným pracovním prostředím jednotlivců a nad tím, zda to umožňuje nebo klade překážky neurodiverzním jedincům.

Krok 1. Úvod: Shromážděte všechny a představte jim obsah semináře. Podělte se o několik informací o neurodiverzitě a krátce diskutujte o tom, jak je společnost přístupnější pro neurotypický mozek a zároveň jak vylučuje neurodiverzní jedince a jejich talent. Můžete také zdůraznit, že zaměřením se na silné stránky, které tito jedinci mají, spíše než na jejich slabiny, můžeme umožnit jedincům, aby se jim dařilo a dosáhli svého vlastního potenciálu.

Krok 2. Dotazování: Nyní požádejte jednotlivce, aby se zamysleli nad zkušenostmi a přesněji řečeno nad příběhem neurodivergentního jedince a nad tím, jak ho jeho specifické neurologické charakteristiky ovlivnily v práci. Jednotlivci mohou čerpat jak z pozitivního, tak z negativního vlivu neurodiverzity na práci. Tímto jedincem mohou být oni sami, člen rodiny, blízký přítel, kolega nebo někdo, koho znají. Pokud si jednotlivci těžko vzpomenou na osobní zkušenost, vyzvěte je, aby hledali na internetu. Některé příklady najdete zde: casscounselling.co.uk/famous-neurodiverse-individuals/.

Krok 3. Zapojení: Zapojte všechny zúčastněné do diskuse. Požádejte je, aby se podělili o příběh, na který se rozhodli zaměřit, a okomentovali, jak snadná byla pro neurodiverzního jedince orientace v práci.

Krok 4. Diskuze: Pozvěte zúčastněné k diskuzi o tom, jaké to je být neurodiverzním jedincem na dnešním pracovišti. Požádejte je, aby identifikovali konkrétní problémy, kterým tito jedinci čelí. Zároveň je také vyzvěte, aby se zamysleli nad tím, jak by se situace změnila, kdyby jedinci mohli v práci naplno uplatnit svůj talent. Konkrétní závěry mohou vyvodit z vlastní předchozí nebo současné pracovní zkušenosti.

Krok 5. Řešení: Účastníci musí přijít s řešením, jak vytvořit inkluzivnější pracovní prostředí.

Didaktické rady

- ❑ **Vytvořte bezpečné a inkluzivní prostředí:** Ujistěte se, že jste vytvořili bezpečný a důvěryhodný prostor, aby se jednotlivci mohli svěřit bez obav. Pokud se jednotlivci navzájem neznají, můžete provést několik ice-breaker aktivit, například je požádat, aby se podělili o svá jména a řekli něco o sobě.
- ❑ **Bud'te dobrým posluchačem:** Nezapomeňte, že pro jednotlivce není vždy snadné otevřít se a sdílet svůj příběh o neurodiverzitě. Proto je důležité účastníky*ce k otevřenosti povzbuzovat. Kladení otevřených otázek může jednotlivcům dále umožnit popsat a vyprávět své zkušenosti.
- ❑ **Bud'te solidární:** Některé vzpomínky, které si jednotlivci vybaví a o které se podělí, nemusí být tak příjemné, ale naopak jsou emočně nabitě. Vytvořte takové prostředí, aby se ke sdílející osobě přistupovalo s respektem a empatií. V tomto případě byste měli dát jasně najevo, že osoby mohou sdílet tolik, kolik jim je příjemné, a že mohou kdykoli přestat.
- ❑ **Nesud'te:** Upozorněte zúčastněné na to, že každý příběh je jedinečný, a abychom lépe porozuměli tomu, co prožívá člověk naproti nám, musíme pozorně naslouchat, nesoudit to, co bylo sdíleno, a klást otevřené otázky.
- ❑ **Proved'te si výzkum:** Oblast neurodiverzity je velmi rozsáhlá a lidský mozek se opravdu hodně liší. Je tedy velmi dobré a užitečné, pokud máte určité znalosti, ale je normální, že nejste informováni o jednotlivých typech neurodiverzity. Bud'te v tomto ohledu upřímní a transparentní a dovolte si dozvědět se více z příběhů jednotlivců a z další nezávislé četby.
- ❑ **Sdílení zdrojů:** Poskytněte užitečné zdroje a vzdělávací materiály, které si mohou jednotlivci přečíst po skončení semináře. Kromě toho poskytněte veškeré užitečné informace o dostupných komunitách, kde mohou jedinci s neurodiverzitou hledat poradenství nebo podporu.

Reflexe a karty k aktivitě

Neurodiverzní jedinci mají tendenci považovat plnění některých pracovních úkolů za velmi snadné a jiných za neuvěřitelně obtížné. To může v mnoha případech vysvětlovat nekonzistentní výkonnost v práci. Neurodiverzita může být konkurenční výhodou, pokud jsou jedinci ve správném prostředí a využívají své silné stránky, místo toho, aby se neustále snažili překonávat výzvy. Proto je nezbytně nutné vytvářet inkluzivní pracovní prostory a učit se způsobům, jak omezit faktory znevýhodnění a posílit rozmanité schopnosti. Požádejte jednotlivce, aby si všímali lidí s různými preferencemi a styly učení a začali si všímat spíše jejich silných stránek a talentů než jejich slabín a problémů.

Podpora kultury sdílení

Organizace musí začít měnit své zásady, procesy a kulturu, aby zajistily, že se všichni budou cítit začlenění a budou někam patřit. Podpora kultury, kde jsou všechny hlasy vítány a kde se jednotlivci mohou vyjádřit bez obav z diskriminace, může přinést skvělé výsledky. Organizace může například udržovat otevřený komunikační kanál, kde jsou jednotlivci povzbuzováni, aby se podělili o své obavy nebo potřeby.

Podpora neurologicky příznivého prostředí

Abyste vytvořili pracovní prostředí přátelské k neurodiverzním lidem, zkontrolujte, zda používáte všechny nástroje, které jednotlivci potřebují, například software pro převod řeči na text, který umožňuje přizpůsobit se různým komunikačním stylům, nebo zda přizpůsobujete školicí programy na pracovišti různým strategiím učení. Inkluzivní technologie jsou klíčové, protože jednotlivci mohou používat různé způsoby práce a komunikace podle toho, co je jim příjemnější, a být tak efektivnější. Pokud je to možné, lze jako možnost přizpůsobení se potřebám a preferencím jednotlivců využít i práci na dálku.

Zvyšování povědomí

Personální oddělení může hrát klíčovou roli při zvyšování povědomí o neurodiverzitě v rámci organizace a při zahájení konverzace. Toho lze dosáhnout sdílením relevantních článků, podcastů, TedTalks a knih na toto téma, které mohou zaměstnancům*yním pomoci v sebevzdělávání. Kromě toho může společnost pořádat akce týkající se týdně neurodiverzity nebo se jich účastnit, přivést řečníky, kteří se mohou podělit o své příběhy, a povzbudit pracující k účasti na nich.

Jděte příkladem

Informace o neurodiverzitě a zvyšování povědomí o ní lze začlenit do programů pro vedoucí pracovníky. To je klíčové, protože jednotlivci, kteří mohou potřebovat podporu a speciální úpravy, mají své vedoucí a manažery jako první, kdo se dovolá pomoci.

Aktivní podpora

Neočekávejte, že se jedinci s neurodiverzitou budou obhajovat sami, ale buďte proaktivní ve způsobu, jakým je podporujete. Některé úvahy zahrnují zjištění, jaké smyslové bariéry mohou existovat ve fyzickém pracovním prostoru. Stejně jako to, jaké způsoby komunikace mají zaměstnanci*kyň k dispozici pro interní komunikaci.

Uplatňování inkluzivních postupů při najímání zaměstnanců*kyň

Podpořte inkluzivní náborový proces – vyhněte se zbytečnému důrazu na sociální a komunikační dovednosti a můžete se zaměřit na to, aby účastníci splnili nějaký úkol nebo vyřešili problém, což uchazečům umožní ukázat jejich talent.

“Všude jsou nás miliardy lidí, kteří mají přístup k vlastní mysli, a ne k mysli někoho jiného, a navzájem si předhazují písně a věty, aby překlenuli propast.” Annie Kotowiczová

Motivační materiál



[The genius within extraordinary gifted people](#)



[Neurodiversity & intersectionality](#)



[Remote4All remote e-working for disabled and neurodivergent workers](#)



[Neurodiversity in the workplace](#)

Odkazy

Brick by Brick Building Neuroinclusive Workplaces

fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/03/brick-by-brick_neuroinclusive-workplaces_march2023.pdf

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108-125.
doi.org/10.1093/bmb/ldaa021

GeniusWithin

geniuswithin.org/

McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). Neurodiversity at work: demand, supply and a gap analysis.

eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/50834/15/50834b.pdf

neurobox

neurobox.co.uk/

Neurodiversity and Storytelling, with Eva Grayzel | EDB 271

differentbrains.org/neurodiversity-and-storytelling-with-eva-grayzel-edb-271/

Remote for all: Time to Include People with Disability and/or Neurodiversity in the Remote Working Discussion

digit-research.org/blog_article/remote-for-all-disability-neurodiversity-remote-working-discussion/



FYZICKÉ POSTIŽENÍ

Tělesné postižení je jakýkoliv stav těla (tj. postižení), který ztěžuje osobě s tímto postižením vykonávat určité činnosti a komunikovat s okolním světem. Existuje mnoho typů zdravotního postižení, mimo jiné: artritida, poruchy pohybového aparátu, mozková obrna, poranění míchy, zrakové postižení, pohybové postižení a sluchové postižení. Je třeba poznamenat, že některá tělesná postižení jsou skrytá nebo těžko rozpoznatelná.

Vytváření přístupných pracovních prostorů

John byl právě přijat do marketingového oddělení. Má pohybové postižení a během přijímacího procesu požádal organizaci, aby mu přizpůsobila jeho invalidní vozík. Žádal také o volné uličky a cesty, nastavitelný stůl a přístupnou zasedací místnost, kde by se mohl setkávat se svými klienty. Po několika týdnech práce vyjádřil své nadřazené Becky svou frustraci a zklamání. Sdílel s ní, že jeho spolupracovníci vytrvale nechávali své tašky a další věci rozházené po podlaze, což mu ztěžovalo pohyb s vozíkem. Také se jí svěřil, že marketingový tým má tendenci scházet se v místnostech bez přístupů.

A v důsledku toho mu chybí některé strategické schůzky v oddělení. Obává se, že nemůže přispívat tak, jak by si přál, což následně sníží jeho kariérní vyhlídky. Becky nikdy předtím podobnou pracovní situaci neřešila a nebyla si jistá, jak se s tímto problémem vypořádat. Uznala však, že je třeba s tím něco udělat, a proto připomněla týmu, že se musí přizpůsobit Johnovu invalidnímu vozíku. K jejímu překvapení někteří členové týmu neměli pro jeho situaci pochopení a někteří další naznačovali, že to John přehání.

Po schůzce Becky zaslechla, jak někteří členové týmu označují její přístup k Johnovým potřebám za "zvláštní zacházení". Mezi Johnem a některými členy týmu začalo narůstat napětí, které mu ztěžovalo podat co nejlepší výkon. Přestože jsou klienti s Johnem a kvalitou jeho práce spokojeni, John začal mít v poslední době problémy při hodnocení výkonu.

- *Dokážete určit, co Johnovi v jeho současné pracovní pozici vyhovuje?*
- *Dokážete určit hlavní problémy, se kterými se John potýká ve svém současném pracovním prostředí?*
- *Pokud jde o Johnovy problémy, jsou to problémy na individuální nebo organizační úrovni? Vysvětlete svou odpověď.*
- *Co lze udělat pro to, aby se John stal produktivnějším a efektivnějším ve své každodenní rutině? Přemýšlejte o konkrétních úpravách práce.*
- *Existují nějaké výzvy při vytváření inkluzivnějšího prostředí pro Johna?*

Workshop 6

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Cílem tohoto interaktivního workshopu je: (1) podpořit sdílení osobních příběhů nebo příběhů jiných lidí týkajících se zdravotního postižení a toho, jak postižení zasahuje do jejich pracovní kariéry; (2) získat větší znalosti o příbězích kolegů nebo jiných lidí týkajících se zdravotního postižení a zvýšit empatii vůči tomu, jak to ovlivňuje osobní nebo pracovní život jednotlivců; (3) zamyslet se nad současným pracovním prostředím jednotlivců a nad tím, zda umožňuje nebo klade překážky lidem s postižením; (4) podpořit spoluvytváření příběhu, který podporuje realistické a udržitelné inkluzivní pracovní prostředí.

Krok 1. Sdílení: Požádejte osoby ve vaší organizaci, aby se podělili o příběhy týkající se tělesného postižení a toho, jak to mohlo zasáhnout do jejich pracovní kariéry. Tyto příběhy mohou být osobní, protože jednotlivci mohou mít sami nějakou formu tělesného postižení. Pokud to však není relevantní, mohou se podělit o příběh blízkého příbuzného, přítele nebo jiného známého. Další možností může být také vyhledávání příběhů na internetu. Odpovědi jednotlivců můžete shromažďovat v tištěné i elektronické podobě. V případě, že tyto příběhy sbíráte online, můžete využít nástroje, jako jsou Padlet a formuláře Google. Chcete-li zvýšit zájem o tuto aktivitu, zdůrazněte, jak je důležité dozvědět se více o tělesném postižení a jak to může vést k většímu začlenění v práci a lepšímu využití dostupných talentů.

Krok 2. Zapojení: Shromážděte skupinu, kde se všichni mohou sejít v kruhu a osobně se podělit o příběhy, které poskytli. Vyzvěte je, aby kladli případné upřesňující otevřené otázky, a vždy jim s respektem naslouchejte. Během vyprávění je povzbudte, aby vysvětlili, jak různé formy postižení mohly zasáhnout do pracovní kariéry hlavní postavy příběhu (jich samotných nebo někoho jiného).

Krok 3. Povzbuzení: Požádejte skupinu, aby identifikovala případné předsudky ve sdílených příbězích. Definujte předsudky (nevědomé), aby si mohli vybavit případné příklady (viz část 2: Terminologie a pojmy). Možná by stálo za to zvážit případné stigma spojené s postižením (ve společenském i pracovním prostředí) a jakou roli mohlo hrát v těchto předsudcích.

Krok 4. Reflexe: Vyzvěte všechny, aby se zamysleli nad svým současným pracovním prostředím a nad tím, zda je inkluzivní pro osoby se zdravotním postižením, či nikoliv.

Krok 5. Spoluvytváření: Nyní jako skupina vymyslete příběh budoucnosti. Zde se zaměřte na spoluvytváření realistické a udržitelné budoucnosti jak pro jednotlivce, tak pro komunitu osob se zdravotním postižením.

Didaktické rady

- ❑ **Vytvoření bezpečného prostředí:** Před zahájením workshopu je nezbytné vytvořit příjemný prostor plný důvěry. Proto se ujistěte, že se všichni jednotlivci navzájem znají. Můžete vyzkoušet nějakou ice-breaker aktivitu, například je požádat, aby se podělili o své jméno a nějakou informaci o sobě.
- ❑ **Během diskuzí ve skupinách:** Při vedení diskuze ve skupinách objasněte, že život může být těžký pro každého, ale někteří lidé se mohou potýkat s těžšími překážkami než jiní. Povzbudte proto jednotlivce, aby nesrovnávali různé zkušenosti ani nesoudili, ale snažili se o hluboké a pravdivé pochopení každého příběhu, který bude sdílen.
- ❑ **Vysvětlení pojmů:** Představte pojem empatie a vysvětlete, že umožňuje jednotlivcům vytvářet mezi sebou silnější sociální vazby. Empatie je důležitá, protože se projevuje jako součást života. Jedna z definic zní: "Empatie spočívá ve snaze představit si, jaké by to bylo být v situaci někoho jiného, a sdílet tak jeho pocity nebo zkušenosti." Povzbudte proto jednotlivce, aby si procvičili své empatické dovednosti tím, že budou naslouchat tomu, co druzí popisují, a klást otevřené otázky, aby lépe porozuměli vyprávění druhých.
- ❑ **Dejte prostor pro sdílení:** Mějte na paměti, že sdílení osobních příběhů o postižení může být pro zúčastněné emočně náročné. Dejte jednotlivcům prostor k vyjádření a vysvětlete jim, že mohou sdílet tolik, kolik je jim příjemné. V případě potřeby by měly být zahrnuty i přestávky.
- ❑ **Dejte prostor pro reflexi:** Podporujte reflexi v průběhu celého semináře. Povzbudte zúčastněné, aby se zamysleli nad svými názory, myšlenkami a předsudky vůči tělesnému postižení.
- ❑ **Sdílení zdrojů:** Nabídněte zúčastněným další zdroje a materiály ke čtení, ze kterých se mohou sami vzdělávat a lépe porozumět tělesnému postižení a tomu, jak to ovlivňuje lidi v práci. Kromě toho sdílejte veškeré informace o existujících komunitách, kde se jednotlivci mohou stát členy nebo hledat další poradenství.

Reflexe a karty k aktivitě

Přizpůsobení osob se zdravotním postižením v práci a odstranění jejich překážek v přístupu k práci není jen otázkou začlenění nebo lepšího využití stávajících talentů, ale také otázkou rovnosti, sociální spravedlnosti, svobody, demokracie a lidských práv. Podporou velké sociální integrace osob se zdravotním postižením v zaměstnání můžeme dosáhnout nejen hospodářského růstu, ale také pozitivně ovlivnit celkový potenciál EU. Proto je stále více zapotřebí řešit jakoukoli diskriminaci osob se zdravotním postižením na trhu práce a podporovat jejich aktivní začlenění. Požádejte jednotlivce, aby se zamysleli nad existující mezerou v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, aby si uvědomili důležitost přizpůsobení většího počtu osob práci.

Praktikujte inkluzivní postupy nábory

Zajistěte, aby přijímací a výběrové řízení zahrnovalo osoby se zdravotním postižením. Lze provádět kontroly rovnosti a rozmanitosti v rámci náborového procesu, aby se zjistilo případné riziko předpojatosti nebo diskriminace. Následně lze přijmout vhodná nápravná opatření k řešení těchto problémů. Například pokud se pohovor v rámci výběrového řízení koná v prostoru, který není pro danou osobu přístupný, pak lze poskytnout i možnost online pohovoru, aby bylo možné vyhovět osobě s pohybovými obtížemi.

Podporujte přístupnost

Kontrolujte přístupnost vybudovaného i virtuálního prostředí organizace, informačních a komunikačních technologií (IKT), zboží a služeb, včetně dopravy a infrastruktury, neboť to je předpokladem pro práva a plnou účast osob se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními.

Udávejte tempo

Linioví manažeři a nadřízení by měli udržovat otevřené komunikační kanály, aby jednotlivci mohli otevřeně sdílet a diskutovat o tom, s čím se potýkají, a požádat o pomoc, což jim umožní efektivněji vykonávat svou práci.

Podporujte školení a informovanost

Zvyšovat povědomí o různých formách tělesného postižení a o tom, jak mohou zasahovat do pracovní kariéry. Můžete investovat do školení o zdravotním postižení nebo uspořádat osvětové dny (například u příležitosti Mezinárodního dne osob se zdravotním postižením, který připadá na 3. prosince), abyste o tomto tématu diskutovali a sdíleli osobní příběhy jednotlivců.

Vytvořte, zrevidujte a zaveďte nové zásady

Je důležité aktualizovat, investovat a propagovat zásady týkající se rozmanitosti a začleňování s důrazem na nulovou toleranci organizace vůči jakémukoli druhu diskriminace a/nebo viktimizace osob se zdravotním postižením.

Odstraňte případnou předpojatost/nevědomou zaujatost

Bojujte proti předsudkům/nevědomé zaujatosti tím, že zpochybníte zakořeněné postoje. Jakmile si uvědomíme, že všichni máme nevědomé předsudky, mohou se jednotlivci zaměřit na to, jak reagují na chráněné charakteristiky a zda kvůli nim nevytvářejí předpoklady o schopnostech lidí.

Neplatí, že osoba bez zdravotního postižení je zároveň schopná. A naopak, že osoba se zdravotním postižením je méně schopná.

Khang Kijarro Nguyen



[When we design for disability, we all benefit](#)
Elise Roy



[Disability and work](#)
Hannah Barham-Brown



[European accessibility act](#)



[European Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030](#)

Odkazy

Bunbury, S. (2019). Unconscious bias and the medical model: How the social model may hold the key to transformative thinking about disability discrimination. *International Journal of Discrimination and the Law*, 19(1), 26-47.
doi.org/10.1177/1358229118820742

Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030.
policycommons.net/artifacts/1677300/union-of-equality/2408949/

Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 30, 521-536.
doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5

Schur, L., Ameri, M., & Adya, M. (2017). Disability, voter turnout, and polling place accessibility. *Social Science Quarterly*, 98(5), 1374-1390.
doi.org/10.1111/ssqu.12373

Making the future of work inclusive of people with disabilities.
www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?. *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486.
doi.org/10.1177/09589287211002435

Wang, K., Manning III, R. B., Bogart, K. R., Adler, J. M., Nario-Redmond, M. R., Ostrove, J. M., & Lowe, S. R. (2022). Predicting depression and anxiety among adults with disabilities during the COVID-19 pandemic. *Rehabilitation Psychology*.
doi.org/10.1037/rep0000434

RASISMU
S

BLDG. SUPP
EEK... 7AM to 7

**STOP
RACIAL
DISCRIMINATION
NOW!**

I SUPPORT
**OPEN
HOUSING**

DON'T
PATRONIZE
PICTURE
FLOOR PLANS

DON'T
PATRONIZE
PICTURE
FLOOR PLANS

R PARTS INC. M

Irvin - EXHAUST 5

THERE CAN BE
NO INNOCENT
BYSTANDERS

RASOVÁ DISKRIMINACE



Rasismus je neschopnost nebo odmítání uznat práva, potřeby, důstojnost nebo hodnotu lidí různých ras nebo zeměpisného původu. V širším smyslu jde o znehodnocování různých povahových rysů nebo inteligence jako "typických" pro určité národy. Nespravedlivé zacházení s lidmi, kteří patří k jiné rase; násilné chování vůči nim, přesvědčení, že některé rasy lidí jsou lepší než jiné nebo obecné přesvědčení o celé skupině lidí založené pouze na jejich rase.

Svědectví o rasismu ve vaší organizaci

Adam pracoval na hvězdárně. Ve skupině WhatsApp, kterou sdílí s kolegy a koordinátorem, se objevily diskriminační výrazy, někteří kolegové pravidelně používali výrazy jako "ti negři" (slovo na "n") a dokonce se objevil i nacistický pozdrav.

Koordinátor odpověděl, že by se k sobě lidé měli chovat "tak nějak normálně". O něco později byl Adam svědkem dialogu dobrovolníka s jeho kolegou, který řekl: "Někdy mám chuť postavit "n-slovo" zuby nehty na práh a kopnout ho zezadu do hlavy. Máš taky chuť to udělat?" Kolega odpověděl: "Ano, každý den." Adam se v této věci obrátil na oba kolegy a informoval o tom koordinátora i radu. Na základě jeho stížnosti koordinátor ani představenstvo nepodnikli žádné kroky. Adam se obrátil na Radu pro lidská práva se žádostí o stanovisko. Observatoř argumentovala na svou obranu tím, že Adam není obětí diskriminace. Výroky nebyly namířeny proti němu, ale proti veřejným a fiktivním osobám. Navíc muž sám nemá černou barvu pleti. Slovo na n se tedy nemůže týkat jeho osoby.

Rada pro lidská práva se neztotožnila s obhajobou observatoře a rozhodla, že muž má na rozsudku zájem. Reakce hvězdárny zůstala u toho, že by se lidé měli "prostě chovat normálně". Stížnosti muže dále nezkoumala a nevyšlechla obě strany sporu. Rada hodnotí reakci observatoře jako závažnou vzhledem k závažnosti projevů a jednání, které jsou jádrem této stížnosti. Adam mezitím podal výpověď.

- *Kdybyste byl koordinátorem vy, jak byste se k Adamově zprávě postavil?*
- *Co si myslíte o obhajobě rady?*
- *Byli jste někdy svědky situace, jako je Adam?*
- *Stali jste se někdy terčem rasismu?*
- *Jak si ceníte interních skupin WhatsApp jako prostředku komunikace?*

Workshop 7

Svědectví

Obecnou myšlenkou tohoto cvičení je dát posluchačům práci. Pokud mají posluchači nějakou práci, lépe se soustředí. Pomáhá to doplnit obsah a smysl jednotlivých příběhů. A funguje to více než jedním způsobem: pomáhá to jednotlivci získat více poznatků o jeho příběhu a pomáhá to skupině (a komunitě) získat více poznatků, na základě tohoto příběhu, o jejich vnímání (nebo osobní zkušenosti) daného nebo podobného tématu. Funguje to také pro (vzájemné) skupiny v organizacích (tj. management, výroba atd.). Organizace mohou k takovému sdílení příběhů přizvat zaměstnance*kyně. Jedná se o oceňující přístup, což znamená, že se zaměřuje na to, co je "pravdivé" a dobré. Každému členu skupiny je přidělena role, které se mohou vyměňovat. Vzhledem k vhodným instrukcím a facilitačním otázkám má každý šanci něco přidat.

Krok 1. Organizace: Pracujte v malých skupinách (4-5 osob) s přidělenými rolami: vypravěč, tazatel, svědek (svědci), pozorovatel. Po každém kole se role vymění. Každé kolo trvá přibližně 10 minut.

Krok 2. Vyprávění příběhu: Zatímco vypravěč vypráví svůj příběh, tazatel, svědci a pozorovatel si dělají poznámky. Pokud se vypravěč zadrhne, může mu tazatel pomoci otázkami typu: "Co se stalo, kdo tam byl? Co se stalo potom? Co on/ona udělal/a? atd." (Viz příloha Vyprávění příběhů). Poznámka: svědci a pozorovatel v této fázi pouze poslouchají a dělají si poznámky, nezasahují do ní.

Krok 3. Význam: Po vyprávění je úkolem tazatele vyvodit z obsahu příběhu význam ("V tom, co jste právě řekl, jsem něco zaslechl..."). / "Ten příběh mě přiměl na něco myslet..." / "Myslím, že to byl příběh o ____..."). Úkolem svědka (svědků) je hodnotícím způsobem komentovat osobu vypravěče ("Něčeho jsem si na tobě všiml, když jsi vyprávěl ten příběh..." / "Umíte navázat ____..." / Všiml jsem si, jak jste pozorný k ____..."). Jedná se o komentáře, které podporují sebeuvědomění vypravěče (osobnost, přítomnost a hlas). Úlohou pozorovatele je pozorně naslouchat a všimnout si další dynamiky, která v tomto setkání vyniká.

Krok 4. Diskuse: Na závěr mohou členové skupiny diskutovat o tom, jaké úvahy jim svědectví přineslo: Jak by mohli uplatnit své zkušenosti, poznatky, identifikované schopnosti a hodnoty ve svém životě v organizaci? Pokud je skupin více, mohou se skupiny o své úvahy a postřehy podělit v plénu. Rozhovor může být facilitován.

Didaktické rady

- ❑ **Zapojení:** Před zahájením dotazování začněte jedním nebo dvěma "ice-breakery", abyste vytvořili bezpečné prostředí pro vyprávění příběhů a navodili důvěru mezi zúčastněnými. Příklady: Moje jméno, kdo mi ho dal? Můj oblíbený mentor (a proč) / osoba, které důvěřuji (a proč).
- ❑ **Základní pravidla:** Stanovte si základní pravidla: Vše, co tady řeknete, je důvěrné, nic "neopustí místnost" bez svolení.
- ❑ **Pomůcky:** Rozdejte všem plakáty a nechte je na ně napsat, co od tohoto setkání očekávají. Vyvěste je na zeď nebo na tabuli. Po sdílení postřehů lze zkontrolovat (post its), zda byla očekávání naplněna.
- ❑ **Dávejte pozor:** Když jednotlivci začnou vyprávět své příběhy, dávejte pozor, aby zůstali ve své roli (posluchači se rychle vyjadřují, často proto, že si je spojují s vlastními zkušenostmi).
- ❑ **Poskytněte podporu:** Když se sdílející emočně rozruší, zeptejte se ho/ji, zda by se raději nesvěřil jen vám, a najděte si jinou místnost. Když se účastník*ce uklidní, může se rozhodnout, zda zůstane ve své roli, nebo si vybere jinou.

Reflexe a karty k aktivitě

Měli bychom si uvědomit, že rasismus je jedním z aspektů "sociálního vyloučení" a jednou z praktik, které nerespektují rozdíly a neváží si rozmanitosti. Vyloučení jedinci a komunity jsou ve srovnání se zbytkem populace výrazně znevýhodněni. Často jsou zbaveni legitimních aspirací, na které mají nárok, jako je účast na trhu práce a sociální začlenění. Je jim znemožněn život, který člověk očekává v demokratické společnosti, včetně uplatňování lidských práv.

Bud'te připraveni

Udržujte sdílení příběhů naživu! Není to krátkodobá zábava. Uvědomte si, že iniciativy zaměřené na účinné řešení rasismu v organizaci se často setkávají s nelibostí a odporem. O tom, jak pracující reagují na snahy o zvýšení rovnosti, rozhodují jejich přesvědčení, nikoli realita. Pokud mnoho vašich zaměstnanců*kyň nevěří, že v organizaci existuje rasismus vůči lidem jiné barvy pleti, pak budou iniciativy v oblasti rozmanitosti vnímány jako problém, nikoliv jako řešení. Používejte přístupy, které umožňují získat perspektivu (např. storytelling), povzbuzujte všechny k zapojení a účasti. Zajistěte otevřenost rozhovorů poskytnutím dostatečného času na řešení problémů a podpořte bezpečné prostředí.

5 fází opravdového zájmu

Livingston (2020) doporučuje tyto fáze akce: (1) uvědomění si problému, (2) analýza kořenových příčin, (3) empatie neboli míra zájmu o problém a lidi, které postihuje, (4) strategie řešení problému a (5) ochota investovat čas, energii a zdroje nezbytné pro realizaci strategie. Organizace, které procházejí těmito fázemi, se pohybují od pochopení základního stavu přes rozvoj skutečného zájmu až po zaměření na změnu a zlepšení. Ve všech těchto fázích lze využít vyprávění příběhů a narativní přístupy.

Podpořte učení

Školení (pro zaměstnance*kyně, manažery, vedoucí týmů) a semináře pořádejte spíše v delších než kratších časových úsecích. Zaměřte se na zlepšení tří hlavních výsledků učení: informovanosti, postojů a dovedností. Kombinujte kognitivní a behaviorální techniky zkoumáním kritických událostí nebo alternativních strategií reakce (např. používejte aktivity, jako je sdílení příběhů, které podporují reflexivní myšlení a aktivní účast).

“Nejsou to naše rozdíly, co nás rozděluje. Je to naše neschopnost tyto rozdíly rozpoznat, přijmout a oslavovat je.” Audre Lordeová.

Motivační materiál



[The school that tried to end racism](#)



[How to conquer workplace discrimination when HR doesn't solve the problem, Alvin Hall](#)

Frühmann, P., Frezza, L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7. Available as pdf. Mail to: peter@storybag.nl

Kurtz, C.F. (2014). Working with Stories in Your Community or Organization, Kurtz-Fernhout Publishing.

VicHealth 2012, Preventing race-based discrimination and supporting cultural diversity in the workplace (An evidence review: summary report), Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Australia. Download here:
https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/VH_Race-based-discrim_10.pdf

Education Pack – All Different All Equal

book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html

Poverty and Human Rights: Reflections on Racism and Discrimination

www.un.org/en/chronicle/article/poverty-and-human-rights-reflections-racism-and-discrimination

How to Promote Racial Equity in the Workplace

hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace





NÁBOŽENSTVÍ A SPIRITUALITA

Náboženství se připisuje tradičním hodnotám a praktikám spojeným s určitou skupinou lidí nebo vírou, uctíváním Boha nebo nadpřirozena. Je definováno jako osobní nastavení nebo institucionalizované postoje, víra a praktiky, řídicí se tradicí, pravidly a kulturou. Spiritualita je abstraktní a subjektivní zkušenost, která odkazuje na propojení něčeho, co nás přesahuje, a propojení něčeho v nás. Může jít o spojení s Bohem, přírodou, druhými lidmi a okolím.

Orientace v náboženském a duchovním přesvědčení na pracovišti

Rachel pracuje v maloobchodním řetězci, má bohaté pracovní zkušenosti a vysokou výkonnost. Je křesťanka a její církev jí zakazuje pracovat v neděli. Informovala svého nadřízeného o svém náboženském přesvědčení a požádala o volné neděle. Tehdejší vedoucí její žádost akceptoval, ale nový vedoucí ji nyní zařazuje do nedělního rozvrhu.

Přestože Rachel novému vedoucímu vysvětlila, že jí její náboženství zakazuje pracovat v neděli, nový vedoucí obchodu odmítl změnit rozvrh a doporučil Rachel, že buď může pracovat v neděli jako ostatní, nebo přijde o práci. Když Rachel řekla, že jde o neukázněné chování, manažer trval na tom, že toto rozhodnutí neporušuje zákony o náboženské diskriminaci a že povolit Rachel volné neděle je hodně obtížné.

Ví, že ředitel běžně poskytoval pracujícím volné soboty a neděle z nenáboženských důvodů. Je také překvapena, protože její předchozí vedoucí výslovně uvedl, že není problém poskytnout jí volné neděle, stejně jako si její spolupracovníci nikdy nestěžovali na potíže s plánováním směn.

Rachel celá situace velmi trápí, protože práce v neděli v ní vyvolává pocit, že se staví proti svému náboženství. Navíc to ovlivňuje její vztahy, protože její blízcí lidé v neděli také nepracují.

- *Co je pro Rachel hlavním problémem a jak ji situace v práci ovlivňuje po osobní i profesní stránce?*
- *Označili byste chování nového manažera za diskriminační vůči Rachel a proč?*
- *Jaké by mohlo být potenciální řešení problémů, kterým Rachel čelí?*
- *Dokážete identifikovat nějaké problémy při přijímání Rachelina dotazu a jak je můžeme řešit?*
- *Můžete uvést další příklady náboženské nebo duchovní diskriminace, které můžeme najít v práci?*

Náboženství a spiritualita

Cílem tohoto semináře je: (1) povzbudit jednotlivce, aby se podělili o své příběhy týkající se jejich pohledu na náboženství a spiritualitu; (2) získat větší znalosti o příbězích kolegů týkajících se náboženství a spirituality a zvýšit empatii vůči tomu, jak to mohlo ovlivnit jejich osobní nebo pracovní život; (3) zamyslet se nad současným pracovním prostředím jednotlivců a zda umožňuje nebo klade překážky jejich náboženskému a spirituálnímu přesvědčení.

Krok 1. Sdílení a shromažďování: Požádejte členy organizace, aby se podělili o svůj vztah k náboženství a/nebo spiritualitě a jak to ovlivňuje jejich práci. Návodné otázky mohou být následující: "Povězte mi o svém vztahu k náboženství a/nebo spiritualitě. Jak tento vztah souvisí s vaší prací?". Odpovědi zúčastněných lze shromažďovat v tištěné i elektronické podobě. V případě, že tyto příběhy sbíráte online, můžete využít nástroje, jako jsou Padlet a formuláře Google. Chcete-li zvýšit zájem o tuto aktivitu, zdůrazněte, že je důležité dozvědět se více o rozmanitosti a o tom, jak může vést k větší inkluzi v práci, což zlepší vztahy i výkonnost.

Krok 2. Příběhové kruhy: Jakmile shromáždíte všechny příběhy jednotlivců, vytvořte otevřenou pozvánku pro účast jednotlivců v příběhových kruzích. Během této aktivity mohou sdílet své příběhy a naslouchat příběhům svých kolegů. Požádejte všechny, aby respektovali příběhy svých kolegů a naslouchali jim bez předsudků.

Krok 3. V kůži někoho jiného: Požádejte jednotlivce, aby se chopili příběhu od někoho jiného a popsali, jaké by to pro tohoto člověka v kruhu bylo, kdyby vyznával/a v práci určité náboženství nebo spiritualitu, pokud by to vůbec mělo nějaký dopad. Vyzvěte jednotlivce, aby se vzájemně překontrolovali a potvrdili si, že dobře chápou okolnosti.

Krok 4. Analýza a reflexe: Požádejte zúčastněné, aby se zamysleli a podělili se o to, zda jejich společnost bere v úvahu náboženské a spirituální potřeby a vychází jim vstříc.

Krok 5. Nalezení řešení: Na základě toho, co bylo dosud diskutováno, vyzvěte jednotlivce, aby vypracovali několik akčních bodů a řešení, která zajistí, že jejich organizace nebude diskriminovat osoby s odlišnými názory na náboženství a spiritualitu, ale naopak bude podporovat inkluzivitu pro všechny.

Didaktické rady

- ❑ **Zapojení:** Vytvořte příjemné a důvěryhodné prostředí, aby byli jednotlivci povzbuzováni ke sdílení svých příběhů, názorů a přesvědčení o spiritualitě a náboženství. Pokud se jednotlivci navzájem neznají, můžete použít některé ice-breaker aktivity, například požádat jednotlivce, aby se podělili o své jméno a o něco, co o nich ostatní nevědí.
- ❑ **Základní pravidla:** Od začátku byste měli nastavit základní pravidla. Je například normální, že lidé mají různé názory na spiritualitu a náboženství. Cílem tohoto semináře není posuzovat náboženství nebo přesvědčení o spiritualitě, ale s respektem získat porozumění pro zkušenosti druhých.
- ❑ **Nevylučujte:** V případě, že jednotlivci nejsou ani věřící, zdůrazněte, že o tom přesto mohou mluvit a dozvědět se více o příbězích svých kolegů. Můžete také přivítat příběhy ostatních, které mohou v rozhovoru uvést jako příklady.
- ❑ **Respektujte hranice:** Vzhledem k citlivé povaze této záležitosti objasněte, že jednotlivci mohou sdílet tolik, kolik je jim příjemné. Podporujte dialog mezi jednotlivci a povzbuzujte je, aby kladli otázky.
- ❑ **Sdílení zdrojů:** Sdílejte materiály a zdroje, aby se zúčastnění mohli dozvědět více o charakteristikách náboženství a duchovna v práci a o právních předpisech, které se k němu vztahují. Rovněž byly poskytnuty některé skutečné příběhy, aby jednotlivci mohli lépe pochopit, jak to vypadá v reálném životě.

Reflexe a karty k aktivitě

Je právem jednotlivce mít vlastní názor na náboženství nebo duchovní víru. Jednotlivci se mohou rozhodnout být ateisté, dogmatici, akademici, lhostejní nebo něco mezi tím. Od organizací a zaměstnavatelů se očekává, že k těmto odlišným názorům budou přistupovat s respektem a spravedlivě. To může následně vytvořit kulturu, v níž budou zaměstnanci*kyně spokojenější a produktivnější, a zároveň to zaměstnavateli usnadní dodržování právních předpisů. Požádejte jednotlivce, aby se zamysleli nad významem této problematiky a zda někdy přemýšleli o důležitosti řešení diskriminace. Jaké by byly jejich další kroky, aby se o tomto tématu více dozvěděli?

Politika nulové tolerance

Zajistěte, aby firemní pravidla (například pravidla oblékání) nebyla úmyslně diskriminační. Prioritou organizace by mělo být vytvoření organizační kultury, která akceptuje odlišnosti a přistupuje k nim s respektem a inkluzí.

Měla by být zavedena politika nulové tolerance vůči jakýmkoli neuctivým poznámkám nebo chování týkajícím se spirituality nebo náboženství jednotlivců.

Obhajoba sociální spravedlnosti

Zaměstnanci*kyně by měli být povzbuzováni, aby se zastávali ostatních a podnikali kroky, jako je podpora spolupracovníka, který je vystaven necitlivému nebo obtěžujícímu chování.

Mělo by být jasně stanoveno, že je odpovědností každého pracujícího, aby si uvědomoval, znal a respektoval širokou škálu duchovních, náboženských i nenáboženských přesvědčení.

Zvažte možnost dobrovolných setkání typu "oběd a přednáška", na kterých se zaměstnanci*kyně mohou podělit o své náboženské zvyklosti, přičemž vzdělávání a aktivity plánuje různorodá skupina.

Odpovědnost a transparentnost

Při plánování schůzek a akcí, jako jsou sváteční večírky, zahrňte podněty zaměstnanců*kyně, zejména pokud jde o typ oslavy a časový rozvrh. Zaměstnavatelé tak mohou brát ohled na náboženské zvyklosti. Například, naplánování pracovního oběda během ramadánu by mohlo vyloučit muslimy, kteří se postí.

Můžete také vyhovět potřebě jednotlivců modlit se tím, že jim poskytnete "tiché místnosti" nebo prostory, které mohou jednotlivci využívat.

Neodrazujte pracující od náboženských diskusí na pracovišti, ale naopak jim poskytněte školení, jak se s respektem dozvědět o náboženských preferencích svých spolupracovníků.

“Až odletí prach staletí, budou si nás pamatovat nejen za vítězství či porážky v bitvě nebo politice, ale také za náš přínos lidskému duchu.” Qamar Rafiq

Motivační materiál



[Muslim woman sues company after facing religious discrimination](#)



[Religious discrimination is "un-American"](#)
Kathy Lund Dean



[Discrimination on the grounds of religion or belief](#)



[Religious accommodations at work](#)
The \$28M Case



[L'Oréal masters multiculturalism](#)

Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.

doi.org/10.1037/a0036597

Equality and Human Rights Commission. Religion or belief discrimination

www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-discrimination

Etherington, M. (2019). Religion as a workplace issue: A narrative inquiry of two people—One Muslim and the other Christian. *SAGE Open*, 9(3), 2158244019862729.

doi.org/10.1177/2158244019862729

Paul Victor, C. G., & Treschuk, J. V. (2020). Critical literature review on the definition clarity of the concept of faith, religion, and spirituality. *Journal of Holistic Nursing*, 38(1), 107-113.

doi.org/10.1177/0898010119895368

Navigating Religious Beliefs in the Workplace

www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/accommodating-religion,-belief-and-spirituality-in-the-workplace.aspx

Identify and Prevent Religious Discrimination in the Workplace

www.embroker.com/blog/religious-discrimination-in-the-workplace/



A close-up photograph showing several hands of different people stacked together in a circle. The hands are wearing various colored knitted sleeves: pink, orange, green, blue, brown, and white. One hand has a ring on the ring finger. The background is blurred, suggesting an outdoor setting. The overall mood is one of solidarity and mutual support.

SOCIÁLNÍ DISKRIMINACE

Sociální vyprávění příběhů má dvojí význam: může být využito pro společenské dobro tím, že upozorňuje na důležité sociální problémy a prosazuje změny. Odkazuje také na praxi vyprávění příběhů a jejich sdílení na platformách sociálních médií. Zahrnuje využívání kanálů, jako jsou Facebook, Twitter, Instagram, YouTube a TikTok, k vytváření a sdílení obsahu, který zapojuje publikum, buduje vztahy a propaguje značky..

Hnutí klimatické stávky

Osvědčeným postupem pro sociální vyprávění příběhů při prosazování změn je použití jasného a přesvědčivého sdělení, podpořeného silnými vizuálními prvky a osobními příběhy. Sdělení by mělo být zaměřeno na konkrétní problém a obsahovat výzvu k akci, která lidem umožní zapojit se a něco změnit.

Jedním z dobrých příkladů sociálního vyprávění příběhů na podporu změn je hnutí Stávka za klima. Začalo v roce 2018, kdy patnáctiletá švédská studentka Greta Thunbergová odešla ze školy, aby protestovala před švédským parlamentem a požadovala opatření proti změně klimatu. Příběh Thunbergové si rychle získal pozornost na sociálních sítích a inspiroval studenty po celém světě, aby se k její věci připojili.

Studenti začali ve svých komunitách organizovat školní protesty a demonstrace a využívat sociální média ke sdílení svých příběhů a šíření svého poselství. Hnutí stávky za klima využívá vyprávění příběhů na sociálních sítích ke zvyšování povědomí o naléhavé potřebě řešit změnu klimatu a požadovat od vlád a korporací, aby jednaly.

Hnutí se podařilo ovlivnit politická rozhodnutí a vyvolat celosvětovou diskusi o dopadu změny klimatu na naši planetu. Celkově hnutí stávky za klima ukazuje, jak může být sociální vyprávění příběhů mocným nástrojem pro zvyšování povědomí a prosazování pozitivních změn v důležitých společenských otázkách.

- *Jak chápete hnutí klimatické stávky a jaký má dopad na vás a vaši komunitu?*
- *Jakým způsobem ovlivnily osobní příběhy a vizuály použité v hnutí Climate Strike vaše vnímání naléhavosti klimatických změn?*
- *Jakým způsobem ovlivnily osobní příběhy a vizuály používané v hnutí Stávka za klima vaše vnímání naléhavosti klimatických změn?*
- *Jak lze účinně využívat platformy sociálních médií ke zvyšování povědomí a podpoře pozitivních změn v důležitých společenských otázkách, jako je změna klimatu?*
- *Jaké změny politiky jsou podle vás nezbytné pro řešení změny klimatu?*
- *Jak mohou jednotlivci a komunity prosazovat tyto změny s podporou sociálního vyprávění a aktivismu?*

Vyprávění příběhů pro změnu a sociální spravedlnost

Hnutí klimatické stávky je ukázkou schopnosti sociálního vyprávění příběhů k dosažení změny. Cílem semináře je vybavit zúčastněné nástroji, které jim umožní tuto techniku účinně využívat při vlastních advokačních aktivitách. Zároveň jim umožní prosazovat pozitivní změny v důležitých otázkách sociální spravedlnosti s využitím sociálního vyprávění příběhů jako nástroje pro obhajobu. Účastníci se seznámí se silou sociálního vyprávění příběhů, vytvoří přesvědčivá sdělení a vizuální materiály a prozkoumají konkrétní kroky k prosazování politických změn, které řeší otázky sociální spravedlnosti.

Krok 1. Úvod a icebreaker: Facilitator*ka představí cíle workshopu a jednotlivci se podělí o své znalosti problematiky sociální spravedlnosti a o svůj zájem o sociální vyprávění příběhů.

Krok 2. Pochopení síly sociálního vyprávění příběhů: Facilitator*ka představí sílu sociálního vyprávění příběhů při prosazování pozitivních změn v důležitých otázkách sociální spravedlnosti na příkladech z různých hnutí za sociální spravedlnost. Zúčastnění se zapojí do skupinové diskuse o účinnosti sociálního vyprávění příběhů a jeho potenciálním dopadu na sociální spravedlnost.

Krok 3. Vytváření přesvědčivých sdělení a vizuálních materiálů: Facilitator*ka vede sezení o vytváření přesvědčivých sdělení a vizuálních materiálů, které inspirují k akci a zapojují širší publikum, s využitím osvědčených postupů z různých hnutí za sociální spravedlnost. Zúčastnění pracují v malých skupinách na vývoji svých sdělení a vizuálů k otázkám sociální spravedlnosti, přičemž jim facilitator*ka poskytuje zpětnou vazbu a poradenství.

Krok 4. Posílení činnosti a obhajoby: Facilitator*ka představí konkrétní kroky, které mohou zúčastnění podniknout, aby se zasadili o politické změny, které řeší otázky sociální spravedlnosti, a použije sociální vyprávění příběhů jako nástroj obhajoby. Jednotlivci se zapojí do brainstormingu o způsobech využití sociálního vyprávění příběhů k prosazování otázek sociální spravedlnosti, včetně využití sociálních médií a pořádání komunitních akcí.

Krok 5. Reflexe a závěr: Facilitator*ka shrne hlavní poznatky z workshopu a povzbudí zúčastněné, aby i nadále využívali sociální vyprávění příběhů jako nástroj pro prosazování a změnu důležitých otázek sociální spravedlnosti. Účastníci*e se zamyslí nad tím, co se naučili, a podělí se o případné akční kroky, které plánují podniknout v budoucnu.

Didaktické rady

- ▣ **Začněte háčkem:** Začněte svůj příběh přesvědčivým háčkem, který upoutá pozornost publika a přitáhne ho.
- ▣ **Vytvoření scény:** Popište prostředí a postavy, abyste si vytvořili živý obraz v mysli posluchačů.
- ▣ **Představte problém:** Jasně uveďte, jakým problémem nebo otázkou se váš příběh zabývá a proč je důležitý.
- ▣ **Budování napětí:** Vytvořte napětí zdůrazněním překážek nebo výzev, které je třeba překonat, aby se problém vyřešil.
- ▣ **Představte řešení:** Nabídněte řešení nebo postup řešení problému a vysvětlíte, proč je účinný.
- ▣ **Použijte osobní příběhy:** Zapojte osobní příběhy nebo příklady, abyste dodali tématu emocionální dopad a přiblížili ho.
- ▣ **Ukončete svůj příběh výzvou k akci:** Zkončete svůj příběh výzvou k akci, která motivuje publikum k akci a změně.
- ▣ **Procvičujte, procvičujte, procvičujte:** Procvičujte svůj příběh, abyste se ujistili, že je plynulý, poutavý a účinně předává vaše sdělení.

Reflexe a karty k aktivitě

Je nutné, aby se facilitator*ka zamyslel/a nad dopadem a relevancí předávaného obsahu. Povzbudte zúčastněné, aby nově naučené techniky využili k vytvoření smysluplných a poutavých vyprávění, která podporují sociální spravedlnost. Kromě toho je důležité zdůraznit úlohu sociálních médií při rozvíjení těchto vyprávění a oslovení širšího publika. Připomeňte skupině, že využívání vyprávění příběhů na podporu sociální spravedlnosti je trvalým úsilím a mělo by pokračovat i po skončení semináře. Nakonec je inspirujte k účasti na dalších příležitostech k učení a zapojení se do prosazování sociální spravedlnosti.

Strategie vyprávění příběhů

Rozvíjet rozmanité a inkluzivní strategie vyprávění příběhů, které zahrnují různé perspektivy a zkušenosti.

Zajistit, aby vyprávění příběhů nemělo performativní charakter nebo sloužilo pouze k marketingovým účelům, ale aby bylo součástí širšího závazku podporovat sociální spravedlnost a rovnost.

Spolupracujte s publikem a naslouchejte mu, abyste se ujistili, že vaše vyprávění je v souladu s jeho hodnotami a prioritami, a aktivně vyhledávejte zpětnou vazbu, abyste zlepšili své postupy vyprávění.

Využívat vyprávění příběhů k inspiraci a posílení publika k jednání a prosazování politických změn, které řeší otázky sociální spravedlnosti.

Obhajoba sociální spravedlnosti

Je třeba upřednostňovat hlasy marginalizovaných osob a komunit aktivním vyhledáváním a podporou jejich příběhů prostřednictvím partnerství, spolupráce a platform.

Je třeba posílit cíle sociální spravedlnosti využitím zdrojů a vlivu vaší společnosti k prosazování politických změn, podpoře komunitních iniciativ a financování organizací sociální spravedlnosti.

Umožněte pracujícím stát se hybateli změny tím, že jim poskytnete zdroje, podporu a příležitosti k využití vyprávění příběhů pro prosazování sociální spravedlnosti.

Odpovědnost a transparentnost

Zapojte se do neustálé sebereflexe a vzdělávání, abyste identifikovali a odstranili případné nevědomé předsudky a systémové překážky ve svých procesech a postupech vyprávění příběhů.

Podporujte kulturu odpovědnosti a transparentnosti pravidelným měřením a podáváním zpráv o pokroku a dopadu vaší společnosti na podporu sociální spravedlnosti prostřednictvím vyprávění příběhů.

Motivační materiál



PROPOJENÍ LIDÉ

V našem příběhu jsou postavy lidskými bytostmi, které slouží jako emocionální jádro. Z tohoto důvodu označujeme hlavní postavu jako "Srdce". Nicméně ne všechny postavy mají stejnou úroveň důležitosti. Chcete-li pro svůj příběh vytvořit přesvědčivé Srdce, musíte v něm najít jeden zásadní prvek, který je nade vše: touhu. Je to intenzivní touha nebo spalující vášně uvnitř naší postavy, která způsobuje, že si diváci vytvoří náklonnost.



AUTENTICITA MÍSTA

Místa jsou lokality, okolnosti, prostředí, časové okamžiky a věci, které dávají našemu příběhu hloubku a perspektivu. Autenticita je podstatou místa. Místo popisu osobnosti postavy ji můžeme odhalit prostřednictvím prostředí. Začleněním prostředí se postava stává pro diváky hmatatelnější, což jim umožní vytvořit si vlastní názor a vytvořit si silnější pocit důvěry.



VÝZNAM ÚČEL

Důvodem našeho příběhu je jeho účel, který odráží, jaké sdělení chceme předat. Pokud posluchači nepochopí význam našeho příběhu nebo jeho souvislost s jejich životem, ztratí zájem. Proto je zásadní zamyslet se nad naším účelem a ujasnit si, jaké poselství chceme sdělit. Bez jasného cíle nebudou posluchači schopni pochopit význam našeho příběhu.



ZAPOJENÍ ZÁPLETKA

Rámec příběhu se nazývá zápletka, která zahrnuje začátek, střed a konec. Zápletku pohání jeden zásadní prvek, který vede diváka od začátku až do konce: konflikt. Konflikt vytváří napětí, upoutává naši pozornost a nutí nás, abychom se do příběhu zapojili. Konflikt navíc hraje významnou roli při nastolování otázek, na které je třeba odpovědět.

4 pilíře příběhu

How storytelling is fighting for social justice
impacthub.net/storytelling-fighting-social-justice

Social Media Storytelling: 5 tips for Better Stories
www.smperth.com/resources/content-marketing/social-media-storytelling-5-tips-for-better-stories/

Social Media Storytelling Done right: 6 examples
www.quintly.com/blog/social-media-storytelling

Social Media Storytelling: The Way to your Audiences' Hearts is Through a Good Story
medium.com/@taskmarketing/social-media-storytelling-the-way-to-your-audiences-hearts-is-through-a-good-story-fb567f4ec07d

Storytelling and Social Change – A guide for activists, organizations and social entrepreneurs
narrativearts.org/wp-content/uploads/2016/02/story-guide-second-edition.pdf

Storytelling for Social Change
commhsp.org/areas-of-focus/storytelling-for-social-change/

Storytelling in the work of 'justice'
storytelling.greenpeace.org/story/1699/storytelling-and-the-work-of-justice-what-do-they-have-to-do-with-each-other/

The four Pillars of Story
www.wipster.io/blog/the-4-pillars-of-story

The importance of storytelling for social change
www.positive.news/perspective/whats-special-storytelling-social-change/

normal social
dysgenic /dis-jen'ik/ (zool) (adj) unfavourable to racial improvement
[dys- and the root of Gr gennaein to beget]

■ **dysgen'ics** *n sing* the study of race degeneration; cacography
dysgraphia /dis-graf'i-a/ *n* inability to write, due to brain damage or other cause. [dys- and Gr graphein to write]

■ **dysgraph'ic** *adj.*
dysharmonic /dis-här-mon'ik/ *adj* unbalanced, lacking in harmony
of proportion. [dys-]

dyskinesia /dis-kin-ē'zi-a/ (pathol) *n* lack of control over voluntary movements; impaired performance of voluntary movements
and Gr *kīnēsis* movement]

dyslexia /dis-leks'i-a/ *n* word blindness, great difficulty in learning to read or spell, unrelated to intellectual competence and of unknown cause. [dys- and Gr *lexis* word]

■ **dyslec'tic** or **dyslex'ic** *adj* and *n.*
dyslogistic /dis-lə-jis'tik/ *adj* conveying censure, opprobrium
and Gr *logos* discourse]

■ **dyslogis'tically** *adv.* **dys'logy** *n* dispraise.
dysmel'ia /dis-mēl'i-a, -mel', -yə/ *n* the condition of being maimed or incomplete. [dys- and Gr *melan* to maim]

*Ne, ne! Nejdřív dobrodružství, vysvětlování trvá
tak strašně dlouho.*

Lewis Carroll

Alenčina dobrodružství v říši divů

Skrz zrcadlo



Sekce 4



Co-funded by
the European Union



Slovníček

Než se pustíte do zkoumání této sady nástrojů, uvádíme zde 20 klíčových pojmů používaných v celé příručce a stručně vysvětlujeme, v jakých souvislostech se používají.

Ableismus
Ageismus
Diskriminace

Feminismus
Inkluzivní pracoviště
Mikroagrese
Náboženství
Nesnášenlivost
Neurodiverzita
Předsudky
Přístupnost
Rasová diskriminace
Rovnost
Rozmanitost
Řízení rozmanitosti a začleňování
Sexismus
Schopnost
Spiritualita
Stereotypy
Vyprávění příběhů
Xenofobie
Zdravotní postižení



Ableismem se rozumí diskriminace nebo předsudky vůči osobám se zdravotním postižením. Přesvědčení nebo praktiky, které vycházejí z předpokladu, že být tělesně-schopný je "normální", zatímco ostatní stavy bytí je třeba "napravit" nebo změnit. To může vést ke znehodnocování nebo diskriminaci lidí s tělesným, mentálním nebo psychiatrickým postižením. Institucionalizovaný ableismus může zahrnovat nebo mít podobu ne/úmyslných organizačních bariér, které vedou k rozdílnému zacházení s lidmi s postižením.

Ageismus se týká stereotypů (jak myslíme), předsudků (jak se cítíme) a diskriminace (jak jednáme) vůči ostatním nebo sobě samým na základě věku.

Diskriminace - k diskriminaci dochází, když se s lidmi zachází méně příznivě než s jinými lidmi ve srovnatelné situaci, protože patří nebo jsou vnímáni jako příslušníci určité skupiny nebo kategorie lidí. Některé charakteristiky, dle kterých jsou lidé diskriminováni, jsou jejich věk, zdravotní postižení, etnický původ, politické přesvědčení, rasa, náboženství, pohlaví nebo gender, sexuální orientace, jazyk, kultura a mnoho dalších důvodů. Diskriminace je často důsledkem předsudků, které lidé mají.

Feminismus zahrnuje teorii a praxi, která se zaměřuje na prosazování sociální, ekonomické a politické rovnosti mezi muži, ženami a všemi genderovými identitami.

Inkluzivním pracovištěm je charakteristické různorodostí lidí, kteří jsou zapojeni, rozvíjejí se, mají pravomoci a důvěru organizace.

Mikroagrese jsou jemné verbální a neverbální urážky, ponižování a znevažující zprávy, které jsou vůči člověku namířeny kvůli jeho skupinové příslušnosti, často automaticky a nevědomě. Za mikroagresi mohou být považovány nevinné, neškodné poznámky, které však posilují stereotypy a jsou formou diskriminace. Časem mohou mikroagrese izolovat a poškodit osoby, které je přijímají, a mít negativní dopad na jejich psychické zdraví.

Náboženství se připisuje tradičním hodnotám a praktikám spojeným s určitou skupinou lidí nebo vírou a je službou nebo uctíváním Boha nebo nadpřirozena. Náboženství je definováno jako osobní soubor nebo institucionalizovaný systém náboženských postojů, víry a praktik a řídí se tradicí, pravidly a kulturou.

Nesnášenlivost je nedostatek respektu k jiným praktikám nebo přesvědčením, než jsou ty vlastní. Zahrnuje také odmítání lidí, které vnímáme jako odlišné, například příslušníků jiné sociální nebo etnické skupiny, než je ta naše, nebo lidí s jinou politickou či sexuální orientací.

Neurodiverzita znamená, že všichni lidé se liší svými neurokognitivními schopnostmi. Jednotlivci mají nadání i problémy, které mohou mít vliv na jejich výkon. Např: dyslexie, dyskalkulie, vývojová porucha koordinace (DCD/ dyspraxie), porucha pozornosti s hyperaktivitou (ADHD), poruchy autistického spektra (PAS) a další. Neurodiverzní jedinci mají jiné silné stránky a omezení než neurotypičtí jedinci.

Předsudek je předsudek ve prospěch nebo neprospěch jedné věci, osoby nebo skupiny ve srovnání s jinou, obvykle nespravedlivým nebo negativním způsobem. Implicitní nebo nevědomý předsudek je nevědomý názor, pozitivní nebo negativní, který máte na určitou skupinu nebo osobu. Implicitní předsudky jsou postoje nebo stereotypy, které se učíme a rozvíjíme již v raném věku a které se postupem času posilují a ovlivňují chápání, jednání a rozhodování jednotlivců, aniž by si to uvědomovali.

Přístupnost je "schopnost přístupu", funkčnost systému nebo subjektu a získání souvisejících výhod; míra, do jaké je produkt, služba nebo prostředí přístupné co největšímu počtu lidí. Přístupný design zajišťuje jak přímý (neasistovaný) přístup, tak nepřímý přístup prostřednictvím asistenčních technologií (např. čteček obrazovky počítače). Univerzální design zajišťuje, aby prostředí bylo přístupné, srozumitelné a použitelné v co největší míře pro všechny lidi.

Rasová diskriminace spočívá v přesvědčení, že rasové rozdíly vytvářejí nebo jsou spojeny s vrozenou nadřazeností nebo podřazeností. Rasismus má podobu předsudků, diskriminace, nepřátelství nebo nenávisti na rasovém základě. Institucionalizovaný rasismus, známý také jako systémový rasismus, se týká forem rasismu, které jsou zakořeněny ve společnosti nebo organizacích. Jde o případy, kdy jsou celé rasové skupiny diskriminovány nebo trvale znevýhodňovány většími společenskými systémy, praktikami, rozhodnutími nebo politikami.

Rozmanitost označuje rozdíly mezi lidmi s ohledem na jejich jedinečné vlastnosti, hodnoty, postoje, kulturní perspektivu, přesvědčení, etnický původ, sexuální orientaci, genderovou identitu, dovednosti, znalosti a životní zkušenosti každého člověka v jakékoli skupině lidí. Rozmanitost se vztahuje k jakémukoli rozměru, který byl použit k rozlišení mezi různými skupinami lidí.

Řízení rozmanitosti a začleňování v organizačním kontextu má za cíl umožnit zaměstnancům*yním a manažerům/manažerkám lépe se orientovat v rozmanitém pracovním prostředí a poskytnout jim nástroje, které jim umožní lépe porozumět odlišnostem v jejich okolí, překonat překážky bránící začleňování, řídit a komunikovat s lidmi z odlišného prostředí a identifikovat a implementovat přístupy k řízení rozmanitosti.

Rovnost zahrnuje spravedlivé zacházení se všemi, zajištění identifikace a odstranění nerovností a překážek, aby každý měl možnost být úspěšný. Rovnost znamená stejnost a stejné zacházení se všemi.

Sexismus souvisí s přesvědčením o základní povaze žen a mužů a o tom, jaké role by měli ve společnosti hrát. Sexistické předpoklady o ženách a mužích, které se projevují jako genderové stereotypy, mohou jedno pohlaví stavět nad druhé. Takové hierarchické myšlení může být vědomé a nepřátelské, nebo může být nevědomé a projevovat se jako nevědomé předsudky. Sexismus se může dotknout každého, ale ženy jsou jím postiženy obzvláště.

Schopnost označuje člověka, který má "dovednosti k dokončení úkolu nebo činnosti", takže zdravotní postižení může ovlivnit to, jak dobře může člověk vykonávat jakýkoliv úkol související s jeho prací.

Spiritualita je abstraktní a subjektivní zkušenost a odkazuje na propojení něčeho, co nás přesahuje, a na propojení něčeho v nás. Může to být spojení s Bohem, přírodou, druhými lidmi a okolím. Spiritualitu lze prožívat jak v rámci určitého náboženství, tak mimo organizovaný náboženský systém nebo s prolínáním různých náboženských a filozofických tradic.

Stereotypy jsou zobecněná přesvědčení nebo názory na určitou skupinu lidí. Stereotypy se často nazývají kognitivní zkratky a zjednodušují realitu. Stereotypy jsou obvykle založeny buď na nějaké osobní zkušenosti, nebo na dojmech, které jsme získali během rané socializace v dětství od dospělých, kteří nás obklopují doma, ve škole (popř. prostřednictvím masmédií), a které se pak zobecňují tak, aby zahrnovaly všechny lidi, kteří by s nimi mohli být spojeni. Negativní stereotypy se také nazývají stigmata.

Vyprávění příběhů (storytelling) je interaktivní umění využívající slova a akce k odhalení prvků a obrazů příběhu a zároveň podporující posluchačovu představivost. Může být mocným nástrojem, pokud jde o sdělování a věrohodné uvádění obsahu firemních hodnot, a to jak ze strany vedoucích pracovníků, tak i zaměstnanců*kyň. Interně je vyprávění příběhů tím, co motivuje a zapojuje pracující a pomáhá jim přijmout firemní hodnoty.

Xenofobie může mít podobu jemných verbálních a neverbálních urážek, ponižování, popř. znevažujících výroků namířených proti jednotlivci kvůli jeho skupinové příslušnosti, často automaticky a nevědomě. Mikroagrese mohou být považovány za nevinné, neškodné poznámky, ale posilují stereotypy a jsou formou diskriminace. Časem mohou tyto mikroagrese izolovat a poškozovat osoby, které jim jsou vystavovány, a mít vliv na jejich psychické zdraví..

Zdravotní postižení je souhrnný pojem, který zahrnuje postižení, omezení a překážky k účasti. Rozlišuje se postižení jako "problém v tělesné funkci nebo struktuře", omezení jako "obtíž, se kterou se jedinec setkává při provádění úkolu nebo činnosti", a omezení účasti jako "problém, který jedinec zažívá při zapojení do životních situací".

*“Nejde o to, aby si lidé připustili, že mají
předsudky, ale aby si uvědomili, že tyto
předsudky mají negativní důsledky pro ostatní.”*

*Theresa MacHenry
GM pro lidské zdroje, marketing a obchod se
spotřebiteli*



Kredity



Co-funded by
the European Union





Koordinátor projektu TGAL

Bulharsko-rumunská obchodní a průmyslová komora

www.brcci.eu/en

Koordinace, koncepce a návrh vývoje sady nástrojů TGAL

Mindshift Talent Advisory

www.mindshift.pt

Odborník na vyprávění příběhů

StoryBag

www.storybag.nl

Vývojáři obsahu

Institut rozvoje

www.iodevelopment.eu/

Budoucnost v perspektivě

www.futureinperspective.com/

SEMwell and Motion Digital s.r.o

www.semwell.org

Obchodní a průmyslová komora Slovinska

<https://eng.gzs.si/>

ExeoLab

www.exeolab.it

Všchny použité obrázky jsou volně dostupné a získané z:

www.unsplash.com

Podle pořadí vzhledu

https://unsplash.com/photos/TZZwC_xsCiY

<https://unsplash.com/photos/dZxQn4VEv2M>

<https://unsplash.com/photos/5ppl98PxdR8>

<https://unsplash.com/photos/DNkoNXQti3c>

<https://unsplash.com/photos/ZT5v0puBjZl>

<https://unsplash.com/photos/xBYsohNqXs0>

<https://unsplash.com/photos/G2vxuMIATxA>

<https://unsplash.com/s/photos/connect>

<https://unsplash.com/photos/vx9NWgiYGGA>

<https://unsplash.com/photos/9FMDYPCv8mQ>

https://unsplash.com/photos/Zpzf7TLj_gA

https://unsplash.com/photos/cw-cj_nFa14

<https://unsplash.com/photos/koJW07b-uqU>

<https://unsplash.com/photos/koJW07b-uqU>

<https://unsplash.com/photos/jSlg8GwTh0E>

<https://unsplash.com/photos/wpw8sHoBtSY>

https://unsplash.com/photos/2_Vcxq_qQuU

<https://unsplash.com/photos/RhMqVe3ogco>

<https://unsplash.com/photos/jzonFmreWok>

<https://unsplash.com/photos/XcG5XDYwwa8>

<https://unsplash.com/photos/faEfwCdOKlg>

<https://unsplash.com/photos/qYanN54glrl>

<https://unsplash.com/photos/0Nfq0WiJqc>

<https://unsplash.com/photos/Zyx1bK9mqmA>

<https://unsplash.com/photos/MTvPWhQKZK4>

<https://unsplash.com/pt-br/fotografias/SQkDTnerAGk>

<https://unsplash.com/photos/0apZjDdRS5o>

https://unsplash.com/photos/Q80LYxv_Tbs

<https://unsplash.com/photos/Uj749Jv6Otw>

https://unsplash.com/photos/_WiRAWxAhtg

Sada nástrojů pro storytelling

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT

