

Management inkluzie a diverzity

Obsah

01 ÚVOD

Koncepty, které si studující osvojí v rámci inkluze a řízení rozmanitosti.

02 AKTIVITY

Popisy aktivit, které jsou součástí lekce, aby žáci lépe porozuměli tématu, a pokyny k jejich provedení.

03 REFLEXE

Reflexe probíraných témat a znalostí, které žáci během hodiny získali.

04 ZÁVĚR

Stručné shrnutí znalostí, dovedností a postojů získaných během lekce.

01. ÚVOD

Management inkluze a diverzity na pracovišti



Výsledek učení

Co se dozvíte?

V této lekci se seznámíte s tématem inkluze a řízení rozmanitosti na pracovišti a s tím, jak pracoviště významně ovlivňuje pohodu zaměstnanců i příjmy společnosti. Ukážeme si relevantní údaje, problémy a možná řešení, která mohou evropské malé a střední podniky zavést, aby zlepšily sebe i své prostředí.

Obsahy lekcí

V této lekci se probírají následující témata:

- Úvod do inkluze na pracovišti
- Management rozmanitosti



Inkluze na pracovišti

Inkluze na pracovišti je definována jako: "kultura, v níž může směs lidí přijít do práce, cítit se pohodlně a sebevědomě, být sami sebou a pracovat způsobem, který jim vyhovuje a naplňuje potřeby podniku." Inkluze zajistí, že se každý bude cítit ceněný a, co je důležité, bude přinášet nějakou hodnotu.



Řízení rozmanitosti

Zatímco inkluze je proces, který zahrnuje všechny osoby ve společnosti zdola nahoru, diverzita musí být řízena shora.

Existují především dva typy řízení rozmanitosti:

Řízení rozmanitosti na mezinárodní úrovni: Označuje jednotný národní kontext, v němž jsou menšinové skupiny lidí začleněny do pracovního prostředí prostřednictvím iniciativ a podpory.

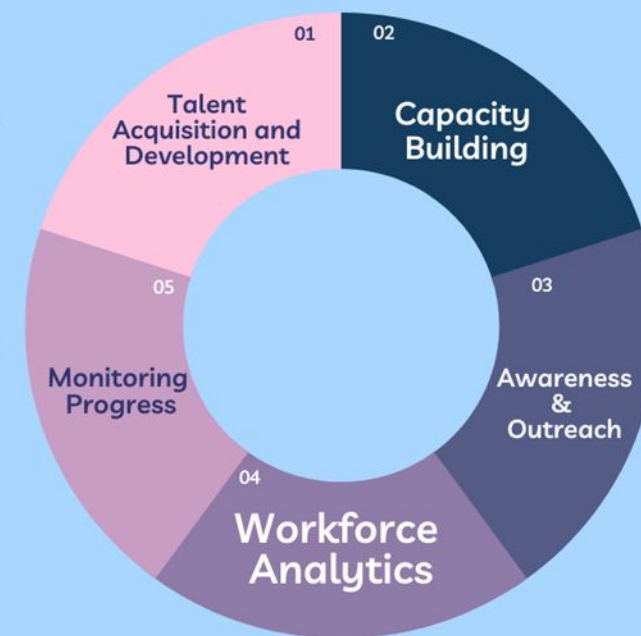
Management rozmanitosti mezi jednotlivými zeměmi: Je obtížnější ji řídit, protože zahrnuje občany a pracovníky z různých zemí. V tomto případě je nutné vytvořit "Plán managementu rozmanitosti", aby bylo možné dosáhnout cílů a měřit je.

Rámec pro diverzitu a inkluzi

Když zaměstnanci pracují v inkluzivním prostředí, jsou spokojenější, produktivnější a efektivnější. Přijetí Rámce pro diverzitu a inkluzi vám v tom může pomoci.

Diversity & Inclusion Framework - OECD - 2020.

1. Attracting, developing and retaining a diverse group of high-performing individuals
2. Providing staff members with tools to foster diversity and mitigate biases
3. Raising D&I awareness internally and promoting career opportunities
4. Assessing teams and managers against D&I objectives
5. Tracking of diversity trends and sharing insights



Rámec pro diverzitu a inkluzi, OECD, 2020

Jak podporovat inkluzi a rozmanitost na pracovišti

Podpora inkluze a managementu rozmanitosti na pracovišti se neřídí standardními vzorci. Evropská komise však vypracovala 10 základních zásad pro uplatňování řízení rozmanitosti ve firmách.

<http://idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-en.pdf>

02.

AKTIVITY



Aktivita 1: Úvod do řízení inkluze a rozmanitosti

Prostřednictvím této aktivity začneme přemýšlet o vlastních zkušenostech s inkluzí.

Instrukce k aktivitě 1

Krok 1

Dva účastníci se postaví čelem k sobě a zbytek skupiny kolem nich vytvoří kruh.

Krok 2

V hlavní skupině jsou uvedeny údaje jako místo narození, barva vlasů, náboženství, a jiné.

Krok 3

Účastníci uprostřed se od sebe vzdálí, když mají rozdílné názory. Stejně tak, když mají něco společného, mohou udělat krok k sobě.



Aktivita 2: Proč jste jedineční?

Tato aktivita bude sloužit především ke zvýšení povědomí o rozmanitosti na pracovišti. Účastníci se o sobě navzájem dozvědí nové věci a pochopí, že jejich odlišnosti je mohou posílit jako skupinu.

Instrukce k aktivitě 2

Krok 1

Účastníci se shromáždí v kruhu.

Krok 2

Jeden z účastníků doplní větu: "Jsem jedinečný, protože..."

Krok 3

Krok 2 se opakuje postupně s každou osobou.

Krok 4

Jakmile každý vyjádří, čím je jedinečný, osoba, která začala, zopakuje, co osoba po její levici řekla.

Krok 5

Skupinová reflexe toho, co se o sobě navzájem dozvěděli a jak se vůči tomu cítí.





Aktivita 3: Nesprávné vnímání

Tato aktivita slouží především k tomu, abyste si uvědomili, jak snadné je vytvářet si o někom domněnky na základě toho, co si myslíte, že o něm víte.

Instrukce k aktivitě 3

Krok 1

Ve dvojicích si vzpomeňte, kdy se o vás někdo domníval něco, co bylo naprosto mylné.

Krok 2

Vysvětlete partnerovi předpoklad (ujistěte se, že vám nevadí o něm mluvit!).

Krok 3

Nyní vysvětlete ostatním členům skupiny předpoklad, který jste vyslovili o svém partnerovi, a vysvětlete, proč si myslíte, že byl vysloven.

Krok 4

Zamyslete se nad svými vlastními zkušenostmi a zkušenostmi skupiny. Jak snadné je někoho předem odsoudit na základě toho, co si myslíte, že o něm víte?



Aktivita 4: Hraní rolí

Tato aktivita vám pomůže zvážit, jak byste mohli v reálné situaci řídit různorodou skupinu lidí s odlišným kulturním zázemím.

Scénáře hraní rolí



Jane z UK (časové pásmo CET -1)

Pracovní doba: 9:30 - 17:00

Oběd: 13:00 - 14:00 hod.

Závazky: Stálé denní setkání v 10:00 hod.

Jane pořádá toto hodinové celoevropské setkání.

Sajid from Germany (časová zóna CET)

Pracovní doba: 8:00 - 18:30

Oběd: 13:00 - 15:00 hod.

Závazky: Muslimská modlitba ve 13:11 a 17:34 (přibližně 15-20 minut modlitby).

Scénář

Musíte zorganizovat hodinovou schůzku s evropskými kolegy s různým kulturním zázemím a z různých časových pásem.

Elena z Romania (časové pásmo CET +1)

Pracovní doba: 8:00 - 16:00

Oběd: 13:30 - 14:30 hod.

João z Portugal (časová zóna CET -1)

Pracovní doba: 10:00 - 16:30

Oběd: 14:00 - 15:00 hod.

Závazky: Potřebuje odjet přesně v 16:30, aby vyzvedl své děti.

Pokyny k aktivitě 4

Krok 1

Ve skupinách po čtyřech na sebe každá osoba vezme identitu jedné z uvedených osob (Jane, Elena, Sajid a João)

Krok 2

Proberte, na kdy si naplánovat schůzku. Měli byste zvážit své vlastní priority a pokusit se využít prvky kultury vaší osoby, abyste podpořili svůj případ.

Krok 3

Konečné rozhodnutí o tom, na kdy naplánovat schůzku, je na Jane, která by měla o svém rozhodnutí a jeho zdůvodnění informovat celou třídu.

Krok 4

Zamyslete se nad tím, jak kulturní rozmanitost ovlivňuje pracovní skupiny a jak můžeme zajistit, aby organizační kultura i nadále zahrnovala všechny různé skupiny.

03.

REFLEXE



Co jsme se dozvěděli?



Jaký je váš nejdůležitější poznatek z tohoto semináře?



Jak využijete získané poznatky na svém pracovišti?

04. ZÁVĚR



Co nyní víme?

Poté, co jsme se úvodním způsobem seznámili s managementem inkluze a diverzity, lépe chápeme, jak ovlivňují naše jednání.

Všimli jsme si, že inkluzivita v jakékoli oblasti života a zejména v práci, je rozhodující pro to, abychom mohli žít v bezpečném a přívětivém prostředí. Nyní máte k dispozici nástroje a poznatky, které vám umožní zvýšit míru inkluze na vašem pracovišti.

DĚKUJEME





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 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.
Číslo projektu: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293