

Slon v místnosti? Nepřehlížejte ho!

Mnozí tuzemští zaměstnavatelé v dnešní době deklarují svou angažovanost v oblasti diverzity a inkluze. Kolik z nich ale skutečně činí konkrétní kroky k odstranění zakořeněných předsudků a stereotypů? A kolik z nich je ochotno přiznat, že jejich organizace má ještě daleko k vytvoření skutečně inkluzivního prostředí?

V době, kdy se diverzita a inkluze stávají módními termíny, jsme se s naší neziskovou organizací rozhodli realizovat kulaté stoly, které jdou svou podstatou za hranice podobných proklamací a povrchních diskuzí. Na tom posledním se sešla čtyřicítka zástupců a zástupkyň Úřadu vlády, Ministerstva práce a sociálních věcí, neziskového a businessového sektoru, aby otevřeně diskutovali o skutečných výzvách a překážkách, kterým čelí znevýhodněné skupiny na pracovišti.

ČERNOBÍLÁ REALITA

Přestože mnoho výzkumů ukazuje, že organizace, které aktivně podporují diverzitu, mají lepší výsledky a jsou schopny lépe reagovat na měnící se potřeby trhu, stále existují významné bariéry, které skutečné inkluzi znevýhodněných skupin na pracovišti brání. Mezi nejčastější překážky patří předsudky, nedostatečné povědomí a absence vhodných interních pravidel a postupů. I proto se dlouhodobě snažíme tyto bariéry překonávat prostřednictvím vzdělávání, podpory jednotlivých organizací a vytváření prostoru pro otevřenou diskuzi.

JEDINEČNÉ SETKÁNÍ

Netradiční formát posledního setkání přinesl spoustu zajímavých výstupů. Celý workshop byl rozdělen do šesti tematických stolů, kde se každý stůl věnoval specifické oblasti diverzity a inkluze: ženy a muži, maminky a tatínkové na pracovišti, lidé se zdravotním znevýhodněním, cizinci, LGBT+ lidé, age management (předsudečné jednání vůči různým věkovým skupinám) a etnické skupiny. Cílem bylo hlouběji se zaměřit na problémy, se kterými se setkává každá ze zmíněných skupin a společně nalézt konkrétní řešení. Všechny stoly prošly společně workshopem s využitím speciální metodiky, která slouží k identifikaci kořenových příčin problémů a jejich prioritizaci. Zaměřili jsme se zejména na hledání konkrétních opatření, která mohou businessový, neziskový a státní sektor přijmout.

JAKÁ ÚSTŘEDNÍ TÉMATA U STOLŮ ZAZNĚLA?

Ženy a muži, maminky a tatínkové na pracovišti

Věděli jste, že rozdíly v odměňování mezi muži a ženami stále

přetrvávají? Ačkoliv se situace zlepšuje, ženy jsou stále méně zastoupeny ve vedoucích pozicích. Pro posun problematiky je klíčová také podpora rovného odměňování a inkluzivní komunikace. Závěrečné návrhy zahrnovaly zavedení mentoringových programů, vytváření mužských ambasadorek zaměřených na empowerment žen a ukazování success stories úspěšných žen (např. během onboardingů).

Zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním

Osobní přístup a informovanost jsou jedním z klíčových faktorů pro posun

Je postižený, bude náš tým/firmu brzdit.
Epileptik může být rizikový zaměstnanec
Jsem na vozíku, nebudou mě chtít zaměstnat.

v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním, kteří stále čelí vysoké nezaměstnanosti a často i diskriminaci. Během diskuzí u tohoto stolu jsme si uvědomili, jak zásadní je zajistit právní ochranu duševně nemocných lidí a zvýšení flexibility úvazků. Společnosti by měly vzdělávat své zaměstnance a management, zajistit asistenci a posílit spolupráci s neziskovým sektorem.

Ženy jsou příliš emotivní, do rozhodovacích pozic se nehodí.
O malé dítě má pečovat máma.
Žena musí chtít mít dítě.
Proč potřebuješ odejít z práce dříve? Vždyť ty nemáš děti.
Tatínku, a to dítě nemá mámu?

Zaměstnávání cizinců

Překonávání jazykových bariér a kulturní porozumění jsou nezbytné pro

Přijeli do ČR pro dávky.
Berou Čechům práci.
Je to cizinec, stačí mu minimální mzda.

efektivní integraci. Zamýšleli jste se někdy nad tím, jak důležité je optimalizovat imigrační procesy? U tohoto stolu zdůraznili zúčastnění potřebu optimalizace SEO pro lepší vyhledávání informací a využití síly komunity a ambasadorů. Důležité jsou také jazykové kurzy pro pracovníky jednající s cizinci a přepsání stránek úřadů do jednoduchého jazyka.

Zaměstnávání LGBT+ lidí

Věděli jste, že LGBT+ komunita se stále potýká s přetrvávající diskriminací? A že přibližně 88 % případů diskriminace nebo obtěžování zůstává ve firmách nenahlášeno? Diskutovali jsme o nutnosti implementace metodik

Je to móda / epidemie (LGBT+).

z neziskového sektoru a vydání metodiky o prevenci mikroagrese. Jedněmi z ústředních témat stolu byl empowerment LGBT+ lidí uvnitř organizací, rovnost rodinných benefitů, nebo třeba inkluzivita HR procesů a podpora během tranzice.

Age Management

Věděli jste, že age management se týká všech věkových skupin, nejen starších pracovníků? S narůstajícím stárnutím populace je nezbytné přistupovat k za-

Je starý/á, to nevládne.
Starší lidé nerozumí technologiím.
Pokud budu pracovat na HPP, seberou mi důchod.
Starší lidé v mladém kolektivu nezapadnou.
Mladý = nezkušený. Starší = zkušený.

městnancům všech věkových kategorií s respektem a porozuměním. U tohoto stolu jsme zdůraznili potřebu zavedení postupů pro řešení netolerantního jednání a propagace příkladů dobré praxe inkluze. Flexibilita práce je klíčová pro všechny věkové skupiny, ať už jde o mladé absolventy nebo zkušené starší pracovníky. Důležitá je rovněž podpora pečujících osob a vzdělávání managementu a ostatních lidí v organizaci.

Zaměstnávání etnických skupin

U stolu, který se zabýval integrací Romů a Vietnamců bylo pro mě nejvíce překvapivé, že obě skupiny jsou v ČR stigmatizovány opačným předsudkem. Romové čelí předsudku, že nechtějí pracovat, zatímco Vietnamci jsou

považováni za pracovitější a skromnější než ostatní. A obě skupiny tyto stereotypy nesnáší. I proto jsme hod-

ně diskutovali propagaci pozitivních příkladů a vytváření nestereotypního obrázku o těchto skupinách v médiích i v našich organizacích. Diskuze odhalily také nutnost legislativních úprav pro pozitivní motivaci firem a využívání externích agentur práce.

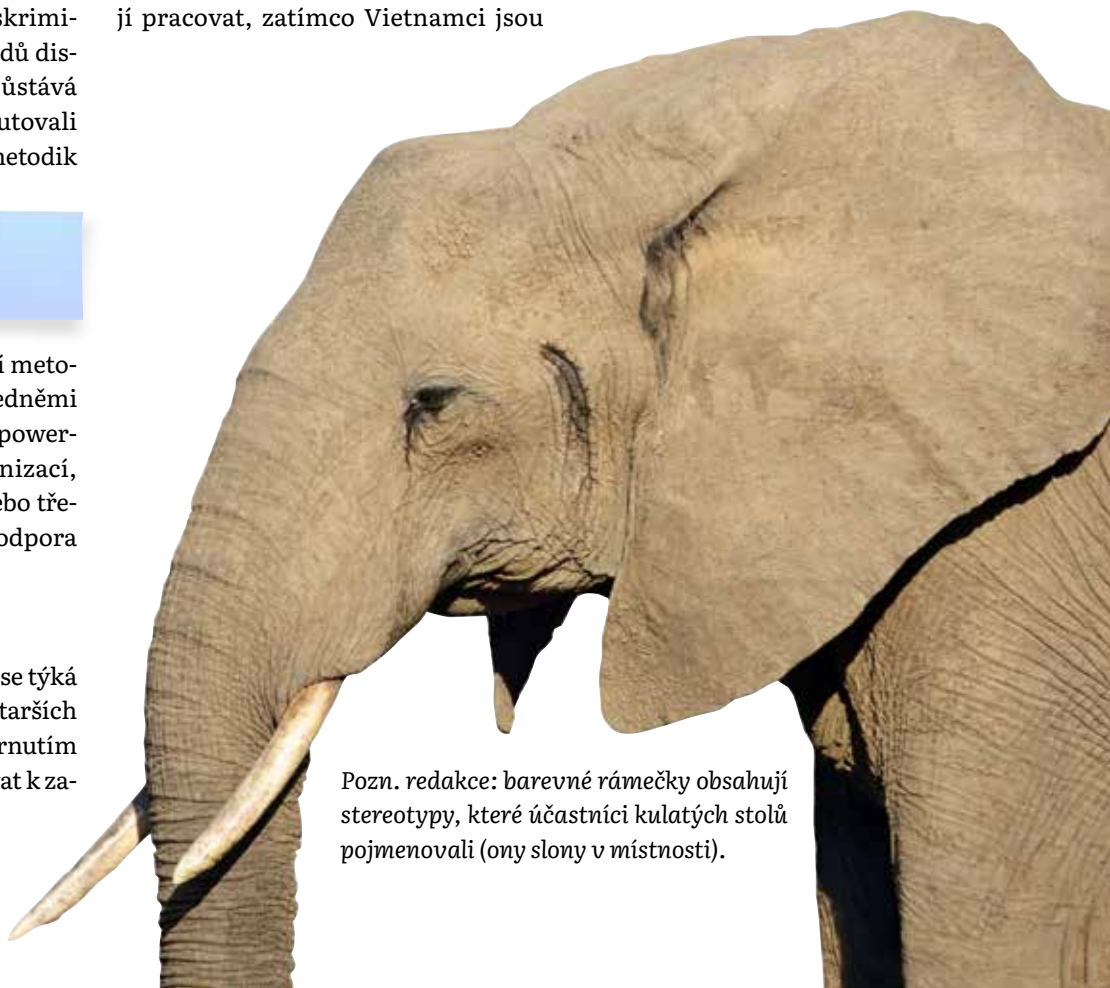
Je Rom, bude krást.

Ať se cizinci přizpůsobí ve všem!

Chceme někoho z vietnamské komunity, protože jsou pracovití a skromní.

Bez češtiny si nenajdu práci.

Pozn. redakce: barevné rámečky obsahují stereotypy, které účastníci kulatých stolů pojmenovali (ony slony v místnosti).



POJMENUJME SVÉ SLONY

„Slon v místnosti“ vychází z anglického rčení „to address the elephant in the room“, což v překladu znamená „pojmenovat slona v místnosti“. Symbolizuje přehlížené nebo ignorované problémy, které jsou tu celou dobu s námi a jsou zcela evidentní. V kontextu naší iniciativy vyjadřuje předsudky, stereotypy a diskriminaci, které mnohé organizace nechtějí nebo neumí řešit. Naším cílem je přinést tyto problémy na světlo, otevřeně o nich diskutovat a hledat řešení, která povedou ke skutečné inkluzi. Jen tak můžeme společně odstranit bariéry, které brání rozvoji spravedlivého a respektujícího pra-



Jak si v Česká republika stojí ve srovnání se zbytkem světa?

Výstupy kulatého stolu korespondují se smutnou tuzemskou realitou. Situace na českém pracovním trhu zdaleka není ideální. Podle Indexu rovnosti žen a mužů od Evropského institutu pro **genderovou rovnost** (EIGE) se Česká republika nachází na 25. místě ze 27 členských států EU a v posledních třech letech klesla o dvě příčky. Rozdíl v odměňování mezi ženami a muži se dlouhodobě pohybuje kolem 20 %.

Lidé se zdravotním znevýhodněním čelí vysoké nezaměstnanosti a často i diskriminaci. Dle dostupných statistik je míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením více než dvojnásobná ve srovnání s celostátní průměrnou nezaměstnaností.

Cizinci na českém pracovním trhu čelí jazykovým bariérám a kulturním rozdílům. Navzdory rostoucí pracovní migraci chybí dostatečná podpora pro jejich integraci. Zpráva OECD uvádí, že integrace cizinců na českém pracovním trhu je stále nedostatečná.

LGBT+ komunita se potýká s přetrvávající diskriminací. Podle průzkumu ILGA-Europe z roku 2020 se Česká republika v oblasti práv LGBT+ lidí řadí na 31. místo z 49 evropských zemí.

Starší pracovníci čelí předsudkům a často jsou považováni za méně flexibilní. Podle studie Eurostatu má Česká republika jednu z nejnižších zaměstnaností lidí ve věku 55–64 let v rámci EU.

S diskriminací a segregací na pracovním trhu se setkávají také **etnické menšiny**. Podle zprávy Evropské komise o rasismu a diskriminaci v ČR je více než polovina příslušníků etnických menšin přesvědčena, že byli diskriminováni na základě svého etnického původu.



covního prostředí, ve kterém se nikdo necítí vyčleněný.

Jakožto součást managementu nebo HR profesionálové, máte jedinečnou příležitost měnit kulturu a standardy ve vašich firmách. Vaše rozhodnutí a jednání mohou přímo ovlivnit životy vašich zaměstnanců a posunout vaši organizaci směrem k větší férovosti.

Je důležité si uvědomit, že i ty nejlepší HR procesy nemají smysl, pokud nerozumíme skupinám lidí, které máme v organizaci. Bez porozumění jejich potřebám a problémům se mohou i ty nejlépe míněné iniciativy minout účinkem.

Nepřehlížejte tedy své "slony v místnosti" a aktivně pracujte na odstranění předsudků a stereotypů. Inkluzivní prostředí je nejen správná cesta, ale i základ pro úspěch a inovace ve firmě. Každý krok, který uděláte, může znamenat rozdíl – pro vaše zaměstnance, pro vaši firmu i pro celou společnost. Připojte se k nám v našem úsilí a staňte se součástí pozitivní změny.