



Module 4 (Part 4)

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Od polityki do praktyki:
Kultywowanie prawdziwej
kultury integracji.



[www. projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)

This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0





Odkryj ścieżkę edukacyjną modułów DARE:

Skorzystaj z naszych bloków edukacyjnych zaprojektowanych, aby pomóc MŚP w budowaniu różnorodnych, sprawiedliwych i integracyjnych miejsc pracy. Uwolnij moc DEI, aby osiągnąć zrównoważony sukces swojej firmy. Nasze praktyczne i interaktywne moduły dostarczają rzeczywistych spostrzeżeń i studiów przypadków z perspektywy europejskiej - dołącz do nas w tworzeniu miejsc pracy i społeczności, w których każdy może się rozwijać!

MODUŁ 1

Wprowadzenie: Różnorodność ożywiająca europejskie przedsiębiorstwa

Kluczowe cechy: Przegląd i definicje D&I w MŚP. 12 wymiarów różnorodności. Nauka kluczowych kompetencji w zakresie dostarczania uzasadnień biznesowych.

Część 1: Dlaczego D&I ma znaczenie dla MŚP.

Część 2: Budowanie kompetencji D&I dla MŚP.



MODUŁ 2

Umiejętności przywódcze sprzyjające włączeniu społecznemu

Kluczowe cechy: Rozwijanie umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu (np. świadomość i łagodzenie uprzedzeń). Wykorzystaj siłę neuro różnorodności. Mierzenie wpływu i budowanie odporności.

Część 1: Przygotuj się na integracyjne zmiany poprzez przywództwo.

Część 2: Odblokuj inkluzywne przywództwo i neuro różnorodność.

Część 3: Zmierz wpływ przywództwa i buduj odporność.



MODUŁ 3

Zarządzanie talentami dla MŚP

Kluczowe cechy: Integracyjna reklama, rekrutacja i utrzymanie pracowników. Zarządzanie wydajnością i planowanie sukcesji przywództwa.

Część 1: Przyciąganie, rozwijanie i zatrzymywanie różnorodnych talentów.

Część 2: Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk i ogłoszeń.

Część 3: Integracyjne strategie selekcji, rozmów kwalifikacyjnych i ofertowania.

Część 4: Rozwój talentów i zatrzymywanie pracowników.

Część 5: Zarządzanie wynikami i informację zwrotną.

Część 6: Planowanie sukcesji i rozwój liderów.



MODUŁ 6

Zaangażowanie społeczne dla MŚP

Kluczowe cechy: Poznanie sześciu podstawowych zasad angażowania społeczności. Zrozumienie czterech warstw kontekstu społeczności i przygotowanie skutecznych ram zaangażowania i planu działania...

Część 1: Podstawy włączającego zaangażowania społeczności.

Część 2: Zrozum i zaangażuj swoją społeczność.

Część 3: Zapewnienie inkluzywnego zaangażowania poprzez wspólną wartość.

Część 4: Przygotuj się na skuteczne ramy zaangażowania społeczności.

Część 5: Stworzenie ram zaangażowania społeczności i planu działania.



MODUŁ 5

Marketing integracyjny dla MŚP

Kluczowe cechy: Włączenie inkluzywności do branding. Zrozumienie potrzeb różnorodnych odbiorców. Twórz strategiczne, integracyjne kampanie marketingowe.

Część 1: Potęga marketingu inkluzywnego dla marek MŚP.

Część 2: Zrozum swoich klientów i pokonaj bariery marketingowe.

Część 3: Tworzenie inkluzywnych kampanii marketingowych.



MODUŁ 4

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Kluczowe cechy: Budowanie kultury firmy sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zaprojektuj i przeprowadź strategiczny audyt zmian kulturowych, dokonaj przeglądu polityk i praktyk oraz wzmocnij zespoły poprzez nagrody i uznanie.

Część 1: Zrozumienie i budowanie integracyjnej kultury firmy.

Część 2: Zaprojektowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych.

Część 3: Zarządzanie wsparciem w tworzeniu miejsca pracy opartego na przynależności.

Część 4: Od polityki do praktyki: Kulturowanie kultury integracji.

Część 5: Wzmocnienie pozycji zespołów dzięki współpracy DEI, ERG i uznaniu.



Tutaj jesteś!

Wprowadzenie do Modułu 4

Moduł 4 obejmuje kluczowe obszary budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej w MŚP.

Część 1: Poznaj korzyści płynące z DEI dla MŚP i oceń inkluzywność swojego miejsca pracy, aby stworzyć solidne podstawy dla przynależności i równości.

Część 2: Zaprojektowanie i wdrożenie dostosowanych do potrzeb audytów kulturowych z wykorzystaniem ankiet i strategii zaangażowania w celu przeanalizowania inkluzywności w miejscu pracy i wprowadzenia znaczących zmian.

Część 3: Wyposażenie kierowników liniowych i liderów zespołów w strategię wspierającą przynależność, bezpieczeństwo psychologiczne i integrację w zróżnicowanych zespołach.

Część 4: Przekształcenie istniejących polityk w praktyczne strategię, aby rzucić wyzwanie wykluczającym zachowaniom, opracować skuteczne ramy DEI i osadzić integrację w codziennych operacjach.

Część 5: Wzmocnienie współpracy poprzez grupy zasobów pracowniczych (ERG), programy uznaniowe i integracyjne przywództwo w celu budowania silniejszych i bardziej zaangażowanych zespołów. teams.

Rozdział 1

Rozdział 2

Rozdział 3

Rozdział 4

Rozdział 5

JESTEŚ TUTAJ

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Zrozumienie i budowanie integracyjnej kultury firmy

Zaprojektowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych.

Wspieranie kierownictwa w tworzeniu miejsca pracy zapewniającego przynależność i integrację.

Od polityki do praktyki: Kultywowanie prawdziwej kultury integracji.

Wzmocnienie pozycji zespołów poprzez współpracę DEI, ERG oraz uznanie pracownicze

Część 1

Część 2

Część 3

Część 4

Część 5

M4:Part 4

Ten moduł, Kultywowanie prawdziwie inkluzywnej kultury w miejscu pracy, wykracza poza zasady i praktyki. Podkreśla, że stworzenie prawdziwie inkluzywnego miejsca pracy wymaga czegoś więcej niż tylko wdrożenia polityki - wymaga zmiany kulturowej. Podczas gdy polityka zapewnia ramy, autentyczna inkluzywność wyłania się z zachowań pracowników, zaangażowania liderów i wspólnego etosu firmy. Moduł ten bada, w jaki sposób dostosować wysiłki na rzecz różnorodności i integracji (D&I) do podstawowych wartości biznesowych, tworząc środowisko, w którym pracownicy czują się doceniani, szanowani i uprawnieni do wnoszenia znaczącego wkładu.

04

Od polityki do praktyki: Kultywowanie prawdziwej kultury integracji.

- ❖ Rola polityk i praktyk D&I oraz opracowywanie praktycznych polityk D&I.
- ❖ Wyniki ankiety, główny obszar działalności 3, polityka i praktyki sprzyjające włączeniu społecznemu: Spostrzeżenia z ankiety i rozwiązania strategiczne.
- ❖ Kwestionowanie istniejących polityk w celu włączenia integracji do kultury biznesowej firmy
- ❖ Wyniki ankiety, główny obszar działalności 4: Przeciwdziałanie ekskluzywnym zachowaniom w miejscu pracy. Spostrzeżenia z ankiety i rozwiązania strategiczne.
- ❖ Identyfikacja i reagowanie na różne ekskluzywne zachowania w miejscu pracy
- ❖ Praktyczne strategie wdrażania

Cele nauczania

- Rozumienie znaczenia włączenia inkluzywności do kultury firmy.
- Identify the limitations of policy-driven approaches and address exclusionary practices. Identyfikacja ograniczeń związanych z podejściem opartym na polityce i zajęcie się praktykami wykluczającymi.
- Rozpoznawanie i łagodzenie nieświadomych uprzedzeń i wykluczających zachowań w miejscu pracy.
- Opracowanie i wdrożenie kompleksowej polityki dotyczącej dyskryminacji i molestowania.
- Promowanie zachowań integracyjnych poprzez ukierunkowane szkolenia i zaangażowanie pracowników.
- Tworzenie kultury miejsca pracy, w której D&I jest autentycznie praktykowane i akceptowane.

Główny obszar działalności 3

Zasady i praktyki sprzyjające włączeniu społecznemu

Tylko **20%** pracodawców twierdzi, że krytycznie analizuje swoją politykę zarządzania ludźmi i działania firmy, aby upewnić się, że są one sprawiedliwe i integracyjne. Zaledwie **30%** decydentów wyższego szczebla, którzy odpowiedzieli na ankietę, stwierdziło, że w ich firmie wyrażane jest zaangażowanie w tworzenie miejsca pracy sprzyjającego rozwojowi i integracji pracowników. Zaledwie **37%** firm wykorzystuje dane I&D do zmiany swojego podejścia do zarządzania ludźmi.

Główny obszar działalności 3

Wyniki ankiety już są!

Polityki i praktyki



Ta część pomaga zrozumieć spostrzeżenia z odpowiedzi ankietowych związanych z polityką i praktykami sprzyjającymi włączeniu społecznemu. Zapewnia dostosowane rozwiązania, wsparcie i zasoby w celu wzmocnienia tego kluczowego obszaru działalności. Analizując dane, identyfikujemy możliwości ulepszenia polityki i oferujemy praktyczne strategie zapewniające, że polityka i praktyki promują inkluzywność, różnorodność i sprawiedliwość. Udostępnione tutaj narzędzia i zasoby mają na celu pomóc w stworzeniu wspierającego i sprawiedliwego środowiska dla wszystkich pracowników

Cześć 3. Włączające polityki i praktyki

Pytania ankietowe	Potencjalne odpowiedzi	Potencjalne rozwiązania
6. Czy procesy rekrutacji i zatrudniania w firmie są uczciwe i bezstronne? 7. Czy możliwości awansu, podwyżki i szkolenia są rozdzielane sprawiedliwie? 8. Czy firma uwzględnia potrzeby pracowników niepełnosprawnych, mających obowiązki opiekuńcze lub inne wyjątkowe wyzwania?	Dobrze: „Tak” na pytania 6, 7 i 8. Wskazuje, że procesy są postrzegane jako sprawiedliwe i dostępne są udogodnienia. Źle: „Nie” lub »Nie jestem pewien« na pytania 6, 7 i 8. Sugeruje brak przejrzystości, uczciwości lub dostosowań.	▪ Audyt praktyk: Przeprowadzenie kompleksowego przeglądu zasad i praktyk w zakresie rekrutacji, promocji i zakwaterowania w celu zapewnienia równości i sprawiedliwości. ▪ Przejrzystość: Udostępnianie wskaźników i historii sukcesu dotyczących sprawiedliwego zatrudniania i awansów. ▪ Udogodnienia: Stworzenie sformalizowanego procesu umożliwiającego pracownikom wnioskowanie o udogodnienia i zapewnienie dostępności we wszystkich obszarach. Wsparcie i zasoby ❖ Tools Narzędzia takie jak Jobvite lub Greenhouse mogą pomóc zmniejszyć uprzedzenia w procesach rekrutacji. ❖ Wykorzystanie zestawu narzędzi dla pracodawców w zakresie niepełnosprawności do tworzenia polityki sprzyjającej włączeniu społecznemu. (Zobacz zasoby na stronie kursu) ❖ Skonsultuj się z ekspertami ds. dostępności w celu uzyskania wskazówek dotyczących usprawnień w



Aby być skutecznym, D&I musi być częścią kultury firmy

Różnorodność i integracja pomagają firmom osiągać lepsze wyniki: Tworzenie pozytywnego, integracyjnego środowiska pracy ma kluczowe znaczenie, w którym każdy może wywierać wpływ, dzielić się wiedzą i doceniać swoją perspektywę. Ma to kluczowe znaczenie dla zadowolenia, utrzymania i dobrego samopoczucia pracowników. Jest to kluczowe, ponieważ integracja pozwala na wysłuchanie różnych perspektyw, niezależnie od charakteru tej różnicy. Wykorzystanie tego może tylko pomóc firmom w podejmowaniu lepszych decyzji i zrozumieniu swoich klientów - oba te elementy są niezbędne dla firm, które chcą nadal prosperować i wprowadzać innowacje w przyszłości.

Inkluzywność nie jest ćwiczeniem polegającym na zaznaczaniu pola wyboru: Integracja musi być przyjmowana autentycznie, zaczynając od samej góry. Liderzy wyższego szczebla powinni modelować zachowania integracyjne nie tylko jako politykę, ale jako prawdziwe zobowiązanie, które przynosi korzyści zarówno firmie, jak i jej pracownikom. Integracja nigdy nie powinna być postrzegana jako lista kontrolna; powinna być wpleciona w tkanekę kultury firmy. Jeśli liderzy angażują się w zachowania wykluczające, wysyłają wiadomość, że integracja nie jest naprawdę priorytetem, podważając jej znaczenie i wpływ na całą firmę.

Zasady i praktyki są ważne, ale same w sobie nie są w stanie stworzyć integracyjnego miejsca pracy.

Same zasady i praktyki nie są w stanie stworzyć firmy integracyjnej: Same zasady i praktyki nie wystarczą, aby stworzyć firmę integracyjną. Polityka inkluzji może być wdrożona, ale jeśli firma nie ceni różnic lub ma wyraźną nierównowagę sił, w której tylko jedna grupa może się rozwijać, pozytywna zmiana jest mało prawdopodobna. Włączenie wymaga czegoś więcej niż tylko polityki; wymaga zmiany kulturowej. Prawdziwa integracja zależy od aktywnego przywództwa, zbiorowego wysiłku i dostosowania wartości, przekonań i norm społecznych w celu wspierania prawdziwie integracyjnego środowiska

Polityka wymaga silnego zaangażowania i działania : Skuteczna integracja zaczyna się od silnej polityki i zaangażowania w różnorodność, zapewniając, że integracja kieruje wszystkimi decyzjami firmy. Polityka musi odnosić się do wyjątkowych wyzwań stojących przed określonymi grupami, takich jak dyskryminacja w miejscu pracy lub bariery w integracji, i zapewniać dostosowane rozwiązania, takie jak elastyczne godziny pracy lub udogodnienia dla osób niepełnosprawnych. Świadczy to o prawdziwym zaangażowaniu w działania D&I. Jednak same zasady nie wystarczą - muszą być aktywnie wdrażane, wspierane przez kulturę integracji i konsekwentnie praktykowane, aby napędzać znaczące zmiany.



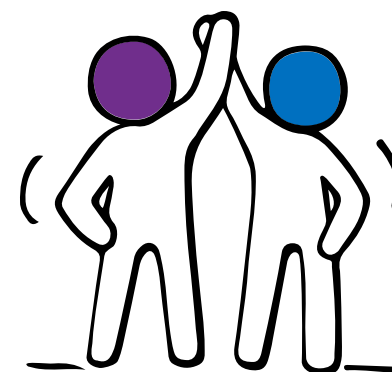
Wszystkie zasady i praktyki muszą być przeanalizowane

Integracja musi być wpisana w sposób działania firmy, a nie tylko być rolą działu HR. :

Integracja powinna być systematycznie osadzana we wszystkich aspektach firmy, odzwierciedlona w jej wartościach, misji i codziennych praktykach. Musi angażować wszystkich interesariuszy i obejmować takie obszary, jak zarządzanie wydajnością, gdzie cele w zakresie integracji i równego traktowania są powiązane ze wskaźnikami KPI, nagrodami i ocenami liderów. Rozwój zawodowy i konkretne kompetencje są niezbędne do wspierania tej integracji. Informacje zwrotne od pracowników powinny również oceniać wysiłki na rzecz integracji, zapewniając odpowiedzialność i ciągłe doskonalenie.

Wszystkie istniejące polityki powinny być oceniane pod kątem praktyk

„wykluczających”. : Firmy muszą krytycznie ocenić istniejące polityki i praktyki, aby zidentyfikować i zająć się elementami wykluczającymi. Wykorzystanie danych firmowych śledzonych w czasie w celu oceny inkluzywności i zebrania spostrzeżeń na temat dostępności i barier. Współpracować z przedstawicielami z całej firmy w celu zbierania informacji zwrotnych, zapewniając kompleksowe zrozumienie wpływu polityk i zachowań na różne grupy.



Inkluzywność to przede wszystkim ludzie. Polityka i praktyki są tylko środkiem pomocniczym.

Ludzie mają fundamentalne znaczenie dla sukcesu biznesowego i tworzenie środowiska, w którym każdy może wnieść znaczący wkład, po prostu ma sens.

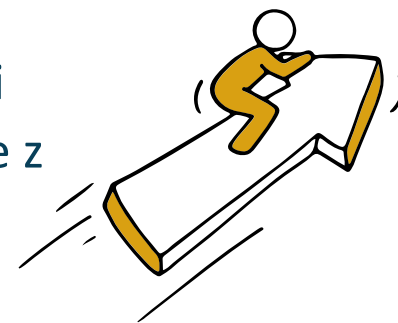
Integracja zasadniczo dotyczy indywidualnego doświadczenia i umożliwienia każdemu w pracy wniesienia wkładu i poczucia się częścią firmy, a nie praktyki „włączania” różnych grup do miejsca pracy.

Po pierwsze, firmy muszą minimalizować uprzedzenia, zapewniając, że możliwości i zasoby w pracy nie są uzależnione od tożsamości grupowej lub różnic demograficznych. Następnie umożliwia ludziom, niezależnie od ich różnic, efektywną współpracę i unikanie stereotypów.



Polityka i strategie muszą uwzględniać zarówno różnorodność powierzchniową, jak i głęboką.

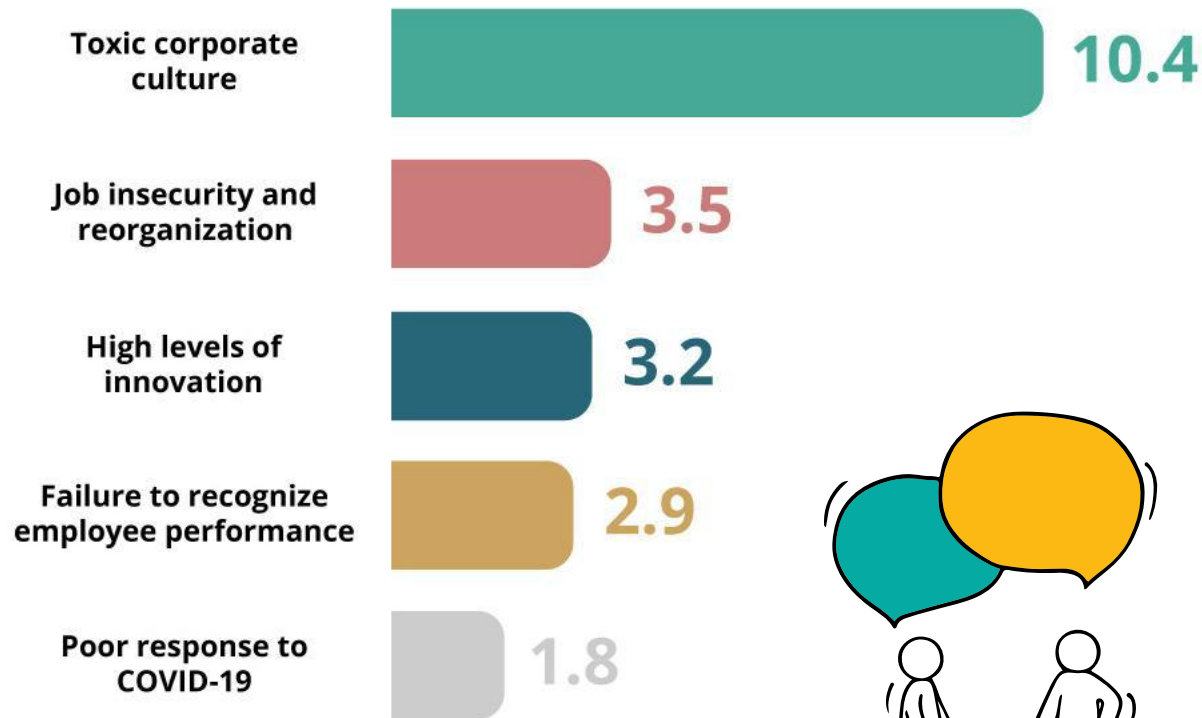
Różnorodność powierzchniowa vs. Różnorodność głęboka: Różnorodność powierzchniowa zazwyczaj koncentruje się na widocznych różnicach demograficznych, takich jak wiek, pochodzenie etniczne i płeć. W przeciwieństwie do tego, różnorodność na poziomie głębokim zagłębia się w różnice w postawach, przekonaniach i wartościach. Osiągnięcie prawdziwej integracji wymaga kompleksowego podejścia, które wykracza poza zwykłe liczenie różnorodności demograficznej. Obejmuje ono zrozumienie, w jaki sposób uprzedzenia i dynamika grupy kształtują doświadczenia pracowników związane z byciem docenianym, włączanym lub wykluczonym w firmie.



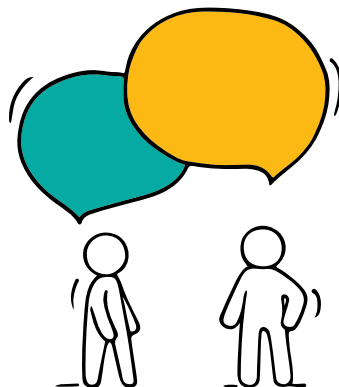
Aby stworzyć znaczącą zmianę, strategie różnorodności i integracji (D&I) muszą jasno określać kwestie, które mają na celu rozwiązać zarówno na poziomie powierzchniowym, jak i głębokim. Na przykład, podczas gdy rewizja ogłoszeń o pracę w celu przyciągnięcia bardziej zróżnicowanej puli kandydatów może zwiększyć różnorodność w rekrutacji, nie rozwiązuje ona głębszych kwestii, takich jak bariery integracji na etapie rozmowy kwalifikacyjnej lub wyzwania, przed którymi mogą stanąć pracownicy, gdy już staną się częścią firmy. Holistyczne podejście, które odnosi się zarówno do przepływu talentów, jak i kultury miejsca pracy, ma zasadnicze znaczenie dla prawdziwej integracji i poprawy ogólnego doświadczenia pracowników.

Uczyń DEI priorytetem

Uczyń integrację filarem kultury swojej firmy



Source: MIT Sloan Management Review



Jedną z najlepszych strategii zatrzymywania pracowników jest tworzenie kultury integracyjnej dla wszystkich pracowników.

Pracownicy, którzy czują się włączeni, prawie trzykrotnie częściej czują się związani ze swoim pracodawcą i dążą do rozwoju i awansu.

Chociaż kwestie wynagrodzeń są głównym czynnikiem powodującym odejścia z pracy, badanie przeprowadzone przez MIT Sloan School of Management wykazało, że toksyczna kultura korporacyjna była ponad 10 razy silniejszym czynnikiem.

Pokaż zaangażowanie dzięki celom polityki D&I

Przykładowe cele mogą obejmować:

- ☐ Nie tolerujemy żadnej dyskryminacji ani nękania
- ☐ Być pracodawcą z wyboru dla wszystkich ludzi
- ☐ Zapewnienie sprawiedliwego i równego dostępu do możliwości i zasobów oraz sprawiedliwe wynagradzanie i uznawanie pracy i wkładu.
- ☐ Zachęcanie i wspieranie pracowników, aby wnosili do pracy całych siebie.



Stwórz bezpieczną i integracyjną kulturę miejsca pracy

Kluczowe kroki, które można podjąć, aby promować bezpieczną, pełną szacunku i integracyjną kulturę pracy:

Określ kulturę swojej firmy, pisząc politykę D&I z wartościami i deklaracją misji, która odzwierciedla wartości D&I i równe szanse oraz sposób, w jaki będziesz je wdrażać w firmie.

- ☐ Dobrze sformułowana misja firmy pomoże w podejmowaniu decyzji zgodnych z tymi wartościami. Dzięki temu wysiłki na rzecz różnorodności i integracji mają większe szanse powodzenia.

WSKAZÓWKA: Zamieść na swojej stronie internetowej deklarację różnorodności opisującą Twoje zaangażowanie, opowiedz historię pracownika zepchniętego na margines, podkreśl dotychczasowy wpływ, zdobyte nagrody itp.



Tworzenie kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu wymaga zaangażowania na wszystkich poziomach

- ❖ **Informacje zwrotne od pracowników mają kluczowe znaczenie:** Zaangażuj pracowników, aby ułatwić im refleksję nad tym, co integracja oznacza dla nich w ich codziennej roli i jak wpływa na działalność biznesową i wartości firmy.
- ❖ **Uzyskaj opinię pracowników na temat inkluzywności:** Aktywne angażowanie pracowników do refleksji nad tym, co oznacza integracja w ich rolach i w jaki sposób jest ona zgodna z wartościami firmy. „Ludzie, którzy czują się uznani za różnych, ale równych i czują, że mogą być prawdziwymi sobą, są wysoce zmotywowani i spokojni, pod warunkiem, że doświadczają solidarności ze strony swoich rówieśników'.
- ❖ **Informowanie o zasadach D&I:** Jasne informowanie o obowiązujących politykach wspierających różnorodność i integrację w miejscu pracy, dlaczego są one ważne oraz wspieranie pracowników i menedżerów w dostępie do tych polityk i ich wdrażaniu.
- ❖ **Wzmocnienie pozycji kierowników liniowych:** Zapewnienie szkoleń i zasobów, aby pomóc menedżerom w skutecznym wdrażaniu polityk i praktyk D&I. Ocena zdolności kierowniczych na wszystkich poziomach, identyfikacja potrzeb rozwojowych w celu zwiększenia ich zdolności do wspierania integracji.

ZASOBY: 22 strategie i wskazówki dotyczące tworzenia integracyjnych miejsc pracy

Integracyjne miejsce pracy to pewny sposób na okazanie szacunku każdemu pracownikowi i zwiększenie jego zaangażowania. Jednak tworzenie i utrzymywanie inkluzywnej kultury pracy wymaga wysiłku ze strony wszystkich członków zespołu. Oto kluczowe strategie i wskazówki dotyczące tworzenia integracyjnych miejsc pracy.

- ❑ **Zachęcanie do dobrego przywództwa** do dawania dobrego przykładu i demonstrowania zachowań sprzyjających włączeniu społecznemu.
- ❑ **Zachęcanie zróżnicowanych pracowników** do wnoszenia wkładu w celu wzmocnienia ich głosu i umożliwienia integracji.
- ❑ **Tworzenie jasnych wytycznych dotyczące integracji**, aby pokazać, że poważnie podchodzisz do kwestii integracji.
- ❑ **Pielęgnuj kulturę empatii w miejscu pracy**, aby każdy czuł, że jest ważny i rozumiany.
- ❑ **Zapewnij szkolenia z zakresu integracji**, aby pomóc pracownikom uświadomić sobie wszelkie nieświadome uprzedzenia i ich wpływ.
- ❑ **Regularnie przeprowadzaj badania**, aby zrozumieć potrzeby swojego zespołu, dane te są kluczowe dla zapewnienia zgodności.
- ❑ **Inwestuj w grupy zasobów pracowniczych** (omówione w następnej części), aby wzmocnić integrację.
- ❑ **Zapewnij różnorodne możliwości doświadczenia**, aby nauczyć pracowników, jak ważna jest integracja.
- ❑ **Zapoznaj pracowników z polityką integracji**, aby łatwiej było im dostosować się do praktyk integracyjnych.
- ❑ **Wdrażaj standardy integracji**, aby zapewnić zaangażowanie, zrozumienie i spójność.

ZASOBY: 9 przykładów zachowań integracyjnych w miejscu pracy

Poznaj dziewięć inkluzywnych zachowań, które możesz wprowadzić w życie już dziś.

- ☐ **Zatrudnianie pracowników z różnych środowisk** w celu stworzenia zróżnicowanego zespołu.
- ☐ **Regularne badanie** poziomu zadowolenia pracowników.
- ☐ **Opracuj jasny system inkluzywny**, aby rozwiązywać nieporozumienia.
- ☐ **Dawaj każdemu szansę na zabranie głosu podczas spotkań**, aby usłyszeć różne pomysły i perspektywy
- ☐ **Stwórz bezpieczną przestrzeń dla pracowników**, aby czuli się szanowani.
- ☐ **Zachęcaj do mentoringu w różnych działach**, aby zapewnić pracownikom nowe możliwości uczenia się.
- ☐ **Świętuj wielokulturowe święta**, aby pracownicy mogli dowiedzieć się więcej o pochodzeniu innych.
- ☐ **Nieustannie dokonuj ponownej oceny struktury wynagrodzeń i wymagań dotyczących zatrudniania**, aby w przejrzysty sposób promować inkluzywność.
- ☐ **Uświadom sobie swoje nieświadome uprzedzenia**, aby nawet najlepsi liderzy byli świadomi i mogli ustanowić kulturę integracji w swoich zespołach.

[Zródło: Coach Diversity: Full List and Examples](#)

ZASOBY: Tworzenie integracyjnej polityki w miejscu pracy: Kompleksowy przewodnik

Posiadanie integracyjnego miejsca pracy, w którym każdy czuje się ceniony, szanowany i może być sobą, to nie tylko bycie miłym, ale także uwolnienie pełnego potencjału każdego, aby cały zespół mógł odnieść wspólny sukces. Tworzenie polityki integracyjnej w miejscu pracy jest jak budowanie fundamentów dla pozytywnego środowiska pracy, w którym każdy może się rozwijać. Niezależnie od tego, czy dopiero zaczynasz, czy chcesz ulepszyć swoją obecną politykę, ten przewodnik pokaże Ci, jak stworzyć miejsce, w którym każdy czuje się częścią zespołu. Zacznij już dziś, oceniając swoje obecne praktyki, angażując pracowników i wdrażając przemyślane zasady, które promują integrację na każdym poziomie.



ŹRÓDŁO: Zasady, praktyki i procedury sprzyjające włączeniu społecznemu

Zasady obowiązujące w miejscu pracy określają zasady i obowiązki, których muszą przestrzegać zarówno kierownicy, jak i pracownicy. Zapewniają one spójne podejście do procedur i pomagają sformalizować oczekiwania wobec pracowników w całej firmie. Niniejszy materiał koncentruje się na czterech przykładowych politykach i procedurach;

Polityka niedyskryminacji

1. Polityka udogodnień i dostępności
2. Polityka dotycząca rodziny, opieki i rodzicielstwa
3. Polityka well-beingu

Non-discrimination policy

The purpose of a non-discrimination policy is to establish a framework to promote equal treatment, fairness and inclusivity in an organisation or a specific context.

In the UK, a policy would aim to prevent discrimination based on protected characteristics as defined under the [Equality Act 2010](#).

What is discriminatory behaviour?

Bullying and harassment are when someone tries to intimidate or offend someone else. It can take verbal, physical, written or electronic forms. RICS' Rules of Conduct prohibit any member from bullying, victimising or harassing anyone.

Examples of these prohibited behaviours include undermining or picking on someone, denying someone training or promotion opportunities, spreading malicious or insulting rumours, sabotaging work or treating someone unfairly.

If you are based outside the UK, use the applicable law and regulations to help define your policy.

By setting out a zero-tolerance policy for harassment and discrimination, an organisation will give its employees confidence that all reports of poor behaviour will be taken seriously.

Harassing behaviour includes, but is not limited to:

- making employment decisions based on protected characteristics
- creating a hostile work environment based on protected characteristics
- retaliation against individuals who raise concerns related to discrimination
- failure to provide reasonable adjustments for individuals with disabilities, as required by law

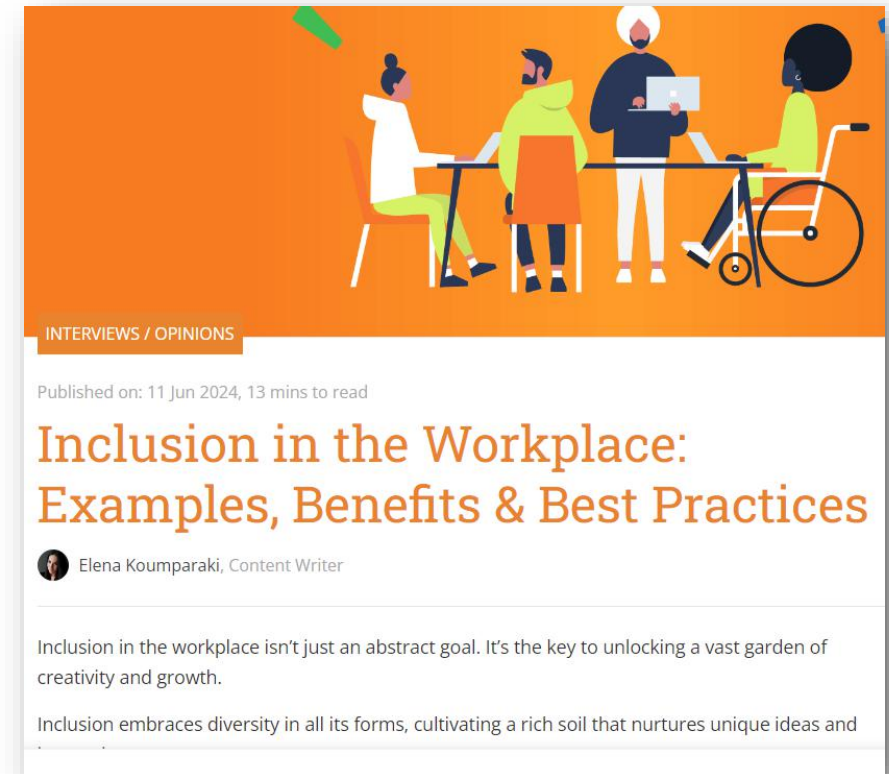
ZASOBY: Włączające przykłady, korzyści, narzędzia i najlepsze praktyki.

Te źródło bada, jak stworzyć integracyjne miejsce pracy, w którym każdy może się rozwijać. Przekształcając ogród możliwości w kwitnącą rzeczywistość. Obejmuje on.

What is an inclusive workplace?

1. Czym jest integracyjne miejsce pracy?
2. Dlaczego warto dbać o integrację w miejscu pracy?
3. Korzyści płynące z integracji w miejscu pracy
4. Wyzwania związane z integracyjnym miejscem pracy
5. Skuteczne sposoby pomiaru integracji w miejscu pracy
6. Przykłady integracji w miejscu pracy
7. Najlepsze praktyki w zakresie integracji w miejscu pracy
8. Niezbędne narzędzia do osiągnięcia kultury włączającej
9. Dalsza droga dla integracyjnych miejsc pracy

Źródło: Talent Learning



Główny obszar działalności 4

Zaangażowanie i zachowania pracowników



Integracyjne zachowania pracowników w miejscu pracy są niezbędne do stworzenia środowiska, w którym wszystkie osoby czują się doceniane, szanowane i mają możliwość wnoszenia swojego najlepszego wkładu w pracę. Kiedy pracownicy przyjmują zachowania integracyjne - takie jak otwartość, współpraca i wsparcie - pomagają budować kulturę równości i wzajemnego szacunku. Prowadzi to do poprawy dynamiki zespołu, większej satysfakcji pracowników i silniejszej, bardziej firmowej kultury.

Główny obszar działalności 4

Wyniki ankiety już są!

Zaangażowanie i zachowania pracowników



Ta część pomaga zrozumieć spostrzeżenia wynikające z odpowiedzi na ankietę i zapewnia dostosowane rozwiązania, wsparcie i zasoby w celu wzmocnienia kluczowych obszarów działalności, koncentrując się na inkluzywnych zachowaniach w miejscu pracy. Analizując dane, identyfikujemy możliwości poprawy i oferujemy strategie mające na celu zwiększenie integracji, zapewniając, że miejsce pracy jest zgodne z różnorodnością, szacunkiem i równością. Zamieszczone tutaj narzędzia i zasoby mają na celu umożliwienie stworzenia bardziej integracyjnego środowiska, poprawę dynamiki zespołu i wprowadzenie pozytywnych zmian w firmie.

Część 4. Zachowania pracowników w miejscu pracy

Pytania ankietowe

9. Czy kiedykolwiek byłeś świadkiem lub doświadczyłeś wykluczających, dyskryminujących lub stronnich zachowań w pracy?
10. Czy konflikty lub kwestie związane z integracją są rozwiązywane szybko i skutecznie?

Potencjalne odpowiedzi

Dobrze: „Nie” na pytanie 9 i „Tak” na pytanie 10.
Wskazuje na pozytywne, integracyjne środowisko i szybkie rozwiązywanie konfliktów.
Źle: „Tak” na pytanie 9 z przykładami zachowań dyskryminacyjnych i »Nie« na pytanie 10.
Ujawnia problemy z incydentami dyskryminacyjnymi i nieskutecznym rozwiązywaniem konfliktów.

Potencjalne rozwiązania

- **Przeciwdziałanie uprzedzeniom:** Opracuj i egzekwuj jasną politykę antydyskryminacyjną, upewniając się, że jest ona dostępna dla wszystkich pracowników.
- **Zgłaszanie incydentów:** Ustanowienie bezpiecznego, anonimowego systemu zgłaszania zachowań dyskryminacyjnych.
- **Rozwiązywanie konfliktów:** Przeszkol HR i menedżerów w zakresie rozwiązywania konfliktów i praktyk naprawczych.

Wsparcie i źródła

- ❖ Współpracuj z firmami takimi jak EEOC lub Workplace Fairness w celu uzyskania wskazówek dotyczących polityki.
- ❖ Korzystaj z narzędzi takich jak EthicsPoint, aby skonfigurować anonimowe systemy raportowania.
- ❖ Przeszkol menedżerów, korzystając z zasobów CIPD lub LinkedIn Learning na temat zarządzania konfliktami.



8 kluczowych elementów kultury integracyjnej w miejscu pracy

Według Limeade, inkluzywna kultura pracy składa się z ośmiu kluczowych elementów:

1. **Posiadanie głosu:** pracownicy, którzy mają bezpieczną przestrzeń do wyrażenia swojej opinii, będą bardziej skłonni do zabrania głosu.
2. **Przynależność:** zapewnienie poczucia przynależności zwiększa więź pracownika z firmą.
3. **Wyjątkowość:** każdy jest inny, a firmy będą dobrze traktować pracowników jako osoby z unikalnymi opiniami, doświadczeniami, mocnymi stronami i celami.
4. **Poczucie bycia docenianym:** pracownik będzie miał większe poczucie swojej wartości, gdy poczuje, że jego wyjątkowe „ja” jest doceniane.



8 kluczowych elementów kultury miejsca pracy

5. **Nauka i rozwój:** pracownik poczuje, że jego firmie zależy, gdy będzie miał dostęp do edukacji i możliwość rozwoju w firmie.
6. **Środowisko współpracy:** środowisko współpracy może przełamywać bariery i zwiększyć produktywność i koleżeństwo.
7. **Dostęp do zasobów:** zasoby takie jak wsparcie menedżerów, grupy zasobów pracowniczych, przewodniki po środowisku pracy i zwiększona przejrzystość pozwalają pracownikom wiedzieć, że ich firma jest zaangażowana w różnorodność i integrację
8. **Strategiczne dostosowanie:** dostosowanie ze strony wszystkich działów, w szczególności zespołu kierowniczego, pomaga zapewnić środowisko sprzyjające włączeniu społecznemu.



Zarządzanie negatywnymi zachowaniami pracowników:

Zacznij od nawiązywania
kontaktów, uznawania i
wspierania swoich
pracowników



Tworzenie dobrze prosperującego miejsca pracy zaczyna się od wspierania więzi, świętowania osiągnięć i wspierania zespołu. Filary te zwiększają morale, współpracę i innowacyjność, napędzając długoterminowy sukces. Przeanalizujemy strategie skutecznego łączenia, uznawania i wspierania pracowników.

Budowanie zmiany kulturowej DEI poprzez łączenie, uznawanie i wspieranie pracowników

Budowanie dobrze prosperującej kultury DEI i miejsca pracy zaczyna się od umożliwienia autentycznych kontaktów, uznania wkładu i zapewnienia niezachwianego wsparcia dla zespołu.

Te trzy filary - **więzi, uznanie i wsparcie** - stanowią podstawę pozytywnej i produktywnej kultury firmy.

Podejmując znaczące zaangażowanie, celebrując wyjątkowe mocne strony i osiągnięcia poszczególnych osób i zespołów oraz odpowiadając na zróżnicowane potrzeby pracowników, tworzysz środowisko, w którym każdy czuje się ceniony i szanowany. Takie zaangażowanie nie tylko zwiększa morale i zaufanie, ale także napędza innowacje, współpracę i trwałą sukces. Zagłębmy się w strategię skutecznego nawiązywania kontaktu, uznawania i wspierania pracowników przy jednoczesnym promowaniu zasad DEI.



Filar 1: Więzy dla pozytywnych zachowań pracowników

Rozważając zachowania integracyjne pracowników, trzy filary: **wieź, uznanie i wsparcie** odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu integracyjnej kultury pracy. Integrując te trzy filary, firmy mogą stworzyć bardziej integracyjną kulturę, w której wszyscy pracownicy czują się docenieni, wzmocnieni i zmotywowani do wykonywania swojej najlepszej pracy. Oto jak można zastosować każdy z filarów:

Integracyjna komunikacja: W integracyjnym miejscu pracy pracownicy angażują się w otwartą, pełną szacunku komunikację, w której głos każdego jest słyszalny. Gdy wszyscy pracownicy czują swobodę wyrażania swoich opinii bez obawy przed zwolnieniem, zapewnia to lepsze zrozumienie i współpracę.

Budowanie relacji ponad różnicami: Pracownicy aktywnie pracują nad budowaniem relacji ponad różnicami, takimi jak kultura, płeć i doświadczenie. Rozumieją, że różnorodne relacje promują bardziej spójne środowisko zespołowe.

Współpraca zespołowa: Tworzenie możliwości współpracy między różnymi grupami pomaga pracownikom budować silne więzi, które wykraczają poza tradycyjne granice miejsca pracy i sprzyjają atmosferze, w której wkład każdego jest ceniony.

Radzenie sobie z negatywnymi zachowaniami: Negatywnym zachowaniom, takim jak wykluczanie lub marginalizowanie innych, można przeciwdziałać poprzez promowanie odpowiednich stylów komunikacji i zachęcanie do używania bardziej inkluzywnego języka. Menedżerowie mogą zapewnić szkolenia i źródła na temat tego, jak komunikować się z szacunkiem, podkreślając, że język powinien być inkluzywny i unikać stereotypów.



Filar 2: Uznanie za zachowania sprzyjające włączeniu społecznemu

- **Uznawanie i docenianie inkluzywnego wkładu:** Pracownicy w integracyjnym miejscu pracy uznają i doceniają wyjątkowy wkład swoich kolegów. Rozumieją, że różnorodne perspektywy usprawniają rozwiązywanie problemów, zwiększają kreatywność i innowacyjność.
- **Promowanie i celebrowanie sprawiedliwego uznania dla wszystkich pracowników:** Ważne jest, aby upewnić się, że programy uznaniowe nie są stronnicze w stosunku do niektórych grup lub danych demograficznych, ale uwzględniają wszystkie osoby, biorąc pod uwagę różnorodność w zespole. Integracyjni pracownicy zapewniają, że uznanie i pochwały są przyznawane sprawiedliwie, uznając osiągnięcia bez uprzedzeń ze względu na płeć, rasę lub jakąkolwiek inną cechę tożsamości.
- **Przywódctwo włączające:** Liderzy mogą praktykować docenianie za aktywność włączającą, celowo zwracając uwagę na osiągnięcia pracowników z grup historycznie niedostatecznie reprezentowanych, zapewniając, że ciężka praca wszystkich zostanie doceniona.

Radzenie sobie z negatywnymi zachowaniami: Jeśli uznanie jest stronnicze lub ukierunkowane na pewne grupy, może to prowadzić do poczucia niechęci lub braku więzi. Negatywne zachowania, takie jak faworyzowanie lub stronnicze uznawanie, można złagodzić, wdrażając ustrukturyzowane programy uznaniowe, które uczciwie i przejrzystie oceniają wkład. Dzięki temu wszyscy pracownicy czują się doceniani, niezależnie od ich pochodzenia.



Filar 3: Wsparcie dla zachowań włączających

- **Oferowanie równych szans rozwoju:** Oferowanie równego dostępu do szkoleń, mentoringu, awansu zawodowego i zasobów gwarantuje, że wszyscy pracownicy, niezależnie od pochodzenia, mają wsparcie, którego potrzebują, aby odnieść sukces. Integracyjni pracownicy wspierają się nawzajem i dążą do stworzenia środowiska, w którym każdy ma dostęp do zasobów umożliwiających odniesienie sukcesu.
- **Zachęcanie do współpracy i pracy zespołowej:** W integracyjnym miejscu pracy pracownicy współpracują ze sobą, swobodnie dzieląc się wiedzą i pomysłami, rozumiejąc, że sukces każdego członka zespołu przyczynia się do sukcesu całego zespołu.
- **Bezpieczne i integracyjne środowisko pracy:** Pracownicy powinni czuć się wspierani w wyrażaniu swojego autentycznego „ja”. Oznacza to tworzenie środowiska, w którym różnorodność jest nie tylko akceptowana, ale także wspierana, a zachowania integracyjne są aktywnie wspierane.

Przeciwdziałanie negatywnym zachowaniom: Negatywne zachowania, takie jak sabotaż, brak współpracy lub gromadzenie informacji, mogą przynieść efekt przeciwny do zamierzonego w integracyjnym miejscu pracy. Aby zaradzić takim zachowaniom, menedżerowie mogą ustalić jasne oczekiwania dotyczące pracy zespołowej i integracji, zapewniając szkolenia na temat znaczenia współpracy i wspierania wspólnego sukcesu. Regularne działania związane z budowaniem zespołu i przejrzysta komunikacja mogą również pomóc zniechęcić do zachowań, które tworzą podziały.



Własna skuteczność i integracja

Badacze sugerują, że integracja jest związana z poczuciem własnej skuteczności, czyli przekonaniem, że ktoś może wykonywać swoją pracę, i jest ona wspierana przez poczucie przynależności do zespołu, prawdopodobnie dlatego, że pomaga jednostce poczuć się wartościowym członkiem zespołu.



Radzenie sobie z wrogo lub negatywnie nastawionymi pracownikami może prowadzić do niezmierzonych konsekwencji.

Negatywnie nastawieni pracownicy mogą sprawić, że miejsce pracy stanie się niezdrowe i wrogie. Pierwszymi wskaźnikami są najczęściej niskie morale zespołu lub zmniejszona produktywność. Według Harvard Business Review, liderzy w firmach z listy Fortune 1,000 spędzają 13% czasu pracy na radzeniu sobie z konsekwencjami negatywnego nastawienia w miejscu pracy. 48% pracowników doświadczających negatywnego nastawienia w pracy celowo zmniejsza swój wysiłek. Negatywność lub wrogość w miejscu pracy kosztuje firmy **3 miliardy euro** każdego roku. Podsumowując, nieumiejętne radzenie sobie z toksycznym pracownikiem może prowadzić do niezmierzonych konsekwencji.

Jak zmienić wrogie postawy i zachowania nie sprzyjające włączeniu społecznemu?

Zrozumienie pierwotnej przyczyny jest kluczowe przed zajęciem się zachowaniem. Często negatywne postawy wynikają z kwestii osobistych, braku jasności, frustracji związanych z pracą, braku motywacji, poczucia bycia niesłuchanym lub niedocenianym.

Miej otwarty sposób myślenia i uświadamiaj im, że ich zachowania i wpływ nie odzwierciedlają zachowań i wyników firmy.

Skoncentruj się na rozwiązaniu: Poproś ich, aby podzielili się swoimi powodami, perspektywami i rozwiązaniami kwestii, na które narzekają. Takie podejście wzmacnia ich i przenosi uwagę z narzekania na działanie.

Wdrażaj plan poprawy wydajności (PIP- Performance Improvement Plan), jeśli negatywne nastawienie pracownika utrzymuje się pomimo twoich wysiłków, obejmuje oczekiwania, harmonogram poprawy i konsekwencje.

Identyfikacja i rozwiązywanie problemów związanych z ekskluzywnymi zachowaniami w miejscu pracy



Obejmuje to rozpoznawanie działań, postaw lub praktyk, które wykluczają lub marginalizują osoby ze względu na ich tożsamość, taką jak rasa, płeć lub pochodzenie. Kluczowe znaczenie ma zrozumienie tych zachowań i zajęcie się nimi, ponieważ mogą one podważać morale, utrudniać współpracę i utrzymywać nierówności. Zajmując się zachowaniami wykluczającymi, firmy mogą wspierać kulturę szacunku, równości i zaufania, prowadząc do poprawy zachowań pracowników i ostatecznie do kultury integracyjnej.

Świadome i nieświadome uprzedzenia

Ludzie często nie są świadomi swoich uprzedzeń: Nieświadome i świadome uprzedzenia mogą znacząco wpływać na interakcje między pracownikami, podejmowanie decyzji i oceny wyników. W integracyjnym miejscu pracy pracownicy są zachęcani do rozpoznawania i kwestionowania swoich uprzedzeń, aby upewnić się, że nie wpływają one na ich niesprawiedliwe zachowanie wobec współpracowników. Negatywne zachowania, takie jak faworyzowanie, stereotypy i niesprawiedliwe traktowanie, mogą często wynikać z nieświadomych uprzedzeń.

- ❑ **Rozwiązanie:** firmy mogą temu zaradzić, oferując regularne szkolenia w zakresie świadomości uprzedzeń, wdrażając ustrukturyzowane procesy zatrudniania, awansowania i oceny wyników oraz zachęcając pracowników do refleksji nad swoimi założeniami i zachowaniami.

Menedżerowie muszą zająć się swoimi uprzedzeniami:: Uprzedzenia - zarówno świadome, jak i nieświadome - oznaczają, że doświadczenia związane z pracą będą się różnić w zależności od pracownika. Menedżerowie mogą potrzebować odnieść się do idei, że ich „własne założenia i oczekiwania dotyczące tego, jak ludzie »powinni« myśleć i działać, są podstawą sukcesu”. Ogólne podejścia mogą być skuteczne tylko wtedy, gdy decydenci są świadomi i zarządzają własnymi uprzedzeniami.

- ❑ **Rozwiązanie:** Praktyki zarządzania personelem powinny być oceniane pod kątem stronniczości; na przykład, czy awans i promocja lub praktyki głosowe promują integrację?



Świadome i nieświadome uprzedzenia

Promowanie odpowiedzialności: Pracownicy i menedżerowie powinni ponosić odpowiedzialność za swoje działania, zwłaszcza gdy ich zachowania są sprzeczne z wartościami inkluzywności. Firmy mogą wprowadzić systemy zgłaszania i rozwiązywania kwestii związanych z uprzedzeniami, zapewniając, że pracownicy są aktywnie zaangażowani w tworzenie bardziej inkluzywnego i sprawiedliwego miejsca pracy.

Zapraszanie marginalizowanych głosów: W integracyjnym miejscu pracy wszyscy pracownicy są zachęceni do dzielenia się swoimi pomysłami, niezależnie od zajmowanego stanowiska lub pochodzenia. Należy aktywnie przeciwdziałać negatywnym zachowaniom, które uciszają lub marginalizują pewne grupy, takim jak przemawianie ponad innymi lub odrzucanie wkładu niedostatecznie reprezentowanych pracowników.

Przeciwdziałanie nierównościom systemowym: Negatywne zachowania mogą również wynikać z głębszych, systemowych nierówności w firmie. Aby temu zaradzić, liderzy muszą aktywnie przeglądać i zmieniać politykę firmy, aby upewnić się, że jest ona sprawiedliwa i integracyjna. Może to obejmować rewizję kryteriów awansu, struktur wynagrodzeń lub dostępu do możliwości rozwoju.



Identyfikacja i rozwiązywanie problemów związanych z ekskluzywnymi zachowaniami w miejscu pracy

Jak wygląda takie zachowanie	Jak im zaradzić
Mikro agresje: • Lekceważące komentarze lub żarty na temat czyjejs tożsamości, kultury lub pochodzenia. • Przerywanie lub przegadywanie osób niedostatecznie reprezentowanych podczas spotkań. • Zakładanie czyichś możliwości lub preferencji na podstawie stereotypów.	❖ Edukacja pracowników na temat mikro agresji i jej wpływu poprzez programy szkoleniowe. ❖ Zachęcanie do otwartego dialogu, aby pomóc członkom zespołu rozpoznać i zająć się własnymi uprzedzeniami. ❖ Menedżerowie powinni modelować integracyjną komunikację poprzez aktywne słuchanie i upewnianie się, że głos każdego jest słyszany..
Praktyki wykluczające: • Pomijanie niektórych członków zespołu w kluczowych spotkaniach, projektach lub procesach decyzyjnych. • Tworzenie kliki, która izoluje osoby ze względu na płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy. • Używanie języka lub żartów, które alienują osoby od poczucia przynależności do grupy.	❖ Ustanowienie jasnych procesów w celu zapewnienia, że wszyscy są włączeni w odpowiednie możliwości i podejmowanie decyzji. ❖ Promowanie działań integracyjnych, które budują więzi między różnymi grupami. ❖ Stworzenie karty integracji dla zespołu, ustalając oczekiwania dotyczące zachowania i odpowiedzialności.



Jak wygląda takie zachowanie

Faworyzowanie lub nepotyzm:

- Przyznawanie niektórym pracownikom preferencyjnego traktowania, takiego jak awanse, zadania lub pochwały, w oparciu o osobiste uprzedzenia.
- Pomijanie wkładu niektórych pracowników przy jednoczesnym regularnym docenianiu innych.

Lekceważenie różnych stylów komunikacji:

- Faworyzowanie otwartych pracowników przy jednoczesnym niedocenianiu stonowanych członków zespołu.
- Ignorowanie barier językowych lub kulturowych w komunikacji.
- Zakładanie, że milczenie oznacza zgodę lub brak zaangażowania.

Jak im zaradzić

- ❖ Wdrożenie obiektywnych ocen wyników i przejrzystych kryteriów awansu.
- ❖ Zapewnienie szkoleń dla menedżerów w celu zmniejszenia stronniczości w podejmowaniu decyzji.
- ❖ Zachęcanie do stosowania systemów wzajemnego uznawania, w ramach których pracownicy mogą wzajemnie świętować swoje osiągnięcia.
- ❖ Zachęcanie do stosowania różnych stylów komunikacji, tworząc bezpieczne przestrzenie, w których pracownicy mogą wyrażać swoje myśli (np. opcje anonimowej informacji zwrotnej).
- ❖ Zapewnienie szkolenia w zakresie kompetencji kulturowych w celu lepszego zrozumienia różnych podejść do komunikacji.
- ❖ Regularne kontakty z członkami zespołu, aby zapewnić jasność i włączenie do dyskusji.



Jak wygląda takie zachowanie

Tokenizm:

- Włączanie różnych pracowników do zespołów lub projektów, ale niedocenywanie ich wkładu.
- Wskazywanie jednej osoby jako przykładu różnorodności bez wcześniejszych zmian systemowych, które pozwolą na szerszą reprezentację

Niechęć do zmian:

- Sprzeciw wobec inicjatyw integracyjnych z komentarzami typu: „Zawsze tak to robiliśmy”.
- Odrzucanie wysiłków na rzecz różnorodności jako niepotrzebnych lub o niskim priorytecie.

<https://www.linkedin.com/pulse/speaking-up-how-constructively-call-out-non-inclusive-syrus-low-jflbe>

Jak im zaradzić

- ❖ Skupienie się na prawdziwej integracji, zapewnienie różnorodnym pracownikom możliwości wnoszenia znaczącego wkładu.
- ❖ Dywersyfikacja przywództwa i zapewnienie, że zespoły decyzyjne odzwierciedlają szereg perspektyw.
- ❖ Unikaj wyróżniania jednostek, które reprezentują całą grupę; zamiast tego celebruj różnorodność holistycznie.
- ❖ Informowanie wszystkich pracowników o korzyściach biznesowych i kulturowych płynących z różnorodności i integracji.
- ❖ Podkreślaj historie sukcesu i studia przypadków, w których włączenie przyczyniło się do innowacji lub sukcesu.
- ❖ Zaangażuj pracowników w kształtowanie inicjatyw integracyjnych, aby zachęcić ich do współodpowiedzialności i zaangażowania.

Jak wygląda takie zachowanie

Nieobiektywny rozkład obciążenia pracą:

- Konsekwentne przydzielanie przyziemnych lub "biurowych prac domowych" (np. sporządzanie notatek, organizowanie spotkań) określonym grupom, takim jak kobiety lub młodszy pracownicy.
- Pomijanie niektórych pracowników przy ambitnych projektach.

Niechęć do zmiany:

- Sprawiedliwy podział zadań administracyjnych pomiędzy wszystkich członków zespołu.
- Tworzenie systemów dopasowujących pracowników do projektów w oparciu o umiejętności i cele rozwoju kariery.
- Regularny przegląd rozkładu obciążenia pracą w celu zapewnienia sprawiedliwego traktowania.

Jak im zaradzić

- ❖ Skupienie się na prawdziwej integracji, zapewnienie różnorodnym pracownikom możliwości wnoszenia znaczącego wkładu.
- ❖ Dywersyfikacja przywództwa i zapewnienie, że zespoły decyzyjne odzwierciedlają szereg perspektyw.
- ❖ Unikaj wyróżniania jednostek, które reprezentują całą grupę; zamiast tego celebrować różnorodność holistycznie.
- ❖ Informowanie wszystkich pracowników o korzyściach biznesowych i kulturowych płynących z różnorodności i integracji.
- ❖ Podkreślaj historie sukcesu i studia przypadków, w których włączenie przyczyniło się do innowacji lub sukcesu.
- ❖ Zaangażuj pracowników w kształtowanie inicjatyw integracyjnych, aby zachęcić ich do współodpowiedzialności i zaangażowania.



Jak wygląda takie zachowanie

Nieodpowiednie poczucie humoru i język:

- Żartowanie lub komentowanie dotyczące płci, pochodzenia etnicznego, wieku lub innych cech osobistych danej osoby.
- Używanie niedelikatnej lub wykluczającej terminologii w środowisku zawodowym.

Nierówny dostęp do możliwości rozwoju:

- Zapewnienie niektórym pracownikom większego dostępu do szkoleń, mentoringu lub możliwości nawiązywania kontaktów niż innym.
- Zakładanie, że niektórzy pracownicy nie chcą lub nie potrzebują możliwości rozwoju zawodowego w oparciu o stereotypy.

Jak im zaradzić

- ❖ Ustanowienie polityki zerowej tolerancji dla dyskryminującego lub obraźliwego języka.
- ❖ Zapewnienie szkoleń w zakresie właściwej komunikacji w miejscu pracy.
- ❖ Zachęcaj pracowników do zgłaszania niewłaściwych zachowań z szacunkiem i bez obawy przed odwetem.
- ❖ Oferowanie równego dostępu do szkoleń, mentoringu i programów rozwoju kariery.
- ❖ Regularne omawianie aspiracji zawodowych ze wszystkimi pracownikami w celu określenia możliwości rozwoju.
- ❖ Śledzenie i sprawdzanie, kto uczestniczy w inicjatywach rozwojowych, aby zapewnić inkluzywność.

Jak wygląda takie zachowanie

Nieuwzględnione uprzedzenia w podejmowaniu decyzji:

- Zatrudnianie, awansowanie lub przyznawanie podwyżek w oparciu o „dopasowanie”, a nie obiektywne kryteria.
- Poleganie na „przeczuciach”, na które mogą wpływać nieświadome uprzedzenia.

Nierówny dostęp do możliwości rozwoju:

- Zapewnienie niektórym pracownikom większego dostępu do szkoleń, mentoringu lub możliwości nawiązywania kontaktów niż innym.
- Zakładanie, że niektórzy pracownicy nie chcą lub nie potrzebują możliwości rozwoju zawodowego w oparciu o stereotypy.

Jak im zaradzić

- ❖ Stosuj ustrukturyzowane, obiektywne kryteria zatrudniania, oceny wyników i awansów.
- ❖ Szkolenie liderów w zakresie rozpoznawania i łagodzenia nieświadomych uprzedzeń.
- ❖ Wprowadzenie zróżnicowanych paneli rozmów kwalifikacyjnych w celu ograniczenia uprzedzeń w rekrutacji.
- ❖ Oferowanie równego dostępu do szkoleń, mentoringu i programów rozwoju kariery.
- ❖ Regularne omawianie aspiracji zawodowych ze wszystkimi pracownikami w celu określenia możliwości rozwoju.

Stwórz bezpieczną i integracyjną kulturę miejsca pracy

Wdrożenie zasad dotyczących dyskryminacji i nękania



Tworzenie bezpiecznej i inkluzywnej kultury pracy oznacza zapewnienie środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się szanowani, doceniani i wolni od dyskryminacji lub nękania, co umożliwia im rozwój osobisty i zawodowy.

Wdrożenie zasad dotyczących dyskryminacji i molestowania zapewnia jasne wytyczne dotyczące zachowania, wzmacnia zaangażowanie w różnorodność i równość, chroni dobre samopoczucie pracowników i promuje miejsce pracy, w którym wszyscy czują się bezpiecznie i włączeni, co ostatecznie zwiększa produktywność i zaangażowanie.

Tworzenie bezpiecznej i integracyjnej kultury miejsca pracy - Wdrażanie zasad dotyczących dyskryminacji i nękania



Europejska
Konfederacja
Związków
Zawodowych
ETUC
Harassment
and Violence at
Work – a Guide
for Businesses

Dowody sugerują, że dyskryminacja i molestowanie w miejscu pracy dotyka kobiety w większym stopniu niż mężczyzn, a do tego dochodzą inne czynniki, takie jak wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i orientacja seksualna.

Firmy, które chcą zatrzymać zróżnicowaną siłę roboczą, muszą zapewnić bezpieczne, integracyjne i pełne szacunku miejsce pracy. Jednym z pierwszych kroków jest przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy. Kluczowe kroki w celu zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu to:

opracowywanie i wdrażanie standardowych polityk branżowych dotyczących dyskryminacji i nękania, oraz

ustanowienie bezpiecznego procesu składania skarg. Dzięki temu pracownicy mają prawo do bezpiecznego i pełnego szacunku miejsca pracy, co ma zasadnicze znaczenie dla wspierania zróżnicowanej siły roboczej i zatrzymywania talentów.

Co jest dyskryminacją w miejscu pracy?

Dyskryminacja jest definiowana jako mniej korzystne traktowanie.

Pracownik jest dyskryminowany, jeśli jest traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik jest traktowany, był traktowany lub byłby traktowany w porównywalnej sytuacji z któregośkolwiek z powyższych 9 powodów.

Dyskryminacja może być bezpośrednia lub pośrednia.

Aby określić **dyskryminację bezpośrednią**, należy dokonać bezpośredniego porównania. Na przykład w przypadku dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność porównanie musi być dokonane między osobą niepełnosprawną a inną osobą, która nie jest niepełnosprawna. Lub między dwiema osobami z różnymi niepełnosprawnościami.

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy praktyki lub polityki nie wydają się dyskryminować jednej grupy bardziej niż innej, ale w rzeczywistości mają dyskryminujący wpływ. Dyskryminacja pośrednia może również mieć miejsce, gdy wymóg, który może wydawać się niedyskryminujący, niekorzystnie wpływa na określoną grupę lub klasę osób



8 Przyczyn dyskryminacji i nękania

Istnieje 9 podstaw dyskryminacji, zwanych podstawami chronionymi. Są to:

1. **Płeć:** obejmuje mężczyznę, kobietę lub osobę transpłciową (patrz „przepisy dotyczące dyskryminacji” poniżej)
2. **Stan cywilny:** obejmuje osoby samotne, zamężne, w separacji, rozwiedzione, owdowiałe, partnerów cywilnych i byłych partnerów cywilnych
3. **Stan rodzinny:** odnosi się do rodzica osoby poniżej 18 roku życia lub głównego opiekuna lub rodzica osoby niepełnosprawnej
4. **Orientacja seksualna:** obejmuje gejów, lesbijki, osoby biseksualne i heteroseksualne
5. **Religia:** oznacza przekonania religijne, pochodzenie, światopogląd lub jego brak
6. **Wiek:** nie dotyczy osób w wieku poniżej 16 lat
7. **Niepełnosprawność:** obejmuje osoby z niepełnosprawnością fizyczną, intelektualną, uczeniem się, poznawczą lub emocjonalną oraz szeregiem schorzeń
8. **Rasa:** obejmuje rasę, kolor skóry, narodowość lub pochodzenie etniczne

Szczególne sytuacje objęte przepisami dotyczącymi równości zatrudnienia

1. **Niepełnosprawność.** Pracodawcy muszą zapewnić racjonalne udogodnienia dla pracowników niepełnosprawnych. Obejmuje to zapewnienie dostępu do zatrudnienia i umożliwienie osobom niepełnosprawnym udziału w zatrudnieniu, w tym w awansach i szkoleniach.
2. **Dyskryminacja związana z ciążą** ze względu na płeć obejmuje rekrutację, awans i ogólne warunki zatrudnienia. Pracownicy są również chronieni na mocy przepisów dotyczących ochrony macierzyństwa i nieuczciwego zwolnienia, jeśli są w ciąży lub niedawno urodzili dziecko.
3. **Równe wynagrodzenie.** Przepisy dotyczące równości w zatrudnieniu przewidują równe wynagrodzenie za podobną pracę. Podobna praca jest definiowana jako praca taka sama, podobna lub o takiej samej wartości. Jest to jeden z warunków, które muszą być częścią umowy o pracę. Roszczenie o równe wynagrodzenie można złożyć na podstawie dowolnego z 8 powodów wymienionych powyżej.
4. **Molestowanie**, w tym molestowanie seksualne, oparte na którejkolwiek z 8 przyczyn, jest formą dyskryminacji w odniesieniu do warunków zatrudnienia. Zastraszanie w pracy, które jest powiązane z jedną z 8 wspomnianych przyczyn dyskryminacji, podlega przepisom dotyczącym równości w zatrudnieniu.
5. **Wiktyimizacja.** Pracownicy są chronieni przed wiktyimizacją, jeśli wnoszą roszczenie lub są zaangażowani w skargę dotyczącą niezgodnej z prawem dyskryminacji przeciwko pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca nie może ukarać pracownika zwolnieniem, niesprawiedliwym traktowaniem lub niekorzystną zmianą warunków zatrudnienia.

Opracowanie polityki dotyczącej dyskryminacji i nękania

Opracowanie i wdrożenie polityki dotyczącej dyskryminacji i molestowania jest niezbędnym krokiem do zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy. MŚP mogą przyjąć własne polityki dotyczące dyskryminacji i molestowania poprzez:

- Patrząc na inne przykłady, takie jak Przykładowa polityka dotycząca mobbingu i molestowania seksualnego lub Przykładowa polityka dotycząca molestowania w miejscu pracy
- Napisanie własnej polityki przy użyciu bezpłatnego szablonu polityki antydyskryminacyjnej

Polityka dotycząca dyskryminacji i molestowania powinna obejmować co najmniej:

- ☐ Jasne i jednoznaczne oświadczenie określające podejście firmy o zerowej tolerancji w zakresie zapobiegania dyskryminacji, zastraszaniu i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.
- ☐ Definicje dyskryminacji i nękania.
- ☐ Podsumowanie obowiązków prawnych pracodawców i osób fizycznych.
- ☐ Podsumowanie obowiązków wszystkich pracowników i kierownictwa w firmie
- ☐ Jasny proces zgłaszania skarg dotyczących dyskryminacji i molestowania.



Aktywne zaangażowanie w celu wyeliminowania zachowań dyskryminacyjnych

Przeciwdziałanie dyskryminacji. Chociaż wdrożenie polityki dotyczącej dyskryminacji i molestowania jest kluczowym krokiem w kierunku zapewnienia bezpiecznego i pełnego szacunku miejsca pracy, sama polityka nie wystarczy, aby zapobiec takim zachowaniom.

Aby polityka ta była skuteczna, firmy muszą aktywnie angażować się w eliminowanie zachowań dyskryminacyjnych i nękania. Dalsze kroki, które można podjąć w miejscu pracy, obejmują:

Identyfikacja możliwych czynników ryzyka w przypadku dyskryminacji i molestowania, na przykład, gdy pracownik wraca z urlopu rodzicielskiego lub doznał urazu, lub podczas wprowadzania zmian w pracy w celu dostosowania się do nowych pracowników, którzy mogą mieć szczególne potrzeby w zakresie dostępności.

- ☐ **Identyfikacja obszarów, w których doszło do dyskryminacji** MŚP mogą to zrobić, przeprowadzając wywiady z odchodzącymi pracownikami, przeprowadzając anonimowe ankiety wśród pracowników lub dokonując przeglądu zespołów o wysokim wskaźniku rotacji pracowników.
- ☐ **Prowadzenie szkoleń z zakresu dyskryminacji i molestowania** dla pracowników, aby upewnić się, że rozumieją oni swoje prawa i obowiązki w miejscu pracy. Istnieją niedrogie opcje szkoleń online.

Ustanowienie procesu zażaleń i reagowania

Pracodawcy muszą ustanowić proces przyjmowania i odpowiadania na skargi dotyczące dyskryminacji lub molestowania.

Aby pracownicy czuli się komfortowo zgłaszając kwestie dyskryminacji lub uprzedzeń w miejscu pracy, muszą istnieć procesy, które pozwolą im zgłaszać kwestie dyskryminacji i uprzedzeń oraz zapewnią, że kwestie te zostaną wysłuchane i podjęte zostaną odpowiednie działania. Rozważ podjęcie następujących kroków:

Ustanowienie procesu składania skarg dla pracowników do zgłaszania przypadków dyskryminacji. Proces ten musi być poufny, niezależny i dostępny dla wszystkich pracowników. Musi zapewniać opcję kontaktu z co najmniej dwiema osobami, do których pracownicy mogą zgłosić skargę. Proces ten powinien zapewniać, że po złożeniu skargi nie może dojść do wiktymizacji oraz że proces ten ma określony harmonogram i jest dobrze udokumentowany.

Nominowanie co najmniej dwóch pracowników jako osób kontaktowych dla pracowników w celu omówienia kwestii związanych z BHP. Najlepiej byłoby, gdyby był to ktoś inny niż najwyższy rangą lider firmy, aby zapewnić pracownikom komfort poruszania tych kwestii. Osoby te powinny zostać przeszkolone i skontrolowane pod kątem przestrzegania swojej roli i wytycznych.

Wsparcie integracji: Ustanowienie procesu składania skarg i reagowania

Zapewnienie dostępu do informacji o usługach wsparcia dla osób, z którymi można się skontaktować. Lista firm i zasobów, które mogą zapewnić pomoc. W przypadkach, w których potrzeby danej osoby nie mogą zostać zaspokojone w miejscu pracy, należy nawiązać kontakt ze specjalistycznymi zewnętrznymi usługami wsparcia, np. usługami dla osób LGBTIQ+ i osób niepełnosprawnych.

Rozważ skorzystanie z programu pomocy dla pracowników (EAP). EAP zapewniają poufne wsparcie dla pracowników, a w niektórych przypadkach są specjalnie ukierunkowane na małe i średnie firmy. Większość z nich zapewnia dostęp do doradztwa i wsparcia dla pracowników, a wiele oferuje więcej usług, w tym ocenę firmy, konsultacje z kierownictwem i wsparcie w sytuacjach kryzysowych. Grupy zasobów pracowniczych (ERG): Dołącz lub wspieraj ERG (np. sieci LGBT+, BAME lub sieci osób niepełnosprawnych), aby zapewnić bezpieczny kanał dla komunikacji.



Zarządzanie ekskluzywnymi zachowaniami pracowników

Wdrażanie szkoleń włączających

Zarządzanie negatywnymi, wykluczającymi zachowaniami ma kluczowe znaczenie dla tworzenia pozytywnej, produktywnej i zdrowej kultury miejsca pracy. Zachowania te - takie jak uprzedzenia, dyskryminacja, wykluczenie i mikroagresja - mogą podważać morale, utrudniać współpracę, prowadzić do wysokiej rotacji i ograniczać potencjał innowacji. Wdrożenie ukierunkowanych szkoleń jest skutecznym sposobem na zarządzanie i łagodzenie tych zachowań, wspierając kulturę integracyjną, w której wszyscy pracownicy czują się doceniani, szanowani i wzmacniani

Start: Pozwól pracownikom na współprzywództwo z włączeniem społecznym

Inkluzywność to nie tylko rola kierowników liniowych i liderów; ostatecznie jest to odpowiedzialność wszystkich. Wszyscy muszą pracować razem i w sposób inkluzywny.

Zacznij od szkolenia D&I Uczyń włączenie istotnym dla wszystkich kierowników liniowych i pracowników. Upewnij się, że wszyscy pracownicy rozumieją, na czym polega różnorodność i integracja oraz w jaki sposób odnoszą się one do ich pracy z innymi osobami w firmie. Upewnij się, że rozumieją, że włączenie wpływa na każdego w jego roli i że obowiązkiem każdego jest działanie w sposób włączający.

Szkolenie jest obowiązkiem prawnym: Szkolenie musi być przeprowadzone z punktu widzenia odpowiedzialności, aby firma mogła się chronić, wykazując swoje wysiłki w przypadku postępowania sądowego. Ponadto, w przeciwieństwie do poglądu, że szkolenia z zakresu różnorodności przynoszą odwrotny skutek, ponieważ są nakazowe, niektórzy twierdzą, że szkolenia są językiem zrozumiałym dla pracowników, zwłaszcza w branżach podlegających ścisłym regulacjom, w których ludzie częściej oczekują jasnych instrukcji dotyczących tego, co mają robić.

Włączenie szkoleń D&I do wszystkich szkoleń: Włącz tematykę D&I do innych szkoleń - na przykład dotyczących kwestii technicznych - aby lepiej zintegrować je z rozwojem pracowników.



Proponowana lista odpowiednich szkoleń dla pracowników w zakresie D&I

Poniższa lista zawiera programy szkoleniowe dla pracowników, mające na celu promowanie integracji, równości i różnorodności, wraz z opisami w wymaganym kontekście:

- ☐ **Świadomość nieświadomych uprzedzeń:** Pomaga pracownikom rozpoznać i zająć się nieświadomymi uprzedzeniami, które mogą wpływać na ich interakcje i decyzje w miejscu pracy, takie jak współpraca, praca zespołowa lub interakcje z klientami, np. nauczyć się strategii, które zmniejszają uprzedzenia i podejmują sprawiedliwsze decyzje,
- ☐ **Włączające zachowania w miejscu pracy:** Uczy pracowników, jak tworzyć środowisko sprzyjające włączeniu społecznemu poprzez komunikację opartą na szacunku, aktywne słuchanie i zachowania sprzyjające włączeniu społecznemu, np. budowanie empatii i używanie języka sprzyjającego włączeniu społecznemu.
- ☐ **Świadomość i wrażliwość kulturowa:** Zwiększa zrozumienie przez pracowników różnorodności kulturowej, pomagając im efektywnie współpracować z kolegami i klientami z różnych środowisk.
- ☐ **Sojusz:** Umożliwia pracownikom bycie sojusznikami poprzez wspieranie marginalizowanych grup i zajmowanie się nierównościami w miejscu pracy, np. jak rozpoznawać i kwestionować mikroagresje i stereotypy.



Proponowana lista odpowiednich szkoleń dla pracowników w zakresie D&I

- ☐ **Świadomość LGBTQ+** Zapewnia pracownikom zrozumienie tożsamości LGBTQ+ i wyzwań stojących przed współpracownikami LGBTQ+, umożliwiając integracyjne środowisko dla wszystkich.
- ☐ **Świadomość niepełnosprawności i integracja:** Edukacja pracowników na temat znaczenia dostępności i integracji osób niepełnosprawnych w miejscu pracy
- ☐ **Integracja pokoleniowa:** Zachęca do współpracy i wzajemnego szacunku pracowników z różnych pokoleń, wykorzystując ich różnorodne doświadczenia i perspektywy.
- ☐ **Świadomość mikroagresji:** Edukuje pracowników w zakresie identyfikowania, reagowania i zapobiegania mikroagresji w celu stworzenia integracyjnego miejsca pracy.
- ☐ **Bezpieczeństwo psychologiczne:** Pomaga pracownikom zrozumieć znaczenie bezpieczeństwa psychologicznego we wspieraniu innowacji, pracy zespołowej i otwartej komunikacji, np. poczuć się upoważnionym do dzielenia się pomysłami bez strachu.



Proponowana lista odpowiednich szkoleń dla pracowników w zakresie D&I

- ☐ **Przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu:** Kształcenie pracowników w zakresie rozpoznawania, zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy, np. jak budować kulturę wzajemnego szacunku.
- ☐ **Integracja i równość płci:** Koncentruje się na budowaniu świadomości kwestii związanych z płcią i promowaniu równości płci w miejscu pracy, np. zrozumieniu wpływu uprzedzeń ze względu na płeć w miejscu pracy.
- ☐ **Interwencja w sytuacji zagrożenia:** Uczy pracowników, jak bezpiecznie i skutecznie interweniować, gdy są świadkami niewłaściwego lub wykluczającego zachowania, np. rozpoznawania, kiedy potrzebna jest interwencja i podejmowania odpowiednich działań.
- ☐ **Inteligencja emocjonalna i empatia:** Rozwija inteligencję emocjonalną pracowników, zwiększając ich zdolność do rozumienia i empatii wobec innych, np. aktywnego słuchania i ograniczania konfliktów.



Proponowana lista odpowiednich szkoleń dla pracowników w zakresie D&I

- ✓ **Korzystaj z różnych metod** dostarczania odpowiednich do efektów uczenia się; mogą one obejmować połączenie nauki online, bezpośrednich warsztatów szkoleniowych i dogłębnego uczenia się przez doświadczenie.
- ✓ **Spraw, by było odpowiednie:** Rozważ, w jaki sposób szkolenie może być dostosowane do każdej osoby i jej roli zawodowej.
- ✓ **Oceniaj szkolenia:** Nieustannie oceniaj skuteczność szkoleń z zakresu różnorodności i świadomości. Czy jest ono skuteczne? Czy kwestie powtarzają się nawet po szkoleniu? Czy pracownicy czują się pewniej w omawianych tematach i wiedzą, jak je praktycznie wdrożyć?
- ✓ **Wprowadź kontrole i pętle informacji zwrotnych**
 - ☐ **Działanie: Częste punkty kontaktowe:** Przeszkol menedżerów, aby regularnie odbywali indywidualne spotkania z pracownikami w celu zrozumienia ich potrzeb i zapewnienia dostosowanych szkoleń i wsparcia.
 - ☐ **Działanie: Mechanizmy informacji zwrotnej:** Wdrożenie systemów umożliwiających pracownikom przekazywanie anonimowych informacji zwrotnych na temat tego, jak dobrze menedżerowie zaspokajają ich potrzeby. Wspieraj to odpowiednimi szkoleniami, aby wspierać i eliminować luki.



Wsparcie & Zasoby



PORADNIK: Język Integracyjny

- Rozpoznawaj obraźliwy język
- Jak rozmawiać o indywidualnych różnicach
- Poznaj różne definicje

(Zobacz materiały na stronie naszego kursu)

TOOLKIT: EXPLORING ALLYSHIP

ZESTAW NARZĘDZIOWY: Odkrywanie sojuszy

- Niniejsze źródło zawiera zestaw praktycznych narzędzi, które pozwolą ci aktywnie promować i wspierać najlepsze praktyki w zakresie różnorodności, równości i integracji w twojej firmie (Zobacz zasoby na stronie naszego kursu)



PORADNIK: Wspieranie osób transpłciowych w miejscu pracy

Jak pracodawcy mogą stworzyć integracyjne środowisko pracy, w którym pracownicy transpłciowi mogą wykorzystać swój potencjał. (Zobacz materiały na stronie naszego kursu)



ZESTAW NARZĘDZIOWY: Zestaw narzędzi dla pracodawców w zakresie niepełnosprawności.

Ten zestaw narzędzi zapewnia pracodawcom kluczowe informacje dotyczące dostosowania i wspierania niepełnosprawności i zatrudnienia. <https://employersforchange.ie/Tools-for-Employers>

Efekty uczenia się

1. Demonstruj zdolności do krytycznej oceny i poprawy istniejących polityk i praktyk D&I.
2. Stosuj strategie mające na celu włączenie inkluzji do praktyk firmy i modeli przywództwa.
3. Rozpoznawaj zachowania podważające inkluzywność i wdrażaj środki mające na celu ich wyeliminowanie.
4. Twórz plany działania w celu budowania bezpiecznego, integracyjnego i wspierającego środowiska pracy.
5. Wykorzystuj techniki angażowania pracowników w celu utrzymania zmian kulturowych i promowania inkluzywności.
6. Skutecznie mierz i śledź sukces inicjatyw D&I.





Świetnie!

Moduł 4 Część 5

www.projectdare.eu

Część 5: Wzmocnienie pozycji zespołów poprzez współpracę w zakresie DEI, grupy zasobów pracowniczych (ERG) i programy uznaniowe

Część 5 koncentruje się na angażowaniu zespołów w DEI poprzez współpracę, grupy zasobów pracowniczych (ERG) i programy uznaniowe. Obejmuje ona strategię promowania zachowań integracyjnych, budowania ERG w celu zapewnienia odpowiedzialności kulturowej i nagradzania mistrzów D&I. Uczestnicy będą również rozwijać kompetencje międzykulturowe i zaufanie, tworząc głębszy poziom zrozumienia kulturowego i spójności zespołu.



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

