

Zarządzanie społeczną odpowiedzialnością biznesu

Różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Unii Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Unia Europejska nie ponosi odpowiedzialności za żadne wykorzystanie zawartych w niej informacji.

Projekt: Akademia zrównoważonego rozwoju - Zarządzanie ESG w kształceniu zawodowym KA220-VET - Partnerstwa współpracy w sektorze kształcenia zawodowego.



CSR - Społeczna Odpowiedzialność Biznesu

Komisja zdefiniowała CSR jako odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo, dlatego też powinna ona być kierowana przez przedsiębiorstwa.

Komisja Europejska zdefiniowała wcześniej społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR) jako:

„koncepcja, zgodnie z którą przedsiębiorstwa dobrowolnie uwzględniają kwestie społeczne i środowiskowe w swojej działalności gospodarczej oraz w kontaktach z interesariuszami”.

Firmy mogą stać się odpowiedzialne społecznie poprzez:

- włączanie kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych, konsumenckich i dotyczących praw człowieka do swojej strategii biznesowej i operacji
- przestrzeganie prawa

CSRD

W swoim komunikacie z 11 grudnia 2019 r. zatytułowanym „Europejski Zielony Ład” Komisja Europejska zobowiązała się do przeglądu zapisów dotyczących sprawozdawczości niefinansowej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE.

Zgodnie z tym zobowiązaniem 5 stycznia 2023 roku weszła w życie Dyrektywa w sprawie raportowania zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSRD), której celem jest aktualizacja i wzmocnienie przepisów regulujących dane społeczne i środowiskowe, które przedsiębiorstwa mają obowiązek przekazywać.

Sprawozdania dotyczące zrównoważonego rozwoju i aspektów ESG muszą pochodzić od szerszego grona dużych przedsiębiorstw, w tym MŚP notowanych na giełdzie.

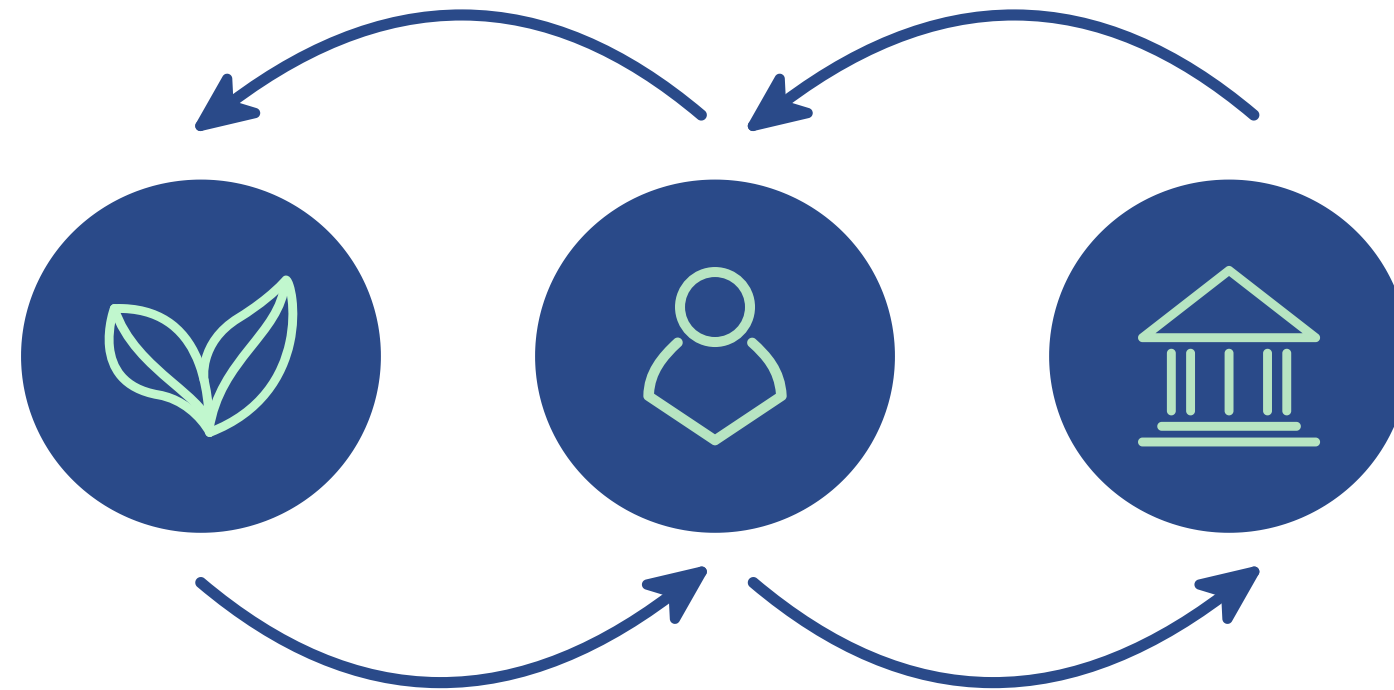
CSRD

Nowe przepisy zagwarantują zainteresowanym stronom i inwestorom możliwość uzyskania danych niezbędnych do oceny wpływu przedsiębiorstw na ludzi i środowisko, a także ryzyka i szans finansowych związanych ze zmianami klimatycznymi i innymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem.

Ważne:

Zasady wprowadzone Dyrektywą w sprawie sprawozdawczości niefinansowej (NFRD) pozostają w mocy do czasu, aż firmy będą musiały zastosować nowe zasady CSRD.

ESG



- Środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny określa się mianem ESG.
- W ramach ESG nazywa się je filarami i oznaczają trzy główne obszary tematyczne, w zakresie których firmy mają obowiązek składać sprawozdania.
- ESG stara się objąć wszelkie ryzyka i możliwości niefinansowe obecne w codziennej działalności przedsiębiorstwa.

ESG



Czynniki środowiskowe mogą obejmować adaptację i łagodzenie zmiany klimatu, a także czynniki środowiskowe bardziej ogólnie, takie jak unikanie zanieczyszczeń, ochrona różnorodności biologicznej i gospodarka o obiegu zamkniętym.



Czynniki społeczne mogą obejmować obawy dotyczące praw człowieka, a także kwestie nierówności, inkluzywności społecznej, stosunków pracy oraz inwestycji w ludzi i ich społeczności.



Zarządzanie instytucjami publicznymi i prywatnymi – w tym strukturami zarządzania, relacjami z pracownikami, ramami, dyrektywami i wynagrodzeniami kadry kierowniczej – stanowi część zarządzania polityką i przepisami prawa firmy.

Czym jest różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy?

Różnorodność to wymiar, który można wykorzystać do odróżnienia grup i ludzi od siebie.

Chodzi o motywowanie ludzi poprzez szanowanie i docenianie tego, co ich wyróżnia pod względem wieku, płci, pochodzenia etnicznego, religii, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, wykształcenia i pochodzenia narodowego.

Różnorodność umożliwia odkrywanie tych różnic w zdrowym, bezpiecznym i wspierającym otoczeniu.

Aby ludzie naprawdę cenili wzajemne różnice, konieczne jest wzajemne zrozumienie poprzez wyjście poza podstawową tolerancję. Dzięki temu możemy cenić różnorodność wśród pracowników i społeczności.

Czym jest różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy?

Inkluzywność to wysiłek organizacyjny i praktyki, w ramach których różne grupy lub osoby o różnym pochodzeniu są akceptowane i mile widziane kulturowo i społecznie.

Rozróżnienia te mogą być oczywiste, jak w przypadku pochodzenia narodowego, wieku, rasy i pochodzenia etnicznego, płci, stanu cywilnego, religii lub przekonań oraz statusu społeczno-ekonomicznego, lub mogą być mniej oczywiste jak w przypadku wykształcenia, przeszkolenia, doświadczenie w branży, staż pracy w organizacji, a nawet cechy osobowości, takie jak introwersja i ekstrawersja.

Osoby żyjące w kulturach inkluzywnych są traktowane z godnością i szacunkiem za to kim są jako jednostki lub jako grupa. Zmiana sposobu myślenia i kultury organizacji, która objawia się frekwencją na spotkaniach lub układem fizycznego biura.

Różnorodność i inkluzywność – statystyki



60% respondentów badania LinkedIn stwierdziło, że różnorodność w ich zespole sprzedaży przyczyniła się do sukcesu ich zespołów.



Organizacje znajdujące się w górnym kwartylu pod względem różnorodności płci mają +25% prawdopodobieństwa osiągnięcia lepszych wyników finansowych od swoich konkurentów.



Organizacje znajdujące się w górnym kwartylu pod względem różnorodności etnicznej mają +36% prawdopodobieństwa osiągnięcia lepszych wyników finansowych.



Zróżnicowane firmy zarabiają 2,5 razy większe przepływy pieniężne na pracownika.

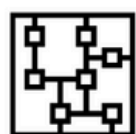


Zespoły zróżnicowane i inkluzywne są o ponad 35% bardziej produktywne.



Zróżnicowane zespoły podejmują lepsze decyzje w 87% przypadków.

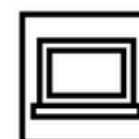
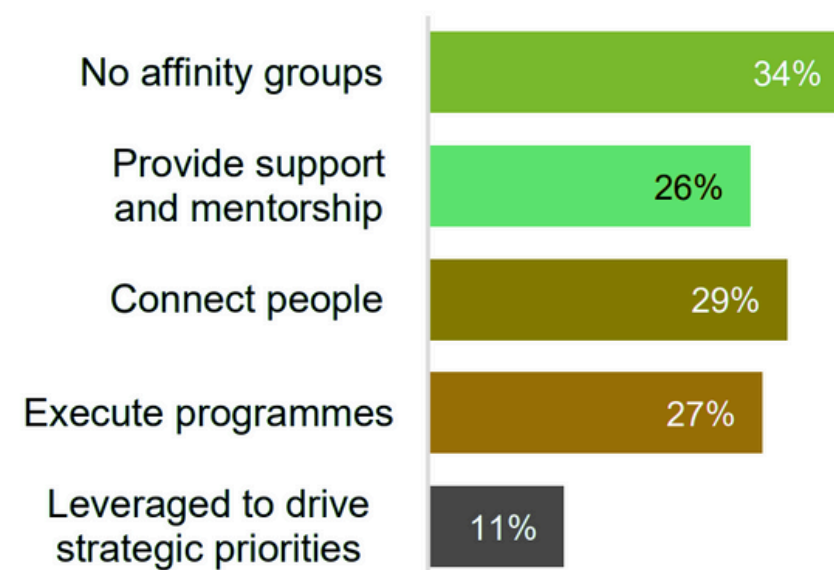
Różnorodność i inkluzywność – statystyki



Role of affinity networks/ resource groups

While the majority (66%) of European organisations surveyed have affinity groups, they are mostly used to foster networks and execute programmes, rather than to inform decision-making and drive business priorities.

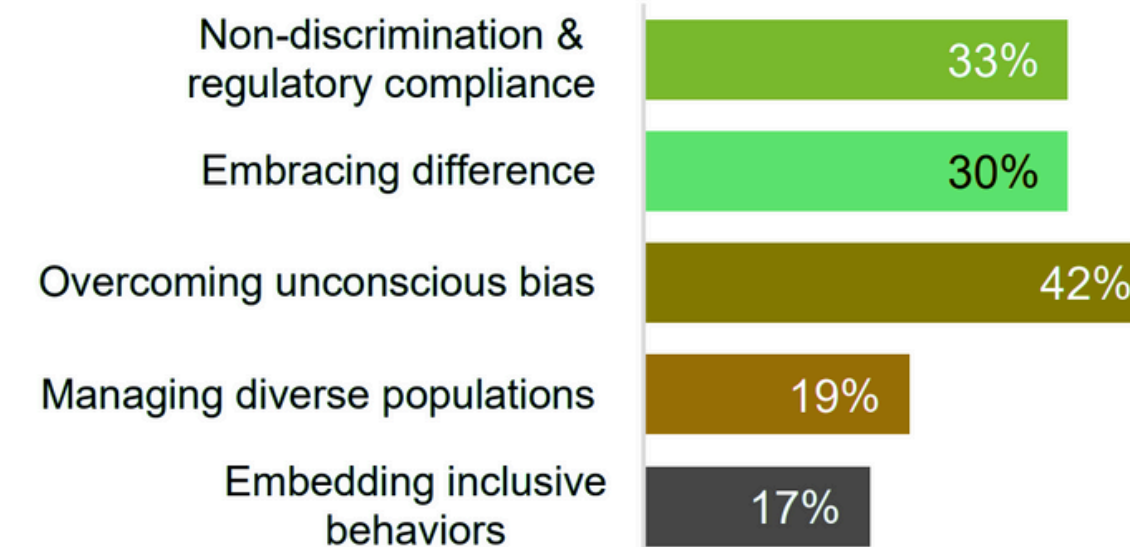
Affinity groups at my organisation...



Training programmes in place

While unconscious bias training remains a popular type of D&I training, only 19% of organisations surveyed are going a step further by providing leaders with training on managing diverse populations or on embedding inclusive behaviours in jobs.

Training programmes focus on...



Co te statystyki mówią na temat różnorodności i inkluzywności w organizacjach europejskich?

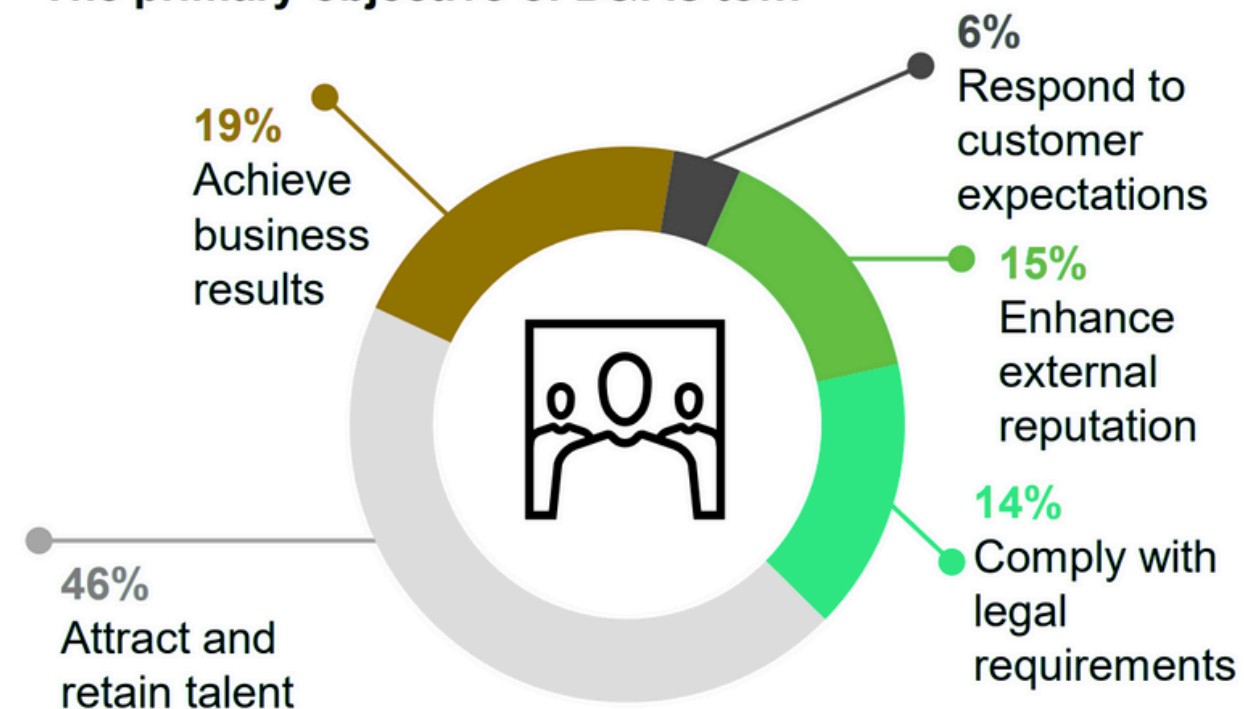
Różnorodność i inkluzywność – statystyki



D&I programme goals

While more than half the organisations surveyed (60%) leverage their D&I programme to attract talent or comply with legal requirements, a much smaller percentage (19%) are connecting them directly to the achievement of business results, such as innovation or improved financial performance.

The primary objective of D&I is to...



Co te statystyki mówią na temat różnorodności i inkluzywności w organizacjach europejskich?

Korzyści z zróżnicowanej siły roboczej



Różnorodne punkty widzenia kulturowego mogą stymulować innowacje i kreatywność:

Pogląd na świat, jaki mamy, jest kształtowany przez naszą kulturę. Zróżnicowana perspektywa zespołu i rozległe doświadczenie zawodowe mogą zapewnić świeże spojrzenie, które zachęci współpracowników do spojrzenia na miejsce pracy i szerszy świat w nowy sposób.

Wykazano, że różnorodność myślenia sprzyja kreatywności i innowacyjności, umożliwiając rozwiązywanie problemów i nowatorskie podejście do zaspokajania potrzeb klientów.

Korzyści z zróżnicowanej siły roboczej

Znajomość i zrozumienie lokalnego rynku zwiększa rentowność i konkurencyjność firmy:

Towar lub usługa często wymaga modyfikacji, aby odnieść sukces za granicą. Firma może odnieść sukces, jeśli dokładnie zrozumie otoczenie konkurencyjne, lokalne przepisy, regulacje i zwyczaje.

Wykazano, że firmy charakteryzujące się zróżnicowaną kadrą pracowniczą mają o 35% większe szanse na osiągnięcie zysków powyżej mediany krajowej branży.

Korzyści z zróżnicowanej siły roboczej

Lokalna wiedza, wrażliwość kulturowa i wnikliwość przekładają się na lepszy, bardziej ukierunkowany marketing:

Zrozumienie innych kultur i znajomość lokalnego rynku mogą pomóc w skuteczniejszym marketingu. Na przykład kluczowe znaczenie ma doskonałe i świadome kulturowo tłumaczenia broszur, stron internetowych i innych materiałów.

Jednakże w przypadku braku wkładu native speakera można je pominąć. Zatrudnianie zróżnicowanej siły roboczej może zmniejszyć ryzyko popełnienia poważnego błędu marketingowego, który mógłby zniszczyć markę lub firmę za granicą.

Korzyści z zróżnicowanej siły roboczej

Aby przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty:

Jak wynika z ankiety Glassdoor, dwie trzecie osób poszukujących pracy stwierdziło, że różnorodność jest dla nich ważna przy ocenie pracodawców i ofert pracy. Twoja pula talentów potencjalnych pracowników wzrośnie, jeśli podczas procesu rekrutacji potraktujesz różnorodność jako priorytet.

Kiedy pracownicy w zróżnicowanym miejscu pracy czują się doceniani i cenieni za swój indywidualny wkład, jest bardziej prawdopodobne, że pozostaną w firmie.

Korzyści z zróżnicowanej siły roboczej

Zróżnicowane zespoły są bardziej produktywne:

Zróżnicowane miejsce pracy oferuje szereg doświadczeń, umiejętności i metod pracy, które mogą poprawić zdolność rozwiązywania problemów i zwiększyć produktywność.

Optymalizacja procesów w celu zwiększenia efektywności w organizacji może wynikać z kultury zdrowej rywalizacji.



Korzyści z zróżnicowanej siły roboczej

Większe możliwości rozwoju osobistego i zawodowego:

Utalentowani i myślący globalnie profesjonalści, którzy cenią sobie szansę na rozwój osobisty i zawodowy, zostaną przyciągnięci do firmy włączającej i zróżnicowanej kulturowo. Możesz porzucić uprzedzenia i etnocentryczny światopogląd i stać się obywatelem świata, tworząc więzi ponad podobieństwami i różnicami.

Zróżnicowana grupa współpracowników może poszerzyć Twoje horyzonty zawodowe i przedstawić nowe umiejętności i punkty widzenia.

Wyzwania zróżnicowanej siły roboczej

Jest mniej prawdopodobne, że współpracownicy z niektórych kultur pozwolą, aby ich głos został usłyszany:

Stworzenie otwartej i włączającej atmosfery pracy ma kluczowe znaczenie, aby wszyscy członkowie zespołu poczuli się upoważnieni do wnoszenia wkładu. Może to być szczególnie trudne dla współpracowników z kultur, które cenią szacunek i uprzejmość. Specjaliści z krajów azjatyckich, takich jak na przykład Wietnam czy Japonia, mogą czuć się mniej swobodnie, mówiąc głośniej lub oferując sugestie, zwłaszcza jeśli są nowi w zespole lub zajmują niższą pozycję.

Z drugiej strony pewni siebie koledzy ze Stanów Zjednoczonych lub Europy Zachodniej, a także ci z krajów skandynawskich, dla których priorytetem jest płaska struktura organizacyjna, mogą chętniej zabierać głos podczas spotkań lub negocjacji, podczas gdy inni tego nie robią.

Wyzwania zróżnicowanej siły roboczej

Integracja różnych zespołów może być trudna w obliczu uprzedzeń lub negatywnych stereotypów:

Stereotypy mogą mieć negatywny wpływ na produktywność i morale firmy. Choć stereotypy nie są z natury szkodliwe, są one nadmiernymi uproszczeniami, które mogą powodować ograniczenia lub polaryzację w miejscu pracy.

Przewyciężanie zakorzenionych i nieświadomych uprzedzeń kulturowych może stanowić trudniejsze zadanie w przypadku inicjatyw na rzecz różnorodności w miejscu pracy.

Wyzwania zróżnicowanej siły roboczej

Różne rozumienia etykiety zawodowej:



Osoby o różnym pochodzeniu lub kulturze mogą również wносить ze sobą odmienne postawy, wartości, zachowania i maniery w miejscu pracy. W zróżnicowanym miejscu pracy mogą one być pouczające, a nawet pomocne, ale mogą również prowadzić do nieporozumień lub wrogości wśród członków zespołu.

Na przykład różnice kulturowe mogą pojawić się w oczekiwaniach dotyczących formalności, hierarchii, a nawet godzin pracy. Różne metody konfrontacji z kimś lub rozwiązania sporu mogą również powodować problemy.

ESG na szczycie globalnej agendy

Raportowanie ESG to nie tylko kolejny schemat „odhaczenia” – to zbiór wartości, które należy osadzić w naszym życiu i kulturze firmy.

Według badań przeprowadzonych przez firmę Perillon zajmującą się zgodnością i ryzykiem, istnieje większa liczba firm wdrażających ESG. Według ich raportu 80% największych firm na świecie zgłasza narażenie na ryzyko fizyczne lub ryzyko transformacji rynkowej związane ze zmianami klimatycznymi – filar E ESG. Szacuje się, że 88% klientów uważa się za bardziej oddanych biznesowi, który zajmuje się kwestiami społecznymi lub środowiskowymi.

Niektórzy nadal mają świadomość zjawiska „greenwashingu”. Ma to miejsce wtedy, gdy organizacja wydaje zasoby na reklamowanie siebie jako firmy zrównoważonej, ekologicznej i etycznej, podczas gdy w rzeczywistości tak nie jest, ponieważ nie prowadzi istotnych działań ani nie wdraża pomocnych zmian, aby zminimalizować swój wpływ na środowisko.

ESG na szczycie globalnej agendy

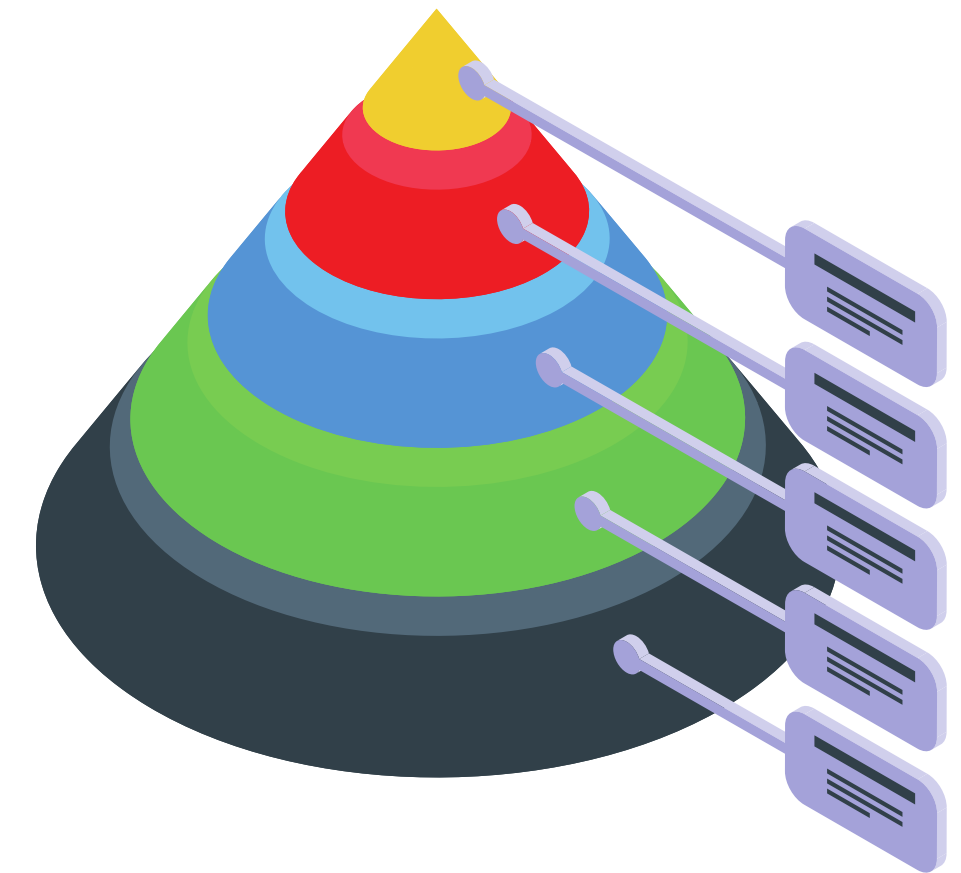
Ponadto konsumenci są obecnie bardziej wybiórczy i krytyczni, jeśli chodzi o jakość usług świadczonych przez organizacje, z którymi decydują się na współpracę.

Poglądy ludzi na sprawiedliwość społeczną i środowisko kształtują się pod wpływem cyfryzacji i komunikacji internetowej, która umożliwia również użytkownikom szybkie wyrażanie swoich opinii za pomocą jednego kliknięcia.



ESG na szczycie globalnej agendy

- 83% konsumentów uważa, że firmy powinny aktywnie kształtować najlepsze praktyki ESG
- 91% liderów biznesu uważa, że ich firma ma obowiązek reagować na kwestie ESG
- 86% pracowników woli wspierać firmy lub pracować w firmach, które dbają o te same sprawy które są dla nich ważne.



ESG – polityka różnorodności i integracji w miejscu pracy.

Różnorodność społeczności i głosy w nich zawarte są istotnymi elementami dobrych inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju. Pracownicy reprezentujący różne pochodzenie społeczno-ekonomiczne i etniczne z większym prawdopodobieństwem będą świadomi, w jaki sposób wpływ firmy na środowisko wpływa na różne społeczności.

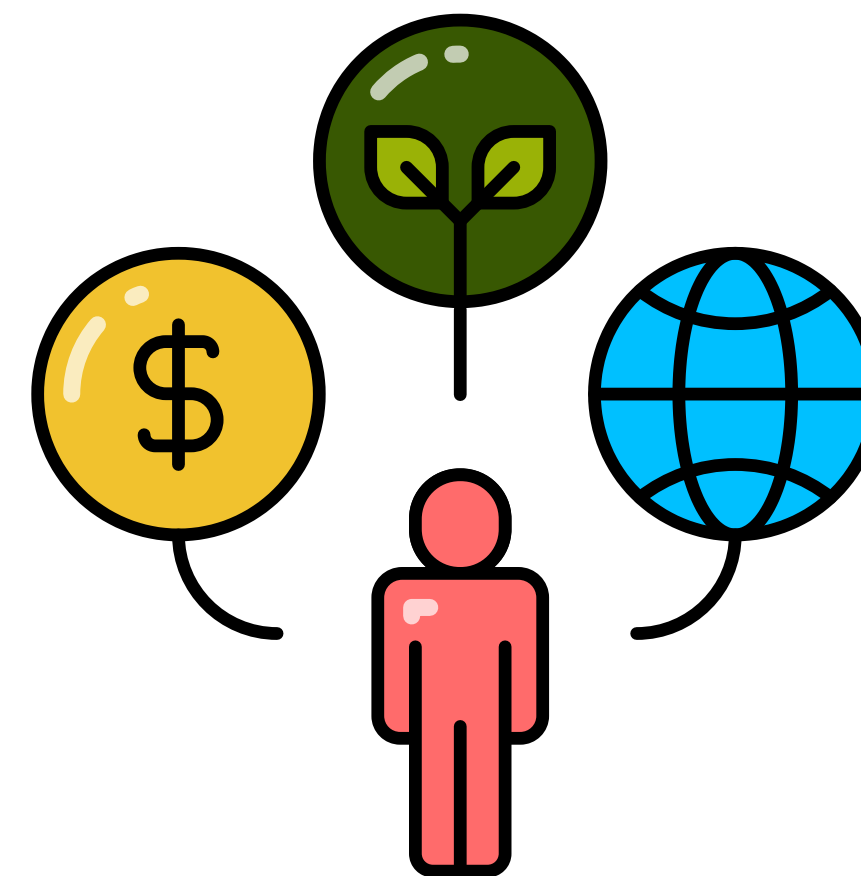
Dodatkowo badania pokazują, że zróżnicowane miejsca pracy skuteczniej wdrażają zmiany i rozwiązują obecne wyzwania.



ESG – polityka różnorodności i integracji w miejscu pracy.

Firmy promujące kulturę inkluzywną częściej promują wynagrodzenia wyższe niż tylko te zgodne z prawem, elastyczne harmonogramy pracy, równość szans, etyczne pozyskiwanie zasobów i zaangażowanie społeczne.

Niższy wskaźnik rotacji personelu, większe zadowolenie pracowników i lepsze podejmowanie decyzji są skorelowane z wrażliwością na potrzeby pracowników. Pracownicy mogą swobodnie dzielić się swoimi opiniami, co sprzyja pomysłowemu i opartemu na współpracy środowisku pracy.



ESG – polityka różnorodności i integracji w miejscu pracy.

Ustalenie wskaźników inicjatyw dotyczących różnorodności i inkluzji społecznej może stanowić wyzwanie dla przedsiębiorstw. Możesz wykazać wpływ różnorodności i inkluzji społecznej, korzystając z tych samych wskaźników wydajności, jeśli Twoja strategia jest zgodna z uzasadnieniem biznesowym i celami.

- Uwzględnij wskaźniki związane z różnorodnością i inkluzją oraz opisz swoje inicjatywy na rzecz różnorodności w swoim rocznym raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju.
- Wybierz metryki różnorodności i inkluzji których chcesz użyć, a także podaj źródło danych.
- Połącz znaczenie swojej strategii różnorodności i inkluzji z działalnością firmy i swoimi podstawowymi wartościami.



Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Bądź świadomy nieświadomych uprzedzeń:

- Prawdziwa zmiana zaczyna się od podniesienia świadomości i zrozumienia uprzedzeń. Pierwszy typ uprzedzeń to uprzedzenia nieświadome, które odnoszą się do skojarzeń lub uczuć związanych z uprzedzeniami, które mogą istnieć, ale są ukryte pod naszymi świadomymi myślami i działaniami.
- Menedżerowie mogą zacząć stawić czoła temu problemowi, edukując pracowników o tym, jak nieświadome uprzedzenia wpływają na konkretne osoby i jakie zachowania podsycają uprzedzenia.
- Aby zwiększyć świadomość i stawić czoła ukrytym uprzedzeniom, korzystne jest zmotywowanie każdego pracownika do zbadania i oceny jego indywidualnych uprzedzeń, na przykład za pomocą testu uprzedzeń.
- Kiedy ludzie zaczną być bardziej świadomi swoich uprzedzeń, rejestrowanie stereotypowych incydentów na bieżąco pomoże im stać się ich bardziej świadomymi. Pomoże to ludziom rozpoznać, kiedy zaczynają uogólniać na temat innych, aby przeciwdziałać uprzedzeniu.

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Komunikuj znaczenie zarządzania uprzedzeniami:

- Liderzy i pracownicy mogą również zarządzać uprzedzeniami i promować bardziej włączające środowiska, ćwicząc pokorę kulturową. Idea ta zakłada pokorne i dociekliwe podejście do różnic kulturowych.
- Pracodawcy mogą pomóc pracownikom w radzeniu sobie z własnymi uprzedzeniami, korzystając z technologii i szkoleń, które oferują wskazówki dotyczące przyszłych kroków, jakie należy podjąć.
- Wyjaśnienie, że mamy nieświadome uprzedzenia, ponieważ jesteśmy ludźmi, a nie dlatego, że jesteśmy złymi ludźmi, może pomóc w zmniejszeniu defensywności podczas treningu.

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Promuj równość w płacy:

- Menedżerowie muszą wyrównać szanse i zapewnić każdemu pracownikowi równe szanse. Pracodawcy mogą korzystać z analiz, aby określić, którzy pracownicy otrzymują zbyt niskie wynagrodzenie na porównywalnych stanowiskach lub obowiązkach; czyli tak zwaną lukę płacową.
- Analityka może na przykład pomóc menedżerom w identyfikacji wszelkich potencjalnych dysproporcji w wynagrodzeniach w ich zespołach, a kadra kierownicza może ocenić trendy w wielu działach, aby zidentyfikować główne przyczyny leżących u podstaw problemów.
- Może to pomóc w zidentyfikowaniu tendencji, które mogą występować, gdy grupy pracowników, na przykład osoby o innym kolorze skóry lub określonej płci, otrzymują zaniżone wynagrodzenie

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Opracuj program szkoleniowy:

- Pracownicy, którzy przeszli szkolenie w zakresie różnorodności, są w stanie lepiej zrozumieć, w jaki sposób różnice kulturowe mogą wpływać na interakcje i działanie współpracowników. Może dotyczyć wszystkiego, od tożsamości własnej i rozwiązywania konfliktów po pomysły dotyczące czasu i stylów komunikacji.
- Oprócz wykorzystania zasobów wewnętrznych współpraca z doradcą może pomóc kadrze kierowniczej w tworzeniu dostosowanych do indywidualnych potrzeb inicjatyw szkoleniowych.
- Menedżerowie muszą jasno komunikować, dlaczego odbywa się szkolenie, jakie problemy chcą rozwiązać i co będzie dalej po szkoleniu. Pomoże to utrzymać motywację pracowników i pomoże im zrozumieć, w jaki sposób zdobyta wiedza wiąże się z szerszymi celami firmy i społeczeństwa.

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Uznawaj różne święta:

- Jednym ze sposobów promowania większej integracji i świadomości różnorodności jest rozpoznawanie zbliżających się świąt religijnych i kulturalnych. Kończąc rozmowę lub spotkanie zespołu, jeśli grupa nie jest zbyt duża, zapytaj wszystkich, jak zamierzają świętować święta.
- Informuj pracowników o różnych uroczystościach etnicznych, religijnych lub świątecznych i pomagaj im w ich śledzeniu.
- Umawiając się na spotkania, należy wziąć pod uwagę, że pracownicy mogą mieć różne potrzeby i że w te dni należy uwzględnić.

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Połącz zespoły:

- Zrozumienie i zdobywanie wiedzy z różnych perspektyw, doświadczeń, wartości i kultur jest kluczowym elementem różnorodności.
- Zespoły będą bardziej kreatywne, gdy będą miały dostęp do zróżnicowanej puli talentów, co pozwoli na lepszą perspektywę. Poproś osobę o innej płci, pochodzeniu kulturowym lub wieku, aby wniosła wkład w projekt lub inicjatywę, jeśli wszyscy w zespole są podobni do siebie.
- Korzyści płynące z różnorodności w zespołach dla kreatywności i innowacyjności zostały obszernie udokumentowane, a argumenty na rzecz kultury włączającej stają się coraz silniejsze. Doświadczenia związane z różnymi punktami widzenia są cenne, ponieważ stymulują oryginalne myślenie, nowe powiązania między pomysłami i alternatywne podejścia do rozwiązywania problemów.

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Ułatwianie ciągłego przekazywania informacji zwrotnych:

- Menedżerowie powinni zachęcać pracowników do dzielenia się swoimi opiniami, aby lepiej zrozumieć ich potrzeby i wszelkie potrzebne wsparcie.
- Wdrożenie ankiet wśród pracowników stworzy bank informacji potrzebnych do podejmowania pomocnych decyzji i eliminowania dyskryminacji lub uprzedzeń w danej branży.
- Anonimowe komentarze mogą pomóc w kształtowaniu długoterminowych planów i wzmocnić argumenty za podjęciem natychmiastowych działań w przypadku mniejszych, pilniejszych problemów. Menedżerowie i dyrektorzy HR powinni zachęcać pracowników do korzystania z narzędzi umożliwiających odprawę w celu rozpoczynania dyskusji i otwartego dzielenia się swoimi uczuciami.

Promowanie i wspieranie różnorodności w miejscu pracy – praktyka zarządzania

Oceń politykę firmy:

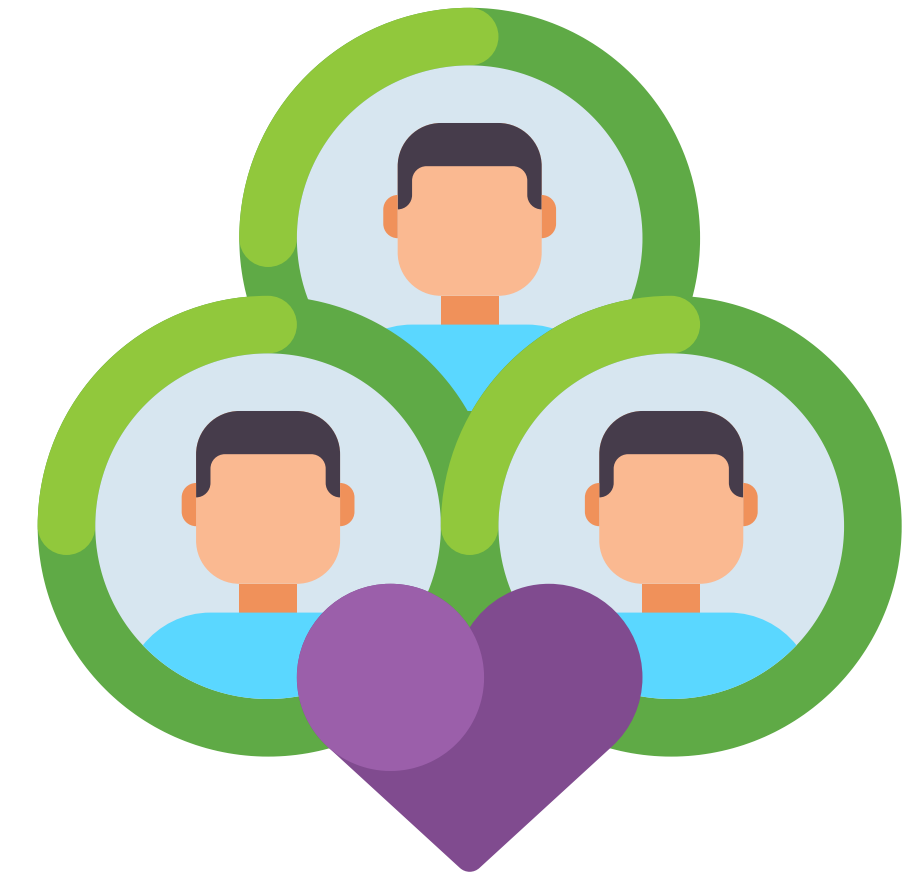
- Istniejące problemy często wynikają z negatywnych interakcji międzyludzkich i nieskutecznych polityk firmy, takich jak sposób rozwiązywania problemów wewnętrznych.
- Aby stworzyć bardziej sprawiedliwe miejsce pracy, menedżerowie muszą najpierw ocenić, czy bieżąca polityka wspiera lub toleruje formy dyskryminacji, takie jak rasizm lub mizoginia, a następnie podjąć odpowiednie działania, aby je zmienić.
- Uczciwe i równe środowisko pracy powinno być dostępne dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich lokalizacji – w biurze, w domu czy w siedzibie firmy.

Jak stworzyć przyjazne miejsce pracy

Aktywnie słuchaj współpracowników z różnych środowisk, kultur i doświadczeń.

Używaj języka włączającego i unikaj języka, który może być postrzegany jako obraźliwy lub dyskryminujący osoby z innych środowisk.

Zdobądź wiedzę na tematy różnorodności i inkluzywności, takich jak mikroagresja lub przywileje.



Jak stworzyć przyjazne miejsce pracy

Kwestionuj wykluczające zachowania lub postawy, takie jak żarty lub komentarze, które mogą sprawić, że niektórzy współpracownicy poczują się niekomfortowo lub niemile widziani w miejscu pracy. Na przykład, jeśli usłyszysz, jak współpracownik wygłasza obraźliwe uwagi na temat czyjejs płci, rasy lub orientacji seksualnej, upominaj i wyjaśnij, dlaczego taki język jest niedopuszczalny.

Uwzględnij w firmie inicjatywy na rzecz różnorodności i inkluzywności, takie jak programy mentoringu odwrotnego i programy szkoleniowe, które poruszają takie tematy, jak nieświadome uprzedzenia lub komunikacja międzykulturowa.



Umiejętności miękkie

Cambridge Dictionary przeciwstawia się umiejętnościom miękkim jako:

„zdolność ludzi do komunikowania się ze sobą i dobrej współpracy”

Umiejętności miękkie można pogrupować:

Podstawowe umiejętności:

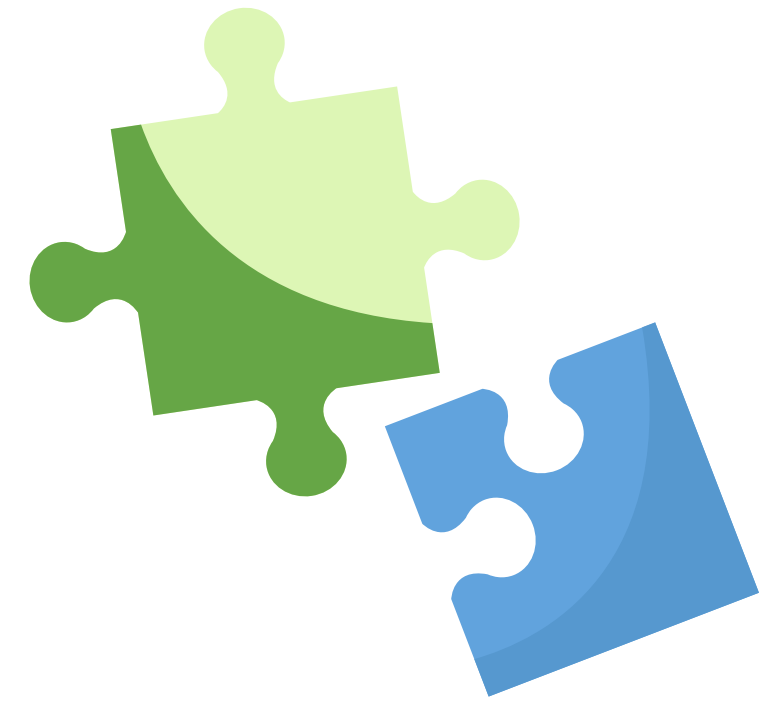
- Dobra higiena osobista
- Odpowiedny ubiór
- Bycie na czas
- Posiadanie pozytywnego nastawienia
- Działanie odpowiedzialnie i dojrzałe
- Wykonanie wszystkich powierzonych zadań



Umiejętności miękkie

Umiejętności interpersonalne:

- Traktowanie współpracowników z szacunkiem
- Bycie przystępnym i uprzejmym
- Umiejętność przyjęcia konstruktywnej krytyki



Rozwój kariery:

- Chęć do zdobywania nowych umiejętności i pracy nad nowymi projektami
- Bycie na bieżąco ze swoim obszarem pracy – świadomość handlowa
- Zgłaszanie się na ochotnika

Umiejętności miękkie

Umiejętności komunikacyjne:

- Rozumienie instrukcji werbalnych i pisemnych
- Zapewnij sobie zrozumienie w mowie i piśmie
- Używanie profesjonalnego i odpowiedniego języka

Praca w zespole:

- Potrafi pracować z ludźmi z różnych środowisk
- Potrafi przyczynić się do osiągnięcia celów zespołu
- Czucie się komfortowo, udzielając lub udzielając wskazówek

Umiejętności twarde

Kompetencje twarde to umiejętności zawodowe niezbędne do wykonywania określonej pracy. Są to kwalifikacje, określone doświadczenie lub konkretna umiejętność. W Irlandii obowiązuje „Lista zawodów wymagających umiejętności kluczowych”, która zawiera stanowiska niezbędne do utrzymania działalności gospodarczej.

Oto niektóre przykłady: specjaliści IT, np. dyrektorzy ds. technologii informatycznych i telekomunikacji, starsi menedżerowie i dyrektorzy ds. usług zdrowotnych oraz zdrowia publicznego, chemicy zajmujący się produkcją (w tym żywnością i napojami, urządzeniami medycznymi), rozwojem analitycznym, specjaliści w dziedzinie inżynierii, specjaliści w dziedzinie terapii.

Umiejętności twarde

Inne kompetencje twarde, na które będzie zapotrzebowanie w 2023 r., obejmują:

1. Rozwój oprogramowania
2. SQL-a
3. Finanse
4. Pyton
5. Jawa
6. Analiza danych
7. JavaScript
8. Chmura obliczeniowa
9. Operacje
10. Menedżer ds. relacji z klientami



Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antydyskryminacyjne w miejscu pracy

UE stwierdza, że:

„Sprawiedliwe traktowanie jest podstawowym prawem w Unii Europejskiej. Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub rasowe, religię, przekonania lub orientację seksualną jest niezgodna z prawem.

Od lat 70. XX wieku przyjęto łącznie 13 aktów prawnych, których celem jest zapewnienie kobietom i mężczyznom sprawiedliwego i równego traktowania w pracy. Przepisy te obejmują szereg dziedzin, w tym równe traktowanie przy ubieganiu się o pracę, równe traktowanie w pracy, ochronę pracownic w ciąży i matek karmiących piersią oraz prawo do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Do przepisów dotyczących równych praw kobiet i mężczyzn dołączyło w 2000 r. nowe prawodawstwo UE, które zabrania dyskryminacji z innych powodów.

Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antidyskryminacyjne w miejscu pracy

Zgodnie z tymi nowymi przepisami nielegalne jest dyskryminowanie kogoś ze względu na:

1. Pochodzenie rasowe i etniczne
2. Religie i wiare
3. Niepełnosprawność
4. Orientacje seksualną
5. Wiek



UE podkreśla również, że dyskryminacja może mieć inne przyczyny niż tylko te wymienione powyżej. Na przykład stan cywilny, dochody, a nawet rodzaj samochodu, którym ktoś jeździ. Dyskryminacja może mieć także miejsce z różnych powodów, np. starsze kobiety mogą być szczególnie narażone na niesprawiedliwe traktowanie na rynku pracy.

Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antydyskryminacyjne w miejscu pracy

Najważniejszą strategią jest wdrożenie zasad i procedur.

Mogą one obejmować:

Znęcanie się, cyberprzemoc, polityka dotycząca dyskryminacji, polityka dotycząca molestowania, rozpatrywanie skarg, oświadczenie dotyczące współczesnego niewolnictwa lub polityka różnorodności i integracji.

Ponadto należy sprawdzić wszystkie aktualne zasady, aby upewnić się, że nikogo nie dyskryminują, i w razie potrzeby zmienić je.

Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antidyskryminacyjne w miejscu pracy

Polityki, które muszą mieć charakter włączający społecznie, mogą obejmować:

- Nieobecność i urlop
- Ochrona danych
- Ubiór
- Elastyczne godziny pracy
- Proces rekrutacyjny
- Media społecznościowe
- Szkolenia i rozwój
- Godziny pracy



Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antydyskryminacyjne w miejscu pracy

Drugą rzeczą jest informowanie i przeszkolenie kierownictwa i reszty personelu. Ujednolicenie standardów i polityki wyeliminuje wszelkie wątpliwości i stworzy miejsce na pytania i dalszą edukację.

Rozpoznanie dyskryminacji może być trudne, dlatego konieczne jest wyjaśnienie przykładów dyskryminacji.

Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antydyskryminacyjne w miejscu pracy

Kierownictwo powinno:

- Upewnić się, że wszyscy pracownicy wiedzą, gdzie znaleźć odpowiednie zasady
- Przypominać pracownikom o ich obowiązkach społecznych i etycznych
- Szkolić lub organizować szkolenie personelu w zakresie zrozumienia dyskryminacji
- Rozpatrywać skargi dotyczące dyskryminacji
- Podzielić się najlepszymi praktykami

Strategie inkluzywności społecznej uwzględniające przepisy antydyskryminacyjne w miejscu pracy

Ponadto samo mówienie o włączeniu i dyskryminacji nie wystarczy. W przypadku sygnalizowania problemów należy zapewnić możliwości wysłuchania pracowników i składania skarg.

Inne sposoby, aby pracownicy zostali wysłuchani, mogą obejmować stworzenie programu „odwrotnego mentoringu”.

W tym miejscu młodsi pracownicy dzielą się swoimi doświadczeniami i pomysłami ze starszymi pracownikami. Może to obejmować tworzenie formalnych grup, w których ludzie będą mogli dzielić się doświadczeniami, zgłaszać wątpliwości i wspierać się nawzajem.

Naruszenia praw człowieka w miejscu pracy

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|
| 1. Wszyscy rodzą się wolni i mamy równe prawa | 2. Mamy prawo być wolni od dyskryminacji | 3. Mamy prawo do życia w wolności i bezpieczeństwie | 4. Mamy prawo być wolni od niewoli | 5. Mamy prawo do wolności od tortur i poniżającego traktowania | 6. Mamy prawo do sprawiedliwego traktowania przez prawo |
| 7. Mamy prawo do równej ochrony prawnej | 8. Mamy prawo dochodzić sprawiedliwości, gdy przystępujemy do prawa | 9. Mamy prawo do wolności od niesłusznego uwięzienia lub wygnania | 10. Mamy prawo do sprawiedliwych rozpraw publicznych | 11. Mamy prawo być uważani za niewinnych do czasu udowodnienia nam winy | 12. Mamy prawo do prywatności i wolności od ataków na naszą reputację |
| 13. Mamy prawo do wolności | 14. Mamy prawo do ochrony w innych krajach przed prześladowaniem | 15. Mamy prawo należeć do kraju | 16. Mamy prawo do zawarcia małżeństwa | 17. Mamy prawo posiadać rzeczy | 18. Mamy prawo do własnych myśli i religii |
| 19. Mamy prawo myśleć i mówić, co chcemy | 20. Mamy prawo do pokojowych zgromadzeń | 21. Mamy prawo brać udział w rządzie i wyborach | 22. Mamy prawo do zabezpieczenia społecznego | 23. Mamy prawo do pracy i przystępowania do związków zawodowych | 24. Mamy prawo do odpoczynku i zabawy |
| 25. Mamy prawo do zdrowia, żywności, odzieży i mieszkania | 26. Mamy prawo do edukacji | 27. Mamy prawo cieszyć się sztuką i nauką | 28. Mamy prawo cieszyć się wolnością i uczciwością | 29. Mamy odpowiedzialność wobec naszej WSPÓLNOTY | 30. Nikt nie może pozbawić nas praw człowieka |

Po drugiej wojnie światowej w 1948 roku Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych przyjęło Powszechną Deklarację Praw Człowieka (UDHR), która określa podstawowe prawa człowieka, do których każdy powinien mieć prawo.

Deklaracja zawiera 30 artykułów, które podkreślają minimalne prawa człowieka.

Deklaracja Praw Człowieka ONZ rozpoczyna się od najbardziej podstawowego stwierdzenia, że

„Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem godności i praw. Są obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec siebie w duchu braterstwa”.

Dalsze przykłady

- Wolność od dyskryminacji
- Prawo do bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy
- Prawo do równej płacy za taką samą pracę
- Prawo do rozsądnych godzin pracy
- Bezpieczeństwo przed odwetem w przypadku sygnalizowania nieprawidłowości
- Płatne premie lub prowizje



Naruszenia praw człowieka w miejscu pracy

Rada Europy dąży do osiągnięcia większej jedności pomiędzy swoimi członkami, a jedną z metod osiągnięcia tego celu jest utrzymanie i dalsza realizacja praw człowieka i podstawowych wolności.

To doprowadziło do powstania Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Przykłady odnoszące się do miejsca pracy znajdziesz na kolejnych slajdach.



Naruszenia praw człowieka w miejscu pracy

ARTYKUŁ 4: Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej –

1. Nikt nie będzie trzymany w niewoli lub poddaństwie.
2. Nikt nie może być zmuszany do wykonywania pracy przymusowej lub obowiązkowej.



Naruszenia praw człowieka w miejscu pracy

ARTYKUŁ 9: Wolność myśli, sumienia i wyznania –

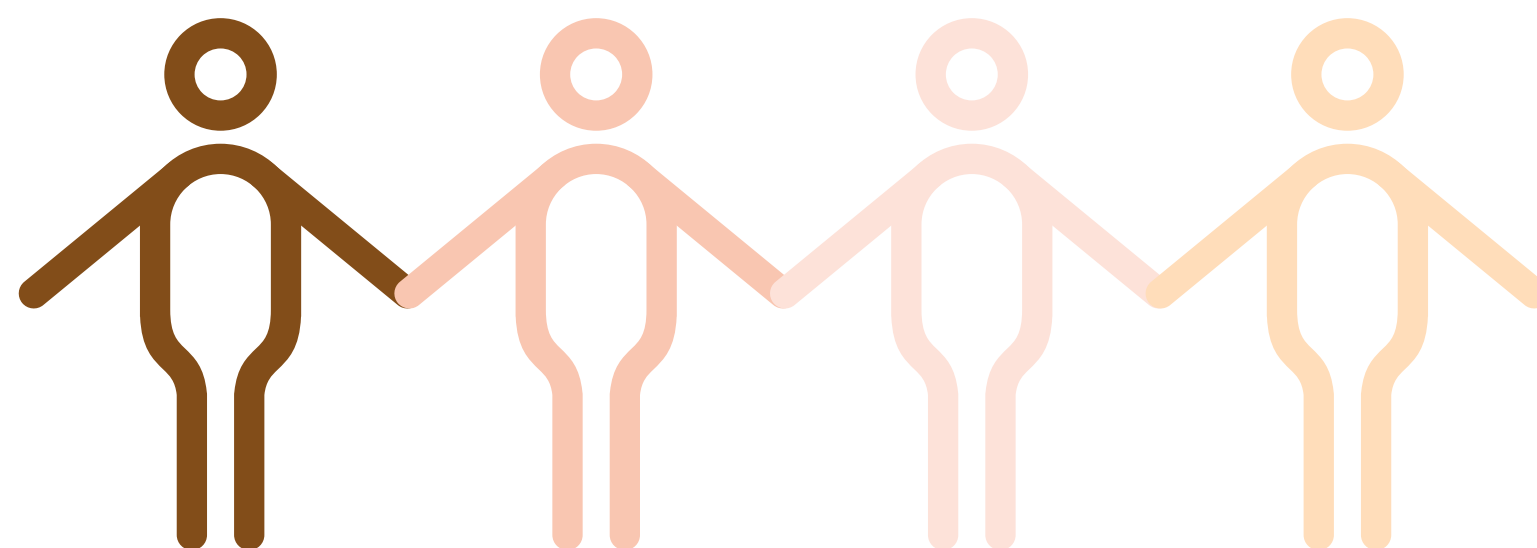
1. Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania; prawo to obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swojej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i obrzędy.

2. Wolność uzewnętrzniania swojej religii lub przekonań może podlegać jedynie takim ograniczeniom, jakie są przewidziane przez ustawę i niezbędne w społeczeństwie demokratycznym ze względu na bezpieczeństwo publiczne, ochronę porządku publicznego, zdrowia i moralności albo ochronę praw i wolności innych osób.

Naruszenia praw człowieka w miejscu pracy

ARTYKUŁ 14: Zakaz dyskryminacji –

Korzystanie z praw i wolności określonych w niniejszej Konwencji będzie zapewnione bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub inny stan.



Przykłady dyskryminacji w miejscu pracy

Istnieją dwa rodzaje dyskryminacji – bezpośrednia i pośrednia. Dyskryminacja bezpośrednia to traktowanie osoby o określonej charakterystyce mniej przychylnie niż inną osobę.

Na przykład karanie pracownicy płci żeńskiej za spóźnienia, ale nie karanie pracownika płci męskiej, który również regularnie się spóźnia, jest przykładem bezpośredniej dyskryminacji, lub odmowy ubiegania się o awans ze względu na ciążę.

Przykłady dyskryminacji w miejscu pracy

Dalsze przykładowe przypadki mogą obejmować:

- Odmowa pracy
- Zwolnienie lub ograniczenie zmian
- Odmowa możliwości szkolenia, transferów i awansów
- Nie otrzymania takiego samego wynagrodzenia, jak ktoś wykonujący tę samą pracę z tym samym doświadczeniem i kwalifikacjami
- Wykluczenie lub izolacja ze strony współpracowników
- Informacje, które musisz mieć aby wykonać swoją pracę są celowo ukrywane
- Otrzymywanie niemożliwych zadań
- Bycie obiektem drwin lub znęcania się odnoszących się do chronionej cechy

Przykłady dyskryminacji w miejscu pracy

Dyskryminacja pośrednia odnosi się do praktyki lub zasady, która ma gorszy wpływ na niektórych, ale nie na innych.

Przykłady dyskryminacji pośredniej mogą obejmować:

- Ogłoszenie o pracę określające, że kandydaci muszą posiadać polskie wykształcenie.
- Określenie, że angielski musi być pierwszym językiem kandydata ubiegającego się o pracę/promocję.
- Nałożenie na wszystkich pracowników obowiązku przepracowania pełnego dnia w niedzielę

Narzędzia przeciwdziałania łamaniu praw człowieka w miejscu pracy

Jak zapobiegać naruszeniom praw człowieka: System praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych opiera się na trzech współzależnych elementach, które stanowią rdzeń podejścia do praw człowieka:

Normy lub standardy: traktaty międzynarodowe i inne instrumenty prawne, które określają minimalne standardy, do których każde państwo powinno dążyć w zakresie ochrony praw człowieka

Monitorowanie i raportowanie: bezstronne gromadzenie możliwych do sprawdzenia informacji w celu oceny sytuacji w terenie, sprawdzenia, czy minimalne standardy są spełniane lub pomiaru postępu w realizacji praw człowieka dla wszystkich

Współpraca techniczna: opracowywanie rozwiązań problemów i obaw zidentyfikowanych w wyniku monitorowania praw człowieka oraz wdrażanie środków zapewniających poszanowanie, ochronę i realizację praw człowieka.

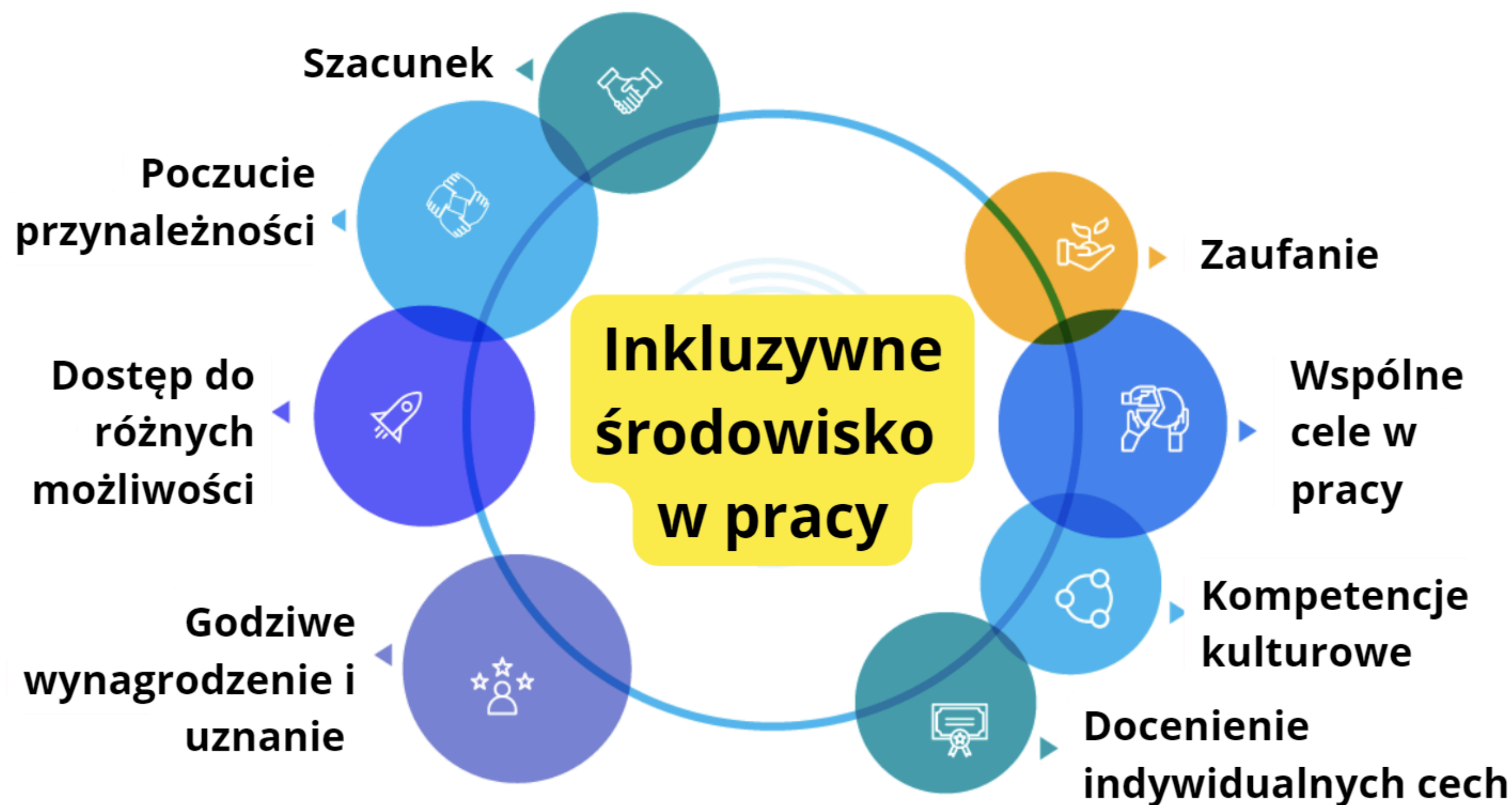
Narzędzia przeciwdziałania łamaniu praw człowieka w miejscu pracy – artykuły UE

„Zapewnienie środków dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych w miejscu pracy odgrywa ważną rolę w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność”.

„Należy zapewnić odpowiednie środki, tj. skuteczne i praktyczne środki dostosowania miejsca pracy do niepełnosprawności, na przykład dostosowanie pomieszczeń i wyposażenia, rozkładu czasu pracy, podziału zadań lub zapewnienia środków szkoleniowych lub integracyjnych.”

„Państwa członkowskie powinny promować dialog między partnerami społecznymi oraz, w ramach praktyki krajowej, z organizacjami pozarządowymi, aby zająć się różnymi formami dyskryminacji w miejscu pracy i je zwalczać”.

Skuteczna integracja w pracy



Różnice behawioralne w kontekście różnorodności

Ludzie nadal egzystują w różnych środowiskach ekologicznych, wykazując jednocześnie szeroką gamę zmian w zachowaniu w obrębie społeczności i pomiędzy nimi.

Jednostki różnią się sposobem zachowania w sytuacjach społecznych oraz złożonymi i różnorodnymi instytucjami, zwyczajami i przekonaniami, które wyznają.

Ramy teorii ewolucji mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia zmienności zachowań zarówno w populacjach ludzkich, jak i pomiędzy nimi.

Argumentuje się jednak, że bardziej wszechstronne zrozumienie różnorodności wymaga większej integracji pomiędzy różnymi dziedzinami.

Różnice behawioralne w kontekście różnorodności

Ludzie wykazują szeroką gamę różnic w zachowaniu w obrębie populacji i pomiędzy populacjami. Istnieją cechy behawioralne, które są specyficzne dla jednej grupy, a nie innej; przykładami tych cech jest prowadzenie samochodu lub zdobycie wykształcenia wyższego.

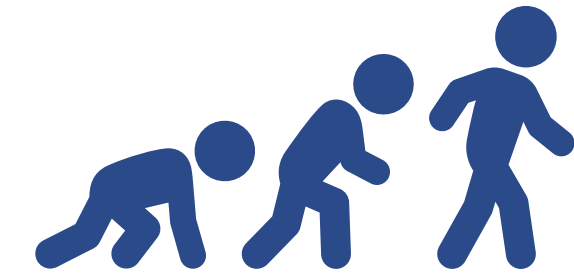
Wszyscy ludzie mają wspólne cechy, takie jak mówienie i jedzenie, ale różnią się sposobem wyrażania siebie. Przykładami tych różnic są rodzaje spożywanej żywności i używane języki.

Różnice behawioralne w kontekście różnorodności

W innych przypadkach zachowania różnią się między ludźmi; osoby o różnych rolach, prawach i obowiązkach, a także wieku, płci, zawodach i pochodzeniu społeczno-ekonomicznym angażują się w różne działania.

Jednostki różnią się także zachowaniem na każdym etapie życia, a te trwałe różnice indywidualne wykraczają poza te, które można powiązać ze zmianami w populacjach lub podgrupach.

Ewolucja kulturowa



Ponieważ kulturę postrzega się jako sposób, w jaki ludzie mogą dostosować swoje zachowanie do środowiska, panuje ogólne oczekiwanie, że cechy kulturowe często będą miały charakter adaptacyjny, a wartość wariantów kulturowych będzie częściowo zależała od otoczenia ekologicznego.

Chociaż uznaje się, że rozwinięte mechanizmy psychologiczne są znane, ogólne zasady uczenia się, takie jak „kopiuj osobę odnoszącą największe sukcesy” lub „dopasuj zachowanie większości” – są zazwyczaj tematem zainteresowania.

Proces zmiany kultury postrzegany jest jako proces ewolucyjny, podczas którego powstają nowe cechy kulturowe, rozpraszane w oparciu o ich przydatność, atrakcyjność i zgodność z wcześniej istniejącymi cechami, a następnie różnicowane w wyniku powtarzającego się rozwoju i doskonalenia.

Zrozumienie różnic w zachowaniu między ludźmi w kontekście różnorodności



Kultura została zdefiniowana przez UNESCO jako: „zespół charakterystycznych duchowych, materialnych, intelektualnych i emocjonalnych cech społeczeństwa lub grupy społecznej, który obejmuje nie tylko sztukę i literaturę, ale styl życia, sposoby wspólnego życia, systemy wartości, tradycje i wierzenia.”

Różnorodność kulturowa: „Ten rodzaj różnorodności jest związany z pochodzeniem etnicznym każdej osoby i zazwyczaj jest to zbiór norm, które otrzymujemy od społeczeństwa, w którym się wychowaliśmy, lub wartości wyznawanych przez naszą rodzinę. W firmach międzynarodowych częściej występuje odmienna kultura w miejscu pracy”.

Zrozumienie różnic w zachowaniu między ludźmi w kontekście różnorodności

Miasto Dublin wyjaśnia, że ekspresję kulturową można ukazywać na wiele sposobów, np. w muzyce, tańcu, sztukach wizualnych, rzeźbie, teatrze i literaturze.

Irlandia opublikowała „Dokument dotyczący polityki rządu – Kultura 2025”, w którym stwierdza się, że udział w działaniach kulturalnych może przyczynić się do spójności społecznej, zmniejszyć izolację i wzbogacić życie **wszystkich osób**.



Kompetencje menedżera w kontekście wspierania różnorodnych zespołów

Rozwijanie kompetencji kulturowych:

„zdolność rozumienia, doceniania i interakcji z ludźmi z kultur lub systemów wierzeń odmiennych od naszego własnego”.

Lider posiadający kompetencje kulturowe szanuje różnice kulturowe i rozumie, w jaki sposób pobudzają one kreatywność, zaangażowanie i produktywność w zespole i organizacji. Osiągnięcie tego poziomu wymaga pracy i nie ma wyznaczonego punktu końcowego. Jest to ciągły proces introspekcji i dociekań.

Kompetencje menedżera w kontekście wspierania różnorodnych zespołów

Samoocena na rzecz rozwoju: menedżerowie mogą wykazywać brak zdolności do uznania własnych uprzedzeń, a także być ślepi na to, jak z kolei wpływają one na innych. Rozpoznanie naszych zbiorowych uprzedzeń, świadomych lub nieświadomych, jest niezbędnym pierwszym krokiem w kierunku rozwijania kompetencji kulturowych w przywództwie.

- Aby stworzyć włączające środowisko pracy, musisz najpierw być w stanie zidentyfikować okoliczności, w których Twoje uprzedzenia najprawdopodobniej wpłyną na Twój osąd i proces podejmowania decyzji.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Artykuł 5: Rozsądne udogodnienia dla osób niepełnosprawnych:

„W celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych należy zapewnić racjonalne usprawnienia. Oznacza to, że pracodawcy podejmują odpowiednie środki, jeżeli jest to konieczne w konkretnym przypadku, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej, rozwój zawodowy lub odbycie szkolenia, chyba że środki takie nakładałyby nieproporcjonalne obciążenie na pracodawca.

Obciążenie to nie może być nieproporcjonalne, jeżeli można go w wystarczającym stopniu zaradzić za pomocą środków istniejących w ramach polityki niepełnosprawności danego państwa członkowskiego.”

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Artykuł 6: Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek:

„1. Niezależnie od art. 2 ust. 2 Państwa członkowskie mogą postanowić, że odmierne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w kontekście prawa krajowego są one obiektywnie i rozsądnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, w tym uzasadnioną polityką zatrudnienia, pracą cele rynkowe i szkolenia zawodowego oraz czy środki służące osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.

Takie różnice w traktowaniu mogą obejmować m.in.:

- a) ustalanie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkolenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, w tym warunków zwalniania i wynagradzania, dla młodych ludzi, starszych pracowników i osób sprawujących obowiązki opiekuńcze, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia ich ochrony;
- b) ustalenie minimalnych warunków dotyczących wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy w celu uzyskania dostępu do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- c) ustalenie maksymalnego wieku rekrutacji w oparciu o wymogi szkoleniowe na danym stanowisku lub potrzebę zapewnienia rozsądnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

2. Niezależnie od art. 2 ust. 2 Państwa członkowskie mogą postanowić, że ustalanie w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników wieku uprawniającego do przyjęcia lub uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub rent inwalidzkich, w tym ustalanie w ramach tych systemów różnych wieków dla pracowników, grup lub kategorii pracowników, a stosowanie w kontekście takich systemów kryteriów wieku w obliczeniach aktuarialnych nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek, pod warunkiem że nie skutkuje dyskryminacją ze względu na płeć.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Artykuł 13: Dialog społeczny:

„1. Państwa członkowskie, zgodnie ze swoimi krajowymi tradycjami i praktyką, podejmują odpowiednie środki w celu promowania dialogu między partnerami społecznymi w celu wspierania równego traktowania, w tym poprzez monitorowanie praktyk w miejscu pracy, układów zbiorowych, kodeksów postępowania oraz poprzez badania lub wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.

2. Jeżeli jest to zgodne z ich krajowymi tradycjami i praktyką, Państwa członkowskie zachęcają partnerów społecznych, bez uszczerbku dla ich autonomii, do zawierania na odpowiednim szczeblu porozumień ustanawiających zasady antydyskryminacyjne w dziedzinach, o których mowa w art. 3, które wchodzą w zakres zakres rokowań zbiorowych. Umowy te przestrzegają minimalnych wymogów określonych w niniejszej dyrektywie oraz w odpowiednich krajowych środkach wykonawczych.”

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Artykuł 14: Dialog z organizacjami pozarządowymi:

„Państwa członkowskie zachęcają do dialogu z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które zgodnie ze swoim prawem krajowym i praktyką mają uzasadniony interes w przyczynianiu się do walki z dyskryminacją z jakichkolwiek powodów, o których mowa w art. 1, w celu promowania zasady równego traktowania.”

Cele Zrównoważonego Rozwoju

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 wzywa kraje do rozpoczęcia prac na rzecz osiągnięcia 17 celów zrównoważonego rozwoju w ciągu najbliższych 15 lat.

Cele podkreślają, że nikt nie powinien pozostać w tyle, i uwzględniają potrzeby jednostek zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się.

Szeroki i aspiracyjny zasięg Agendy obejmuje społeczne, gospodarcze i środowiskowe aspekty zrównoważonego rozwoju, a także istotne aspekty pokoju, sprawiedliwości i skutecznych instytucji.

Sposoby przyczyniania się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju (SDGs)

Zapewnij zdrowe miejsce pracy: Większość ludzi spędza około jednej trzeciej swojego dorosłego życia w środowisku pracy. Niezbędne jest zapewnienie ludziom miejsca pracy sprzyjającego utrzymaniu dobrego zdrowia. Przedsiębiorstwa są zatem kluczowymi czynnikami napędzającymi cel zrównoważonego rozwoju 3 – dobre zdrowie i dobre samopoczucie oraz cel zrównoważonego rozwoju 8 – godziwa praca i wzrost gospodarczy. Uwzględnij zasady bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy poprzez częste szkolenia i szkolenia odświeżające lub wdrażaj programy dotyczące zdrowia i kondycji, takie jak bezpłatne śniadania.

Wspieraj edukację przyszłego pokolenia: Edukacja jest drogą wyjścia z ubóstwa i podstawą lepszej przyszłości. Rozważ zorganizowanie płatnych staży lub praktyk dla studentów lub ufunduj stypendium: możesz pomóc w kształceniu przyszłego pracownika!

KONIEC

