

# Desatero diverzity pro OZP



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

**1) Definice diverzity:** Diverzita označuje princip, který umožňuje všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál. Diverzita jako princip aplikovaný vůči osobám se zdravotním postižením (OZP) se může stát nástrojem pro dosažení plné rovnoprávnosti menšiny OZP s majoritní společností.

**2) Dimenze diverzity:** Diverzita sleduje čtyři dimenze; organizační, vnější, vnitřní a osobnostní. Diverzita nechápe rovnocennost jako toleranci odlišností od majoritní společnosti, ale odlišnosti považuje za společenský přínos a využívá jich k vzájemnému obohacení v rovině kulturní, společenské a ekonomické. Tím se dostává z pozice společenské a sociální povinnosti vynucené vnějším tlakem civilizovaného světa, do oblasti spontánní aktivity přinášející hmatatelné výsledky.

**3) Diverzita a rovné příležitosti:** Principy diverzity jsou naplňovány na základě dobrovolnosti, zatímco rovné příležitosti, které mají legislativní rámec, jsou právně vynutitelné. Diverzita tak tvoří nadstavbu k rovným příležitostem.

**4) Definice Diversity Management:** Diversity Management je manažerský koncept strategie organizace, který pro dosažení úspěchu využívá osobní rozmanitost. Diversity Management je aktivní vytváření strategického, hodnotově orientovaného komunikačního a řídicího procesu spočívajícího v akceptaci a využívání určitých rozdílů a podobností jako potenciální hnací síly organizace. Tento proces vytváří přidanou hodnotu.

**5) Podmínky pro zavádění Diversity Management:** Principy diverzity se týkají obecně všech menšin, tedy i OZP. Základem jednání a chování majoritní společnosti podle principů diverzity ve vztahu k OZP je jak znalost postupů pro zavádění Diversity Management do praxe, tak znalost zásad správné komunikace s touto komunitou prostřednictvím

- proškolení personálu organizace, vč. vrcholového vedení v oblasti zásad správné komunikace s OZP;
- seznámení personálu organizace, vč. vrcholového vedení s modelovými situacemi, názorně demonstrující základní chyby, kterých se příslušníci majoritní společnosti dopouštějí při komunikaci s OZP;
- prezentování personálu organizace, vč. vrcholového vedení příklady dobré praxe ze zaměstnávání OZP;
- analýzování potřeb na úpravy pracovního prostředí nebo pracovních postupů s ohledem na druh zdravotního postižení handicapovaných zaměstnanců (ať už stávajících nebo potenciálních) – na základě této analýzy vytipování pracovních pozic vhodných pro OZP.

## 6) Proces uplatňování Diversity Management v organizaci:

- Rozhodnutí o přijetí Diversity Management vedením organizace.
- Analýza organizace ve vztahu k principům a dimenzím diverzity.
- Stanovení kompetencí jednotlivých útvarů organizace potřebných pro zavedení Diversity Management.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

- Stanovení strategie zavádění Diversity Management na úrovni organizace.
- Stanovení kontrolovatelných cílů v rámci jednotlivých útvarů organizace.
- Zjištění a provedení potřebných opatření k dosažení cílů, vč. zajištění informovanosti o realizaci Diversity Management, proškolení pracovníků a předcházení rizikům.
- Komunikace uvnitř a vně organizace, vč. zakotvení konceptu Diversity Management v základních dokumentech organizace.
- Vyhodnocení výsledků, vč. vyčíslení návratnosti nákladů.

**7) Informovanost:** Široká informovanost o konceptu diverzity a strategii, jak jí dosáhnout pomocí Diversity Management v organizaci, vč. informací o stavu její realizace je jednou s nezbytných podmínek úspěšné realizace.

**8) Školení:** Se zásadami správné komunikace, s modelovými situacemi, s příklady dobré praxe i s výběrem pracovních pozic vhodných pro zaměstnávání OZP je třeba seznámit (proškolit) především bezprostřední nadřízené a spolupracovníky konkrétní OZP, dále pak management na všech úrovních řízení.

**9) Rizika:** Neznalost pojmu diverzita, nedostatečné odlišení od integrace, inkluze či rovných příležitostí. Nesprávná aplikace postupů při zavádění Diversity Management, nedostatečná komunikace a informovanost, nevhodné rozdělení kompetencí, nedostatečná motivace (morální i materiální) pracovníků na zavádění Diversity Management apod.

**10) Přínosy po zavedení Diversity Management:** Pozitivní změna v sociální zodpovědnosti organizace, zvýšení míry různorodosti a její využití k přidané hodnotě, posílení pozice organizace na trhu, výrazný posun image organizace směrem k sociálně zodpovědné organizaci, postupná pozitivní změna v rovnoprávném akceptování OZP majoritní společností, postupná pozitivní změna v zaměstnávání OZP jako standardní postup na trhu práce.

**Název projektu** „Diverzita pro OZP“

**Registrační číslo projektu:** CZ.1.04/5.1.01/12.00069

**Koordinátor projektu:**

Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o., Ostrava

**Kontaktní osoba:**

Tomáš Sokolovský

Tel.: + 420 596 244 502, 602 795 481

e-mail: [sokolovsky@free-art.cz](mailto:sokolovsky@free-art.cz)

[www.diverzitaproozp.cz](http://www.diverzitaproozp.cz)



**Partneři projektu:**

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o.s., Praha

Hospodářská komora České republiky, Praha

Ostravská univerzita v Ostravě

Vysoká škola báňská – Technická univerzita, Ostrava

RPIC-ViP, s.r.o., Ostrava

Equalizent Schulungs - und Beratungs GmbH, Vídeň, Rakousko

RWTÜV Akademie GmbH, Essen, Německo

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.