



Akademia
Interkulturalna

Dobre praktyki



„Akademia Interkulturalna - Dobre praktyki”

Kraków 2013

Autorki:

Anna Kostecka

Iga Machalewska

Projekt graficzny:

Łukasz Solecki

© Copyright Stowarzyszenie Interkulturalni PL

ISBN 978-83-933307-4-4



Interkulturalni PL

SPIIS TREŚCI

I. Akademia Interkulturalna - dobre praktyki	3
II. Wprowadzenie.....	6
III. Dobre praktyki w Małopolsce.....	11
IV. Spis dobrych praktyk	17
A) Sektor prywatny	18
B) Sektor publiczny	23
C) Uczelnie wyższe i organizacje studenckie	28
Podsumowanie.....	32

I.

„Akademia Interkulturalna - dobre praktyki”

„Akademia Interkulturalna – dobre praktyki” to projekt edukacyjny Stowarzyszenia INTERKULTURALNI PL, którego celem jest wspieranie inicjatyw dotyczących różnorodności kulturowej w Małopolsce. We współpracy z lokalnymi firmami i korporacjami, organami administracji publicznej oraz jednostkami związanymi ze szkolnictwem wyższym (uczelnie i organizacje studenckie) przygotowaliśmy zbiór dobrych praktyk, który zawiera opisy pozytywnych inicjatyw związanych z promowaniem różnorodności w zakresie **narodowości i etniczności** w regionie.

Zależało nam na tym, aby różne organizacje których działalność związana jest z kontaktem międzykulturowym np. poprzez pracę w zespole międzykulturowym, współpracę z zagranicznymi firmami, bądź szeroko rozumianą obsługę klienta czy klienta – cudzoziemca, przedstawiły wypracowane przez siebie rozwiązania. W lutym 2013 roku, poprzez interaktywny formularz dostępny na stronie Stowarzyszenia można było zgłaszać każde działanie - od strony internetowej w różnych językach, lekcji języka obcego w firmie, po organizację dni czy spotkań wielokulturowych. Informacje o projekcie i zaproszenia do udziału w Akademii były rozpowszechniane za pomocą mediów, stron internetowych, poprzez portale społecznościowe oraz bezpośredni kontakt mailowy i telefoniczny z organizacjami. Naszym celem było dotarcie do jak najszerszego i najbardziej zróżnicowanego grona odbiorców. Partnerem w projekcie był **Urząd Miasta Krakowa**, który pomógł nam m.in. dotrzeć do organizacji z sektora publicznego.

W sumie **13 małopolskich organizacji** nadesłało dobrą praktykę związaną z różnorodnymi obszarami działania - od strategii i wartości organizacji, po promowanie równych szans, docenianie różnic kulturowych, integrację obcokrajowców, edukację, organizację wydarzeń, oraz wprowadzanie indywidualnych rozwiązań. Były to np. *Projekt Welcome.PL* - wieloetapowe działanie mające na celu wsparcie obcojęzycznych pracowników w pierwszych tygodniach pobytu w Polsce (Capgemini Sp. z o.o.), przeciwdziałanie nielegalnemu graffiti, w pierwszej kolejności rasistowskiemu i antysemickiemu (Straż Miejska) czy przeprowadzanie kompleksowej sesji orientacyjnej po przyjeździe studentów obcokrajowców, która obejmuje zajęcia na temat szoku kulturowego (Centre for European Studies, Uniwersytet Jagielloński).

Akademia skierowana była do sektora prywatnego, publicznego oraz organizacji związanych ze szkolnictwem wyższym. Wzięły w niej udział zarówno organizacje zatrudniające mniej niż 10 osób, jak i te mające ponad 2000 pracowników. Przedstawione dobre praktyki obrazują różne realia, specyfikę oraz możliwości działania. Opis wszystkich praktyk zakwalifikowanych do publikacji, oraz opisy inicjatyw promujących różnorodność, które podjęłyby organizacje zakładając brak ograniczeń finansowych znajdują się w ostatnim rozdziale.

W ramach Akademii, Stowarzyszenie przygotowało również **stałą ofertę edukacyjną**. 7., 8. oraz 11. marca 2013 roku przeprowadziliśmy treningi międzykulturowe dla organizacji, które nadesłały dobrą praktykę. W trzech treningach dotyczących: **kompetencji międzykulturowej, komunikacji międzykulturowej, oraz pracy w zróżnicowanym zespole** wzięło udział w sumie 35 osób. Uczestnicy i uczestniczki przyglądali się temu jak działa percepcja, analizowali wpływ kultury na zachowanie, poznawali różnice w preferencjach dotyczących pracy, stylu komunikacji czy rozwiązywania konfliktów. Poprzez ćwiczenia, symulacje i dyskusje podnosili swoje umiejętności, poznawali odmienne punkty widzenia oraz nabywali nową wiedzę. Osoby uczestniczące w treningach pochodziły z Polski, Ukrainy, Węgier oraz Włoch. Oferta edukacyjna Akademii Interkulturalnej dostępna jest na www.interkulturalni.pl w zakładce **edukacja**.

Uczestnikami projektu „Akademia Interkulturalna – dobre praktyki” były następujące organizacje, którym w tym miejscu chcielibyśmy pogratulować i podziękować za prowadzenie działań w zakresie promowania różnorodności kulturowej w naszym regionie:

Sektor Prywatny:

- *Affiliated Computer Services of Poland (ACS)*
- *Amway Business Centre Europe Sp. z o.o.*
- *Capgemini Sp. z o.o.*
- *Invidia HR*
- *Wawel SA*

Sektor Publiczny:

- *Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego*
- *Urząd Miasta Krakowa (UMK)*
- *Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie (ROPS)*
- *Straż Miejska Miasta Krakowa*

Uczelnie wyższe i organizacje studenckie:

- *The Centre for European Studies, Uniwersytet Jagielloński*
- *Konsorcjum "Study in Krakow" zrzeszające dziewięć krakowskich uczelni: Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie, Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki*
- *Komitet Lokalny AIESEC Kraków*
- *Samorząd Studencki Politechniki Krakowskiej*

II.

Wprowadzenie

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W POLSCE

Według raportu opracowanego przez FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU¹ „zarządzanie różnorodnością w Polsce sprowadza się właściwie do czterech wymiarów różnorodności: płci, statusu rodzinnego, niepełnosprawności i wieku (...). Prawie nieobecne są u nas te klasyczne, zachodnioeuropejskie wymiary różnorodności jak narodowość”. Akademię stworzyliśmy z myślą o tym, żeby zwrócić uwagę na te zwykle pomijane wymiary czyli etniczność i narodowość.

Cytowana przez nas publikacja jest pierwszą w Polsce analizą zarządzania różnorodnością. Przedstawia m.in. historyczne i kulturowe przyczyny, dla których rozwinięte zarządzanie różnorodnością w Polsce nie jest jeszcze obecne. Pierwsze inicjatywy, które dotyczyły równości szans zaczęły pojawiać się u nas pod koniec lat 90. Zasadniczą motywację stanowiły oczekiwania międzynarodowych organizacji i przedsiębiorstw wkraczających na polski rynek. Także przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 r., masowa emigracja i zwiększenie mobilności społeczeństwa przyczyniło się do ponownego odkrywania wartości różnorodności. Ponadto członkostwo w Unii i wynikająca z niego emigracja oraz spadek bezrobocia stanowiły siłę napędową dla poszukiwania nowych możliwości rekrutacyjnych i konieczności dotarcia do nowej puli talentów, głównie kobiet. Uwidoczniła się również potrzeba tworzenia warunków sprzyjających efektywnej pracy zróżnicowanych zespołów.

Zarządzanie różnorodnością jest postrzegane jako proces oparty na akceptacji istniejących w organizacji różnic (wynikających z wieku, płci, grupy etnicznej, pochodzenia narodowościowego, religii, języka, klasy społecznej itd.) oraz traktowaniu ich jako potencjał rozwojowy. Widziana w ten sposób, wielokulturowość może przyczynić się do bardziej twórczych, innowacyjnych rozwiązań i zwiększyć możliwość osiągnięcia celów organizacyjnych.

Działania wspomagające rozwój zarządzania różnorodnością szeroko wsparły także fundusze unijne, a zwłaszcza Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (2004-2008), której celem było „testowanie oraz popieranie nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, z powodu płci, pochodzenia rasowego, etnicznego, wyznania, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy”². W ramach IW EQUAL zrealizowano m.in. projekt Gender Index i wypracowano pierwsze w Polsce narzędzie, które pozwala na analizę miejsca pracy pod kątem równości szans kobiet i mężczyzn.

Lista projektów realizowanych w kilkuletnim okresie dotyczy upowszechniania praktyk z zakresu różnorodności głównie ze względu na wymiary takie jak: płeć, status rodzinny, niepełnosprawność i wiek. Przy zmieniającej się strukturze polskiego społeczeństwa, wydaje się jednak, że w ciągu najbliższych lat perspektywa taka powinna ulec zmianie.

W spisie ludności przeprowadzonym w 2011 r. po raz pierwszy umożliwiono mieszkańcom Polski wyrażenie złożonej tożsamości narodowo-etnicznej. Spośród uczestniczących w badaniu 3,81% osób wskazało inną niż polska identyfikację narodowo-etniczną.³

Wyniki wskazują, że najliczniejsze, inne niż polskie identyfikacje narodowo-etniczne to: deklaracje śląskie (376 tys.) i kaszubskie (233 tys.), przynależność do mniejszości niemieckiej zadeklarowało natomiast 148 tys. osób.

¹ M. Gryszko, „RAPORT: Zarządzanie różnorodnością w Polsce” FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU, 2009

² Uzyskane z <http://www.equal.org.pl/>

³ Źródło: GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Uzyskane z http://www.stat.gov.pl/gus/5840_13882_PLK_HTML.htm

Do najliczniejszych grup deklarujących inną niż polska tożsamość narodowo-etniczną należą społeczności: ukraińska (51 tys.) i białoruska (47 tys.). Kolejne grupy to: społeczność romska (17 tys.), rosyjska (13 tys.), amerykańska (12 tys.), łemkowska (11 tys.), angielska (10 tys.), włoska (9 tys.), a także francuska, litewska i żydowska (po około 8 tys.).

Pomimo stosunkowo niewielkiej liczebności mniejszości narodowo-etnicznych w Polsce można jednak wskazać obszary gdzie co najmniej 10% osób deklaruje inną niż polska przynależność etniczną, są to między innymi 2 gminy w województwie małopolskim (Sękowa i Uście Gorlickie).

Chociaż Polska jest ciągle państwem emigracji⁴, czyli więcej osób wyjeżdża niż przyjeżdża do kraju, to jednak wskaźnik imigracji dynamicznie wzrasta. Według Urzędu ds. Cudzoziemców (stan na 31.12.2012 r.) ważne karty pobytu w Polsce posiada 111 tys. 971 obcokrajowców. Najliczniej reprezentowane grupy narodowe (co najmniej 1000 przedstawicieli) prezentuje tabela 1.

Tab. 1 Najliczniej reprezentowane grupy narodowe w Polsce

UKRAINA	34 303
ROSJA	12 363
WIETNAM	11 96
BIAŁORUŚ	10 310
ARMENIA	4 587
CHINY	4 489
TURCJA	2 482
INDIE	2 389
STANY ZJEDNOCZONE AMERYKI	2 286
KOREA POŁUDNIOWA	1 736
KAZACHSTAN	1 161

Przesłanki, które sprawiały, że wymiary takie jak narodowość i etniczność mogły być pomijane, ulegają zmianie, a zachodzące procesy demograficzne mogą sprawić, że pracodawcy będą mogli korzystać z różnorodności w szerszym niż dotychczas zakresie. Istotnymi barierami stojącymi na drodze do bardziej dojrzałego zarządzania różnorodnością są m.in. brak wiedzy i dostępu do dobrych praktyk oraz brak platformy dialogu międzysektorowego. Głównym podmiotem wprowadzającym w znaczącym wymiarze praktyki zarządzania różnorodnością jest nadal sektor prywatny⁵.

⁴ Uzyskane z <http://www.mipex.eu/poland>

⁵ M. Gryszko, „RAPORT: Zarządzanie różnorodnością w Polsce” FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU, 2009

LOKALNE TŁO PROJEKTU

Projekt swoim zasięgiem objął Małopolskę. Stolica regionu, Kraków to 900-tysięczne miasto oraz największa monocentryczna aglomeracja na południu kraju. Bogate i różnorodne dziedzictwo kulturowe oraz istotne walory historyczne sprawiają, że jest to największy w Polsce ośrodek turystyki zagranicznej, odwiedzany rocznie przez ponad 2 miliony turystów z innych krajów. Kraków to również ważny ośrodek akademicki, gdzie znajduje się 12 placówek państwowego szkolnictwa wyższego oraz wiele prywatnych szkół wyższych.

Charakter społeczno–ekonomiczny miasta powoduje też, że jest on jednym z głównych ośrodków migracyjnych. Położenie geograficzne miasta tworzy warunki przyjazne dla lokalizowania inwestycji i sprzyja napływowi zagranicznego kapitału. Na przestrzeni ostatnich lat miasto stało się jednym z głównych ośrodków, w których zachodnie korporacje lokują centra usług wspólnych. W 2010 r. zatrudniano w nich 12 300 osób⁶. W raporcie „Top 50 Emerging Global Outsourcing Cities” opublikowanym przez firmę consultingową Tholons Kraków znalazł się na 4. miejscu na świecie i pierwszym w Europie Środkowo – Wschodniej jako atrakcyjne miejsce lokalizacji dla firm BPO. W tym kontekście jednym z głównych atutów Krakowa jest także wielojęzyczność⁷. Zapotrzebowanie na osoby posługujące się językami takimi jak: angielski, francuski, hiszpański, ale też mniej popularnymi jak niderlandzki wzrasta wraz z rozwojem centrów usług. To właśnie dzięki potencjałowi kulturowemu Krakowa i jego wysokiej atrakcyjności jako miejsca zamieszkania, relatywnie łatwo jest zrekrutować z zagranicy osobę władającą danym językiem, nawet jeżeli nie jest ona dostępna na miejscu. Popularność Krakowa będzie więc sprzyjać stałej wymianie kadry pracowniczej i napływowi cudzoziemców rozpoczynających pracę bądź studia, a tym samym rozwojowi różnorodności i zwiększeniu wymiany kulturowej.

Obecnie w Krakowie zameldowanych jest 4749 cudzoziemców (stan na 19.03.2013 r.). Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców (stan na 31.12.2012 r.) w Małopolsce 8272 cudzoziemców posiada ważne karty pobytu wydane przez Wojewodę Małopolskiego. Najliczniej reprezentowane grupy narodowościowe (co najmniej 100 przedstawicieli) prezentuje tabela 2.

Tab. 2. Najliczniej reprezentowane grupy narodowe w Małopolsce

UKRAINA	2 996
ROSJA	646
WIETNAM	482
BIAŁORUŚ	430
STANY ZJEDNOCZONE AMERYKI	404
ARMENIA	300
INDIE	253
KAZACHSTAN	169
CHINY	154
TURCJA	144
MONGOLIA	107

⁶ G. Micek, J. Działek, J. Górecki, „Centra usług w Krakowie i ich relacje z otoczeniem lokalnym”, 2010

⁷ ASPIRE, Modis International, „What draws the BPO community to Kraków? Roundtable discussion notes”, 2009

Już teraz, według raportu „Bilans kompetencji branż BPO i ITO w Krakowie”⁸ przygotowanego na zlecenie Urzędu Miasta Krakowa przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych ICBiRO UJ wrażliwość kulturowa i umiejętność bezkonfliktowej współpracy w środowisku zróżnicowanym kulturowo jest jedną z najbardziej pożądanых cech przez duże firmy i strategicznych dla rozwoju miasta inwestorów.

Wydaje się więc, że aby dalej rozwijać się jako ważny ośrodek lokowania inwestycji i czerpać korzyści z integracji europejskiej Kraków powinien stale podnosić warunki postrzegania go jako atrakcyjnego miejsca zamieszkania, rozwoju i pracy. Stąd konieczne jest tworzenie klimatu przyjaznego dla osób o innej niż polska przynależności etnicznej i narodowej oraz środowiska afirmującego różnorodność. Przy czym działania te powinny być prowadzone przy udziale nie tylko przedstawicieli sektora prywatnego, ale także miasta i sektora publicznego oraz środowiska akademickiego.

⁸ Raport przygotowany na zlecenie Urzędu Miasta Krakowa przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Interdyscyplinarne Centrum Badań i Rozwoju Organizacji Uniwersytet Jagielloński „BILANS KOMPETENCJI BRANŻ BPO I ITO W KRAKOWIE. RAPORT KOŃCOWY Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ”, 2012

III.

Dobre praktyki w Małopolsce

DOBRE PRAKTYKI

W projekcie przyjęto szeroką definicję dobrej praktyki. Mogło to być jednorazowe wydarzenie, wieloetapowy lub cykliczny projekt, czy szereg działań związanych z przyjętą strategią. Najważniejszy był cel i efekt podejmowanych działań, czyli promowanie **różnorodności kulturowej** w wymiarze narodowości i etniczności.

Organizacje, które wzięły udział w Akademii same decydowały, co uznają za dobrą praktykę oraz przesyłały jej opis zawierający cel, przebieg i efekty, a także datę przeprowadzenia. Można było zgłosić dowolną ilość działań. Dodatkowo prosiliśmy o przesłanie informacji o inicjatywach, które mogłyby być przeprowadzone przy założeniu braku ograniczeń finansowych. Zgłoszone dobre praktyki przyporządkowano do następujących obszarów: strategia i wartości organizacji, promowanie równych szans, integracja obcokrajowców, edukacja, szkolenia i rozwój, organizacja wydarzeń, wprowadzanie indywidualnych rozwiązań, działania na rzecz społeczności lokalnej, wymiana doświadczeń międzynarodowych.

Niniejsza publikacja bazuje wyłącznie na informacjach dostarczonych przez organizacje uczestniczące w projekcie. Jej celem jest przedstawienie ciekawych inicjatyw prowadzonych w naszym regionie, a także zainspirowanie innych organizacji do podejmowania podobnych działań. Zapewne opublikowane praktyki nie obejmują wszystkich małopolskich inicjatyw promujących różnorodność kulturową. Mamy nadzieję, że kolejne edycje Akademii Interkulturalnej będą prezentowały ich coraz więcej.

ORGANIZACJE

W projekcie wzięło udział **13 organizacji**: 5 reprezentujących sektor prywatny (firmy i korporacje), 4 sektor publiczny (administracja i służby publiczne), oraz 4 związane ze szkolnictwem wyższym (uczelnie, organizacje studenckie i konsorcja edukacyjne). Zdecydowana większość to duże lub średnie organizacje. Największa zatrudnia ponad 2000 osób, najmniejsza mniej niż 10. Szczegółowe dane na temat wielkości zatrudnienia prezentuje poniższa tabela (tabela 1).

Tab. 1 Liczba zatrudnionych osób

Liczba zatrudnionych osób	Liczba organizacji	Nazwa Organizacji oraz sektor
Poniżej 10	2	- The Centre for European Studies, Uniwersytet Jagielloński - Invidia HR
Pomiędzy 10 a 50	1	- Samorząd Studencki Politechniki Krakowskiej
Pomiędzy 50 a 250	4	- Affiliated Computer Services of Poland (ACS) - Amway Business Centre Europe Sp. z o.o. - Komitet Lokalny AIESEC Kraków - Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie (ROPS)
Powyżej 250	6	- Capgemini Sp. z o.o. - Konsorcjum „Study in Krakow” - Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego - Straż Miejska Miasta Krakowa - Urząd Miasta Krakowa - Wawel SA

Najczęściej zgłaszanym rodzajem dobrej praktyki była **integracja obcokrajowców**. Wypracowane rozwiązania przedstawiały głównie firmy zatrudniające dużą liczbę cudzoziemców oraz organizacje związane ze szkolnictwem wyższym, których celem jest zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych dla międzynarodowych studentów. Były to przede wszystkim: kompleksowa pomoc na początku pobytu, zapewnianie możliwości nauki języka polskiego oraz różnego rodzaju wydarzenia o charakterze integracyjnym. Drugim najczęściej zgłaszanym rodzajem praktyk była **organizacja wydarzeń** promujących inne kultury (np. Dni Japońskie, festiwal wielokulturowy), oraz **działania na rzecz społeczności lokalnej** (np. dofinansowanie lekcji języków obcych).

Poniższy rozdział stanowi krótkie przedstawienie dobrych praktyk, które zostały zakwalifikowane do publikacji. Na początku opisane są inicjatywy zgłoszone przez organizacje z sektora prywatnego, następnie publicznego, a na końcu z uczelni wyższych i organizacji studenckich. Spis dobrych praktyk zawierający nadesłane nam opisy, znajduje się w ostatnim rozdziale.

A) SEKTOR PRYWATNY

Organizacje z sektora prywatnego, takie jak *Amway BCE*, *Affiliated Computer Services of Poland (ACS)* i *Capgemini* to korporacje zatrudniające dużą liczbę obcokrajowców. Przykładowo Amway BCE zatrudnia osoby reprezentujące 18 różnych narodowości, a obcokrajowcy stanowią ok. 20 % pracowników w firmie. Przedstawiane dobre praktyki wiążą się więc przede wszystkim z **integracją obcokrajowców**. Organizacjom zależy na wsparciu i wzmocnieniu idei wielości kultur oraz międzynarodowego charakteru firmy (Amway BCE), chcą by obcokrajowcy czuli się komfortowo w nowym kraju (ACS), oraz dostrzegają rosnącą potrzebę zatrudniania obcojęzycznych pracowników, a także chcą przyciągać osoby z unikalnymi kwalifikacjami i umożliwić im rozwój (Capgemini).

Firmy pomagają nowym pracownikom z zagranicy szczególnie na początku pobytu w Polsce. *Amway BCE* zapewnia pakiety relokacyjne, pomoc w znalezieniu mieszkania, oferuje pomoc prawną oraz opiekę medyczną w języku angielskim. Firma przeprowadziła szkolenie dotyczące kultury polskiej oraz organizuje wydarzenia integracyjne – dni narodowe, prezentujące kulturę poszczególnych krajów czy międzynarodową kolację przedświąteczną, a także dofinansowuje kursy języka polskiego dla obcokrajowców. *ASC* przeprowadza cykl szkoleń ułatwiających adaptację oraz udostępnia e-learningowe kursy, w tym języka polskiego dla obcokrajowców. *Capgemini* przygotowało natomiast program wsparcia pracowników obcokrajowców - Welcome PL, który został opracowany w oparciu o badanie potrzeb oraz identyfikację najlepszych praktyk. W ramach projektu firma stworzyła specjalny portal internetowy zawierający informacje dla cudzoziemców, przygotowała publikację „Welcome to Capgemini”, oraz opracowała „Program Induction” pomagający w adaptacji i integracji z pracownikami. Ponadto katalog szkoleń dla pracowników został powiększony o sesje w języku angielskim oraz pracownikom zapewniono możliwość nauki języka polskiego.

Firmy zajmują się również **organizacją wydarzeń** promujących inne kultury. *Invidia HR* oprócz różnego rodzaju spotkań dla obcokrajowców, organizuje spotkania Węgierskie. Dodatkowo razem z *Amway BCE* brała udział w organizacji jednodniowego festiwalu wielokulturowego „Interkulturalia. Let's meet!”.

Kolejnym rodzajem dobrych praktyk podejmowanych przez organizacje z sektora prywatnego są **działania na rzecz społeczności lokalnej**. *AmwayBCE* zorganizował Festiwal Kultur w Gimnazjum w Zabierzowie, podczas którego pracownicy firmy przedstawiali uczniom

kultury swoich krajów pochodzenia oraz prowadzili zajęcia w języku angielskim dla klas językowych. Natomiast **Wawel** wraz z Fundacją „Wawel z Rodziną” od ponad 3 lat finansuje dodatkowe lekcje języka angielskiego dla uczniów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych. Zajęcia mają umożliwić dzieciom m.in. zrealizowanie swoich planów zawodowych w międzynarodowych firmach w Polsce bądź za granicą.

>> **Zakładając brak ograniczeń finansowych** **ASC** organizowałoby więcej szkoleń oraz finansowało lub współfinansowało studia podyplomowe dla pracowników. **Amway BCE** zorganizowałby całonocne wydarzenie - Global Village, promujące kulturę, obyczaje i kuchnię wszystkich 18. narodowości zatrudnionych w firmie. **Capgemini** planuje podpisanie Karty Różnorodności⁹ oraz wprowadzanie kolejnych rozwiązań wspierających mamy w pracy oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych. **Invidia HR** oraz **Wawel** kontynuowałyby prowadzone działania lub podjęłyby je na jeszcze większą skalę.

B) SEKTOR PUBLICZNY

Najwięcej dobrych praktyk przedstawionych przez organizacje reprezentujące sektor publiczny pochodzi od **Urzędu Miasta Krakowa**. Większość dotyczy **organizacji wydarzeń** promujących inne kultury. Urząd przedstawił opis 5. takich wydarzeń: Dni Tbilisi w Krakowie, Prezentacja Katalonii, II Dni Sankt Petersburga w Krakowie, 12 edycja Dnia Otwartego Magistratu, którego motywem przewodnim była wielokulturowość Krakowa, oraz festiwal wielokulturowy „Interkulturalia. Let's meet!”. UMK podejmuje także działania wspomagające **integrację obcokrajowców**. Od 2008 r. prowadzi wortal „Kraków Otwarty na Świat”, który obecnie dostępny jest w 7. wersjach językowych (polska, angielska, niemiecka, francuska, włoska, rosyjska i hiszpańska).

Ponadto od lipca 2011 r. UMK jest partnerem Stowarzyszenia Interkulturalni PL w projekcie, którego celem jest przyjęcie i wdrożenie przez Kraków lokalnej strategii zapobiegania incydentom o charakterze rasistowskim i ksenofobicznym. Dokument przewiduje realizację pięciu celów strategicznych: a) przystąpienie przez Kraków do Europejskiej Koalicji Miast Przeciwko Rasizmowi UNESCO b) budowę instytucjonalnych ram przeciwdziałania rasizmowi i ksenofobii, c) zapewnienie równego dostępu do usług i świadczeń gminnych oraz prowadzenie polityki ograniczenia wykluczenia społecznego (polityka włączania), d) budowanie świadomości wielokulturowej mieszkańców Krakowa, e) zapewnienie ochrony prawnej przed dyskryminacją oraz ochrona porządku publicznego w tym przestrzeni miejskiej przed agresywnymi komunikatami. W maju 2012 r. projekt strategii został przekazany Prezydent Annie Okońskiej-Walkowicz. Obecnie prowadzone są wspólne działania mają na celu wsparcie procesu wdrażania i przyjmowania dokumentu. Strategia zakłada szereg działań na poziomie instytucjonalnym oraz społecznym, zmierzających do eliminacji zachowań i zdarzeń rasistowskich (antysemickich) i ksenofobicznych z przestrzeni publicznej miasta. Dokument nie tylko realizuje politykę europejską związaną z priorytetem równościowym, ale także wpisuje się w miejską strategię rozwoju, w szczególności z misją Krakowa jako miasta otwartego na świat, wielokulturowego.

W ramach współpracy ze Stowarzyszeniem podczas mistrzostw Europy w piłce nożnej Euro 2012, w strefie kibica rozdano kilka tysięcy dwujęzycznych ulotek „Kraków open your mind”, wzywających do zgłaszania przestępstw motywowanych rasizmem.

⁹ Karta Różnorodności to międzynarodowa inicjatywa, realizowana krajach Unii Europejskiej, promowana przez Komisję Europejską. Karta jest pisemnym zobowiązaniem, podpisanym przez organizację, która obliuguje się do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i decyduje się działać na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Więcej informacji na: www.kartaroznorodnosci.pl

Zgłoszona praktyka obejmuje różnorodne działania i dotyczy wszystkich wyróżnionych obszarów: **strategia i wartości organizacji, promowanie równych szans, integracja obcokrajowców, edukacja, szkolenia i rozwój, organizacja wydarzeń, wprowadzanie indywidualnych rozwiązań, działania na rzecz społeczności lokalnej.**

Straż Miejska Miasta Krakowa, która od początku realizacji projektu „Przeciwko rasizmowi i ksenofobii: wypracowanie miejskiej strategii zapobiegania i reakcji” współpracowała ze Stowarzyszeniem INTERKULTURALNI PL, przedstawiła praktykę z kategorii **działania na rzecz społeczności lokalnej**. Funkcjonariusze, do których zadań należy przeciwdziałanie nielegalnemu graffiti, jako priorytet traktują walkę z obraźliwymi napisami o charakterze rasistowskim i antysemickim. Dzięki temu przestrzeń miejska chroniona jest przed obraźliwymi treściami.

Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego odpowiada za obsługę cudzoziemców w regionie. Dobrą praktyką przedstawioną przez tą organizację jest podnoszenie kompetencji zawodowych osób zatrudnionych w biurach obsługi studentów zagranicznych, a także zwiększanie znajomości prawa wśród cudzoziemców. Pracownicy urzędu prowadzą akcje informacyjne, organizują warsztaty dla pracowników biur obsługi studentów zagranicznych małopolskich szkół wyższych. Praktyka została zakwalifikowana jako działanie na rzecz **integracji obcokrajowców** oraz do kategorii: **edukacja, szkolenia i rozwój**.

Jedna z organizacji sektora publicznego wskazała międzynarodową **wymianę doświadczeń** jako inicjatywę promującą różnorodność kulturową. *Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie (ROPS)* w ramach ponadnarodowego komponentu projektu Akademii Rozwoju Ekonomii Społecznej ARES, korzysta z doświadczeń hiszpańskich, duńskich, belgijskich, szwedzkich oraz włoskich. Spotkania z przedstawicielami tych krajów są okazją nie tylko do dzielenia się dobrymi praktykami w ramach ekonomii społecznej, ale również do porównywania odmiennych kultur i pozwalają dostrzec cechy dla nich wspólne.

>> Zakładając brak ograniczeń finansowych ROPS przeprowadziłby kilka nowych inicjatyw - zorganizowanie konferencji z udziałem przedstawicieli sektora ekonomii społecznej z różnych krajów, cykliczne wizyty studyjne w innych państwach Europy dla osób zagrożonych wykluczeniem, promocja ekonomii społecznej wśród mieszkających w Polsce obcokrajowców, oraz spotkania studentów z różnych krajów, którzy jako przyszli liderzy ekonomii społecznej, już na początku kariery mogli zdobywać międzynarodowe kontakty i realizować wspólne projekty. *Straż Miejska* natomiast mogłaby niezwłocznie usuwać powstające graffiti, niezależnie od miejsca umieszczenia.

C) UCZELNIE WYŻSZE I ORGANIZACJE STUDENCKIE

Większość organizacji należących do tej kategorii przedstawiła praktyki związane z **integracją obcokrajowców**. Jednym z celów *Centre for European Studies* (istniejącego w ramach Instytutu Europeistyki na Uniwersytecie Jagiellońskim) jest zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych dla międzynarodowych studentów. CES kładzie nacisk na tworzenie wydajnej sieci wsparcia dla studentów zagranicznych oraz pomaga im w radzeniu sobie z różnicami językowymi, kulturowymi i administracyjnymi. Pomoc oferowana studentom na początku pobytu obejmuje znalezienie zakwaterowania, legalizację pobytu w Polsce, zawieranie umów o ubezpieczenie, uzyskanie opieki medycznej. Organizacja przygotowała również praktyczny poradnik dla studentów zawierający najważniejsze informacje na temat życia

w Krakowie (od kwestii związanych z legalizacją pobytu po życie codzienne). Ponadto Centrum przeprowadza sesje orientacyjne dla nowoprzybytych studentów, zapewnia możliwości nauki polskiego, pomaga w rozwoju kariery oraz organizuje imprezy kulturalne i integracyjne, a także wyjazdy studyjne na terenie Polski oraz Europy Środkowej i Wschodniej, aby studenci mogli poszerzyć swoją wiedzę na temat regionu.

Konsorcjum „Study in Krakow” zrzesza dziewięć krakowskich uczelni, które dzięki wspólnym działaniom, chcą podnieść poziom umiędzynarodowienia swoich uczelni. Podejmowane inicjatywy mają na celu m.in. integrację studentów zagranicznych, oraz promocję instytucji kulturalno-oświatowych Krakowa wśród cudzoziemców przebywających w regionie.

Komisja Zagraniczna *Samorządu Studenckiego Politechniki Krakowskiej* również podejmuje działania mające na celu integrację obcokrajowców. Są to inicjatywy promujące kulturę polską wśród studentów zagranicznych, imprezy integracyjne odbywające się na początku nowego semestru oraz pomoc studentom przyjeżdżającym na wymiany w rozpoczęciu życia w Krakowie. Dodatkowo SSPK zajmuje się również **organizacją wydarzeń** promujących inne kultury np. Dni Japońskie.

Komitet Lokalny AIESEC Kraków jest częścią największej na świecie organizacji studenckiej. Zgłoszona w ramach Akademii dobra praktyka to program wymiany wolontariackiej AIESEC, w ramach którego młodzi ludzie z całego świata przyjeżdżają do Polski by prowadzić **działania na rzecz społeczności lokalnej**. Wolontariusze i wolontariuszki przez 6 tygodni prowadzą zajęcia kulturowe w placówkach oświatowych i organizacjach pożytku publicznego na terenie Krakowa oraz na obszarach podmiejskich takich jak np. Wieliczka, bądź Niepołomice. Są to warsztaty kulturowe i językowe dzięki którym dzieci i młodzież są zaznajamiani z innymi kulturami i zwyczajami. W 2012 roku do Krakowa przyjechało aż 182. osoby z krajów tak odległych jak Brazylia, Chiny, Indonezja czy Egipt.

>> **Zakładając brak ograniczeń finansowych CES** poszerzyłoby opracowane przewodniki dla zagranicznych studentów o nowe informacje, przygotowało więcej tłumaczeń i dokładniejsze wyjaśnienia różnych procedur administracyjnych i prawnych. Ponadto Centrum organizowałoby więcej wydarzeń kulturalnych, które pozwoliłyby studentom zaprezentować swoje tradycje i dziedzictwo, aby promować pozytywny wizerunek zagranicznych studentów wśród społeczności lokalnej. Kolejnym pomysłem jest zorganizowanie projektu „International Students of Krakow”, który przedstawiałby młodych cudzoziemców, ich oczekiwania oraz doświadczenia w Krakowie. Mieszkańcy mogliby zobaczyć jak obcokrajowcy odbierają i adaptują się do ich kultury, jaki jest ich styl życia, co ich intryguje, co zachwyca, a co stanowi wyzwanie. Centrum chciałoby także organizować spotkania międzynarodowych studentów z młodymi Polakami oraz stworzyć wystawę zdjęć przedstawiającą doświadczenia studentów CES mieszkających za granicą. Pomysłem zaprezentowanym przez *Konsorcjum „Study in Krakow”* jest uruchomienie stałego centrum promującego Kraków jako miejsce przyjazne dla cudzoziemców, którzy chcą się w nim kształcić lub pracować. Natomiast gdyby *Komitet Lokalny AIESEC Kraków* mógłby podjąć każdą inicjatywę bez względu na koszty, to członkowie organizacji stworzyliby szansę na przyjazd do Polski jeszcze większej liczbie wolontariuszy. *Samorząd Studencki Politechniki Krakowskiej* zorganizowałby Dzień Obcokrajowca oraz nawiązał partnerskie stosunki z samorządami zagranicznych uczelni.

IV.

Spis dobrych praktyk

Affiliated Computer Services of Poland

Liczba pracowników: Pomiędzy 50 a 250 osób

Rodzaj dobrej praktyki: **Integracja obcokrajowców**

Data przeprowadzenia: od początku działalności firmy

Zatrudniamy wielu obcokrajowców i chcemy aby czuli się dobrze w naszym kraju. W pierwszym dniu pracy każdy nowy pracownik przechodzi cykl szkoleń ułatwiających proces adaptacji poprzez zrozumienie misji i organizacji naszej firmy. Szkolenie wstępne przybliża również zasady pracy oraz obowiązki i przywileje. Po szkoleniu pracownicy otrzymują drogą mailową przewodnik w którym są zawarte wyjaśnienia na większość pytań związanych z zatrudnieniem. Dzięki znajomości języka angielskiego, uważanego w firmie za język obowiązujący, nie ma barier językowych i osoby w firmie swobodnie się porozumiewają. Pracownikom udostępniona jest także platforma e-learningowa umożliwiającą odbycie szkoleń z różnych tematów i zagadnień w tym z i języków obcych łącznie z językiem polskim dla obcokrajowców

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Chętnie organizowalibyśmy szkolenia w szerszym zakresie i o większej różnorodności także te wyjazdowe. Mamy świadomość chęci rozwoju osobistego naszych Pracowników w różnych obszarach i chętnie wspieralibyśmy ich pomysły i zamierzenia jak np. finansowanie lub współfinansowanie studiów podyplomowych kierunkowych.

Amway Business Centre Europe Sp. z o.o.

Liczba pracowników: Pomiędzy 50 a 250 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Integracja obcokrajowców, Organizacja wydarzeń,**

Działania na rzecz społeczności lokalnej

Data przeprowadzenia: od 2011

Jedną z podstawowych cech wyróżniających nasze Centrum jest różnorodność i multikulturowość. W chwili obecnej blisko 20% pracowników Amway Business Centre Europe Sp. z o.o. to obcokrajowcy różnych narodowości. W celu wsparcia i wzmocnienia idei wielości kultur i międzynarodowego charakteru firmy podejmowane są różnorodne działania zmierzające do integracji cudzoziemców z pozostałymi pracownikami.

> > Integracja obcokrajowców

Polish for Foreigners (od września 2011 do teraz) – organizowane w biurze dofinansowane przez firmę kursy językowe na różnych poziomach zaawansowania.

Cultural Training (marzec 2011) – szkolenie, na którym przedstawiono najważniejsze i najciekawsze aspekty polskiej kultury oraz praktyczne wskazówki dotyczące codziennego życia i funkcjonowanie w Polsce, a uczestnicy mieli okazję dyskutować o różnicach kulturowych i komunikacji w relacjach biznesowych.

Christmas Dinner (grudzień 2012) - przed Świętami w biurze miała miejsce międzynarodowa kolacja, w trakcie której serwowano dania europejskie przygotowane przez profesjonalnych kucharzy na bazie przepisów przyniesionych przez pracowników.

Pracownikom z zagranicy zapewniane są pakiety relokacyjne, pomoc w znalezieniu mieszkania, pomoc prawna (Handbook for Non-Polish Nationals, w którym znajdują przydatne informacje i formularze dotyczące kwestii formalnych związanych z pobytem w Polsce, np. informacje o ubezpieczeniu społecznym, zdrowotnym, NIP, PESEL itd.) oraz prywatną opiekę medyczną w języku angielskim.

Język angielski jest oficjalnym językiem komunikacji – w nim funkcjonuje firmowy intranet, prowadzona jest korespondencja mailowa, odbywają się spotkania firmowe oraz szkolenia - wszystko to wzmacnia i promuje ideę równych szans.

>> Organizacja wydarzeń

National Days (od maja 2011 do teraz) – cykliczne wydarzenie promujące kulturę i obyczaje kraju, z którego pochodzą pracownicy. Impreza przygotowywana jest w biurze przez pracowników z danego kraju i ich kolegów, a polega na grach i konkursach związanych z informacjami na temat danego kraju oraz na degustacji regionalnych potraw i przysmaków sporządzonych według oryginalnych receptur.

Interkulturalia (październik 2012) - Grupa pracowników Amway Business Centre-Europe brała aktywny udział w organizacji krakowskiego festiwalu Interkulturalia. Let's meet. którego celem było uświadomienie społeczeństwu Krakowa, jak bardzo międzynarodowe i zróżnicowane kulturowo jest obecnie ich miasto. Pracownicy obsługiwali wydarzenia festiwalowe w różnych punktach miasta.

>> Działania na rzecz społeczności lokalnej

Festiwal Kultur (listopad 2012) - W Gimnazjum im. J. Matejki w Zabierzowie odbył się Culture Fest (Festiwal Kultur). Grupa około 20 pracowników ABCE przeprowadziła zajęcia w języku angielskim z młodzieżą klas językowych. Wolontariusze z Austrii, Belgii, Grecji, Portugalii, Rumunii i Włoch przybliżyli uczniom kulturę swoich krajów w bardzo ciekawy i innowacyjny sposób. Grupy rywalizowały ze sobą podczas gry terenowej. Rozwiązywano kulturowe quizy, zagadki, krzyżówki, a informacji szukano u źródła tzn. u przedstawicieli danych krajów. Zwycięska drużyna otrzymała nagrody. Każde państwo miało swoje stoisko z regionalnymi kulinarnymi przysmakami.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podejmąby organizacja?

Global Village: całonocne wydarzenie zorganizowane poza biurem dla wszystkich pracowników, który miałby promować kulturę, obyczaje i kuchnię wszystkich **18 narodowości pracujących w Amway BCE**. W trakcie dnia odbywałyby się indywidualne oraz zespołowe

quizy, konkursy i zadania z wiedzy na temat poszczególnych krajów, a wieczorem miałyby miejsce impreza integracyjna powiązana z popularnymi zabawami i nauką regionalnych tańców.

Capgemini Sp. z o.o.

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrej praktyki: **Integracja obcokrajowców**

Data przeprowadzenia: od 2011

W 2011 roku zrealizowano program wsparcia pracowników obcokrajowców – Welcome.PL. Miał on na celu wsparcie pracowników w pierwszych tygodniach pobytu w Polsce, jak również w trakcie zatrudnienia w firmie. **Projekt Welcome.PL** skierowany był do cudzoziemców pracujących w Capgemini Polska BPO i IS. Program powstał w oparciu o przeprowadzone indywidualnie wywiady z nowozatrudnionymi pracownikami na temat ich doświadczeń po przyjeździe do Polski i po podjęciu zatrudnienia w organizacji. W projekcie Welcome.PL wypracowano zbiór najlepszych praktyk w celu wsparcia procesu pozyskiwania obcojęzycznych kandydatów do pracy, zwiększenia jakości procesu wprowadzenia nowych pracowników do organizacji (zapewnienie wszelkich niezbędnych informacji), jak również poprawy doświadczeń w zakresie ich wsparcia w trakcie zatrudnienia.

Głównymi powodami, dla których uruchomiono program były:

- Rosnąca potrzeba zatrudniania obcojęzycznych pracowników (często ze znajomością egzotycznych języków) w celu realizacji strategii biznesowej organizacji;
- Chęć podniesienia poziomu atrakcyjności miejsca pracy, aby przyciągać, rozwijać i utrzymywać pracowników z unikalnymi kompetencjami oraz ułatwić im aklimatyzację w nowym środowisku.

W ramach projektu podjęto następujące działania:

- Rozpoznanie najważniejszych potrzeb i oczekiwań cudzoziemców w zakresie pomocy w adaptowaniu i odnajdywaniu się w nowym środowisku życia i pracy; Zbadanie potrzeb po przez stworzenie i przeprowadzenie 55 ankiet wśród cudzoziemców zatrudnionych w organizacji oraz ich opracowanie na podstawie uzyskanych wyników;
- Poszerzenie wiedzy o problemach, na które napotykają cudzoziemcy, zwłaszcza nowoprzybyli do naszego kraju. Pozyskiwanie danych poprzez otwarte dyskusje i wymianę informacji z wybranymi obcojęzycznymi pracownikami;
- Identyfikacja najlepszych praktyk;
- Wypracowanie konkretnych rozwiązań: przygotowanie publikacji 'Welcome to Capgemini Pack', stworzenie portalu 'Welcome.PL' w zasobach intranetowych, uruchomienie programu wprowadzającego Induction (szkolenie dla każdego nowego pracownika w firmie) dla wszystkich nowozatrudnionych obcojęzycznych pracowników w pierwszych dniach zatrudnienia, rozszerzenie katalogu szkoleń o nowe sesje w języku angielskim oraz przeprowadzenie kampanii oferowanych szkoleń, zapewnienie możliwości nauki języka polskiego przy współpracy ze szkołami językowymi;

Korzyści dla adresatów projektu:

- Publikacja 'Welcome to Capgemini', która umożliwia uzyskanie niezbędnych informacji, aby czuć się komfortowo i bezpiecznie w nowym środowisku życia i pracy.
- Portal intranetowy, który zapewnia łatwy i szybki dostęp do informacji niezbędnych po przyjeździe do obcego kraju, jak również w trakcie pobytu.
- Program Induction, który pomaga w szybkiej adaptacji i wprowadzeniu do kultury organizacyjnej oraz integracji z pracownikami.
- Sesje szkoleniowe w j. angielskim, które dają możliwość rozwoju i zdobywania nowych kompetencji poprzez udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych (zdobycie certyfikatu potwierdzającego udział w szkoleniu).
- Nauka j. polskiego, dzięki której obcokrajowcy mogą zdobywać umiejętności językowe pozwalające na skuteczną komunikację oraz integrację w nowej społeczności, jak również zwiększenie możliwości zdobywania wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Korzyści dla firmy:

- Publikacja 'Welcome to Capgemini', która umożliwia docieranie do jak najszerszej grupy od biorców, skrócenie czasu na przesyłanie indywidualnej korespondencji do kandydatów, wsparcie procesu rekrutacji, zwiększenie jakości przekazywanych informacji dzięki profesjonalnie przygotowanej treści oraz zwiększenie bazy potencjalnych kandydatów do pracy z unikalnymi kompetencjami.
- Portal intranetowy – dostępny w j. angielskim, który ułatwia współpracę i wspiera pracowników poprzez dostarczenie rzetelnych i kompletnych informacji, udostępnienie niezbędnych danych mentów i kontaktów.
- Program Induction, który zapewnia efektywne wprowadzenie do pracy nowych pracowników, pomoc w szybkiej adaptacji w nowym środowisku (zaznajomienie z kulturą, historią i zasadami funkcjonowania w nowej społeczności, zapewnienie podstawowej wiedzy dotyczącej norm i wartości obowiązujących w organizacji).
- Sesje szkoleniowe w j. angielskim, które zwiększają motywację pracowników dzięki możliwości zdobywania nowych kompetencji oraz zapewniają najlepsze usługi świadczone klientowi po przez podnoszenie kwalifikacji pracowników.
- Nauka j. polskiego, która umożliwia integrowanie pracowników posługujących się różnymi językami.
- Promocja wyników projektu, co zapewnia wsparcie akcji promocyjnych organizacji, budowanie wizerunku Capgemini jako firmy dbającej o pracowników.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podejmąby organizacja?

Planujemy podpisanie Karty Różnorodności. Jednocześnie nieustannie poszukujemy rozwiązań wspierających mamy w pracy (np. Projekt Business Mama). W dalszej perspektywie będziemy przyglądać się zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (mamy już osoby na wózkach inwalidzkich w firmie) - to wymaga zaplanowania doszkalania, głównie językowego, osób niepełnosprawnych (biuro jest przystosowane).

Invidia HR

Liczba pracowników: mniej niż 10 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Organizacja wydarzeń**

Data przeprowadzenia: 2012

Comiesięczne spotkania dla obcokrajowców; InterNations; Professionals the international community; spotkania Węgierskie; pomoc w organizacji jednodniowego festiwalu wielokulturowego „Interkulturalia. Let's meet!”

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Cały czas jesteśmy obecni w międzynarodowym środowisku w Krakowie i chcemy kontynuować naszą działalność. Chcielibyśmy aby wszyscy rozumieli jak dużo Kraków zyskuje dzięki obecności obcokrajowców.

Wawel SA

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Działania na rzecz społeczności lokalnej**

Data przeprowadzenia: od 2009

Wawel SA wraz z Fundacją „Wawel z Rodziną” od września 2009r. realizuje program w ramach, którego finansuje lekcje języków obcych dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Celem prowadzonych działań jest wyrównywanie szans podczas startu w dorosłość, a dodatkowe zajęcia językowe mają umożliwić dzieciom zrealizowanie swoich planów zawodowych w międzynarodowych firmach w Polsce bądź za granicą.

Wawel SA objął swoim programem kilka placówek szkolnych, w których prowadzone są różnorodne działania edukacyjne m.in.: „Język angielski kluczem do Europy i świata” innowacyjny program nauki języka angielskiego dla ZSP nr 3 w Krakowie, „Konwersacje, gry i zabawy w języku angielskim”, „Baw się językiem angielskim”, zajęcia dydaktyczne i wyrównawcze zajęcia dydaktyczne z języka angielskiego dla ZSP nr 134 w Krakowie, zajęcia dydaktyczne z języka angielskiego dla uczniów Szkoły Podstawowej i Gimnazjum ZPOW Wiśniowa, indywidualne programy finansujące kursy języka angielskiego i rosyjskiego dla poszczególnych uczniów Technikum Łączności w Krakowie.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Dla firmy Wawel SA oraz Fundacji „Wawel z Rodziną” głównym celem jest umożliwienie dobrego startu w dorosłość dla najmłodszych. Staramy się przeznaczać fundusze na działania które wspomogą rozwój intelektualny dzieci, odkrywają ich pasje i pogłębiają zainteresowania. W związku z tym podjęlibyśmy na jeszcze większą skalę działania wspierające zdolną młodzież, której sytuacja rodzinna i materialna uniemożliwia poszerzanie zainteresowań i wiedzy.

Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrej praktyki: **Integracja obcokrajowców / Edukacja, szkolenia i rozwój**

Podnoszenie poziomu wiedzy i kultury prawnej wśród cudzoziemców i podmiotów pracujących na ich rzecz. Celem prowadzonych działań jest podniesienie kompetencji zawodowych osób zatrudnionych w biurach obsługi studentów zagranicznych, a także szerzenie kultury prawnej wśród cudzoziemców. Realizacja następuje poprzez prowadzenie akcji informacyjnej, organizację warsztatów roboczych dla pracowników biur obsługi studentów zagranicznych małopolskich szkół wyższych.

ROPS Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

Liczba pracowników: Pomiędzy 50 a 250 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Wymiana doświadczeń**

Data przeprowadzenia działania: od 2012

Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej ARES – W ramach projektu ARES od roku 2012 realizowany jest komponent ponadnarodowy. Głównym celem projektu jest rozpowszechnianie wiedzy na temat ekonomii społecznej. W ramach projektu ARES, jak również innych działań ROPS (już od roku 1999), pracownicy naszej instytucji mieli okazję wielokrotnie dzielić się z obcokrajowcami własnym doświadczeniem oraz czerpać z ich wiedzy, w ramach np. współpracy z hiszpańską spółką TOPA S.L. czy z regionem Fionia w Danii lub też przyjmowaniem gości z Belgii, Szwecji czy w ostatnim czasie z Włoch. Spotkania te są zawsze okazją nie tylko do dzielenia się dobrymi praktykami w ramach ekonomii społecznej, ale również do porównywania odmiennych kultur, do konfrontowania stosowanych rozwiązań, które często są mocno zakorzenione w historii, zwyczajach czy właśnie w kulturze odrębnych narodów. Spotkania te z pewnością wzbogacają obie strony dialogu i uwrażliwiają je na odmienne kultury, ale również pozwalają dostrzec cechy dla nich wspólne.

Aktualnym działaniem projektu ARES w ramach komponentu ponadnarodowego jest współpraca z włoskim regionem Lombardia, o tyle ważna, że to właśnie Włochy uznawane są za kolebkę spółdzielczości społecznej. W grudniu 2012 roku ROPS miał przyjemność gościć włoską delegację w Krakowie, zlecone zostało także opracowanie raportu analizującego włoskie rozwiązania finansowania spółdzielczości społecznej, które mogą być wykorzystane również w Małopolsce. Kontynuacją tej współpracy będzie wizyta studyjna we Włoszech zaplanowana na czerwiec b.r. Uczestnicy wizyty będą mogli odwiedzić włoskie spółdzielnie socjalne, konsorcja i inne formy organizacji ekonomii społecznej w Lombardii, porównać je ze znanymi im rozwiązaniami polskimi, nawiązać kontakty z przedstawicielami tego sektora z zagranicy by wreszcie po

dogłębnej analizie i przestudiowaniu warunków społeczno-kulturowo-ekonomicznych w obu krajach znaleźć rozwiązania użyteczne z punktu widzenia Małopolski.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Z pewnością dobrym pomysłem byłoby zorganizowanie konferencji z udziałem przedstawicieli sektora ekonomii społecznej z różnych krajów tak, aby państwa dopiero rozpoczynające swoją przygodę z ekonomią społeczną mogły uczyć się od najlepszych. Innym pomysłem jest organizacja cyklicznych wizyt studyjnych w innych państwach Europy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (bezrobotni, osoby starsze, byli więźniowie, alkoholicy i narkomani wychodzący z nałogu, bezdomni, osoby chorujące psychicznie). Takie wizyty pozwoliłyby im zobaczyć, że nawet najbardziej rozwinięte kraje borykają się z podobnymi problemami, a ekonomia społeczna i spółdzielczość socjalna mogą być jednym z możliwych rozwiązań. Wreszcie ciekawą inicjatywą byłaby promocja ekonomii społecznej wśród mieszkających w Polsce obcokrajowców – jedni z nich mogliby być zainteresowani inwestowaniem w ten sektor, dla innych praca w przedsiębiorstwach społecznych mogłaby stanowić ciekawy sposób integracji z polską kulturą. Bardzo owocne byłyby też spotkania studentów z różnych krajów, przyszłych liderów ekonomii społecznej, aby już na początku ich kariery mogli zdobywać międzynarodowe kontakty i realizować wspólne projekty.

Straż Miejska Miasta Krakowa

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrej praktyki: **Działania na rzecz społeczności lokalnej**

Data przeprowadzenia działania: od lipca 2011

Przeciwdziałanie nielegalnemu (w pierwszej kolejności rasistowskiemu, antysemitowskiemu, obraźliwemu) graffiti na terenie Gminy Miejskiej Kraków. Do realizacji celu utworzono Zespół Zadaniowy w skład którego weszli przedstawiciele miejskich jednostek organizacyjnych. W efekcie wypracowano wspólną procedurę działania, stworzono interaktywną mapę miasta z możliwością nanoszenia miejsc gdzie znajduje się nielegalne graffiti. Udało się także zwiększyć zainteresowanie mieszkańców miasta oraz właścicieli, zarządców nieruchomości ideą walki z nielegalnym graffiti.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Niezwłoczne usuwanie powstającego graffiti, niezależnie od miejsca umieszczenia.

Urząd Miasta Krakowa

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Strategia i wartości organizacji. Promowanie równych szans, Edukacja, szkolenia i rozwój, Organizacja wydarzeń, Wprowadzanie indywidualnych rozwiązań, Działania na rzecz społeczności lokalnej**

Data przeprowadzenia działania: od 2010

„Przeciwko rasizmowi i ksenofobii - wypracowanie miejskiej strategii zapobiegania i reakcji” (od 2011 r.)

W 2012 r. w ramach umowy partnerskiej zawartej przez Gminę Miejską Kraków – Wydział Spraw Społecznych MOWIS ze Stowarzyszeniem Promocji Wielokulturowości INTERKULTURALNI PL. realizowano projekt innowacyjny finansowany z funduszy CEE Trust – for Civil Society in Central and Eastern Europe pn. **„Przeciwko rasizmowi i ksenofobii: wypracowanie miejskiej strategii zapobiegania i reakcji”**, którego realizacja zakończyła się m.in. opracowaniem dokumentu: *Projekt Strategii zapobiegania i reakcji na zdarzenia o charakterze rasistowskim i ksenofobicznym w przestrzeni publicznej miasta – propozycja dla samorządu lokalnego Miasta Krakowa (2012-2016)*. W maju 2012 r. projekt strategii została przekazany Prezydent Anny Okońskiej-Walkowicz. Strategia zakłada szereg działań na poziomie instytucjonalnym oraz społecznym, zmierzających do eliminacji zachowań i zdarzeń rasistowskich (antysemickich) i ksenofobicznych z przestrzeni publicznej miasta. Dokument nie tylko realizuje polityki europejskie związane z priorytetem równościowym, ale także wpisuje się w miejską strategię rozwoju, w szczególności z misją Krakowa jako miasta otwartego na świat, wielokulturowego.

W czerwcu 2012 r. podczas **mistrzostw Europy w piłce nożnej Euro 2012** zorganizowano wspólnie ze Stowarzyszeniem INTERKULTURALNI PL, konferencję prasową z udziałem między innymi Pani Prezydent Magdaleny Sroki i przedstawiciela Rzecznika Praw Obywatelskich. W strefie kibica rozdano kilka tysięcy dwujęzycznych ulotek „Kraków open your mind”, wzywających do zgłaszania przestępstw motywowanych rasizmem.

W sierpniu 2012 r. podpisano kolejne porozumienie, którego celem jest wsparcie procesu wdrażania „Projektu Strategii zapobiegania i reakcji na zdarzenia o charakterze rasistowskim i ksenofobicznym w przestrzeni publicznej miasta – propozycja dla samorządu lokalnego Miasta Krakowa (2012-2016)” przez Stowarzyszenie INTERKULTURALNI PL. Umowa partnerska określa zakres współpracy pomiędzy Gminą Miejską Kraków i Stowarzyszeniem w ramach projektu pn. „Kraków przeciwko rasizmowi i ksenofobii”, realizowanego w oparciu o fundusze Fundacji im. Stefana Batorego.

W związku z podjętymi działaniami Gminy Miejskiej Kraków w zakresie przeciwdziałania zjawiskom rasistowskim i ksenofobicznym w przestrzeni miejskiej, jak również biorąc pod uwagę potrzebę zwiększenia zaangażowania Gminy w działania o charakterze równościowym, przygotowywane jest w Urzędzie Miasta Krakowa zarządzenie Prezydenta Miasta Krakowa w sprawie powołania **Zespołu Zadaniowego do spraw opracowania projektu uchwały Rady Miasta Krakowa dotyczącego zagadnień z zakresu wielokulturowości, przeciwdziałania dyskryminacji, rasizmowi i ksenofobii w Krakowie**, która stanowić będzie płaszczyznę do podejmowania dalszych działań w tym obszarze. Zespół – pod przewodnictwem Pani Prezydent Magdaleny Sroki będzie się składał z przedstawicieli urzędu, Rady Miasta i organizacji pozarządowych (INTERKULTURALNI PL).

>> Organizacja wydarzeń

Dni Tbilisi w Krakowie (26-28 czerwca 2010 r.)

Dni Tbilisi w Krakowie zostały przygotowane jako prawdziwe święto gruzińskiej kultury, podczas którego **mieszkańcy naszego miasta mieli okazję zapoznać się z kulturalnym, turystycznym i gospodarczym potencjałem stolicy Gruzji. W zróżnicowanym programie znalazły się zarówno oficjalne prezentacje i spotkania branżowe, jak i bogaty wybór imprez kulturalnych. W auli Akademii Muzycznej „Florianka” wystąpił Valeriana Shiukashvili, jeden z najbardziej znanych gruzińskich pianistów młodego pokolenia. Słynny gruziński Teatr Palców (Fingers Theatre) - wystąpił w Teatrze Maski, Lalki i Aktora „Groteska” ze spektaklem „Ekstrawaganza” – finezyjną etiudą opartą na motywach różnych gruzińskich tańców.**

Tradycyjne gruzińskie pieśni – żywiołowe i nostalgiczne – zaprezentował podczas koncertu plenerowego na krakowskim Małym Rynku zespół „Lashari”. Z kolei nowoczesną odsłonę gruzińskiej sceny muzycznej – jazz na światowym poziomie – zaprezentowała wokalistka Nino Katamadze, która wraz z zespołem „Insight” wystąpiła na scenie Krakowskiej Filharmonii (był to pierwszy koncert tej znanej na całym świecie wokalistki w Polsce). Stolica Gruzji zaprezentowała w Krakowie również swój potencjał gospodarczy i turystyczny. W Krakowskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej odbyła się prezentacja dla krakowskich tour-operatorów połączona z degustacją gruzińskiej kuchni i wina. Z kolei w krakowskim magistracie odbyło się seminarium „New Life of Old Cities” (Nowe życie starych miast), poświęcone problemom rewitalizacji obszarów miejskich, renowacji zabytków oraz wyzwań architektonicznych stojących przed dynamicznie rozwijającymi się historycznymi miastami. W seminarium wzięli udział specjaliści i Główni Architekci miast Tbilisi i Krakowa. Nowoczesne oblicze stolicy Gruzji ukazała wystawa fotograficzna „Tbilisi Today” („Tbilisi Dzisiaj”), zorganizowana w krakowskim magistracie. Wieloaspektowy i kompleksowy charakter prezentacji Tbilisi w Krakowie przybliżył kulturę i obyczaje Gruzji różnym grupom odbiorców: przedstawicielom sektora biznesowego i turystycznego, ekspertom, ale także mieszkańcom Krakowa.

Prezentacja Katalonii (6-8 sierpnia 2010 r.)

Projekt był realizowany przez Narodową Katalońską Organizację pn. „Międzynarodowe Pokazy Sardany i Zespołów Folklorystycznych” (APLEC) oraz Urząd Miasta Krakowa. Kluczowym i przewodnim motywem trzydniowej prezentacji katalońskiej był teatr i sztuka uliczna. Zrealizowane zostały spektakularne pokazy plenerowe w tym akrobatyczne (budowa tzw. ludzkich zamków), parady i korowody postaci reprezentatywnych dla folkloru Katalonii takich jak giganci, świąteczny zwierzyniec czy też pokazy sardany (postrzeganej przez Katalończyków jako taniec narodowy). Towarzyszyły im kameralne, klubowe koncerty muzyki folk. W prezentacji wzięło udział 500 artystów katalońskich. Efektem bezpośrednim tego wydarzenia była możliwość odkrywania przez mieszkańców naszego miasta oraz polskich i zagranicznych turystów licznie przebywających w okresie wakacyjnym w naszym mieście bogatego i folkloru Katalonii.

II Dni Sankt Petersburga w Krakowie (15-17 września 2011 r.)

Konferencja dotycząca ochrony dziedzictwa narodowego i konserwacji zabytków, okrągły stół ma temat spraw społecznych i edukacji oraz imprezy kulturalne (wystawy, prezentacje, spektakle i koncerty) znalazły się w programie II Dni Sankt Petersburga w Krakowie. Spotkania w Centrum Kultury i Rekreacji Seniorów (os. Szkolne 20, Nowa Huta) oraz Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym dla Dzieci Niewidomych i Słabowidzących im. W. Dolańskiego (ul. Tyniecka 6) były wprowadzeniem do rozmów przedstawicieli urzędów miast Krakowa i Sankt Petersburga przy „okrągłym stole” na temat spraw społecznych i edukacji. W konferencji na temat dziedzictwa narodowego i konserwacji Zabytków wzięli udział architekci, urbaniści i inni eksperci z Polski i Rosji. Równie bogaty był kulturalny program Dni Sankt Petersburga. W Teatrze Lalki, Maski i Aktora „Groteska” odbył się spektakl dla dzieci „Brzydkie kaczątko” przygotowany przez Teatr lalek „Brodiaczaja Sobaczka”. W Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK odbyły się dwie prezentacje pt. „Rosyjskie Muzeum – wirtualny spacer” – jedna dla dzieci, a druga przygotowana z myślą o dorosłych odbiorcach; w Galerii „Wspólnoty Polskiej” miał miejsce wernisaż wystawy fotograficznej „Petersburg – miasto barwnych wydarzeń”; zaś w Międzynarodowym Centrum Kultury otwarto wystawę grafiki Nadieжды Anfałowej pt. „Kraków – Petersburg. Światłocienie dziedzictwa”. Niezwykle ciekawy był również spektakl „Czas na zabawę czyli Time for Fun” przygotowany przez sankt-petersburski Teatr Plastyki Rąk „Hand Made” oraz koncert zespołu „Chizhik-Jazz-Quartet” w Radiu Kraków. Głównym celem wydarzenia, który udało się osiągnąć, była popularyzacja – charakterystycznych dla Petersburga – współczesnych form i wytworów rosyjskiej kultury wśród mieszkańców i gości Krakowa.

12 edycja Dnia Otwartego Magistratu (3 czerwca 2012 r.)

Dwunasta edycja „Dnia Otwartego Magistratu” nawiązywała do wielokulturowości; uczestnicy mieli możliwość poznania tradycji i kultury mniejszości narodowych mieszkających w Krakowie. W programie zaprezentowano organizacje pozarządowe reprezentujące mniejszości narodowe zamieszkujące w Krakowie:

- Stowarzyszenie Żydowskie Czulent i Towarzystwo Społeczno-Kulturalne Żydów w Polsce zaprezentowało działalność w obszarze kultury żydowskiej i języka jidysz, warsztaty dla dzieci oraz pokaz filmu „Wegetariański Czulent” poruszającego problem tożsamości żydowskiej trzeciego pokolenia.
- Ormiańskie Towarzystwo Kulturalne przedstawiło swoją historię, kulturę i tradycje, odbył się pokaz tańców ormiańskich, pieśni, wydawnictw i filmów z Armenii.
- Romskie Stowarzyszenie Oświatowe „Harangos” zaprezentowało: wystawę „Romani Art”- promocja współczesnej sztuki w wykonaniu trzech młodych artystów romskich, dwoje z nich to wychowankowie Krakowskiej Akademii Sztuk Pięknych; wystawę „Romski Pstryk”- autorski projekt fotograficzny Marty Kotlarskiej i Małgorzaty Mirgi-Tas zrealizowany w ramach II edycji programu dla tolerancji „To, co wspólne/ to co różne” Fundacji im. S. Batorego oraz sztandarowe publikacje: Bajki „Romane Paramisa” Jana Mirgi; Romsko-Polski słownik; Katalogi artystyczne, publikacje z projektów oraz informacje na temat Romów w Polsce i w Europie; odbył się również koncert zespołu „Romano llo”.
- Stowarzyszenie Wietnamczyków w Polsce /oddział w Krakowie/ zaprezentowało życie kulturalno- społeczne Wietnamczyków mieszkających w Polsce, przedstawiło egzotyczny świat kuchni wietnamskiej.

Wybór wielokulturowości na motyw przewodni Dnia Otwartego Magistratu miał podkreślić wartość twórczego współistnienia różnych kultur w naszym mieście (edukować i informować w tym zakresie), a także stanowić jednoznaczny sprzeciw wobec współczesnych przejawów rasizmu.

INTERKULTURALIA – LET’S MEET (październik 2012)

Wydział Spraw Społecznych – MOWIS wspólnie ze Stowarzyszeniem INTERKULTURALNI PL zorganizowali wydarzenie **pn. INTERKULTURALIA – LET’S MEET!**. Celem imprezy było zaprezentowanie różnorodności kulturowej miasta. Podczas warsztatów i spotkań międzynarodowi wolontariusze przybliżyli znaczenie swojej obecności oraz wpływ wymiany kulturowej dla życia społecznego, ekonomicznego i kulturalnego Krakowa.

>> Integracja obcokrajowców

Wortal „Kraków Otwarty na Świat” (od 2008 r.)

Poczynając od 2008 r. Biuro Współpracy Zagranicznej Kancelarii Prezydenta prowadzi utworzony przez siebie wortal działający w ramach Miejskiej Prezentacji Internetowej „Magiczny Kraków”. Na stronie „Kraków Otwarty na Świat” zamieszczone są szczegółowe informacje na temat współpracy międzynarodowej Gminy Miejskiej Kraków, Strona pełni głównie funkcję informacyjną i promocyjną. Oprócz praktycznych informacji na temat działających w Krakowie placówek konsularnych i międzynarodowych instytucji oraz komunikatów na temat bieżących wydarzeń z zakresu współpracy zagranicznej, strona oferuje artykuły (teksty publicystyczne, wywiady, ciekawostki np. nt. zwyczajów świątecznych, kulturowych) przybliżające różne kraje i miasta zagraniczne, a także promujące ideę współpracy, integracji i wielokulturowości. W chwili obecnej wortal funkcjonuje w 6 wersjach językowych (polska, angielska, niemiecka, francuska, włoska i rosyjska), od marca uruchomiona zostanie również wersja hiszpańska.

Centre for European Studies, Uniwersytet Jagielloński

Liczba pracowników: mniej niż 10 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Integracja obcokrajowców**

Data przeprowadzenia: od 2000

The Centre for European Studies (oddział Instytutu Europeistyki na Uniwersytecie Jagiellońskim), oferuje kilka programów podyplomowych, jak również program studiów za granicą dla studentów międzynarodowych. Celem Centrum jest wspieranie studiów europejskich wśród osób zainteresowanych, oraz zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych dla międzynarodowych studentów. CES kładzie nacisk na stworzenie wydajnej sieci wsparcia dla studentów, którzy pochodzą ze Stanów Zjednoczonych, Kanady, Niemiec, Francji, Białorusi, Ukrainy, Iranu, Turcji, Korei Południowej oraz z innych miejsc na całym świecie. Udzielanie wsparcia pojmowane jest w sposób bardzo szeroki. CES pomaga studentom zagranicznym w radzeniu sobie z różnicami językowymi, kulturowymi i administracyjnymi poprzez inicjowanie różnorodnych działań, których celem jest integracja obcokrajowców.

Prowadzone działania:

- Stworzenie praktycznego poradnika dla studentów (Practical Information Guidebook), który zawiera najważniejsze informacje na temat: wiz, paszportów, obywatelstwa, rejestracji pobytu, a także informacje o konsulatach, mieszkaniach, ubezpieczeniu zdrowotnym i wypadkowym, centrach medycznych i szpitalach, transporcie w Krakowie, komunikacji, bankach oraz codziennym życiu w Krakowie (obiekty sportowe, pralnie, centra handlowe, itp.).
- Przeprowadzanie kompleksowej sesji orientacyjnej po przyjeździe studentów, która obejmuje zajęcia na temat szoku kulturowego.
- Organizowanie wyjazdów studyjnych w obrębie Polski (Auschwitz, Wrocław, Warszawa, Przemyśl, Zakopane) oraz Europy Środkowej i Wschodniej (Litwa, Łotwa, Węgry, Ukraina, Serbia, Bułgaria, itp.), tak aby studenci mogli poszerzyć swoją wiedzę na temat regionu.
- Organizacja imprez kulturalnych i integracyjnych ma na celu zapoznanie studentów z lokalną tradycją i zachęcić ich do udziału w życiu kulturalnym Krakowa. CES organizuje "Grę miejską" podczas, której studenci poznają miasto szukając znanych kawiarni, restauracji, odwiedzając instytucje kultury i rozmowę z ich przedstawicielami. Wraz z lokalnymi organizacjami prowadzone są różnorodne zajęcia, które przedstawiają dorobek artystyczny, intelektualny i kulturowy Krakowa. Aby wspomóc ten cel i zwiększyć udział studentów w życiu kulturalnym miasta, CES prowadzi blog o nazwie The CEScene: Get Involved CES.
- Indywidualna pomoc dla studentów, która obejmuje m.in.: znalezienie zakwaterowania; legalizację pobytu w Polsce, zawieranie umów o ubezpieczenie, pomoc w uzyskaniu opieki medycznej

- Prowadzenie warsztatów dotyczących rozwoju kariery i organizowanie staży
- Zapewnienie studentom możliwości nauki polskiego na różnych poziomach.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Zakładając brak ograniczeń finansowych, na pewno bylibyśmy zainteresowani poszerzeniem naszych przewodników o inne praktyczne informacje, szczególnie listę anglojęzycznych lekarzy, dentystów, psychologów itp. Chcielibyśmy przygotować więcej tłumaczeń i dokładniejsze wyjaśnienia różnych procedury administracyjnych i prawnych, które nasi zagraniczni studenci muszą przejść. Naszym priorytetem byłoby przygotowanie przewodnika w wersji na tyle przystępnej by studenci nie byli przytłoczeni ilością informacji. Chcielibyśmy także organizować więcej wydarzeń kulturalnych, które pozwoliłyby studentom zaprezentować swoje tradycje i dziedzictwo. Byłaby to część większego projektu, jakim jest promowanie pozytywnego wizerunku zagranicznych studentów wśród społeczności lokalnej.

Mamy nadzieję, że udałoby nam się zorganizować projekt "International Students of Krakow", który mogłyby przedstawić młodych cudzoziemców, ich oczekiwania oraz doświadczenia w Krakowie. Mieszkańcy mogliby zobaczyć jak obcokrajowcy odbierają i adaptują się do ich kultury, jaki jest ich styl życia, co ich intryguje, co zachwyca, a co stanowi wyzwanie. Chcielibyśmy się także zaangażować w spotkania gdzie międzynarodowi studenci i młodzi Polacy mieliby okazję wymiany wiedzy i doświadczeń. Poza tym moglibyśmy stworzyć wystawę zdjęć przedstawiającą doświadczenia studentów CES mieszkających za granicą.

Komitet Lokalny AIESEC Kraków

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrej praktyki: **Działania na rzecz społeczności lokalnej**

Data przeprowadzenia: 2012

Program wymiany wolontariackiej AIESEC to rodzaj wymiany zagranicznej organizowanej przez studentów dla młodych i aktywnych ludzi. Komitet Lokalny międzynarodowej organizacji studenckiej AIESEC stara się od lat wspierać działania polskich placówek rządowych i pozarządowych w postaci wymiany międzynarodowej wśród studentów i absolwentów. W ramach wymiany wolontariackiej do Polski przyjeżdżają młodzi ludzie z całego świata. pragnący przeżyć prawdziwą przygodę, a jednocześnie mieć wpływ na lokalną społeczność. Osoby te przez okres 6. Tygodni prowadzą zajęcia kulturowe w placówkach oświatowych i organizacjach pożytku publicznego na terenie Krakowa oraz na obszarach podmiejskich takich jak np. Wieliczka, bądź Niepołomice. Są to warsztaty kulturowe i językowe dzięki, którym dzieci i młodzież są zaznajamiani z innymi kulturami i zwyczajami. Osoby prowadzące warsztaty realizują program w ramach wolontariatu, a więc nie otrzymują wynagrodzenia za swoją pracę. Organizacja AIESEC pragnąc zachęcić osoby do przyjazdu do Polski stara się zagwarantować wolontariuszom nocleg na terenie Krakowa. Młode osoby decydują się na przyjazd do Polski przede wszystkim po to, aby pomóc drugiemu człowiekowi, przez co również mogą rozwinąć swoje umiejętności, udoskonalić język i poznać inną kulturę. Praktyki organizowane przez AIESEC trwają nieprzerwanie już od 1979 roku, a ostatni rok był ogromnym sukcesem oddziału lokalnego AIESEC Kraków, gdyż aż 182. wolontariuszy przyjechało do Krakowa, z krajów takich jak Brazylia, Chiny, Indonezja czy Egipt. W ramach poszczególnych projektów wolontariusze współpracowali z różnymi organizacjami oraz przedszkolami i szkołami. Realizując Program wymiany

wolontariackiej, udało się współpracować z ok. 60 placówkami. Program praktyk wolontariackich AIESEC odbywa się w przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, liceach i technikach, organizacjach pożytku publicznego

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Gdyby Komitet Lokalny AIESEC Kraków mógł podjąć każdą inicjatywę bez względu na koszty, członkowie naszej organizacji stworzyliby szansę na przyjazd do Polski jeszcze większej liczbie wolontariuszy. Działania te umożliwiłyby kontakt z obcokrajowcami większej liczbie osób w naszej lokalnej społeczności. Większość funduszy zostałaaby przeznaczona na pokrycie kosztów związanych z zakwaterowaniem wolontariuszy. Prowadzone przez nas praktyki mogłyby się odbywać w większej ilości szkół oraz placówek, gdyż nie wszystkie placówki stać na pokrycie kosztów zakwaterowania dla wolontariuszy, a nasza organizacja również posiada ograniczoną ilość zasobów finansowych.

Konsorcjum „Study in Krakow”

Liczba pracowników: powyżej 250 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Integracja obcokrajowców**

Data przeprowadzenia: od 2008

Celami projektu „Study in Krakow” są: wzmacnianie rozpoznawalnej międzynarodowo marki „Study in Krakow”; podniesienie poziomu umiędzynarodowienia uczelni członkowskich, w tym dotarcie do jak największej grupy zagranicznych kandydatów na studia; integracja studentów zagranicznych; powiększanie anglojęzycznej oferty edukacyjnej uczelni krakowskich; organizacja wspólnych stoisk na targach edukacyjnych; działania na rzecz promocji instytucji kulturalno-oświatowych Krakowa wśród cudzoziemców przebywających czasowo na terenie miasta i regionu. Działania 2012/2013: nowa wizualizacja materiałów promocyjnych, w tym magazynu „Study in Krakow” i karty rabatowej „Study in Krakow”; marketing internetowy; produkcja filmu promocyjnego.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

„Uruchomienie stałego centrum promującego Kraków jako miejsce przyjazne dla młodych osób spoza Polski, którzy pragną w mieście kształcić się na studiach wyższych, odbywać staże w przedsiębiorstwach i szukać swojej szansy na przyszłość, z możliwością podjęcia krótko lub długoterminowej pracy.”

Samorząd Studencki Politechniki Krakowskiej

Liczba pracowników: Pomiędzy 10 a 50 osób

Rodzaj dobrych praktyk: **Integracja obcokrajowców, Organizacja wydarzeń**

Data przeprowadzenia działania: od 2008

> > Integracja obcokrajowców

Komisja Zagraniczna SSPK przy współpracy MCK prowadzi działania, które mają na celu się promocję kultury polskiej wśród studentów zagranicznych. Organizowane są wydarzenia

tj. konkurs piosenki zagranicznej, gdzie oprócz utworu we własnym języku należy także wykonać polską piosenkę. Na początku nowego semestru odbywa się impreza integracyjna podczas, której obcokrajowcy mają okazję zapoznać się z polskimi studentami. Pomagamy studentom, którzy przyjeżdżają na wymiany, w rozpoczęciu życia w Krakowie.

>> Organizacja wydarzeń

Prowadzone są także inicjatywy, prezentujące kultury innych państw m.in. Dni Japońskie.

Zakładając brak ograniczeń finansowych jaka inicjatywę promującą różnorodność podjęłaby organizacja?

Organizacja Dnia Obcokrajowca oraz nawiązanie stosunków partnerskich z samorządami zagranicznych uczelni.

Celem prezentowanej publikacji jest przedstawienie ciekawych inicjatyw **promujących różnorodność kulturową** w zakresie narodowości i etniczności w regionie. Zgłoszenia do projektu nadesłało w sumie 13 małopolskich organizacji. Tworząc spis dobrych praktyk bazowaliśmy na opisach dostarczonych przez uczestników Akademii.

Większość dobrych praktyk przedstawionych przez sektor prywatny dotyczy **integracji obcokrajowców**. Firmy i korporacje międzynarodowe zatrudniające cudzoziemców dostrzegają coraz większą różnorodność swoich pracowników, oraz starają się tworzyć programy wsparcia ułatwiające funkcjonowanie w nowym kraju. Także wśród organizacji związanych ze szkolnictwem wyższym najwięcej było zgłoszeń z tej kategorii. Praktyki zgłaszane przez przedstawicieli sektora publicznego dotyczyły najczęściej **organizacji wydarzeń** prezentujących inne kultury. Wśród nadesłanych zgłoszeń pojawiły się przykłady **partnerstwa z organizacjami pozarządowymi**, dotyczy to zarówno sektora prywatnego jak i publicznego (np. wydarzenie Interkulturalia. Let's meet!; projekt „Przeciwko rasizmowi i ksenofobii: wypracowanie miejskiej strategii zapobiegania i reakcji”). Prezentowana publikacja zapewne nie przedstawia wszystkich działań związanych z promowaniem różnorodności kulturowej w Małopolsce. Mamy jednak nadzieję, że w następnych edycjach Akademii będziemy mogli zaprezentować ich coraz więcej, a publikacja zainspiruje inne organizacje do podejmowania podobnych inicjatyw.