



**Co-funded by
the European Union**

Hodnotový mainstreaming pre MVO:

Praktický sprievodca



Hodnotový mainstreaming pre MVO

Tento sprievodca hodnotovým mainstreamingom, teda systematickým začleňovaním hodnôt do práce a riadenia organizácie, pre mimovládne organizácie (MVO) bol vypracovaný v rámci projektu „Fostering CSOs' Resilience to Shrinking Spaces and Strengthening their Capacities through Individual Mentoring and Value Mainstreaming in Hungary and Slovakia“ (FOREST), ktorý spoločne realizovali Alternative Communities Association (ACA), Partners for Democratic Change Slovakia (PDCS) a Transatlantic Foundation (TF).

Autorka: Ágnes Molnár, Maya Fenyvesi

Preklad: Veronika Zimová

Uverejnené: 31. augusta 2026



**Co-funded by
the European Union**

Projekt FOREST je spolufinancovaný Európskou úniou. Uvedené názory a stanoviská sú však výlučne názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odzrkadľovať stanovisko Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru. Za tieto názory a stanoviská nemôže niesť zodpovednosť ani Európska únia, ani poskytovateľ grantu.

Obsah

1	Hodnoty.....	4
1.1	Hodnoty EÚ	4
2	Postupný prístup k začleňovaniu hodnôt	9
2.1	Identifikácia organizačných hodnôt	9
2.1.1	Cieľ a výsledky	9
2.1.2	Cvičenie	9
2.2	Prepojenie hodnôt organizácie a hodnôt EÚ	12
2.2.1	Cieľ a výsledok	12
2.2.2	Cvičenie	12
2.3	Začlenenie hodnôt do organizačných postupov	13
2.3.1	Cieľ a výsledok	13
2.3.2	Cvičenie	13
2.4	Rozvoj komunikácie založenej na hodnotách.....	14
2.4.1	Cieľ a výsledok	15
2.4.2	Cvičenie	15
2.5	Uplatňovanie vašich hodnôt v praxi	18
2.5.1	Cieľ a výsledok	18
2.5.2	Cvičenie	19
3	Záverečné poznámky	21
4	PRÍLOHA 1	22

1 Hodnoty

Hodnoty sú zásady a presvedčenia, ktoré ľudia považujú za dôležité. Formujú spôsob myslenia jednotlivcov, ovplyvňujú ich postoje k sociálnym a morálnym otázkam a usmerňujú ich rozhodnutia a správanie. Hoci ľudia v rôznych kultúrach zdieľajú mnohé spoločné hodnoty, líšia sa v tom, akú dôležitosť pripisujú každej z nich.

Výskumy ukazujú, že hodnoty nie sú statické. Posilňujú sa prostredníctvom každodenných skúseností, interakcií a komunikácie. Keď sa určité hodnoty opakovane aktivujú, majú čoraz väčší vplyv na formovanie priorít a správania ľudí. Napríklad pravidelné uplatňovanie hodnôt, ako sú solidarita, rovnosť alebo spolupráca, môže jednotlivcov povzbudiť k tomu, aby popri svojich vlastných záujmoch prikladali väčší význam kolektívnemu blahu.

Pre organizácie občianskej spoločnosti to znamená, že hodnoty nie sú len vnútornými zásadami, ale aj praktickými nástrojmi sociálnej zmeny. Hodnoty, ktoré organizácia presadzuje prostredníctvom svojich programov, partnerstiev a komunikácie, ovplyvňujú to, ako ľudia vnímajú sociálne otázky, ako pristupujú k ostatným a ako sa zapájajú do života svojich komunít. Prístup ku komunikácii založený na hodnotách sa preto snaží posilňovať prosociálne hodnoty a podporovať kolektívne konanie zamerané na spoločné ciele.

Hoci prínos jednej organizácie sa môže zdať skromný, spoločné úsilie občianskej spoločnosti, komunít, verejných inštitúcií a jednotlivcov môže posilniť spoločné hodnoty, ktoré podporujú demokratickú účasť, sociálnu súdržnosť a solidaritu. Dôslednou komunikáciou a stelesňovaním týchto hodnôt organizácie prispievajú k budovaniu silnejších a odolnejších komunít.

V rámci EÚ sa tento rámec spoločných hodnôt odráža v základných hodnotách stanovených v článku 2 Zmluvy o Európskej únii. Tieto hodnoty sa ďalej premietajú do práv a slobôd zaručených Chartou základných práv Európskej únie.

1.1 Hodnoty EÚ

Európska únia je založená na súbore spoločných hodnôt, ktoré sú jednotné pre všetky členské štáty. Tieto hodnoty sú ustanovené v článku 2 Zmluvy o Európskej únii a slúžia ako základné stavebné kamene právnych predpisov, politik a demokratických inštitúcií EÚ. Sú záväzné pre všetky členské štáty a ich dodržiavanie je základnou povinnosťou všetkých inštitúcií a jednotlivcov. Hodnoty uvedené v článku 2 Zmluvy o Európskej únii sú:

1. Ľudská dôstojnosť

Ľudská dôstojnosť tvorí základ všetkých základných práv. Preto sa považuje za nedotknuteľnú a musí sa rešpektovať a chrániť.

2. **Sloboda**

Všetci občania EÚ sa môžu voľne pohybovať a pracovať vo všetkých členských štátoch. Ďalšie individuálne slobody, ako napríklad rešpektovanie súkromného života, sloboda prejavu a sloboda zhromažďovania, sú chránené v Charte základných práv Európskej únie.

3. **Demokracia**

Všetci občania členských štátov požívajú politické práva, ako je právo voliť alebo právo kandidovať vo svojej krajine pôvodu.

4. **Rovnosť**

Všetci občania členských štátov sú si pred zákonom rovní. Rovnosť znamená rovnaké práva pre všetkých občanov pred zákonom.

5. **Právny štát**

Právny štát je systém, v ktorom zákony, inštitúcie a normy zabezpečujú štyri univerzálne zásady:

1. Vlády a ich úradníci sú zodpovední podľa zákona.
2. Zákony sú jasné, predvídateľné a spravodlivé,
3. Súdne konania sú prístupné, transparentné a spravodlivé,
4. Spravodlivosť vykonávajú kompetentní, etickí, nezávislí a nestranní úradníci.

6. **Ludské práva**

Ludské práva sú súborom práv, ktoré sú nezrušiteľné, univerzálne, nedeliteľné a vzájomne závislé a ktoré patria všetkým ľuďom.

Tieto hodnoty sú premietnuté do komplexného súboru konkrétnych súdne vymáhateľných práv zakotvených v Charte základných práv Európskej únie. Chartu základných práv Európskej únie si môžete prečítať tu: [EUR-Lex - 12012P/TXT - EN - EUR-Lex](#)

Čo znamená mainstreaming?

Mainstreaming je systematické začleňovanie konkrétnych hodnôt, zásad a cieľov na všetkých úrovniach a vo všetkých aspektoch činnosti organizácie. Koncepcia a prax mainstreamingu zabezpečujú, že otázky alebo ciele, ktoré sú pre organizáciu kľúčové, nie sú samostatnými projektmi, ale sú integrované do rozhodovania, plánovania, komunikácie a každodennej praxe.

Pokiaľ ide o článok 2 Zmluvy o EÚ a Chartu základných práv EÚ, začleňovanie znamená zabezpečiť, aby sa základné hodnoty EÚ a individuálne práva, ktoré všetky členské štáty rešpektujú, dôsledne odrážali v tom, ako

Hodnotový mainstreaming pre MVO

organizácia svoje činnosti navrhuje, realizuje, komunikuje a hodnotí. Začleňovanie hodnôt EÚ však presahuje rámec ich zohľadňovania počas celého životného cyklu projektu. Ide skôr o to, aby boli tieto hodnoty pevne zakotvené vo vnútornom riadení organizácie, jej postupoch, kultúre a každodennej činnosti.

Začleňovanie hodnôt EÚ preto zabezpečuje, že vnútorné procesy a činnosti organizácie sú v súlade so základnými hodnotami, na ktorých je Európska únia založená.

Ako bolo uvedené v predchádzajúcej časti, organizácie posilňujú hodnoty prostredníctvom svojich každodenných postupov, komunikácie a zapájania sa do komunít. Európska únia poskytuje spoločný rámec hodnôt, ktorý usmerňuje jej demokratické inštitúcie a právny poriadok. Tieto hodnoty predstavujú spoločný referenčný bod pre verejné orgány, organizácie občianskej spoločnosti a občanov v celej Európe.

Začleňovanie hodnôt EÚ neznamená prijatie nového súboru organizačných hodnôt. Ide skôr o to, aby sa zistilo, v ktorých oblastiach poslanie a činnosti organizácie už odrážajú hodnoty, na ktorých je založená Európska únia, a aby sa zabezpečilo, že tieto hodnoty sú dôsledne zakotvené v jej práci. Tým, že organizácie túto súvislosť jasne vyjadrujú, prispievajú k posilňovaniu spoločnej kultúry demokracie, rovnosti, ľudských práv a solidarity.

Týmto spôsobom začleňovanie hodnôt EÚ pomáha pretaviť zakladajúce hodnoty Únie do každodennej praxe. Prostredníctvom svojich programov, partnerstiev, organizačnej kultúry a komunikácie organizácie občianskej spoločnosti posilňujú zásady, ktoré umožňujú spoluprácu, demokratickú účasť, sociálnu súdržnosť a dodržiavanie základných práv v celej Európe.

Na čo slúži tento sprievodca?

Základom organizácií občianskej spoločnosti je často záväzok voči určitým hodnotám, zásadám a cieľom. Tieto hodnoty formujú ich poslanie, ciele a spôsob, akým komunikujú so svojimi cieľovými skupinami a zapájajú ich. Organizácie občianskej spoločnosti však pôsobia v čoraz zložitejšom a náročnejšom prostredí, ktoré môže presunúť dôraz z práce založenej na hodnotách na každodenný boj o prežitie.

Cieľom tohto sprievodcu je podporiť organizácie občianskej spoločnosti pri identifikácii existujúcich hodnôt, ktoré riadia ich prácu, a pri zamyslení sa nad tým, ako tieto hodnoty prepojiť s hodnotami EÚ a začleniť ich do každodennej praxe.

To zároveň prispieva k tomu, aby sprievodca zostal praktickým a užitočným nástrojom pre organizácie s rôznymi úrovňami kapacít, skúseností a zdrojov.

Hodnotový mainstreaming pre MVO

Štruktúrovaný proces ponúkaný v tomto sprievodcovi umožňuje organizáciám posilniť súlad medzi ich hodnotami a komunikáciou. Zároveň ich podporuje pri:

- identifikácii a objasnení kľúčových hodnôt organizácie
- pochopiť, ako tieto hodnoty súvisia s hodnotami EÚ
- reflektovaní toho, ako sa hodnoty komunikujú prostredníctvom organizačnej kultúry a každodenných postupov
- rozvíjaní komunikačných prístupov založených na hodnotách EÚ, ako sú inklúzia, dôstojnosť a účasť

Tento sprievodca teda nevytvára pre organizáciu nový súbor hodnôt, ale pomáha identifikovať, posilniť a začleniť hodnoty, na ktorých je založená jej činnosť.

Ako používať tento návod?

Tieto usmernenia v sprievodcovi sú flexibilné a dajú sa prispôbiť rôznym organizačným kontextom. Organizácie nemusia absolvovať každý krok, ale môžu si stanoviť priority podľa toho, čo je najrelevantnejšie pre ich potreby a kapacity.

Organizácie môžu tieto usmernenia využiť ako:

- nástroj na internú reflexiu
- príručku pre tímovú diskusiu
- zdroj pre strategické plánovanie
- alebo praktický kontrolný zoznam pre rozvoj komunikácie a advokácie

Odporúča sa, aby kolegovia, zamestnanci, dobrovoľníci alebo členovia správnej rady spoločne absolvovali uvedené cvičenia spoločne s cieľom dosiahnuť spoločné porozumenie hodnotám a prístupom organizácie.

Počas celého procesu odporúčame:

- dokumentovať úvahy a závery
- identifikovať praktické zlepšenia
- vytvoriť akčný plán
- a začleniť výsledky do komunikácie, advokácie a organizačného plánovania

Okrem toho sa odporúča protokol pravidelne prehodnocovať, aby zohľadňoval zmeny v pracovnom prostredí organizácie alebo v jej prioritách.

Teória zmeny

Teória zmeny, z ktorej tento sprievodca vychádza, je založená na predpoklade, že ak organizácie identifikujú a posilnia svoje hodnoty a prepoja ich so spoločnými hodnotami a základnými právami Európskej únie, dokážu tieto zásady lepšie integrovať do svojich vnútorných procesov, činností a komunikácie. Takto môžu rozvíjať inkluzívnejšie prístupy založené na právach a hodnotách a zároveň podporovať zmysluplnú angažovanosť svojich cieľových skupín. Tieto snahy prispievajú k silnejšej a odolnejšej občianskej spoločnosti, ktorá smeruje k dosahovaniu spoločných cieľov založených na dôstojnosti, rovnosti, participácii, solidarite a rešpektovaní základných práv.

Výstupy

- Organizácie identifikujú a definujú svoje základné hodnoty
- Organizácie si uvedomia súvislosti medzi svojimi hodnotami a základnými právami
- Organizácie si osvoja spôsob vyhodnocovania toho, ako sa ich hodnoty prejavujú vnútri organizácie aj navonok
- Organizácie vyvinú komunikačné prístupy založené na hodnotách
- Organizácie premenia hodnoty na konkrétne kroky a priority v oblasti presadzovania práv

Výsledky

- Zvýšené povedomie o základných právach a demokratických hodnotách v rámci organizácií a komúnít
- Väčšia súdržnosť medzi hodnotami organizácie, jej rozhodnutiami, postupmi a komunikáciou
- Zlepšené komunikačné a advokačné prístupy založené na dôstojnosti, participácii a inklúzii
- Silnejšie vzťahy s komunitami a zainteresovanými stranami

Dopad

- Organizácie občianskej spoločnosti sa stávajú odolnejšími a lepšie pripravenými pôsobiť v náročnom občianskom prostredí
- Komunity sa aktívnejšie angažujú v podpore a uplatňovaní spoločných demokratických hodnôt
- Základné práva a európske hodnoty sa posilňujú prostredníctvom každodennej praxe organizácií

2 Postupný prístup k začleňovaniu hodnôt

2.1 Identifikácia organizačných hodnôt

2.1.1 Cieľ a výsledky

Cieľ:

- Identifikovať a definovať hodnoty, ktoré už teraz riadia vaše poslanie, prácu, kultúru, rozhodovacie procesy a vzťahy s cieľovými skupinami a zainteresovanými stranami

Výsledky:

- Spoločný a aktualizovaný zoznam 5–7 kľúčových hodnôt organizácie
- Jasnejšie a spoločné chápanie toho, ako sa identifikované hodnoty prejavujú v praxi

2.1.2 Cvičenie

Toto cvičenie je najúčinnnejšie, ak sa realizuje formou tímovej diskusie za účasti zamestnancov, dobrovoľníkov, vedenia alebo členov správnej rady. Zjednotenie rôznych pohľadov pomáha identifikovať spoločné priority, ako aj oblasti, v ktorých sa očakávania môžu líšiť.

Otázky na zamyslenie

Predtým, ako identifikujete kľúčové hodnoty vašej organizácie, venujte čas spoločnej reflexii o tom, čo je hnacou silou vašej práce a ako vaša organizácia chápe svoju úlohu v spoločnosti. V tomto cvičení neexistujú správne ani

Hodnotový mainstreaming pre MVO

nesprávne odpovede. Cieľom je vytvoriť vo vašom tíme spoločné porozumenie princípom, motiváciám a spôsobom správania, ktoré formujú identitu a prístup vašej organizácie.

Prediskutujte so svojím tímom nasledujúce otázky:

- Čo motivuje vašu prácu?
- K akej zmene chce vaša organizácia prispieť?
- Aké zásady riadia vaše rozhodnutia?
- Aké hodnoty chcete, aby si príjemcovia a partneri spájali s vašou organizáciou?
- Aké správanie demonštruje vaše hodnoty dovnútra ja navonok?

Praktické cvičenie

Použite prílohu 1 ako nástroj na reflexiu, ktorý vám pomôže identifikovať hodnoty, ktoré už formujú činnosť vašej organizácie. Cieľom tohto cvičenia je zamyslieť sa nad zásadami, ktorými sa vaša organizácia v praxi riadi, a nie vyberať „najlepšie“ hodnoty zo zoznamu.

Krok 1: Individuálna reflexia

Požiadajte každého člena tímu, aby si prezrel zoznam hodnôt v prílohe 1 a individuálne vybral približne 10 hodnôt, o ktorých sa domnieva, že najlepšie odrážajú:

- identitu organizácie
- spôsob fungovania organizácie
- typ dopadu, ktorý sa organizácia snaží dosiahnuť

Povzbudzte účastníkov, aby sa zamysleli nad hodnotami, ktorými sa organizácia riadi v súčasnej praxi, ako aj nad hodnotami, ktoré sa snaží posilniť.

Krok 2: Skupinová diskusia

Spoločne ako tím diskutujte o vybraných hodnotách.

Počas diskusie:

- identifikujte podobnosti a opakujúce sa hodnoty,
- preskúmajte rozdiely v interpretácii,
- diskutujte o tom, prečo sa určité hodnoty javia ako dôležité,
- a zamyslite sa nad tým, či sú niektoré hodnoty viditeľnejšie navonok alebo dovnútra.

Krok 3: Identifikácia kľúčových tém

Diskutujte v skupine o tom, či sa niektoré hodnoty prekrývajú a či ich možno v prípade potreby zoskupiť do širších tém.

Napríklad:

- spravodlivosť, rovnosť a inklúzia
- transparentnosť a zodpovednosť
- účasť a komunita
- dôstojnosť a solidarita

Krok 4: Dohodnite sa na základných hodnotách organizácie

Ako tím sa dohodnite na 5–7 základných hodnotách organizácie, ktoré:

- najlepšie reprezentujú vašu organizáciu
- usmerňujú vašu prácu a rozhodovanie
- odrážajú spôsob, akým chcete spolupracovať s komunitami, partnermi, zainteresovanými stranami a navzájom

2.2 Prepojenie hodnôt organizácie a hodnôt EÚ

2.2.1 Cieľ a výsledok

Cieľ:

- Zistiť, akým spôsobom sú súčasné hodnoty vašej organizácie prepojené so základnými právami, hodnotami EÚ a demokratickou účasťou

Výsledok:

- Jasnejšie pochopenie toho, ako sa hodnoty vašej organizácie vzťahujú na širšie zásady, ako sú ľudská dôstojnosť, rovnosť a právny štát.

2.2.2 Cvičenie

Reflexia

Spolu so svojím tímom vyplňte nižšie uvedenú tabuľku. Najskôr vymenujte základné hodnoty identifikované v kroku 1. Potom diskutujte o tom, ktoré základné práva alebo demokratické princípy tieto hodnoty podporujú, pričom ako referenčný zdroj použite Chartu základných práv Európskej únie: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf. Nakoniec identifikujte konkrétne príklady toho, ako sa tieto hodnoty odrážajú v práci vašej organizácie.

Hodnota organizácie	Súvisiace základné právo	Ako sa táto hodnota aktuálne prejavuje v činnosti organizácie
Príklad: Účasť	Demokracia/sloboda zhromažďovania	Členovia komunity sa podieľajú na rozhodovacích procesoch
Transparentnosť	Dobrá správa vecí verejných/zodpovednosť	Organizácia otvorene informuje o zdrojoch svojho financovania

Je dôležité poznamenať, že hodnoty organizácie môžu súvisieť s viacerými hodnotami EÚ a základnými právami. Cieľom tohto cvičenia nie je nájsť jednu správnu odpoveď, ale skôr zamyslieť sa nad tým, ako sú hodnoty organizácie prepojené so širšími zásadami.

2.3 Začlenenie hodnôt do organizačných postupov

2.3.1 Cieľ a výsledok

Cieľ:

- Zamyslieť sa nad tým, ako sa vaše organizačné hodnoty a zásady založené na právach prejavujú vo vnútornej kultúre organizácie, pri rozhodovaní, v jej programoch a vo vzťahoch s komunitami a zainteresovanými stranami

Výsledky:

- Spoločné porozumenie tomu, ako sa hodnoty organizácie odrážajú v jej kultúre, rozhodovacích procesoch, komunikácii a každodennej praxi, vrátane oblastí, ktoré si vyžadujú ďalšie zlepšenie

2.3.2 Cvičenie

Toto cvičenie ponúka príležitosť identifikovať silné stránky a nedostatky organizácie a diskutovať o tom, ako možno hodnoty konzistentnejšie uplatňovať v každodennej praxi.

Diskutujte so svojím tímom o nasledujúcich otázkach:

- Aké hodnoty sú aktuálne viditeľné vo vašej práci?
- Existujú medzery medzi vašimi zamýšľanými hodnotami a súčasnou praxou?
- Existujú rozpory medzi tým, čo hovoríte, a tým, čo robíte?
- Ktoré hodnoty sú viditeľné interne?
- Ktoré hodnoty sú viditeľné navonok?
- Ktoré skupiny alebo perspektívy môžu byť neúmyselne prehliadané?
- Ako môže vaša externá komunikácia lepšie odrážať hodnoty vašej organizácie a zásady založené na právach?
- Ako vaše hodnoty ovplyvňujú rozhodovacie procesy?
- Ako zabezpečujete zodpovednosť za uplatňovanie a dodržiavanie vašich hodnôt?

2.4 Rozvoj komunikácie založenej na hodnotách

Organizácie často komunikujú o svojej práci prostredníctvom faktov, štatistík a technických informácií. Hoci sú dôkazy dôležité, samotné fakty nie vždy stačia na to, aby ľuďom pomohli pochopiť, prečo je daná otázka dôležitá alebo prečo by sa ňou mali zaoberať. Ľudia často chápu zložité spoločenské otázky prostredníctvom príbehov, rozprávání a hodnôt, ktoré tieto príbehy vyjadrujú.

Keď sa ľudia stretnú so správou, interpretujú ju prostredníctvom existujúcich mentálnych rámcov, často označovaných ako „*rámce*“. Tieto rámce sú formované životnými skúsenosťami, vzdelaním, kultúrou, médiami a osobnými vzťahmi. Ovplyvňujú to, ako ľudia chápu slová, udalosti a spoločenské otázky tým, že ich spájajú s existujúcimi predstavami, hodnotami a emóciami.

Napríklad slovo „*manželstvo*“ môže vyvolávať veľmi odlišné asociácie v závislosti od skúseností a presvedčení danej osoby. To isté platí pre pojmy ako migrácia, rovnosť, sloboda alebo demokracia. Keďže rámce sa v priebehu času môžu posilňovať a pretvárať, spôsob, akým organizácie komunikujú o spoločenských otázkach, má veľký význam. Komunikácia, ktorá dôsledne odráža hodnoty ako dôstojnosť, rovnosť, účasť a solidarita, môže pomôcť posilniť porozumenie, podporiť angažovanosť a budovať podporu pre pozitívnu spoločenskú zmenu.

Začleňovanie hodnôt EÚ nevyžaduje, aby sa organizácie pri každej činnosti alebo komunikácii výslovne odvolávali na Chartu základných práv Európskej únie. Namiesto toho povzbudzuje organizácie, aby zabezpečili, že hodnoty, na ktorých je založená ich práca, sa dôsledne odrážajú v jazyku, ktorý používajú, v príbehoch, ktoré rozprávajú, a v spôsobe, akým prezentujú ľudí a komunity, s ktorými pracujú.

Jedným z najúčinnějších spôsobov, ako komunikovať hodnoty, je rozprávanie príbehov. Príbehy spájajú abstraktné princípy so skutočnými ľuďmi a skutočnými zážitkami. Pomáhajú poslucháčom pochopiť nielen to, čo organizácia robí, ale aj prečo je to dôležité. Ilustrovaním hodnôt, ako sú dôstojnosť, participácia, rovnosť, inklúzia a solidarita prostredníctvom autentických zážitkov, môžu organizácie budovať dôveru, posilňovať empatiu a podporovať zmysluplnú participáciu.

Komunikačný prístup založený na hodnotách sa preto zameriava na:

- nahliadanie na problémy cez prizmu spoločných hodnôt namiesto sústredenia sa výlučne na problémy alebo štatistiky
- komunikovanie príbehov, ktoré rešpektujú dôstojnosť, účasť, rovnosť a inklúziu
- využívanie autentických príbehov, ktoré ilustrujú hodnoty organizácie v praxi
- podporovanie dialógu, dôvery a aktívneho zapájania komunit.

2.4.1 Cieľ a výsledok

Cieľ:

- Vytvoriť komunikačné prístupy, ktoré dôsledne odrážajú hodnoty vašej organizácie a zároveň podporujú dôstojnosť, účasť, inklúziu a rešpektovanie základných práv

Výsledok:

- Komunikačný prístup, ktorý je v súlade s hodnotami vašej organizácie a využíva rozprávanie príbehov založené na právach a hodnotách na prezentovanie vašej práce pútavým, rešpektujúcim a autentickým spôsobom

2.4.2 Cvičenie

Krok 1: Hodnotenie komunikácie organizácie

Rozdeľte svoj tím na menšie skupiny a každej skupine pridajte jednu oblasť komunikácie organizácie, ktorú má preskúmať.

Preskúmajte nasledujúce oblasti:

- webová stránka
- sociálne médiá,
- kampane
- zverejnené materiály
- vizuálna identita (fotografie, grafika, videá)

Krok 2: Reflexia

Akonáhle každá skupina dokončí diskusiu, požiadajte ju, aby sa podelila o svoje zistenia, a následne spoločne diskutujte o nasledujúcich otázkach:

- Ktoré hodnoty organizácie sa jasne odrážajú vo vašej komunikácii?
- Ktoré hodnoty chýbajú alebo sú zastúpené len slabo?

- Prezentuje vaša komunikácia ľudí ako nositeľov práv a aktívnych účastníkov, alebo ako príjemcov podpory?
- Odrážajú vaše posolstvá sa dôstojnosť a účasť?
- Pochopil by niekto, kto nepozná vašu organizáciu, aké hodnoty vedú vašu prácu?
- Využívate dostatočne príbehy?

Krok 3: Uplatňovanie perspektívy založenej na hodnotách

Požiadajte svoj tím, aby sa opäť rozdelil do menších skupín a prepracoval príklady, na ktorých pracoval, s využitím prístupu viac založeného na hodnotách a právach a s použitím nástrojov rozprávania príbehov. Tu je niekoľko príkladov:

Namiesto...	Formulácia založená na hodnotách	Posilnenie hodnôt EÚ
Náš projekt pomáha chudobným rodinám prežiť zimu.	Náš projekt pomáha rodinám získať podporu, ktorú potrebujú na to, aby mohli počas zimy žiť dôstojne.	Ľudská dôstojnosť, rovnosť
Obete dostali pomoc od našej organizácie.	Ľudia postihnutí krízou spolupracovali s našou organizáciou, aby získali prístup k podpore a mohli si znovu vybudovať svoj život.	Ľudská dôstojnosť, Účasť
Zachraňujeme zraniteľných ľudí z ťažkých situácií.	Podporujeme ľudí, aby uplatňovali svoje práva a prijímali informované rozhodnutia o svojom živote.	Ľudské práva, Účasť

Na našej environmentálnej demonštrácii sa zúčastnilo 340 ľudí.	Peter sa po prvýkrát zúčastnil nášho environmentálneho protestu. Povedal, že stáť po boku stoviek ďalších ľudí, ktorým záleží na budúcnosti mesta, mu dodalo istotu, že kolektívne konanie môže priniesť zmenu.	Demokracia, účasť
Tento rok sme vyškolili 50 dobrovoľníkov.	Päťdesiat dobrovoľníkov si osvojilo zručnosti a sebavedomie potrebné na podporu svojich komunít a presadzovanie miestnych zmien.	Účasť, posilňovanie postavenia komunít
Poskytujeme bezplatné právne poradenstvo migrantom.	Pomáhame ľuďom porozumieť ich právam a uplatňovať ich, aby sa mohli plnohodnotne zapájať do spoločnosti.	Právny štát, ľudské práva
Naša kampan oslovila 10 000 ľudí.	Naša kampan pomohla ľuďom spojiť sa okolo spoločnej témy a povzbudila ich k účasti na komunitných aktivitách. Päťsto rodín malo počas náročného obdobia dôstojný prístup k potravinám.	Demokracia, účasť
Pomáhame utečencom integrovať sa do spoločnosti.	Podporujeme ľudí hľadajúcich ochranu, aby si mohli znovu vybudovať svoj život, zapájať sa do života svojich komunít a uplatňovať svoje práva.	Ľudská dôstojnosť, rovnosť, solidarita

Krok 4: Stanovenie zodpovedností za komunikáciu

Aj v malých organizáciách je dôležité mať jasno v zodpovednostiach, aby sa predišlo nejednotnosti alebo náhodným správam, ktoré neodzrkadľujú vaše hodnoty. Začnite tým, že si ujasníte, kto je zodpovedný za komunikáciu vo vašej organizácii.

Diskutujte o nasledujúcich otázkach:

- Kto pripravuje komunikačné materiály?
- Kto kontroluje obsah?
- Kto zabezpečuje, aby komunikácia odrážala hodnoty organizácie?
- Ako sa zbierajú a schvaľujú príbehy?
- Ako chránite dôstojnosť, súkromie a informovaný súhlas ľudí, ktorí sa vo vašej komunikácii objavujú?

Na konci tohto cvičenia by vaša organizácia mala mať:

- zoznam silných stránok a oblastí, ktoré je potrebné v komunikácii zlepšiť
- prepracované príklady komunikácie založenej na hodnotách
- dohodnuté zásady komunikácie, ktoré odrážajú hodnoty organizácie
- jasné úlohy a zodpovednosti pri kontrole komunikačných materiálov

2.5 Uplatňovanie vašich hodnôt v praxi

Hodnoty organizácie môžu prispievať k zmysluplnej zmene, ak sa premietajú do každodenných rozhodnutí a činností. Hodnoty ako solidarita, rovnosť či participácia môžu zostať abstraktnými pojmi, pokiaľ sa neprejavia v konkrétnom konaní. Začleňovanie hodnôt umožňuje premeniť zásady na prax. To si vyžaduje, aby organizácie zvážili, ako ich hodnoty ovplyvňujú spôsob, akým navrhujú programy, zapájajú komunity, prijímajú rozhodnutia, komunikujú a presadzujú zmeny.

2.5.1 Cieľ a výsledok

Cieľ:

- premeniť organizačné hodnoty a zásady založené na právach na konkrétne kroky, rozhodnutia a ciele v oblasti presadzovania

Výsledok:

- praktický rámec opatrení, ktorý integruje organizačné hodnoty a zásady založené na právach do činností, plánovania a rozhodovania organizácie

2.5.2 Cvičenie

Krok 1: Skupinová diskusia

Diskutujte so svojím tímom o nasledujúcej otázke:

- Ako môžu naše organizačné hodnoty prispieť k zmysluplnej sociálnej zmene v našom kontexte?

Zvážte:

- Ktoré otázky sú najviac spojené s našimi hodnotami?
- Ako môžu naše programy a aktivity silnejšie odrážať tieto hodnoty?
- Ako môžeme zabezpečiť, aby naše konanie zodpovedalo tomu, čo komunikujeme?

Krok 2: Od hodnôt k činom

Rozdeľte svoj tím do skupín a vyplňte nižšie uvedenú tabuľku.

Najprv určte kľúčovú problematiku, na ktorej vaša organizácia pracuje (napríklad prístup k informáciám, vzdelávanie, zdravotná starostlivosť, účasť alebo inklúzia). Potom určte základné právo alebo hodnotu súvisiacu s touto problematikou. Zamyslite sa nad tým, koho sa to týka, kto má zodpovednosť konať a aké praktické kroky môže vaša organizácia podniknúť.

Posledným krokom je definovanie zmeny, ku ktorej chcete prispieť – a to tak z hľadiska sociálneho dopadu, ako aj z hľadiska hodnôt, ktoré chcete posilniť.

Kľúčová problematika	Súvisiace právo alebo zásada	Koho sa to týka?	Kto by mal konať?	Plánované opatrenia	Želaný výsledok
Príklady					
Nedostatočný prístup k informáciám o právach	Sloboda informácií, účasť, ľudské práva	Komunity s obmedzeným prístupom k informáciám	Verejné inštitúcie, organizácie občianskej spoločnosti, komunálni lídri	Vytvárať ľahko prístupné informačné materiály a organizovať osvetové aktivity	Ľudia lepšie rozumejú svojim právam a dokážu ich uplatňovať
Prekážky účasti na miestnom rozhodovaní	Demokracia, účasť, rovnosť	Skupiny, ktorých hlasy sú často nedostatočne zastúpené	Miestne orgány, organizácie občianskej spoločnosti, komunity	Vytvárať priestor pre dialóg a zapojenie komunity	Viac ľudí sa zapája do rozhodnutí, ktoré ovplyvňujú ich komunitu

Krok 3: Zviditeľňovanie hodnôt

Organizácie môžu zaviesť jednoduché postupy, ktoré pomáhajú udržiavať hodnoty ako prirodzenú súčasť každodennej práce. Napríklad počas tímových stretnutí možno využiť reflexiu „Príbeh mesiaca“, v rámci ktorej sa tím podelí o úspech, výzvu alebo skúsenosť súvisiacu s niektorou z hodnôt organizácie.

Diskutujte:

- Aký príklad z našej práce demonštruje jednu z našich hodnôt?
- Čo sme sa z tejto skúsenosti naučili?
- Ako môžeme toto poučenie využiť na zlepšenie našej budúcej práce?

3 Záverečné poznámky

Začleňovanie hodnôt je procesom reflexie, učenia sa a zlepšovania. Ide o rozpoznanie súvislostí medzi existujúcimi hodnotami organizácie a základnými právami a demokratickými zásadami, na ktorých stojí Európska únia.

Identifikovaním svojich hodnôt, ich prepojením so základnými právami, reflexiou vnútorných postupov, zodpovednou komunikáciou a premietnutím týchto hodnôt do konkrétnych krokov môžu organizácie občianskej spoločnosti posilniť súlad medzi tým, čomu veria, čo robia a ako komunikujú so svojimi cieľovými skupinami.

Odporúčame organizáciám pravidelne sa k tomuto sprievodcovi vracať a overovať si, či sa dohodnuté hodnoty premietajú do konkrétnych následných opatrení, úloh a komunikačných postupov.

Hodnoty nadobúdajú zmysel, keď sa odrážajú v každodenných rozhodnutiach, organizačnej kultúre, vzťahoch, programoch a komunikácii. Prostredníctvom tohto procesu organizácie prispievajú nielen k vlastnej odolnosti a efektívnosti, ale aj k vytváraniu silnejšieho európskeho spoločenstva, ktoré zdieľa základné hodnoty.

4 PRÍLOHA 1

Ľudská dôstojnosť a solidarita	Rovnosť a spravodlivosť	Demokracia a účasť	Integrita a zodpovednosť	Posilňovanie postavenia a rozvoj	Udržateľnosť a orientácia na budúcnosť
Empatia	Rovnosť	Účasť	Spol'ahľivosť	Učenie	Správa
Rešpekt	Inklúzia	Dialógy	Transparentnosť	Vzdelávanie	Udržateľnosť
Starostlivosť	Spravodlivosť	Spolupráca	Čestnosť	Tvorivosť	Dlhodobá perspektíva
Starostlivosť	Rozmanitosť	Zapojenie	Zodpovednosť	Rast	Zodpovednosť voči budúcim generáciám
Pocit príslušnosti	Prístupnosť	Občianstvo	Etické správanie	Posilňovanie postoja	Povedomie



**Co-funded by
the European Union**

Upozornenie: Názory vyjadrené v tejto publikácii sú výlučne názormi autora (autorov) a nemusia odrážať názory organizácií TF, GMF, PDCS, ACA a EACEA.

**G | M | F Transatlantic
Foundation**

<https://www.gmfus.org/transatlantic-foundation>



<https://www.pdcs.sk>



<https://altkozegy.hu>