|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | http://www.mpsv.cz/files/clanky/724/logoMPSV-m-sm.jpg |  |

Výzkumné oddělení **Gender & sociologie SOÚ AV ČR, v.v.i.,**

a **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**

pořádá tiskovou konferenci

**O ROZMANITOSTI A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA NA PRACOVIŠTI S MPSV A LINET, spol. s r.o.**

**ve středu 11. června 2014 od 14 hod.**

**v Akademickém konferenčním centru Husova 4a, Praha 1.**

**Na tiskové konferenci vystoupí Václav Klusák, zástupce ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové, který představí plány se zaváděním diverzity a rovnosti příležitostí na MPSV ČR. Kromě auditu diverzity, který se právě rozbíhá, totiž hodlá Marksová na ministerstvu provést i šetření rovnosti v odměňování žen a mužů. *„Řekne nám to, kolik máme mužů a kolik žen, kolik zdravotně postižených, na jakých pozicích, jaké mají platy. Je tady teď 780 zaměstnanců*,“ říká ministryně, která byla řadu let tváří nevládní organizace Gender Studies. *„Přiznáváme se tak, že chceme být zaměstnavatel, který tohle vnímá a sleduje,“* dodává.**

Rovnost přístupu a eliminace genderových, věkových nebo etnických nerovností na trhu práce je v České republice podporována antidiskriminační legislativou. Vedle ochrany ohrožených skupin proti diskriminaci se v poslední době prosazuje přístup oceňující rozmanitost známý jako řízení diverzity. *„Diverzita představuje rozmanitost na straně zaměstnanců i klientů, zejména z hlediska genderu, věku a etnicity/národnosti,“* říká Alena Křížková, vedoucí oddělení Gender & sociologie.

Důvody, proč se diverzitou zabývat, je možné rozdělit na dvě skupiny: ekonomické a sociální. Ekonomické zahrnují reakce na globalizaci trhů a pracovní síly, tedy snahy po zvýšení konkurenceschopnosti a využití schopností všech zaměstnanců, potřebu porozumět a přiblížit se zákazníkům a jejich potřebám, zvýšení inovativního potenciálu a kreativity pracovních týmů. Mohou zahrnovat i diverzitu jako přidanou hodnotu nebo konkurenční výhodu. Diverzita také může mít pozitivní dopady na sociální kohezi a solidaritu, uplatnění, nediskriminaci a začlenění různorodých skupin populace, na zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnanců. *„Výzkumy ukazují, že diverzita má pozitivní dopady, pokud je doprovázena podporou slaďování pracovního a soukromého života zaměstnaných osob,“* dodává Alena Křížková.

Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., se tématem diverzity dlouhodobě zabývá. V současné době, v rámci projektu *Metodika řízení diverzity a slaďování pracovního a soukromého života na pracovišti* (podpořeného Technologickou agenturou ČR), pracuje na vytvoření nástroje pro zavádění a řízení diverzity a slaďování pracovního a soukromého života, který bude využitelný v prostředí soukromých firem i v institucích státní a veřejné správy. Cílem je přispět ke zmírnění sociálních nerovností na trhu práce v naší společnosti. Projekt také získal podporu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které má zájem o spolupráci při certifikaci metodiky i při zavádění výsledků do praxe.

V této etapě projektu se soustředíme na audit diverzity na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve firmě Linet, spol. s r. o., kde budeme analyzovat strukturu pracovní síly a dokumenty vážící se ke kultuře pracoviště. Dále budeme provádět skupinové diskuse se zaměstnanci z cílových skupin a rozhovory s řídícími pracovníky. Na základě auditů diverzity a spolupráce s dalšími zaměstnavateli, experty a státní správou navrhneme postup zavádění a řízení diverzity na pracovišti tak, aby bylo dosahováno cílů, které si pracoviště na základě výsledků auditu diverzity stanoví.

**Na tiskové konferenci vystoupí: zástupce** ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaely Marksové Václav Klusák,HR specialistka firmy Linet, spol. s r.o., Petra Michálkováa za řešitelský tým projektu: PhDr. Alena Křížková, Ph.D., a Mgr. et Mgr. Lenka Formánková.

**Webové stránky projektu** [**http://diverzita.soc.cas.cz/**](http://diverzita.soc.cas.cz/)

****