



PROCES ZAVÁDĚNÍ A ŘÍZENÍ DIVERZITY A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA

Alena Křížková

alena.krizkova@soc.cas.cz

Praha, 11. června 2014

Principy diverzity - trendy

- Řízení diverzity → řízení začleňování
- 3 dimenze začleňujícího klima v organizaci:
 1. Spravedlivě zavedené praktiky řízení diverzity pro eliminaci předsudků a férovost
 2. Interpersonální začlenění/akceptace rozdílností + potřeby sladování
 3. Začleňování v rozhodování

Vysoký význam role vedoucích týmů.

Aktivity pro zavádění diverzity do firemní strategie:

1. Firma musí definovat svou strategii - proč potřebuje rozmanitou pracovní sílu
2. Aby mohla firma přijmout určité rozdíly, musí je uznat a respektovat
3. Change management - tenze, které přijetím odlišné pracovní síly vzniknou, by firma měla přijmout a řešit pozitivním způsobem
4. Kulturní změna – firma se musí změnit
5. Pokud v tom firma bude úspěšná, přitáhne více různorodé pracovní síly

Proces zavádění a řízení diverzity

4 kroky zavádění diverzity:

1. Vytvoření silného základu: hodnoty, filozofie, zdroje a závazky
2. Vytvoření pevné vnitřní struktury – iniciativy na podporu a vzdělávání zaměstnanců
3. Vytvoření pevné vnější struktury pro šíření diverzity do vnější komunity
4. Měření pokroku a výsledků – cíle musí být nastaveny pro všechny snahy

Zavádění a řízení diverzity



Nastavení cílů

- **Proč chceme diverzitu?**

- Demokracie rozhodování, rozmanitost zkušeností jako hodnota pro firmu

- **Jaký typ a kde?**

- Genderová diverzita v rozhodovacích pozicích

- **Kolik jí chceme?**

- Cíl: 40% žen na řídicích pozicích

Strategie vedoucí k cíli:

Podporovat povědomí o diverzitě na pracovišti

- Zpracovat principy diverzity do dokumentů pracoviště
A: Stávajících: např. Kolektivní smlouva
B: Zpracovat speciální dokumenty k diverzitě (Plán řízení diverzity)
- Vzdělávání v diverzitě na pracovišti je součástí firemního vzdělávacího plánu/programu
- Otázky o diverzitě na pracovišti jsou součástí výzkumu spokojenosti zaměstnanců tak, aby bylo možné zhodnotit povědomí a porozumění tématu diverzity na pracovišti zaměstnanci

Indikátory diverzity

Úroveň politik organizace

- Je diverzita reflektována v mission statement organizace?
- Existují zdroje alokované pro rozvoj diverzity?
- Jsou vyvinuté iniciativy celosystémové?
- Jsou iniciativy nejen jasně komunikovány, ale management také šíří pozitivní hodnoty diverzity na pracovišti?

Indikátory diverzity

Úroveň praxe organizace

- Jsou rozhodovací pozice obsazeny rozmanitými individui?
- Je všem zaměstnancům poskytováno vzdělávání v diverzitě?
- Existují úpravy pracovního režimu a pracovního volna?
- Zhodnotila a rozvinula organizace způsoby, jak změnit existující struktury a praktiky, aby zlepšila zkušenosti rozmanitých zaměstnanců a klientů?
- Spolupracuje organizace s dalšími aktéry (agenturami, organizacemi), aby vyhověla potřebám rozmanitých klientů?
- Pokusila se organizace porozumět zkušenosti rozmanitých skupin mezi zaměstnanci a mezi klienty?

Plán diverzity na pracovišti - cíle

- Podporovat **povědomí o diverzitě** na pracovišti
- Rozvíjet a udržovat **vysoce kvalifikovanou, rozmanitou a efektivní pracovní sílu**, kde jsou všichni zaměstnanci oceňováni, povzbuzováni a jsou jim poskytnuty příležitosti k rozvoji jejich potenciálu.
- Rozvíjet podporující kulturu na pracovišti, která umožňuje zaměstnancům **skloubit práci a soukromý život**
- Pracoviště **bez diskriminace a obtěžování**
- Prosazovat principy diverzity v **náborových a výběrových řízeních**

Cíl: Rozvíjet podporující kulturu na pracovišti, která umožňuje zaměstnancům sladovat

Strategie	Indikátory
Flexibilní formy práce jsou zahrnuty ve stanovách pracoviště.	<ul style="list-style-type: none">• Zaměstnanci mají přístup k flexibilním formám práce.• Pozitivní zpětná vazba
Pracovní volno je dostupné a zahrnuje rodinné potřeby, kulturně a nábožensky významné události/svátky apod.	<ul style="list-style-type: none">• Zaměstnanci mají přístup k volnu z rodinných i kulturních či náboženských důvodů.• Pozitivní zpětná vazba
Náplň práce a pracovní doba jsou řízeny efektivně komunikací mezi zaměstnanci a manažery.	<ul style="list-style-type: none">• Zpětná vazba naznačuje, že náplň práce a pracovní doba jsou řízeny vhodně a zaměstnanci jsou schopni kombinovat své pracovní a soukromé závazky.
Poskytnout pomoc zaměstnancům, kteří vynakládají zvýšené náklady na péči o rodinu ve spojení se zaměstnáním.	<ul style="list-style-type: none">• Odsouhlasení proplacení odpovídajících nákladů.
Vytvořit (přístup k) asistenční program pro zaměstnance.	<ul style="list-style-type: none">• Zaměstnanci mají přístup a ví, jak se dostat k asistenčnímu programu.• Pozitivní zpětná vazba.

V rámci strategií – využití dobré praxe

- Cíl: sladování pracovního a soukromého života - podpořit účast zaměstnanců mužů na péči o děti
- Dobrá praxe:

Shiseido

- Firemní školka přímo na pracovišti
- Sponzoruje pravidelná obědová setkání pro muže zaměstnance se zkušeností s rodičovskou dovolenou a jejich nadřízené, aby si mohli vyměňovat své názory a zkušenosti.

Otázky do diskuse

- Jakým způsobem nastavujete a dosahujete diverzity na vašem pracovišti
- S jakými překážkami se setkáváte?
- Máte ověřené dobré praxe?



Děkuji vám za pozornost!