



Metodika diverzity a slad'ování pracovního a soukromého života na pracovišti

Závěrečný workshop

Praha, 16. června 2015

(TA ČR č. projektu TD020134)

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



Technická agentura
České republiky



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Projekt:
Metodika řízení diverzity a
sladování pracovního a
soukromého života na pracovišti



Řešitelský tým

- PhDr. Hana Maříková, Ph.D.
- PhDr. Alena Křížková, Ph.D.
- Mgr. et Mgr. Lenka Formánková, Ph.D.
- PhDr. Marie Čermáková

- Eva Nechvátalová

Advisory board

- doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D., Škoda auto Vysoká škola, Mladá Boleslav
- Mgr. Monika Ladmanová, IBM Česká republika
- doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D., Podnikohospodářská fakulta VŠE
- doc. Martina Rašticová, Ph.D., VUT Brno
- JUDr. Lucia Zachariášová, MPSV ČR
- PhDr. Adéla Šeredová Purschová, ESF, MPSV ČR
- Radka Dohnalová, MBA, ATAIRU, s r.o.

Cíle projektu

- Vytvoření **certifikované metodiky** pro zavádění a řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života.
- Metodika **využitelná** v prostředí soukromých firem i v institucích státní a veřejné správy.
- Širším cílem je přispět ke zmírnění sociálních nerovností na trhu práce zaměstnáváním různorodé pracovní síly, podpora sociální soudržnosti, zlepšení podmínek znevýhodněných skupin PS v přístupu na TP .
- Metodika je **návodem**, jak v závislosti na typu oboru, velikosti podniku a situaci na pracovišti nastavit **cíle** rozvoje diverzity a sladování pracovního a soukromého života a jakými **opatřeními** jich může být dosahováno.
- **Podpora** Ministerstva práce a sociálních věcí ČR- certifikace metodiky a zavádění metodiky do praxe.

Metodika

- Propojení teorie, metod empirického s-gického výzkumu, pilotního výzkumu a monitoringu
- Téma diverzity – komplexně v souvislosti se sladováním
- Vytyčuje prioritní cíle, prvořadě zásahy a sled aktivit, zdrojů i odpovědnosti s ohledem na organizační prostředí
- Standardizovaný postup: kroky a opatření pro dosažení diverzity a pro vylepšení podmínek sladování pracovního a soukromého života na pracovišti v kontextu sociálně-ekonomických podmínek naší společnosti
- Vymezuje nástroje pro analýzu potřeb organizace a pro kombinaci opatření k dosažení vytýčených cílů,
- Bere v úvahu charakter a strukturu organizace i její kulturu a poslání

Novost přístupu

- První ucelený soubor standardizovaných postupů k řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života v českém prostředí.
- Komplexní, holistický přístup ke sledovaným tématům.
- Důraz na propojenost tématu diverzity a sladování.
- Důraz na specifika podnikatelského organizačního prostředí a institucí působících ve veřejné sféře.
- Důraz na interaktivitu postupů při její tvorbě.
- Respekt ke specifčnosti kulturního a společenského prostředí naší společnosti.

Struktura metodiky

Obsah

-
- **Úvod**
- **I. O metodice**
 - Cíle metodiky
 - Novost přístupu
 - Příjemci metodiky a její využití v praxi

ad Struktura metodiky

II. Vlastní popis metodiky

- **Co vědět o řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života?**
 - Historie a současnost procesu řízení diverzity
 - Základní pojmy a koncepce
 - Principy a propojení s rovnými příležitostmi, nediskriminací, sociálním začleňováním a společenskou odpovědností firem
 - Důvody zavádění diverzity do pracovního prostředí
 - Přínosy a možná negativa řízení diverzity
 - Stávající situace v ČR
 - **Diverzita** (legislativní zakotvení, problémy a možnosti využití na pracovištích v ČR)
 - **Sladování pracovního a soukromého života** (legislativní zakotvení, problémy a možnosti využití na pracovištích v ČR)
 - Příklady dobré praxe: Zahraničí a Česká republika

ad Struktura metodiky

Jak zavádět diverzitu do praxe v návaznosti na sladování pracovního a soukromého života? Popis jednotlivých kroků

- **Hlavní principy zavádění diverzity** (zdůvodnění potřebnosti diverzity, vytýčení základních hodnot a stanovení hlavních cílů, zavedení organizačních opatření, stanovení odpovědnosti)
- **Postup zavádění diverzity do praxe** (kroky 1 až 8, tj. řídicí skupina, scénář budoucnosti, vize a strategie, audit diverzity, zhodnocení možností zavedení a předpokládaného dopadu diverzity, plán diverzity, monitoring a korekce cílů a opatření, systém vzdělávání a komunikační kampaň)
- **Test diverzity na pracovišti (ve firmě)**
- **Příklad plánu diverzity** (strategie a indikátory)

Příklad zavádění řízení diverzity ve vztahu ke sladování pracovního a soukromého života v různých organizačních prostředích

ad Struktura metodiky

Seznam použité související literatury

Seznam publikací, které předcházely metodice

Seznam příloh

- **Příloha č. 1:** Slovníček pojmů
- **Příloha č. 2:** Příklad seznamu dokumentů pro obsahovou analýzu
- **Příloha č. 3:** Příklad polostrukturovaného rozhovoru s vedoucími osobami
- **Příloha č. 4:** Příklad skupinového rozhovoru
- **Příloha č. 5:** Příklad dotazníku ke sledování pracovního a osobního života
- **Příloha č. 6:** Příklad auditu a plánu řízení diverzity a sledování na ministerstvu
- **Příloha č. 7:** Příklad auditu a plánu řízení diverzity a sledování v soukromé sféře

Postup zavádění diverzity do praxe

1. Řídicí skupina pro diverzitu
2. Scénář budoucnosti
3. Vize a strategie (SWOT)
4. Audit diverzity
5. Zhodnocení možností zavedení a předpokládaného dopadu diverzity
6. Plán diverzity
7. Monitoring a korekce cílů a opatření
8. Systém vzdělávání a komunikační kampaň

Příklad: Klíčový cíl 1 - podporovat povědomí o diverzitě na pracovišti

Strategie	Indikátory dosahování
<p>1. Zpracovat principy diverzity do dokumentů pracoviště, včetně dosažitelných a měřitelných cílů (např. 40 % žen na řídicích pozicích, dvě informační/vzdělávací/podpůrné akce k diverzitě ročně)</p> <p>– Stávající: např. kolektivní smlouva</p> <p>– Zpracovat speciální dokumenty k diverzitě (např. akční plán proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dokumenty pracoviště obsahují závazky diverzity nebo byly vytvořeny nové dokumenty• Zprávy (reporty) o akcích k diverzitě

Příklad: Klíčový cíl 2 - 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.

Strategie	Indikátory dosahování
1. Jsou vytvářeny individuální rozvojové plány a jsou brány v úvahu ve vzdělávacím a rozvojovém plánu pracoviště	<ul style="list-style-type: none">• Zpětná vazba prostřednictvím mechanismů, jako je řízení výkonnosti, průzkum spokojenosti zaměstnanců a hodnocení spokojenosti při odchodu z pracoviště• Mentoring je podporován formálními a neformálními systémy

Příklad: Klíčový cíl 3 - rozvíjet podpůrnou kulturu na pracovišti, která umožňuje zaměstnancům skloubit práci a osobní život.

Strategie

1. Flexibilní formy práce jsou zahrnuty ve stanovách pracoviště včetně flexibilní pracovní doby, zkráceného úvazku, sdílení pracovního místa a práce z domova

Indikátory dosahování

- **Pracující mají přístup k flexibilním formám práce (v závislosti na provozních požadavcích)**
- **Pozitivní zpětná vazba prostřednictvím mechanismů, jako je řízení výkonnosti, průzkum spokojenosti zaměstnanců a hodnocení spokojenosti při odchodu z pracoviště**



Děkuji vám za pozornost!

<http://diverzita.soc.cas.cz/>