



PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU A TÉMATU

Alena Křížková

alena.krizkova@soc.cas.cz

Praha, 11. června 2014

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



Řešitelský tým

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

- 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.

Struktura prezentace

- Cíle projektu
- Webová stránka projektu
- Plán projektu
- Diverzita na pracovišti – naše definice a pojetí
- Přínosy diverzity
- Kritika
- Situace v ČR

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.
- Metodika bude **návodem**, jak 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.

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

Diverzita a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti - Mozilla Firefox

Soubor Úpravy Zobrazení Historie Záložky Nástroje Nápořádá

Diverzita a sladování pracovního a soukrom... +

diverzita.soc.cas.cz

Google

GS GENDER SOCIOLOGIE **SOCI** Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Diverzita a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti

Čeština English

Úvod

O projektu Řešitelský tým Partneri projektu Advisory Board Aktuality Výstupy Kontakt

AKTUALITY

Tisková konference
6.4.2014
O ROZMANITOSTI A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA NA PRACOVÍŠTI S MPSV A LINET, spol. s r.o.ve středu 11. června...
Více ...

Aktualita 1
12.3.2014
Více ...

Aktualita 2
1.1.2014
Bylo zahájeno řešení projektu.
Více ...

O PROJEKTU

Cílem projektu je vytvoření certifikované metodiky řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti, která bude využitelná přímo zaměstnavateli a organizacemi. Jde o inovativní propojení metod sociologického výzkumu s pilotní aplikací metodiky v praxi na dvou pracovištích včetně monitoringu dopadů metodiky.

Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti
poskytovatel: Technologická agentura ČR
doba řešení: 01/2014 – 09/2015
v rámci programu: [Program na podporu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA](#)
číslo projektu: [TD020134](#)

Diverzita představuje různorodost na straně zaměstnanců i klientů, jde zejména o různorodost z hlediska genderu, věku a etnicity/národnosti.
Řízení diverzity je strategický řídicí přístup zaměřený na uvážlivé využívání různorodosti osob a organizačního prostředí. Jeho cílem je vytvořit strukturální a sociální podmínky, ve kterých mohou všichni zaměstnanci rozvíjet své schopnosti a dosáhnout optimálního výkonu k užtku všech zainteresovaných stran a ke zvýšení úspěchu organizace.

diverzita.soc.cas.cz

Start odkaz - Doručená poš... Diverzita a sladování ... workshop_program [j... pokus diverzita [jen p... CS 15:56

Plán projektu

- 1 – 6/2014: Návrh metodiky – Proces zavádění a řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti
- 7 – 9/2014: Audit diverzity na dvou pracovištích
- 10 – 12/2014: Nastavení cílů a příprava plánu řízení diverzity
- 1 – 6/2015: Vyhodnocení pilotní aplikace metodiky
- 7 – 9/2015: Příprava certifikace
- 9/2015: Certifikovaná metodika



Audit diverzity



Sběr dat

- Analýza pracovní síly – statistiky, struktura, procesy
- Analýza dokumentů
- Kvalitativní průzkum na pracovišti (skupinové diskuse, rozhovory) – zaměstnanci, řídicí pracovníci

Výsledky:

- Studie výsledků auditu diverzity se zhodnocením situace a doporučením pro možné směry změn, cíle a opatření
- Zhodnocení možností potenciální implementace a předpokládaného dopadu (business case)

Další kroky

- Audit diverzity
- **Nastavení kvantitativních a kvalitativních cílů a volba a nastavení opatření k jejich dosahování + indikátory diverzity a sledování**
- **Komunikační kampaň, systém vzdělávání**
- **Monitoring a evaluace, korekce postupu, cílů a opatření**

Definice a propojení

Diverzita

- Gender
- Věk
- Etnicita/ národnost
- Zaměstnanců
- Klientů
- Konkurenceschopnost
- Inovace
- Podpora sladování práce a soukromí
- Rovné příležitosti a pozitivní akce
- Nediskriminace a sociální spravedlnost
- Sociální začleňování
- Demokratická organizace
- Společenská odpovědnost firem

Přínosy diverzity

Pozitiva

- Zlepšení image a dobré pověsti firmy
- Získání a udržení talentovaných lidí
- Motivace a výkonnost zaměstnanců
- Zlepšení kvalit manažerů/manažerek
- Zvýšení míry inovativnosti a kreativity
- Úspora nákladů v důsledku snížení fluktuace a absentismu,
- Pružnější podnikové procesy a tím i rychlejší reakce na změny

Negativa

Příliš velká heterogenita:

- redukce vnitroskupinové koheze
- možnost nárůstu konfliktů nedorozumění
- může vést k ponižování, ostrakismu, diskriminaci

Kritika a dilemata diverzity

Individuální nebo skupinové rozdíly?

Zdůrazňovat rozdílnost nebo stejnost?

Jsou rozdíly dané a neměnné nebo sociálně konstruované a měnící se?

Business case a ziskovost anebo pozitivní akce a sociální spravedlnost?

Reprodukovat status quo nebo změnit nerovnosti a mocenské vztahy?

Situace v ČR a otázky do diskuse

- Slabé obecné povědomí o diverzitě, pozitivních a negativních přínosech
- Marginálně využívané strategické řízení diverzity
- Spíše výjimky: Česká spořitelna, GE Money Bank, Diverzita 2013+
- Lepší situace je v podpoře sladování pracovního a soukromého života

- Možná, že organizace, které podporují diverzitu jsou prostě samy o sobě jiné - např. kreativnější a v důsledku toho i úspěšnější. Je diverzita příčina nebo důsledek a co může přinášet v českém prostředí?



Děkuji vám za pozornost!