Rovné příležitosti, slaďování a diverzita ve firmách

Eva M. Hejzlarová

Nové Město na Moravě

15. října 2013

M u ž i
Přímá/nepřímá
diverzita
sladďování
diskriminace
rovné zacházení
rovnost příležitostí
Pozitivní/negativní
gender
rovnost
ženy
soulad

Situace

- ženy mají v průměru vyšší vzdělání a v průměru nižší plat → nižší sociální zabezpečení (důchody, zároveň žijí déle), nepříjemné pro sólo-matky

Situace

- ženy mají v průměru vyšší vzdělání a v průměru nižší plat → nižší sociální zabezpečení (důchody, zároveň žijí déle), nepříjemné pro sólo-matky

  - *vzdělání: VŠ úspěšně dokončí 67 % mužů a 83 % žen*
  - *gender pay gap – v průměru 23 %, na stejné pozici 10 %*
  - *průměrný důchod muže - 11 514 Kč, průměrný důchod ženy - 9 466 Kč; naděje dožití je přitom 74,4, resp. 80,6 roku.*

Jaké jsou rozdíly mezi…?

- Rovné příležitosti
- Slaďování rodinného a pracovního života
- Diversity management

Jaké jsou rozdíly mezi…?

- Rovné příležitosti
  - zaměřené na ženy a muže, „radikální“
- Slaďování rodinného a pracovního života
  - zaměřené na rodiče, vybírá si dílčí aspekty
- Diversity management
  - diverzita, důraz na ekonomický aspekt a výhodnost pro zaměstnavatele

Jaké jsou rozdíly mezi…?

- Rovné příležitosti
  - tematizují nerovnosti v různých oblastech a v průběhu celého lidského života
- Slaďování rodinného a pracovního života
  - zaměřuje se především na pečující zaměstnance/kyně (např. flexibilní formy práce)
- Diversity management
  - Diverzita – různorodost (pohlaví, věk, etnicita…)

Jaký je vztah mezi pojmy…?

- Rovné příležitosti
- Slaďování rodinného a pracovního života
- Diversity management

Rovné šance a slaďování

- Rovné příležitosti
  - Vymezené zákonem
- Slaďování rodinného a pracovního života
  - nejméně konfliktní pojem, legislativně by bylo možné zakotvit ho jen obtížně…
  - harmonizace rodinného a pracovního života, soulad pracovních a rodinných povinností, work-family balance, work-life balance
  - flexibilní formy práce

Diverzita

- různorodost, rozmanitost, různost nebo mnohotvárnost
- V čem všem mohou být lidé/zaměstnanci různorodí?

Diversity management

- snaha o nalezení způsobu, jak může organizace aktivně a strategicky přistupovat k otázce diverzity pracovní síly

Diversity management

- snaha o nalezení způsobu, jak může organizace aktivně a strategicky přistupovat k otázce diverzity pracovní síly
- cílem není ne-diskriminace na pracovišti a ošetření zákonných povinností

Diversity management

- snaha o nalezení způsobu, jak může organizace aktivně a strategicky přistupovat k otázce diverzity pracovní síly
- cílem není ne-diskriminace na pracovišti a ošetření zákonných povinností
- cílem diversity managementu je nastavit ve firmě inkluzivní organizační kulturu, ve které budou mít všichni zaměstnanci možnost plně rozvinout svůj pracovní potenciál a uplatnit svoje rozdílné názory, přístupy a schopnosti

Diversity management

- *„Diversity management (řízení různorodosti) je nedílnou součástí kvalitního řízení a rozvoje lidských zdrojů. Dlouhodobého manažerského úspěchu totiž nelze dosáhnout bez respektu k druhým a pochopení, v čem se individuální odlišnosti doplňují při dosahování cílů. Úspěšní jedinci netvoří homogenní skupinu: patří k nim muži a ženy, mladí i staří, lidé různého původu, barvy pleti, náboženství, sexuální orientace atd. Společnosti, které chtějí být efektivní a dlouhodobě úspěšné, se cíleně snaží vytvářet různorodé týmy a dbají na to, aby na všech pozicích měli co nejkvalitnější zaměstnance bez ohledu na jejich osobní rozdíly.“*

  Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů

Diversity management

Argumenty pro:

lepší výkonnost

- zvýšení výkonu, řízení talentů, podpora kreativity, mezinárodní povědomí a vztahy, lepší rozhodování a řešení problémů, flexibilita a lepší přizpůsobení se změnám

Diversity management

Argumenty pro:

lepší výkonnost

- zvýšení výkonu, řízení talentů, podpora kreativity, mezinárodní povědomí a vztahy, lepší rozhodování a řešení problémů, flexibilita a lepší přizpůsobení se změnám

pověst a zaměstnanecké/pracovní prostředí

- vytvoření lepšího prostředí, image a reputace firmy, sociální zodpovědnost, snaha vyhnout se diskriminaci a stereotypům

Diversity management

Argumenty pro:

lepší výkonnost

- zvýšení výkonu, řízení talentů, podpora kreativity, mezinárodní povědomí a vztahy, lepší rozhodování a řešení problémů, flexibilita a lepší přizpůsobení se změnám

pověst a zaměstnanecké/pracovní prostředí

- vytvoření lepšího prostředí, image a reputace firmy, sociální zodpovědnost, snaha vyhnout se diskriminaci a stereotypům

stakeholders

- potřeby zákazníků

Příklad: Česká spořitelna

Cíle programu Diversitas:

- zvýšení počtu návratů rodičů po mateřské a rodičovské dovolené
- motivace a retence zaměstnanců: především žen v předdůchodovém věku (55+)
- zvýšení efektivity prostřednictvím flexibilních úvazků
- snížení fluktuace ve společnosti
- zvýšení loajality zaměstnanců
- zvýšení produktivity znevýhodněných skupin zaměstnanců banky a poskytnutí jim podmínek pro optimální výkon
- podpora slaďování pracovního a osobního života a trvalé udržitelnosti pracovního výkonu v čase
- podpora dobrého jména banky na trhu jakožto zaměstnavatele aplikujícího přístupy různorodosti
- zlepšení atmosféry a firemní kultury vedoucí ke ztotožnění zaměstnanců s cíli banky - růst zisku ve středně a dlouhodobém horizontu

Příklad: Staropramen (1)

- **1. Nezapomínat na matky a otce v průběhu mateřské a rodičovské dovolené:**
  - „Výstupní“ pohovory s ženami odcházejícími na MD (práva, nároky, možnosti spolupráce během MD, mapování jejich zájmu ohledně návratu)
  - Podpora sociálních kontaktů s firmou (např. účast na firemních setkáních, sportovních nebo společenských akcích)
  - Pracovní kontinuita i při rodičovské dovolené (krátkodobé záskoky za nemocné kolegy, analýzy, překlady)
  - Rozvoj a vzdělávání (přístup k firemním vzdělávacím aktivitám i v průběhu RD, např. tam, kde nevznikají náklady za dalšího učastníka)
  - Nabídka benefitů
  - Zasílání informací o zásadních firemních změnách (změny vlastníka, organizační struktury apod.)

Příklad: Staropramen (2)

2. Průběžná příprava na návrat matek ve spolupráci s manažery:
S ročním předstihem jsou manažerům zasílány informace o předpokládaném nebo ohlášeném návratu matek – v červnu a prosinci tak, aby jejich návrat mohl být zohledněn v rozpočtu

- Interní nábor – s ohledem na kvalifikaci a zájem matek společnost nabízí interně obsazovaná místa i v době, kdy matky svůj návrat ještě neavizují. Důvodem je dát ženám šanci zvážit atraktivitu nabídky a případně přehodnotit termín návratu
- Manažeři jsou průběžně informováni o aktuálních nárocích matek, o jejich kvalifikaci
- Společnost je v kontaktu s matkami a realisticky informuje o možnostech jejich uplatnění ve firmě

Který z konceptů je pro vás přijatelnější?

Rovné příležitosti? Slaďování? Diverzita?

Děkuji vám za pozornost!