



Diverzita v etických a společenských souvislostech

Lenka Formánková
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Odborná konference „Diverzita na pracovišti“
„Firma roku: rovné příležitosti 2016“

24. Listopadu 2016

Diverzita - hledání definice

- Různorodost vs. odlišnost
- Inkluze vs. respekt
- Primární vs. sekundární
- Ne-diskriminace vs. pozitivní akce



Proč mě má zajímat diverzita?

- Demografické změny
- Globalizace
- Legislativa

Socio-demografický vývoj a diverzita

- Plodnost, úmrtnost, stárnutí populace - **věková diverzita**
- Stárnutí populace - **diverzita a zdravotní stav**
- Migrace - **etnická a rasová diverzita**
- Zaměstnanost žen, potřeba dvojího příjmu, chudoba rodin - **genderová diverzita a diverzita pracovních podmínek (sladění práce a rodiny)**

Sociální spravedlnost a diverzita

- **Rasa, etnicita**
 - Rasismus, homofobie
- **Sexuální identita**
 - Sexismus, homofobie
- **Gender**
 - Horizontální a vertikální segregace
- **Věk**
 - Ageismus
- **Zdravotní stav**
 - Diskriminace zdravotně postižených
- **Vzdělání a společenská třída**
 - Exkluze, chudoba

Bariéry diverzity



- 3 základní úrovně
 - Úroveň společnosti - makro
 - Úroveň organizace - mezo
 - Individuální úroveň - mikro

Diverzita v kontextu organizace

- Diverzita / různorodost pracovní síly
- Behaviorální diverzita - různorodost v chování a vystupování
- Strukturální diverzita - podpora různorodosti v rámci firemních procesů
- Obchodní diverzita - vztah k zákazníkům, portfolio produktů a služeb...

Přínosy diverzity mimo finanční zisk

- Snížení fluktuace
- Zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců
- Zvýšení inovativnosti a kreativity týmů
- Zlepšení reputace společnosti - CSR

Zdroj: Why Diverzity Matters?, Catalyst, 2013



Snížení fluktuace a udržení talentů

- Ženy mají často lepší styl vedení než muži
- Vyšší retence zvláště talentovaných zaměstnanců/kyň
- Spokojenost zaměstnanců a jejich zainteresovanost
- Managementu diverzity více motivuje zaměstnance
- Magie rozdílů

Zvýšení motivace a inovativnosti

- Zlepšení schopnosti řešit závažné problémy
- Zvýšení kreativity a inovativnosti
- Zvýšení znalosti a její efektivní šíření na pracovišti
- Vyšší počet patentů
- Snížení míry konfliktů a zvýšení snahy o rozvoj společnosti

Zlepšení reputace a firemní kultury

- Snížení počtu konfliktů mezi zaměstnanci majících různé zázemí s ohledem na nárůst diverzity
- Zlepšené pracovní vztahy založené na vzájemném respektu a zvýšeném povědomí zaměstnanců o multikulturních otázkách
- Sdílená vize organizace a zvýšená odpovědnost mezi různými zaměstnanci na všech úrovních organizace
- Lepší pochopení potřeb klientů, pozitivní image organizace
- Větší důraz na sledování společenských dopadů aktivit/výroby

Co můžeme udělat?

- Plán diverzity
- Audit diverzity
- Kvóty
- Diverzity management
- Age management
- Opatření kombinace práce a osobního života

Shrnutí hlavních přínosů diverzity

- Kulturní změna a zvýšení organizačního kapitálu
- Zlepšení lidského kapitálu
- Vnější uznání a image pracoviště (firmy)
- Zvýšení tržních příležitostí

Zdroj: Keil et al., 2007

Doporučené zdroje

Metodika auditu diverzity

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

Mezinárodní výzkumný projekt o postavení žen v managementu (studie „národní“ v ČJ a mezinárodní komparativní a publikace best practices v AJ)

<http://genderpowermap.eu/>

Organizace Catalyst

<http://www.catalyst.org/research-0>

Děkuji za pozornost

lenka.formankova@soc.cas.cz