

PERSONÁLNÍ ROZMANITOST: JEDEN Z FAKTORŮ EFEKTIVITY PRÁCE



PERSONALNI ROZMANITOST: JEDEN Z FAKTORŮ EFEKTIVITY PRÁCE

VINCI vyznává zásadu, že hospodářský úspěch není možný bez úspěchu osobního, lidského. Podpora rozmanitosti je proto zásadním prvkem naší personální politiky. Je faktorem, jenž zvyšuje efektivitu práce a posiluje humánní rozměr našich společností.

1 – Personální rozmanitost ve skupině VINCI

Personální rozmanitostí rozumíme setkávání osob, které se liší pohlavím, věkem, etnickým původem, schopnostmi, vzděláním apod., v rámci jednotlivých profesí a stupňů podnikové hierarchie.

Pro její dosažení je třeba zbořit „skleněné stropy“ i „skleněné stěny“, které nás oddělují.

Každý jedinec je souhrnem zjevných i skrytých vlastností (pohlaví, věk, původ, státní příslušnost, sexuální orientace, víra, dosažené vzdělání, zkušenosti, dovednosti, schopnosti atd.). Chceme-li jej opravdu poznat, nesmíme dát na pouhé zdání.

2 – Řízení personální rozmanitosti

K dosažení trvale udržitelné rozmanitosti je třeba vyvíjet činnost směřující k předcházení veškerým formám diskriminace, k rovnosti šancí a k lepší integraci.

Tyto tři hlavní směry činnosti, bez nichž není úspěšné řízení rozmanitosti myslitelné, předpokládají zapojení všech: řídicích pracovníků, personalistů, manažerů, zaměstnanců i jejich zástupců.

Řízení personální rozmanitosti naopak není slučitelné s přehlížením kompetencí, „škatulkováním“ osob, pozitivní diskriminací, přesvědčením, že jde o „další pracovní komplikaci“, ani soucitnými postoji.

3 – Příklady opatření na podporu rozmanitosti ve skupině VINCI

Audity zaměřené na rozmanitost, certifikát „Personální rozmanitost“, specializovaná školení a příručky, sebehodnocení v oblasti rozmanitosti, kontaktní síť, Ředitelství pro rozmanitost.

4 – Personální rozmanitost a její přínosy

Hospodářské	Právní
<p>Větší kreativita a inovační potenciál,</p> <p>Lepší pochopení očekávání zahraničních zákazníků a trhů,</p> <p>Splnění podmínek v sociální oblasti, které bývají součástí veřejných zakázek,</p> <p>Lepší image značky u zákazníků a veřejných orgánů,</p> <p>Splněná očekávání investorů se smyslem pro sociální zodpovědnost.</p>	<p>Splnění zákonných požadavků v oblasti rovnosti mužů a žen, zaměstnávání osob s postižením a seniorů,</p> <p>Prevence sporů,</p> <p>Zrušení pokut a finančních postihů,</p> <p>Náskok před legislativními změnami.</p>

Společenské	Sociální
<p>Splněná očekávání občanské společnosti, pokud jde o spravedlnost a sociální rovnost,</p> <p>Příspěvek ke změnám smýšlení ve společnosti.</p>	<p>Objektivnější personalistické postupy se zaměřením na kompetence,</p> <p>Širší okruh kandidátů při náboru,</p> <p>Větší atraktivita společnosti,</p> <p>Hrdost na firmu a motivovanost,</p> <p>Udržování a šíření know-how uvnitř společnosti,</p> <p>Organizační praxe odrážející vývoj společnosti.</p>

5 – Předcházení diskriminaci

Mechanismus diskriminace

Stereotypy	Předsudky
<p>Stereotyp je způsob smýšlení o charakteristikách určité skupiny osob. Stereotypy využíváme při interpretaci složitého okolního světa. Fungují automaticky a často nás vedou k mylným závěrům. Není snadné se jich zbavit a nezdá se k nim naopak vědomě upínáme.</p> <p><i>Příklady: ženy jsou upovídané; všichni postižení lidé jsou na vozíku; staří lidé nejsou energičtí; lidé romského původu nechtějí pracovat.</i></p>	<p>Předsudek je pozitivní nebo negativní názor, který si o někom předem utvoříme. Za vznikem předsudků stojí stereotypy. Předsudky máme všichni, často aniž bychom o tom věděli. I pozitivní předsudky mohou vést k sociálnímu vyloučení.</p> <p><i>Příklady: nový stážista je mi sympatičtější, protože má totéž vzdělání jako já; půvabná kolegyně zřejmě nebude chytrá.</i></p>
Diskriminace	Mikrodiskriminace
<p>Diskriminace je odlišné zacházení s určitou osobou z důvodu, který zakazuje zákon. Jde o předsudek proměněný v reálný čin, při němž kompetence pracovníka ustupují do pozadí. Diskriminace je zbytečným a nesmyslným činem, který je navíc trestně postižitelný.</p> <p><i>Příklady: pracovník nebyl povýšen, protože je homosexuál; ženě je přiznána mzda o 20 % nižší než mzda muže na téže pracovní pozici; pracovníkovi nebylo umožněno školení, protože je mu padesát let.</i></p>	<p>Mikrodiskriminace spočívá v negativním signálu, ať už verbálním nebo neverbálním, který je založen na předsudku. Tento typ diskriminace, jejíž není snadné prokázat, má velký dopad na sebevědomí, pohodu, výkonnost i kariéerní postup jedince.</p> <p><i>Příklady: obézního pracovníka se nikdo neptá na jeho názor; kolega je stálým terčem poznámek, které zesměšňují jeho styl oblékání; v hromadné korespondenci často chybí e-mail jedné z pracovnic.</i></p>

Formy diskriminace podle českého práva

Pohlaví, národnost, věk, zdravotní stav a handicap, sexuální orientace, náboženské vyznání či víra, světový názor, příslušnost či nepříslušnost k určitému etniku, rase.

Základní pravidla pro předcházení diskriminaci

Na individuální úrovni

1. Uvědomit si, jak stereotypy a předsudky ovlivňují naše chování,
2. Překonat vlastní předsudky a nedat na první dojem,
3. Hodnotit jednotlivce podle toho, jací skutečně jsou a co dělají, aktivně potlačovat vlastní předsudky,
4. Nevysílat signály, které mohou znamenat mikrodiskriminaci,
5. Při rozhodování se držet objektivních kritérií.

Na firemní úrovni

1. Upozornit vedoucí pracovníky, manažery, personalisty, zaměstnance a jejich zástupce na rizika spojená s diskriminací,
2. Dát rozhodnutím v oblasti nábory, povyšování, školení, odměňování, rozvazování pracovního poměru apod. objektivní základ,
3. Dbát na dodržování rovnosti v oblasti lidských zdrojů pomocí analýzy klíčových ukazatelů,
4. Zavést mechanismus pro odhalování případů diskriminace.

6 – Další dva směry činnosti v rámci řízení rozmanitosti

Podpora rovnosti šancí	Usnadňování integrace
<p>Jde o aktivní podporu potenciálně znevýhodněných jedinců, jejímž cílem je, aby všichni měli tutéž startovní pozici.</p> <p><i>Příklady: informování o politice v oblasti personální rozmanitosti ve školách, na veřejných fórech či v personálních agenturách, nabídka průběžných kariérních pohovorů pro seniory, zveřejňování inzerátů u organizací zaměřených na handicapované.</i></p>	<p>Jde o změny ve firemní kultuře a chodu podniku, jejichž smyslem je zaručit, aby každý zaměstnanec mohl neohledě na své odlišnosti využívat vlastní potenciál a nejvyšší možnou měrou přispívat k plnění pracovních cílů.</p> <p><i>Příklady: podpora pružné pracovní doby, využívání různých forem managementu, možnost jiné než „lineární“ kariéry, snaha o vytvoření pracovní atmosféry, v níž rozdílnost není důvodem pro posměch.</i></p>

7 – Specifické problémy spojené s personální rozmanitostí

	Handicapovaní
<p>Obsazování žen na exekutivní pozice,</p> <p>Podpora jejich kariérního rozvoje,</p> <p>Záruka rovných mezd.</p>	<p>Garance zaměstnání pro osoby, jimž je přiznána změněná pracovní schopnost,</p> <p>Nábor handicapovaných osob,</p> <p>Odběr zboží a služeb od podniků zaměstnávajících handicapované.</p>

Osoby různého původu	Věk
<p>Obsazování pozic na všech stupních firemní hierarchie osobami různého původu,</p> <p>Snaha o řádné fungování „sociálního výtahu“.</p>	<p>Motivace personálu po celou dobu zaměstnání,</p> <p>Ochrana zdraví,</p> <p>Podpora předávání zkušeností,</p> <p>Podpora mezigenerační spolupráce.</p>

Sexuální orientace	Náboženství
<p>Boj proti homofobnímu chování,</p> <p>Rovná práva pro sezdané páry, páry v registrovaném partnerství i páry žijící ve společné domácnosti nezávisle na pohlaví těchto osob.</p>	<p>Respekt náboženské svobody s ohledem na sociální soudržnost personálu.</p>

Rovnováha mezi pracovním a osobním životem
<p>Podpora pružné pracovní doby, jež odpovídá současnému životnímu stylu,</p> <p>Nabídka služeb, které zaměstnancům usnadňují běžný život.</p>

SKUTEČNÉ
ÚSPĚCHY
JSOU TY, KTERÉ
PROŽÍVÁME
SPOLEČNĚ