

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

Mgr. Ing. Bc. Kamila Svobodová

T6 – HLAVNÍ TÉMATA CSR

Obsah:

- Sociální kategorizace
- Diversity management
- Diverzita jako rozmanitost
- Definice
- Trh práce a diverzita
- Management diverzity

Cíl:

Cílem je seznámit studenty se základními pojmy diversity management a připravit základ pro jednotlivé související jevy či problematiky.

Sociální kategorizace

- Kategorizujeme jevy a skutečnosti -> zjednodušení okolní reality
- Stejný princip používáme i ve vztahu k ostatním lidem
- Podstatou je členění světa na in-groups a out-groups (vztažné a nevztažné skupiny)
- Tendence hledat společné rysy i rozdíly mezi skupinami
- Vztažné skupiny jsou považovány za méně homogenní než skupiny nevztažné.
- Kategorizace nám pomáhá v rychlé orientaci v okolním světě, ale také vede k mnoha zjednodušením a stereotypizacím.
- Teorie sociální identity (Tajfel, 1981)

(Bedrnová, Nový & Jarošová, 2012)

Diversity management

- Management diverzity jako systematický a řízený postup (managing diversity requires process of systemic organizational change)
- Management diverzity může být přístup jednak formalizovaný, ale také neformální, přitom konzistentní a dlouhodobě trvající (Nilsson, 2006)
- Management diverzity respektuje odlišnou životní situace lidí a specifické životní okolnosti zaměstnanců.
- Díky globalizaci je v zaměstnání častá spolupráce napříč světem.
- Proces orientovaný na aktivní a strategicky orientovanou komunikaci a zároveň jako proces orientovaný na budoucnost v rámci akceptace a rozvíjení rozdílu na poli organizace. Nenadál & kol. (2018)

- Proč diverzity management?
- Rozmanitost na pracovišti může mít pozitivní i negativní vliv – většinou vždy představuje problém.
- Narušuje homogenitu, která usnadňuje zobecnění a následné pochopení.
- Od 20. stol se diverzita pracovního prostředí zvyšuje.
- 80. léta 20. stol rozšíření v USA a od 90. let 20. stol i do Evropy
- V USA jde o diverzitu rasovou, etnickou, genderovou, náboženskou, věk, sexuální orientaci x Evropa – kultury a jazyky.
- Cílem MD je získání **hospodářského přínosu na základě různorodosti pracovních sil**. (Nenadál et al., 2018)

Diverzita jako rozmanitost

- Diverzita = rozmanitost, různorodost
- Veškerá rozdílnost mezi jedinci
- **Primární různorodost** – věk, etnicita, gender, schopnosti
- **Sekundární různorodost** – komunikační styl, vzdělání, rodinný stav, náboženství, mateřský jazyk, geografická příslušnost, mzda, pracovní zkušenosti (Pauknerová & kol., 2012, s. 230).
- Je založena na umělých lidských konstruktech (etnikum).
- Rozmanitost jako rozdíly v attributech mezi jednotlivci – obtížně měřitelné – Human Resource Management International Digest (2021)

Překážky pro uplatnění MD dle Hubbart, 2004

Stereotypy	Přiřazování charakteristik lidem na základě informací, které máme o skupině do které patří na základě zkušenosti nebo zprostředkovaně. Stereotyp nám může pomoc i uškodit. Zrcadlení = obě skupiny si o sobě myslí to samé (Dameron & Joffre, 2007)
Předsudky	Nejsme je schopni změnit ani v případě, že jsme konfrontováni se skutečností
Etnocentrismus	Dívá se na ostatní optikou vlastní kultury, implicitně vnímá jiné jako méněcenné nebo jim připisuje „speciální/specifické schopnosti“, prakticky jim nerozumí a nebere vážně jejich názory atd.
Kulturní odlišnost	Nemůžeme nerozumět, i když bychom chtěli rozumět (jiný výklad). <u>Nepochopení, nedorozumění a nedůvěra</u> (Egerová, 2009)
Diskriminace	Různý přístup k lidem, negativně a nerovně, protože jsou členy „nějaké“ skupiny. Tento přístup se může tím více projevit, čím větší máme reálnou nebo symbolickou moc (rozdílní očekávání a požadavky, aktivity, verbální, nezájem)
Tiché menšiny	Bojí se říci, že jsou odlišní.
Ghettoizace práce	Lidé jsou koncentrování někde ve firmě (Willson, 2006)

Definice diverzity

- Odlišné pojetí v jednotlivých zemích.
- Můžeme se setkávat s 3 základními typy definic, které se objevují v literatuře (Mor-Barak, 2007):
- **Definice založené na malém počtu kategorií** – gender, rasa, etnicita – Pojetí diverzity jako demografické rozdíly a zaměření na věk, pohlaví, rasu, profesi a status (Lau & Muringhan, 1998).
- **Definice založené na velkém počtu kategorií** – široce definovaná diverzita. Rozděluje diverzitu na **viditelnou** – rasa, gender, **skrytou** – náboženství, vzdělání.
- **Definice založené na koncepčním pravidle** – různé perspektivy, rozdíly ve vnímání. Thomas (1991) – týká se každého, nejde o gender nebo rasu. Gorman (2000) – D by měla být pojímána jako různorodé perspektivy a přístupy členů skupin s odlišnou identitou, které přinášejí na pracoviště.

- Diverzita představuje „*důležité charakteristiky jedince, které ovlivňují jeho hodnoty, jeho možnosti a vnímání sebe sama a druhých v pracovním procesu.*“ (Lodenová, 1996, s. 14)
- Koncept diverzity managementu představuje aktivní a vědomý proces podpory a positivity diverzity v praxi. (Maříková & kol., 2015)
- Proces orientovaný na aktivní a strategicky orientovanou komunikaci a zároveň jako proces orientovaný na budoucnost v rámci akceptace a rozvíjení rozdílů na poli organizace (hnací motor). (Nenadál & kol., 2018)

Dva druhy dimenzí diverzity

- **Primární dimenze** - věk, etnikum, gender, rasa, sex. orientace, mentální a fyzické schopnosti;
 - vliv na pracovní uplatnění – dají se pustit ze zřetele, pokud nebrání v pracovním uplatnění. Všímáme si jich, jakmile nám začínají překážet. *
 - => např. stereotypní pohled na ženské a mužské role – „ženství“ překážka pro povýšení
 - => vnímáme se jako jedinci, kteří mají stejnou možnost uplatnění – podceňování – zvláště pokud patříme do privilegovaných skupin, je tendence tuto skutečnost odmítat.

Základem MD je pomoci pracovníkům uvědomit si, jak tyto dimenze ovlivňují jejich pracovní uplatnění.

- **Sekundární dimenze** – vzdělání, rodinný stav, náboženství, mateřský jazyk, mzda, pracovní zkušenost

Bedrnová, Nový & Jarošová (2012, s. 506)

Tři přístupy zaměřené na diverzitu

- **Individuální úroveň** (osobnost) – vrozené i získané osobnostní vlastnosti, hodnoty, postoje, všechny odlišnosti jedince.
- **Skupinová úroveň** – diverzita dané skupiny
 - 1) vnitřní dimenze – jedinci je nemůžou změnit (gender, etnikum, atd)*
 - 2) vnější dimenze – geografická poloha, příjem, osobní zvyky, trávení volného času, rodičovství, manželský stav, náboženství a světový názor – tyto dvě dimenze jsou výjimkou, protože ne vždy mohou být kdykoli svobodně změněny, ne vždy lze svobodně rozhodovat, jaké náboženské vyznání bude jedinec mít. Legislativní ošetření proti diskriminaci
- **Organizační úroveň** – obsah práce, odbornost členů, úroveň vzdělání, obor zaměření, pracovní skupina, místo práce, typ úvazku, délka zam.

Trh práce a diverzita

- Vztahuje se nejen na trh práce, ale i na konkrétní pracoviště.
- MD by měl být součástí organizační kultury!
- Diverzita na pracovišti musí být vždy podpořena ze strany vedení, aby fungovala správně.
- Diverzitní klima – působí na individuální, skupinové, organizační úrovni. Pokud se zaměstnanci i manažeři domnívají, že podporují rovné příležitosti a inkluzi -> pozitivní vliv na výkon
- Inkluzivní pracovní prostředí – nejen akceptace diverzity, ale i práce s ní uvnitř organizace, také aktivní vztah k sociálnímu prostředí.
- Právě proces inkluze je dlouhodobý a stále se vyvíjející.
- uplatnění MD by se mělo odrazit zejména v:
 - přijímání a hodnocení pracovníků, odměňování, podpora komunikace, flexibilní pracovní režim (WLB)

Management diversity

- Vedení pracovníků s různou sociálně kulturní identitou -> čím větší heterogenita, tím náročnější je efektivně spolupracovat.
- MD se dostává do popředí globalizací trhů, i pracovních. Urychlení členství ČR v EU.
- Proaktivní podoba = různé pracovní prostředí nemusí být problém, ale konkurenční výhoda => tvořivost a inovace.
- Cílem je vytvoření **inkluzivní kultury**. Umožnění uplatnit rozdílné pohledy.*
- Je to systematický postup, představuje snahy o řízené ovlivňování diversity – plánované a systematické programy
 - 1) usnadnění interakce – mezi jednotlivci
 - 2) využití diversity jako zdroje – „stavět ne bořit“

Shrnutí

- Koncept rovných příležitostí je nadřazen konceptu MD *
- Diverzita není jen o skupinách se specifickými potřebami nebo minoritě.
- Diverzita se vztahuje na každého zaměstnance.
- Skupiny si nesou nejen negativní stránky, ale mají i pozitivní potenciál – rodiče/ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, osoby 55+, absolventi
- V zájmu je hlavně smysluplná práce, upřednostňování vlastního volného času a rodiny před prací.
- Vlivem globalizace nezáleží jen na tom, jak firma dosahuje cílů (předmět činnosti), ale také jaký má vztah s místní komunitou a jak jedná se svými zaměstnanci.