



Upravljanje raznolikosti

Doc. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK
Mag. Živa VEINGERL ČIČ

**VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.
GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI
ALI RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI
BREZ PREDHODNEGA PISNEGA
DOVOLJENJA AVTORJEV IN MINISTRSTVA
ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN
ENAKE MOŽNOSTI.**

RAZNOLIKOST

- So razlike in podobnosti ter z njimi povezane razsežnosti, ki obstajajo, v kateremkoli spletu razsežnosti (Roosevelt, 2006).
- Je danost in ne opcija ali nekaj, o čemer se je moč odločiti ali ne (Spencer, 2004), kajti ta se pojavi ob prisotnosti najmanj dveh ljudi, pri čemer raznolikosti med njimi vključujejo: spol, starost, etično poreklo, fizične sposobnosti, izobrazbo, narodnost, spolno usmerjenost, družinski status, kvalitete in videz,...

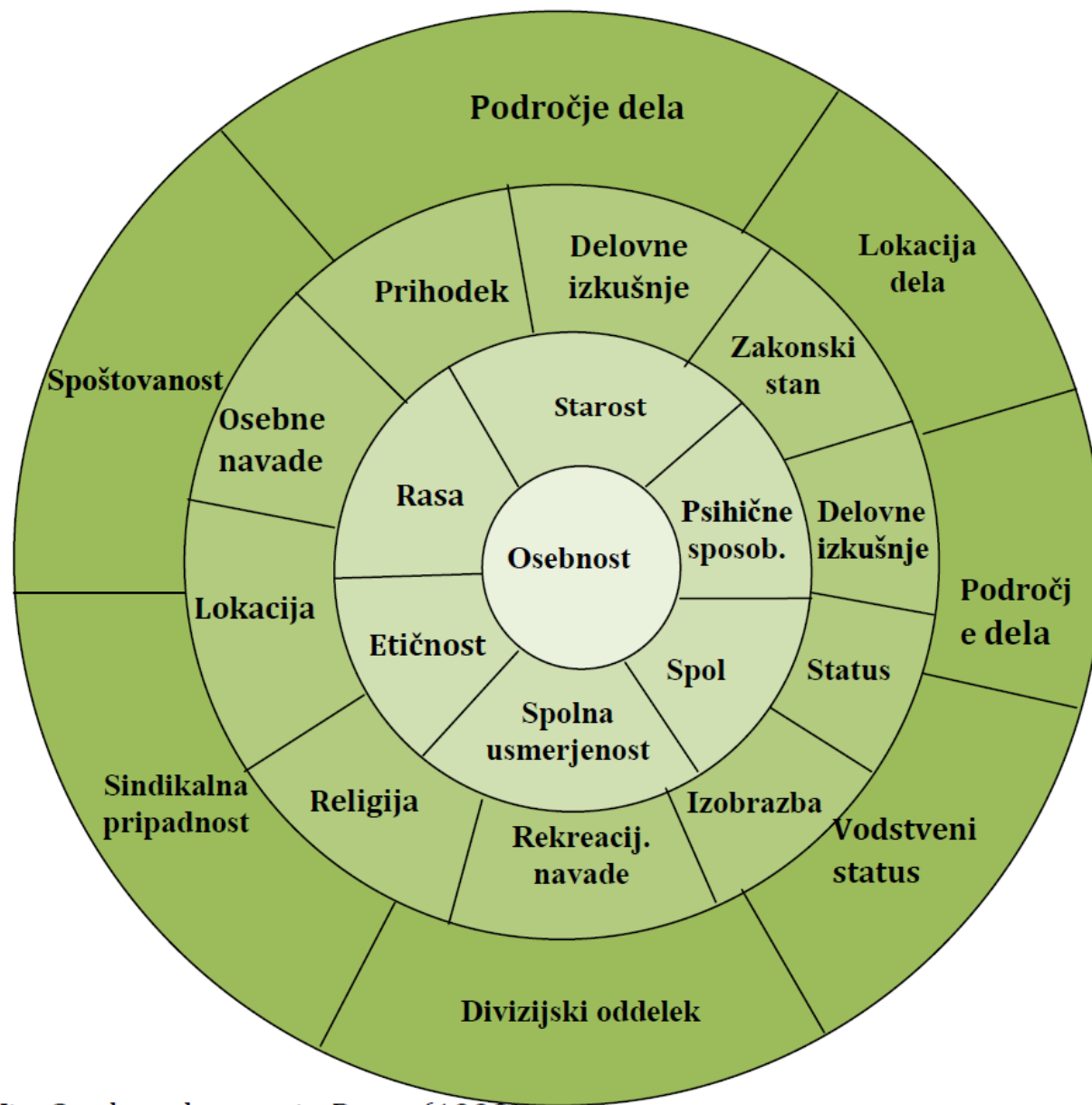
RAZNOLIKOST

- Nanaša se na lastnosti ljudi, po katerih se ti drug od drugega razlikujejo.
- Lastnosti ljudi je mogoče razvrstiti v dve skupini:
 - lastnosti, na katere nimamo veliko vpliva in
 - lastnosti, na katere imamo večji vpliv.
- Lastnosti, na katere nimamo vpliva – biološke značilnosti:
 - rasa, spol, starost, posamezne fizične lastnosti, družina in družba,
 - vplivajo na identiteto posameznika in imajo neposreden učinek na njegov odnos do drugih oseb in skupin v osebnem življenju in pri delu.

RAZNOLIKOST

- Gardenswartz in Rowe (1998, 26) sta definirali štiri sloje raznolikosti, na podlagi kateri smo si ljudje različni ali podobni.
- Ti štirje sloji določajo človekovo osebno identiteto in vplivajo na posameznikov pogled na okolico in dogajanje v njej.
- Sloji so:
 - osebnost,
 - notranje dimenzije,
 - zunanje dimenzije in
 - organizacijske dimenzije.

Slika: Štirje sloji raznolikosti



Vir: Gardenschwartz in Rowe (1998)

RAZNOLIKOST ZAPOSLENIH – telesne in biografske značilnosti



RAZNOLIKOST ZAPOSLENIH – tipi osebnosti

- ESTROVERTIRANOST/INTROVERTIRANOST
- PRILAGOJENOST ORGANIZACIJI
- AVTORITARNOST
- MAKIAVELISTIČNOST
- BIROKRATIČNOST
- MESTO NADZORA
- NAGNjenost k tveganju
- TIPI OSEBNOSTI ZAPOSLENIH – TIP OSEBNOSTI A IN B

RAZNOLIKOST ZAPOSLENIH – organizacijske dimenzije raznolikosti

- Gardenswartz in Rowe (1998) navajata naslednje organizacijske dimenzije raznolikosti:
 - funkcijska stopnja,
 - vodstveni status,
 - divizijski oddelek,
 - sindikalna pripadnost,
 - lokacija dela,
 - spoštovanost,
 - področje dela.

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI ZAPOSLENIH – zakonodaja

- Leta 2000 je EU na osnovi 13. člena sprejela dve direktivi za boj proti diskriminaciji:
 - Direktivo o uresničevanju enakega obravnavanja ne glede na rasni ali etični izvor (Direktiva Sveta 2000/43/EC), ki prepoveduje rasno diskriminacijo na področjih izobraževanja, zaposlovanja, socialnega zavarovanja, zdravstvenega varstva in dostopa do dobrin in storitev;
 - Direktivo o vzpostavitvi okvirja za enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu na osnovi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti (Direktiva Sveta 2000/78/EC)

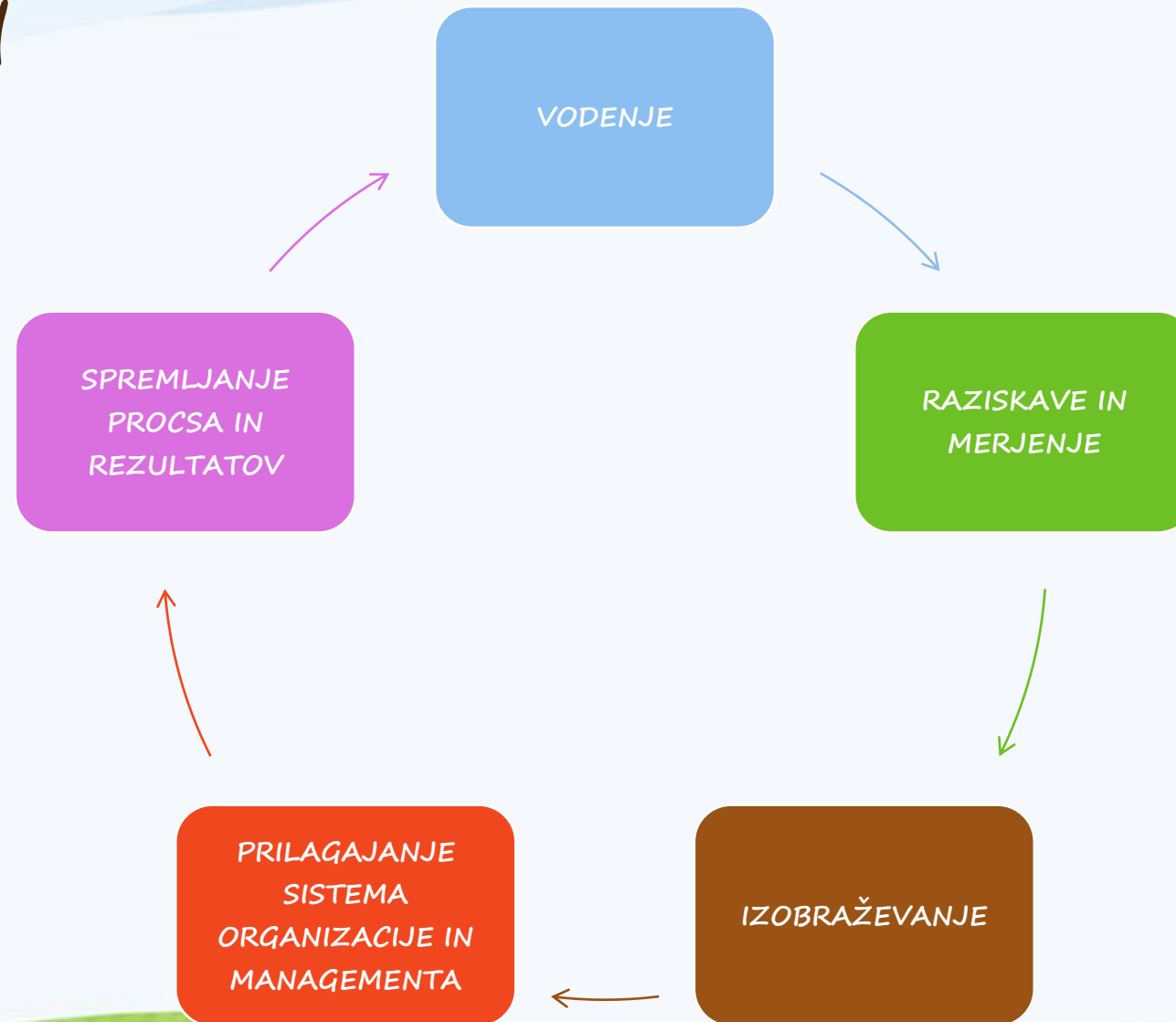
NAČINI UPRAVLJANJA RAZNOLIKOSTI ZAPOSLENIH

INDIVIDUALNI PRISTOP

ORGANIZACIJSKI PRISTOP

METODE UPRAVLJANJA

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI ZAPOSLENIH – Coxov model



UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI ZAPOSLENIH – Roosveltov model

- Za uvedbo upravljanja raznolikosti je potrebno implementirati naslednje korake:
 - omogočiti podjetju različno rasno in etnično prisotnost,
 - depolitiziranje uvajanje enakopravnosti v organizaciji,
 - zagotovitev pogojev za razvoj izhodne strategije iz obstoječega stanja,
 - vzpostavitev dialoga v organizaciji,
 - razvoj rasno, etično in spolno nevtralnega procesa pridobivanja izbora in zadrževanja zaposlenih v organizaciji,
 - vzpostaviti kolektivne in individualne zmožnosti za upravljanje raznolikosti.

UPRAVLJANJA RAZNOLIKOSTI ZAPOSLENIH – primeri dobre prakse

- *Air Products*
- *The Goldman Sachs Group, Inc.*
- *Dublin Bus*



HVALA ZA VAŠO
POZORNOST.

Veliko zadovoljstva v raznolikosti.