Komplexní systém řízení diverzity, rovnosti a inkluze (DEI) dle ISO 30451, integrovaný do systémů procesního řízení a společenské odpovědnosti

Petr Štika, tajemník Úřadu městské části Brno-střed

O Úřadu městské části Brno-střed

- Úřad městské části Brno-střed je úřadem s rozšířenou působností.
- Úřad tvoří 12 odborů a pracuje v něm 400 zaměstnanců.
- V rámci městské části se stará o více než 86 000 obyvatel.



Systém řízení úřadu Brno-střed

- Stávající systém řízení úřadu je založen na principech procesního a strategického řízení a je certifikován podle norem ISO 9001 a ČSN 01 0391.
- Nově byl rozšířen o systém řízení diverzity, rovnosti a inkluze (DEI) vycházející z mezinárodní normy ISO 30415.
- **Jednotlivé systémy řízení jsou vzájemně provázány, doplňují se a společně tvoří integrovaný celek.** Díky tomu jsou principy DEI začleněny do stávajících procesů řízení a společenské odpovědnosti úřadu.

ISO 30415 - Řízení lidských zdrojů – Diverzita a inkluze

- Je mezinárodní norma pro řízení lidských zdrojů – DEI management.
- **D** – Diverzita – rozmanitost. Uznáváme, že lidé mají různé zkušenosti, schopnosti, perspektivy a potřeby.
- **E** – Rovnost v přístupu – rovné podmínky. Odstraňujeme překážky a zohledňujeme relevantní individuální potřeby, aby lidé měli skutečně rovnou příležitost uplatnit své schopnosti. Neznamená to automaticky stejný výsledek pro všechny.
- **I** – Inkluze – zapojení a sounáležitost. Zajišťujeme, aby lidé mohli skutečně přispívat, byli respektováni a měli možnost vyjádřit svůj názor.

Pilíře DEI managementu

1. Uznávání a oceňování rozmanitosti

Respektovat lidi jako jednotlivce i skupiny, oceňovat rozdílné zkušenosti, schopnosti, perspektivy a potřeby. Vnímat také to, jak se různé charakteristiky a životní okolnosti vzájemně ovlivňují.

2. Efektivní řízení a vedení

Závazek vedení musí být viditelný v pravidlech, politikách, procesech, rozhodování a každodenním chování. Diverzita a inkluze nemohou být jen odpovědností personálního oddělení.

3. Odpovědnost a etické jednání

Organizace má jednat eticky a společensky odpovědně, podporovat důstojné pracovní podmínky a nést odpovědnost za skutečné dopady svých rozhodnutí.

Pilíře DEI managementu

4. Inkluzivní pracovní prostředí

Vytvářet přístupné, respektující a bezpečné prostředí, v němž mohou lidé uplatnit své schopnosti, podílet se na rozhodování a cítit se jako součást organizace.

5. Inkluzivní komunikace

Komunikovat tak, aby informace byly srozumitelné a přístupné lidem s různými potřebami, zkušenostmi a způsoby vnímání.

6. Aktivní prosazování diverzity a inkluze

Nestačí pouze reagovat na problémy. Organizace má aktivně podporovat inkluzivní postupy, spolupracovat se zainteresovanými stranami a přenášet tyto principy i mimo vlastní pracoviště.

Význam DEI managementu pro veřejnou správu

- Úřady jsou současně zaměstnavateli i poskytovateli veřejných služeb.
- Kvalita jejich fungování závisí na zaměstnancích, jejich spolupráci a důvěře.
- Procesy, které podporují rovnost a zohledňují rozdílné potřeby a výchozí podmínky, vytvářejí předvídatelné a odpovědné prostředí.
- Principy inkluze lze promítnout do způsobu, jakým úřad komunikuje s občany a reaguje na jejich potřeby.
- Výzkumy v soukromých firmách prokazují, že díky dobře nastaveným postupům v oblasti diverzity a inkluze jsou zaměstnanci nejen spokojenější, ale dosahují vyšších výkonů, kvality, kreativity, lépe se adaptují na změny a poskytují služby ve větším rozsahu přizpůsobené potřebám klientů.

Přínos DEI managementu pro organizaci

Převádí hodnoty do konkrétních nástrojů řízení.

Zavádí systematický přístup

Jednotný rámec pro řízení diverzity, rovnosti a inkluze napříč organizací.

Stanovuje jasné odpovědnosti

Vymezení rolí vedení, vedoucích pracovníků a dalších zainteresovaných stran.

Pomáhá předcházet rizikům

Identifikace překážek, nerovného zacházení a problémů v pracovním prostředí.

Umožňuje stanovit měřitelné cíle a ukazatele

Stanovení cílů, ukazatelů a postupů pro vyhodnocování účinnosti opatření.

Podporuje průběžné zlepšování

Využívání zpětné vazby a výsledků kontrol pro další rozvoj organizace.

Začlenění DEI managementu do systému řízení úřadu

Nevytvořili jsme další izolovaný systém, ale rozšířili stávající způsob řízení.

- Strategické řízení úřadu - *priority, cíle a odpovědnost vedení.*
- Procesní řízení a společenská odpovědnost - *existující procesy, pravidla a kontrolní mechanismy.*
- DEI management - *metodiky, ukazatele, vzdělávání a zpětná vazba.*
- Vyhodnocování a zlepšování - *kontrola výsledků a přijímání dalších opatření.*

Od nastavení systému DEI managementu k měřitelným výsledkům

Účinnost DEI managementu neposuzujeme jen podle přijatých opatření, ale také podle měřitelných výsledků.

- Spokojenost zaměstnanců meziročně vzrostla **z 64 % na 86 %**.
- Fluktuace zaměstnanců meziročně klesla **z 11 % na 8 %**.
- Rozdíl v odměňování žen a mužů meziročně klesl **ze 7 % na 4 %**.
- Počet proškolených vedoucích pracovníků na DEI management **je 100 %**.
- Vnímání respektu a inkluze se zlepšilo **o 14 %**.

NORMA ISO 30415 NÁM POSKYTLA RÁMEC. MY JSME JEJÍ PRINCIPY ZAČLENILI DO SYSTÉMU ŘÍZENÍ ÚŘADU. VÝSLEDKEM JE PŘÍSTUP, KTERÝ UMOŽŇUJE DIVERZITU, ROVNOST A INKLUZI NEJEN PODPOROVAT, ALE TAKÉ ŘÍDIT, VYHODNOCOVAT A PRŮBĚŽNĚ ZLEPŠOVAT.

DĚKUJI ZA POZORNOST

Kontakty:

Bc. Petr Štika, MBA, LL.M
+420 542 526 303
tajemnik@brno-stred.cz