

Jak se připravit na ESG směřující?

Zaměstnavatele v příštím roce čeká novinka – ESG audit a povinnost reportingu v oblasti zaměstnanosti a firemní kultury. Na tuto povinnost může zástupce firem připravit D&I Balanced Academy (Diversity & Inclusion). O Akademii hovoříme s jednou z jejích zakladatelek, Lenkou Sovovou z neziskovky HR brainstorming.

Proč jste se rozhodli založit D&I Balanced Academy?

Za celým projektem a nápadem stojím já a můj tým. Všichni máme dlouholeté zkušenosti v oblasti HR, já jsem navíc vedla D&I program v nadnárodní společnosti, a byla aktivně zapojena v několika dalších programech. Proto si všichni dobře uvědomujeme jaká úskalí, spojená s implementací nové legislativy, na zaměstnavatele brzy čekají.

Akademie pomůže firmám stát se férovým, a tudíž atraktivním zaměstnavatelem. Současně je připravena na ESG audit a povinnost reportingu, které se

jich budou v příštím roce týkat, konkrétně v oblasti rovného zaměstnávání. Vyhnou se tím případným sankcím a ztrátě zakázek.

Program nabízí sérii 7 interaktivních webinářů navržených tak, aby účastníci vybavily znalostmi nezbytnými k vytvoření inkluzivního pracoviště a současně je připravily na nadcházející legislativní změny. Na konci akademie obdrží účastníci certifikáty a budou moci své D&I iniciativy posouvat dále díky nabídce konzultací a další podpory, kterou nabízíme. Pomůžeme jim stát se opravdovým D&I expertem ve své organizaci.

Kdo se může studia v akademii účastnit?

Program akademie je určený zejména středně velkým firmám, nebo firmám malým, které dodávají své produkty nebo služby firmám větším. I jich se začnou týkat požadavky nové směrnice. Informace o této oblasti od nich totiž bude požadovat každý větší zákazník, který povinnosti ESG reportingu podléhá. I jemu na něm totiž závisí například přístup k financím od bank. Program pomůže firmám, které s oblastí diversity chtějí začít a hledají průvodce, jenž jim pomůže se v problematice zorientovat. Vzhledem k barvitosti témat je ale možné se připojit i pokud už jste s D&I (diverzitními a inkluzivními) aktivitami ve své organizaci započali a chcete si rozšířit obzory a posunout své iniciativy dále.

A proč právě název D&I Balanced Academy?

Název naší akademie vyjadřuje způsob, jakým o celé problematice D&I uvažujeme. Chceme, aby byl program vyvážený, proto se na diverzitu podíváme pohledem žen i mužů na pracovišti, maminek i tatínek, lidí se zdravotním znevýhodněním, cizinců, LGBT+ zaměstnanců, nebo třeba lidí různých věkových kategorií. Harmonii vnímáme jako klíčovou také v případě implementace jednotlivých témat do organizace. Je třeba myslet vždy jak na ty, kterých se inkluze týká, tak na zbytek členů týmu. Netvrdíme, že zapojení všech je vždy bez mráčku. Víme ale že jen tak lze budovat zdravou organizaci, ve které se každý cítí bezpečně a může naplno využít svého potenciálu. A že se na mnoha ukazatelích opakovaně potvrzuje, že vytváření inkluzivního prostředí pomáhá profitabilitě celé firmy. Jsme rovněž připraveni s implementací firmám pomoci.

Jaké další výhody může podpora diversity a inkluze firmám přinést?

Mnoho mezinárodních i tuzemských studií a příkladů z praxe potvrzuje, že díky podpoře diversity a inkluze má firma lepší obchodní výsledky a provozní efektivitu. Diverzitní tým nabízí více různých perspektiv, svěží nové pohledy na věc a vyšší schopnost nalézat kreativní řešení problémů. Firmy, které se zaměřují na vytváření inkluzivního pracoviště, zaznamenávají rovněž nižší míru



Organizační tým komunity HR Brainstorming:
Zleva doprava: Michaela Kašpárková, Pavel Musin-
szkij, Lenka Sovová, Petra Vaňková, Karel Hořínek,
Ota Svátek, Yury Nudga

fluktuace. Společnosti, které tuto oblast aktivně neřeší, tím naopak podporují méně přátelské pracovní prostředí, které často donutí zaměstnance odejít.

Diverzita má dopad také na konkurenceschopnost organizace. Různorodý tým dokáže nejen lépe komunikovat s různým typem zákazníka, ale současně přináší inovativní vstupy. Z 321 velkých globálních firem zkoumaných ve studii Forbes v roce 2011, 85 procent společností potvrdilo, že rozmanitost je zásadní pro podporu inovací na pracovišti. Společnosti, které otevřeně komunikují svou podporu D&I aktivit jsou navíc spotřebiteli i potenciálními

Co je to ESG směrnice?

28. 11. 2022 schválila Evropská rada s konečnou platností CSRD směrnici o nefinančním (ESG) reportingu. Směrnice bude platná od roku 2024 a povinnost ESG reportingu se bude týkat odhadem až 1 500 středně velkých firem. Dalších tisíců malých a středních podniků se povinnosti ESG dotknou nepřímo – jsou totiž v pozici obchodních partnerů (dodavatelů či subdodavatelů) těchto firem.

Návrh směrnice zavádí několik sankcí. Novinkou má být i občanskoprávní odpovědnost firem. To znamená, že firmu půjde žalovat o náhradu škody v případě, že se někdo bude cítit poškozen její činností.



partnery vnímány na zahraničních trzích pozitivněji, vyjadřují tím totiž současně respekt k jiným kulturám.

Společnosti, které podporují diverzitu a inkluzi na pracovišti mají vyšší šanci, že naberou ty nejlepší talenty na trhu práce. Ve stále více konkurenční ekonomice jsou D&I iniciativy zcela klíčovou podmínkou jak být pro talentované kandidáty atraktivním zaměstnavatelem.

Studie společnosti McKinsey ukazují, že firmy s největší genderovou diverzitou z pohledu pohlaví v managementu mají o 25 % větší šanci, že budou nadprůměrně finančně úspěšné v porovnání s těmi, jejichž různorodost managementu je slabá či nulová.

V rámci stejné studie překonaly v r. 2019 firmy s největší etnickou diverzitou o 36 % ty, které v této oblasti zaostávají (v r. 2017 to bylo o 33 % a v r. 2014 o 35 %, jedná se tedy o jasný trend).

A to jsme jen na úplném začátku toho co vlastně znamená diverzita v profesním prostředí. Existuje mnoho dalších studií, které potvrzují to, jak transformativní efekt má aktivní začleňování dalších znevýhodněných skupin.

Stručně řečeno – podpora diverzity a inkluze má jednoznačně pozitivní dopad na výsledky celé organizace.

Co přesně si mohou účastníci představit pod pojmem interaktivní webináře?

V rámci všech webinářů zajistíme účastníkům bezpečné prostředí a možnost anonymního dotazování, abychom se mohli o jednotlivých tématech bavit konstruktivně s ohledem na jejich současné potřeby. Účastníky akademie také provedeme tématy, jako jsou nevědomá předpojatost (anglicky unconscious bias), předsudečné jednání, atribuční chyby a afinitní nebo konfirmační zkreslení, která ovlivňují proces výběru nových zaměstnanců. Součástí akademie bude také workshop, během kterého si účastníci vyzkouší sami na sobě, jak mohou předsudky a společenské stereotypy ovlivňovat jejich rozhodování a jak takovým situacím předcházet.

Od kdy Akademie odstartuje svou činnost?

Akademie začíná 11. ledna a zakončí se 29. února slavnostním předáním certifikátů účastníkům. Počet míst účastníků je omezený, abychom zajistili dostatečný prostor pro společné diskuze a pro řešení konkrétních potřeb jejich organizací.

Více na www.hrbrainstorming.cz