

Nepotřebujeme ESG ani kvóty? Omyl, který může stát budoucnost vaší organizace

„Naštěstí mě ESG reporting úspěšně míjí. Jsem stará škola, která preferuje selský rozum a témata vzájemné spolupráce a podpory řeším už roky a nepotřebuji k tomu žádné kvóty, nařízení nebo směrnice.“ Tato slova mi nedávno napsala kolegyně z HR. Na první pohled to může znít logicky – vždyť kdo by nechtěl stavět na rozumu, zkušenostech a intuici? Ale ve světě, který se mění rychleji než kdy dřív, selský rozum sám o sobě nestačí.

ESG (Environmental, Social, Governance) není o tom, jak splnit byrokratické požadavky nebo uspokojit regulátory. Je o tom, jak se přizpůsobit budoucnosti a zároveň vytvořit firmu, která bude etická, odpovědná a úspěšná. A právě v tom, kde selský rozum naráží na své limity, ESG přináší strukturu a nástroje, které firmám umožňují vyniknout.

Proč selský rozum nestačí

Na první pohled se může zdát, že stačí stavět na rozumu, zkušenostech a intuici. ESG nás ale nutí podívat se na větší obraz. Uvažovat o tom, jak naše firma ovlivňuje svět a jaké hodnoty skutečně reprezentuje.

Pryč jsou časy, kdy zaměstnancům stačila pouze odměna za práci. Dnes lidé chtějí víc – hledají smysl, odpovědnost a firemní kulturu, která reflektuje jejich hodnoty. Nejen mladá generace dnes hledá práci ve firmách, které sdílejí jejich hodnoty a nabízejí smysluplné zaměstnání. Zákazníci čím dál více sledují, zda značka, kterou podporují, odpovídá jejich přesvědčením. A investoři dávají přednost firmám, které jsou transparentní a udržitelné. V tomto světle selský rozum nestačí, protože čelíme komplexním výzvám, které vyžadují promyšlený přístup. A právě tady ESG pomáhá – ukazuje cestu k odpovědnosti, která má konkrétní dopad na lidi, planetu i byznys.

TEXT: LENKA SOVOVÁ – HR/DEI KONZULTANTKA,
ZAKLADATELKA NEZISKOVÉ ORGANIZACE HR
BRAINSTORMING

ESG jako strategie, ne zátěž

Často slyšíme, že ESG je jen „další nesmyslná povinnost z Bruselu“. Pravda je ale jiná. ESG není náklad navíc – je to investice do budoucnosti firmy. Je to rámec, který firmám umožňuje systematicky přemýšlet o tom, jaké hodnoty vytvářejí pro společnost a jak minimalizují svůj negativní dopad.

- **Písmeno E (Environmental)** motivuje firmy hledat úspory energie a snižovat uhlíkovou stopu. To není jen ekologické, ale také ekonomicky výhodné.
- **Písmeno S (Social)** podporuje vytváření pracovního prostředí, kde jsou lidé motivováni, oceňováni a respektováni. To vede k vyšší produktivitě a loajalitě.
- **Písmeno G (Governance)** přináší důraz na transparentnost a odpovědnost, které jsou klíčové pro budování důvěry investorů i zaměstnanců.



Kvóty nejsou nepřítel a diverzita je víc než jen muži a ženy

Když se řekne „kvóty“, spouště lidí naskočí myšlenka, že firma by měla upřednostnit méně kvalifikované kandidátky před kvalifikovanějšími mužskými kandidáty jen proto, aby splnila předem určený cíl. To ale není a nikdy nebyl záměr kvót. Cílem je zajištění rovného přístupu a překonávání předsudků, které v náborovém procesu často neviditelně působí.

Paradoxně ti samí lidé, kteří kvóty odsuzují, často přiznávají, že byli svědky situací, kdy se na pozici nabírala žena, protože místo bylo hůře placené, nebo muž, protože „ten neodejde na mateřskou“. Nebo kdy vedoucí pozici obsadil mužem s odůvodněním, že „žena by byla příliš emotivní“. Tato nepsaná pravidla a předsudky brání firmám v tom, aby plně využily potenciál všech talentů, které na trhu jsou.

Naším cílem by navíc neměl být pouze vyvážený poměr mužů a žen. Skutečně kvalitní náborová pipeline by měla zajistit diverzitu ve všech směrech – ať už jde o věk, etnický a kulturní původ, zdravotní stav, nebo rozmanitost životních zkušeností a myšlenkových přístupů. Taková diverzita není jen cílem spravedlivého náboru, ale přímou cestou k lepším rozhodnutím, větší

inovativnosti a silnější firemní kultuře.

Kvóty pak nejsou omezujícím pravidlem, ale nástrojem, jak tyto principy začlenit do praxe. Pomáhají odstranit neviditelné bariéry a zajistit, aby každý měl férovou příležitost ukázat své schopnosti.

Budoucnost začíná dnes

Firmy, které ESG ignorují, riskují nejen svou reputaci, ale i ztrátu kvalitních zaměstnanců, zákazníků a investorů. V dnešním propojeném světě je nemožné dlouhodobě fungovat bez ohledu na širší společenský kontext.

Naopak firmy, které ESG principy přijmou za své, se dostávají do vedení. Přitahují (nejen) mladé talenty, zlepšují svou značku a vytvářejí udržitelné obchodní modely, které obstojí i v měnícím se světě.

ESG není o papírování ani splnění dalších regulací. Je to filozofie, která mění způsob, jakým firmy přemýšlejí o svém místě ve světě. Je to přístup, který posouvá organizace k dlouhodobé udržitelnosti, vyšší efektivitě a většímu respektu k lidem i planetě. Je to posun směrem k nejúspěšnějším ekonomikám světa.

Budoucnost patří těm, kdo se odváží změnit

Namísto toho, abyste ESG vnímali jako nepřitele, zkuste o něm přemýš-

Jak začít s ESG ve vaší firmě?

Implementace ESG nemusí být složitá. Začněte těmito kroky:

- 1. Proveďte audit aktuálních procesů.** Zjistěte, co vaše firma už dnes dělá v oblastech diverzity, udržitelnosti a odpovědného řízení.
- 2. Zapojte zaměstnance.** Naslouchejte jejich potřebám a získajte zpětnou vazbu.
- 3. Vyberte pilotní projekty.** Zaměřte se na oblasti, kde můžete rychle vidět výsledky – například inkluzivní nábor nebo zlepšení pracovních podmínek.
- 4. Školte manažery.** Pomozte jim pochopit, jak ESG přispívá k celkové strategii firmy.
- 5. Komunikujte své úspěchy.** Sdílejte příběhy, které ukazují, jak ESG mění vaši firmu k lepšímu.

let jako o nástroji k inovaci a zlepšení. Je na vás, zda ho uvidíte jako další povinnost, která vám přiděluje práci, nebo jako příležitost, jak posunout svou firmu na vyšší úroveň. ESG není jen o dlouhodobé vizi – je o tom, jak spojit odpovědnost k budoucnosti s úspěchem v přítomnosti.

Rozhodnutí je ve vašich rukou. Transformace není snadná, ale je nezbytná. A nejlepší čas začít? Ten byl včera. Druhý nejlepší je právě teď.