

Zažíváme korporátní coming out

Soumrak DEI ve firmách? Spíš cynická přehlídka pokrytectví od organizací, které zjevně braly tyto iniciativy jen jako hezké PR pozlátko.

Pamatujete si, jak se korporáty předháněly v líbivých prohlášeních o diverzitě a inkluzi? A jak se tvářily, že jim na rovných příležitostech záleží víc než na zisku? To byly časy.

Dnes, když se politická situace mění, se už sice nemluví o kvótách a workshopech, ale stejně se potichu rozhoduje podle starých pravidel. A tak manažer raději zamítne skvělou kandidátku, protože „ženy jsou ve vedoucí pozici moc emotivní“, a jiný naopak nabídne pozici přednostně ženě, protože „muž by to za tyhle peníze nedělal“. To nejsou smyšlené příběhy, to nám skutečně píše HR kolegyně a kolegové v rámci HR scannerů, pravidelných průzkumů, které HR Brainstorming realizuje. A to i přesto, že se dlouhodobě potvrzuje, že týmy složené z různorodých lidí dělají lepší rozhodnutí a dosahují lepších výsledků.

Proč se o DEI vlastně snažíme?

Protože svět je plný rozmanitých jedinců a každý má co nabídnout. Protože i v roce 2024 se stále setkáváme s tím, že ženy v ČR vydělávají v průměru o 22 % méně než muži, že lidé nad 50 let mají mnohem menší šanci získat práci a že LGBT+ lidé se stále potýkají s diskriminací na pracovišti, kterou nikomu nehlásí, a to až v 88 % případů. A protože je to prostě správné. A to by mělo platit i tehdy, když to není zrovna trendy.

Jenže pak přišla realita. Svět se mění a s ním i politická situace. Nejruznější političtí populisté začali zpochybňovat diverzitu a inkluzi a stavět na tom svou image. A některé firmy? Ty se dříve tvářily jako „šampioni diverzity“, ale teď se zalekly a začaly potichu couvat. Ruší se pozice, omezují se vzdělávací programy a celé téma se nenápadně vrací do starých kolejí. Jenže tím riskují, že jim utečou ti nejlepší lidé a že ztratí konkurenceschopnost.

Je jasné, že ne všechny firmy to s DEI myslely upřímně. Spousta z nich jen naskočila na módní vlnu, aby uspokojila zákazníky a investory. Ale i tak to mělo určitý dopad. Lidé se začali více zamýšlet nad svým chováním vůči ostatním a nad svými vlastními předsudky. A to je klíčové. Protože skutečná DEI není o kvótách a tabulkách, nýbrž o tom, aby se každý cítil v práci dobře a mohl být sám sebou. A to nelze nařídít shora, to musí přijít zevnitř. A právě proto je důležité o tom mluvit a ukazovat firmám, že DEI není jen marketing, ale něco, co má reálný dopad na jejich byznys.

A proč by vaše organizace neměla na DEI rezignovat?

Když máte v týmu jenom lidi, co myslí stejně, tak vám utečou všechny inovace. Když se chováte k lidem diskriminačně, tak vám utečou všichni kvalitní zaměstnanci a zaměstnankyně. A když

Text **LENKA SOVOVÁ, HR/DEI INTERIM, ZAKLADATELKA HR BRAINSTORMING, Z.S.**

nemáte diverzitu ve vedení, tak vám utečou všechny peníze, protože nevidíte, jak se mění svět a jaký jsou potřeby vašich zákazníků. Navíc, v dnešní době, kdy lidé hledají smysl a hodnoty, tak si jednoduše nemůžete dovolit být firmou, které je jedno, jak se chová ke svým vlastním lidem a k okolnímu světu. A pamatujte, že trh je nemilosrdný.

Pokud se na DEI vykašlete, zákazníci si toho všimnou a dají přednost konkurenci, která se chová lépe. Zaměstnanci si toho všimnou a odejdou tam, kde si jich váží. A investoři si toho všimnou a přestanou vás financovat. Takže i když se vám to teď zdá jako zbytečný náklad, věřte, že z dlouhodobého hlediska se vám to vrátí i s úroky. Více o byznysových přínosech DEI iniciativ najdete také v některých z mých dřívějších článků pro HR Forum.

Možná se teď zdá, že se vracíme zpátky do temných dob. To ale neznamena, že bychom se měli vzdát. Naopak, teď je ten správný čas ukázat, že DEI není jen marketingový trik, ale skutečná snaha o spravedlivější a inkluzivnější společnost. A i když to bude boj, stojí za to. Protože na konci dne chceme přece všichni pracovat v prostředí, kde se cítíme respektováni a kde máme šanci dosáhnout svého potenciálu. A to je cíl, za který se vyplatí bojovat, bez ohledu na to, co si o tom myslí populisté, kteří jsou zrovna u moci.

”

Teď je ten správný čas ukázat, že DEI není jen marketingový trik, ale skutečná snaha o spravedlivější a inkluzivnější společnost.

“

Jak překonat (ne)existující generační bariéry

Mezigenerační rozdíly jsou čím dál častěji vnímány jako problém. Potýkáme se s rozdílnými hodnotami, přístupem k práci a work-life balance. Ale co když hlavní překážkou nejsou samotné generační rozdíly, ale naše vlastní představy o nich?

Text **MGR. ROBERT ROTT, MSC., CEO, COACHING PROSPERITY**

Nálepky, které si vytváříme

Když mladší označujeme za „příliš náročné“ nebo starší za „málo otevřené“, nevědomky vytváříme bariéry, které se pak snažíme složitě řešit. Co když ale problém není v generacích, ale v tom, že neumíme pracovat s lidmi, kteří mají jiný názor? Namísto přirozené různorodosti vidíme problémy, které je třeba řešit.

Naslouchání bez ega jako klíč

Co kdybychom místo snahy přesvědčit druhé o své pravdě zkusili nejdřív „jen“ naslouchat? Nejde o souhlas nebo slepé přijetí, ale o ochotu zvážit jiný pohled, než ho začneme hodnotit nebo brát osobně. Když dokážeme naslouchat „bez ega“, otevírá se nám prostor pro nové nápady i jednodušší spolupráci.

Naslouchání bez ega ve vaší firmě

Spolupráce nevyžaduje složité strategie – stačí se naučit lépe naslouchat. Možná pak zjistíte, že ani generační rozdíly nejsou překážkou, ale naopak příležitostí. Rádi zorganizujeme workshop naslouchání i ve vaší firmě. Jste členem PMF? Pak máte tento workshop jako benefit pro svou firmu zdarma – stačí si o něj říct.

JAK NASLOUCHÁNÍ MĚNÍ FIREMNÍ KULTURU

Naslouchání „bez ega“ posiluje vztahy a zároveň zlepšuje výsledky:

- **Důvěra a psychologické bezpečí** – Když víte, že vás druzí nesoudí za to, co říkáte, můžete sdílet své názory bez obav.
- **Vyšší angažovanost** – Když cítíte, že se o vás druzí zajímají, přirozeně jste motivovanější přispívat a zapojovat se do společných cílů.
- **Méně nedorozumění a konfliktů** – Když si lidé skutečně naslouchají, dochází k lepšímu porozumění a snížení napětí ve složitých situacích.