

## Předběžná analýza KA 4

### **Vztah** standardů diverzitní komunikace a SP CSR

Diverzita, princip a současně nástroj umožňující všem zaměstnancům bez rozdílu individuálních odlišností plně rozvinout svůj osobní potenciál, se projevuje ve čtyřech dimenzích

- Organizační
- Vnější
- Vnitřní
- Osobnostní

Na rozdíl od principu rovných příležitostí, který je legislativně ukotven a právně vymahatelný, jsou zásady a standardy diverzity dobrovolné, tvoří nadstavbu respektování a uplatňování rovných příležitostí v podnikové praxi. Více o diverzity managementu a jeho manažerském konceptu a podmínkách lze najít např. na [www.diverzitaproozp.cz](http://www.diverzitaproozp.cz).

Přijetím standardů diverzitní komunikace jako součásti strategie sociálního pilíře CSR posiluje organizace, firma zaměstnavatele svoji pozici, koncept se samozřejmě netýká pouze osob se zdravotním postižením, ale všech typů znevýhodnění, vyskytujících se u stávajících nebo potenciálních spolupracovníků firmy.

I když má strategie zavádění standardů diverzity svá pravidla, nejdůležitější roli v praxi hraje pochopení podstaty a přínosu (od vrcholového vedení až na jednotlivá pracoviště) a prezentování dobrých příkladů z vlastní nebo přenesené praxe. Naopak k nejčastějším rizikům a chybám patří podcenění informovanosti zaměstnanců, zaměňování s integrací, inkluzí nebo „nárokovým“ principem rovných příležitostí, nedostatečná motivace nebo nevhodné rozdělení kompetencí.

**Přínosem** aplikace SDK pro vnitřní firemní prostředí jsou zejména

- Vyšší využití osobního potenciálu znevýhodněných zaměstnanců
- V důsledku toho odstranění potenciálních „slabých míst“ v pracovních kolektivech
- Přímé nebo nepřímé zvýšení výkonnosti a motivace pracovních kolektivů
- Zlepšení image organizace, pokud se tato přínosy podpoří vhodným PR (formálně i neformálně)

**Jaká je praxe – realita?** 90% aktivit v oblasti společenské odpovědnosti podnikání se orientuje na efekt „v prvním plánu“ (zejména je to filantropie, sponzoring kultury nebo sportu, „zelené“ aktivity typu enviro). Sociální pilíř je dnes v praxi zaměřen nejčastěji na genderová témata a age management, dobrovolnictví zaměstnanců podporované firmou.

**Národní plán kvality ČR a jeho součásti** zaměřené na CSR mají dnes priority v oblasti nediskriminace a rovných práv a příležitostí zaměstnanců (SO1), v oblasti vzdělávání a osobního rozvoje, bezpečnosti, hygieny a kultury práce, pracovních režimů, personalistiky a pracovně právních vztahů (SO3).

Diverzitní přístupy, aplikace standardů diverzity zcela chybí, stejně jako prvky a kritéria vyjadřující vztah podnikatele a zaměstnavatele k zaměstnancům ze znevýhodněných skupin.

Existuje poměrně široká škála **ocenění** (typ AWARD) pojatých jako všeobecné posouzení z hlediska přínosu organizace pro společenskou a tržní pozici zaměstnavatele – podnikatele (Část III Manuálu pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce) až po specializované kategorie a zaměření. Žádné z ocenění nezahrnuje jako viditelnou část kritérií nebo ocenění oblast aplikace diverzity a jejích standardů. Ani specializovaná Cena MPO udělovaná (do roku 2010) podnikatelům – zaměstnavatelům OZP v kategorii „chráněný trh práce“ a v kategorii „volný trh práce“ nevyužívala kritérií odvozených od standardů diverzity.

Nebyl identifikován ani jediný případ nebo náznak **modelu „BRAND“** – tedy udělení značky, trvale příznávající nositeli pozitivní vztah ke standardům diverzity a jejich využívání v podnikové kultuře. Výjimkou je NFOZP, kde ale držitelé „Ochranné známky...“ jsou jen zaměstnavatelé více než 50% OZP, viz popis v příloze manuálu.

Existují dva identifikované případy blíží se k **modelu „CLUB“**, a sice

- **CLUB CSR** pravidelně spojující výměnu zkušeností na předem dohodnutá témata mezi zapojenými odborníky (Business Leaders Forum) – s relativně stabilním okruhem trvale zapojených členů
- CSR fórum – organizované redakcí časopisu stejného názvu, organizující pravidelné snídane na vybraná témata CSR, účastníci jsou vybíráni ad hoc dle témat – výsledky jsou publikovány.

V době zpracování této analýzy vzniklo jako dobrý příklad inspirace pro podporu prosazování SDK a sociálního pilíře CSR iniciativou organizace Byznys pro společnost **Memorandum diverzity 2013+**, „o podpoře rovných příležitostí na pracovním trhu a aktivním uplatňování principu genderové vyváženosti“, zaměřené na problematiku rovných příležitostí a podpory osobního rozvoje žen v zaměstnání a managementu.

## TES Leadership žen

**Skupina zástupců firem** Accenture, Allen & Overy, Antalis, ČSOB, GE Money Bank, GSK, Henkel ČR, IBM Česká republika, Kooperativa pojišťovna, MOSAIC HOUSE, Plzeňský Prazdroj, PwC Česká republika, Santé Network, Siemens, Skupina ČEZ, Škoda auto, Telefónica Czech Republic, Vodafone Czech Republic se rozhodla řešit téma Leadership žen a v rámci platformy Byznys pro společnost založili stejnojmennou tématickou expertní skupinu.

**Cílem** skupiny je otevřít diskusi k tématu rovných příležitostí pro ženy a muže ve firmách, podpořit dobrou praxi, a zvýšit tak připravenost českých firem přijmout chystaná opatření Evropské komise, zahrnující kvóty pro zastoupení žen ve správních radách kótovaných společností. Zapojené firmy chtějí v rámci skupiny podpořit zavádění opatření směřující k dodržování rovných příležitostí ve firemní praxi, dále rozvoj a využívání leadership kompetencí žen.

**Prvním výstupem** skupiny byl [kulatý stůl](#) na MPSV se zástupci vedení firem a státní správy na téma zavádění kvót. Dalšími výstupy budou příklady dobré praxe a konference.

**Memorandum diversity 2013+** o podpoře rovných příležitostí na pracovním trhu a aktivním uplatňování principu genderové vyváženosti - připravily členské firmy TES Leadership žen ve spolupráci se zástupci MPSV jako další konkrétní výstup své činnosti.

### 5.11. 2013 se 18 členských firem TES Leadership žen přihlásilo k principům Memoranda:

Accenture, Allen & Overy, Antalis, ČSOB, GE Money Bank, GSK, Henkel ČR, IBM Česká republika, Kooperativa pojišťovna, MOSAIC HOUSE, Plzeňský Prazdroj, PwC Česká republika, Santé Network, Siemens, Skupina ČEZ, Škoda auto, Telefónica Czech Republic a Vodafone Czech Republic.

**Znění Memoranda diversity 2013+** naleznete [zde](#).

Tiskovou zprávu slavnostního představení Memoranda diversity 2013+ naleznete [zde](#).

Pokud máte zájem **připojit vaši společnost k signatářům** Memoranda diversity 2013+ kontaktujte [Kateřinu Sýkorovou](#).

**Patrony skupiny jsou IBM Česká republika a Plzeňský Prazdroj.**

Iniciativa vznikla spoluprací BpS se skupinou zainteresovaných společností, v nichž zřejmě jsou v managementu zastoupeny ženy, vytvořením „tematické expertní skupiny“, která pak s podporou velkých společností iniciovala vznik Memoranda, kde BpS je komunikační a sdružovací základnou. Podobně zde vznikla i tematická expertní skupina pro Age management.

**Legislativní ukotvení podpory aplikace standardů diversity** vyžaduje „nosný“ zákon nebo jiný právní předpis, na který by bylo možno jej naroubovat nebo od něj odvodit. Jen obtížně si lze představit samostatnou právní normu zaměřenou na CSR a diversity jako její součást. Tato úprava může být teoreticky

- Pouze deklarativní
- Dispozitivní - motivační (bonifikace ve formě výhod podmíněných uplatněním SDK)
- Dispozitivní - zavazující zaměstnavatele k respektování minimální míry SDK (např. ve vnitřním předpisu firmy)

- Kogentní – závazná povinnost vymezená zákonem (těžko představitelné)

V zásadě by se mohlo jednat o následující okruhy:

- Zaměstnanost
- Kolektivní vyjednávání (kolektivní smlouvy a firemní pravidla)
- Jiné ?

Z několika debat s právníky MPSV ČR i s dalšími v poslední době je zcela zřejmé, že uplatnění SDK patří do oblasti metodiky a nepovinných nástrojů hluboko pod úroveň zákona nebo vyhlášky. Např. z roviny podpory sociálního podnikání /jiná iniciativa a projekt/ jsme v diskusích přešli do okruhu nástrojů APZ, kde jedním z námětů je vytvoření specifického nástroje APZ: podpora pracovních míst u „společensky odpovědného zaměstnavatele“ (jde o znevýhodněné, nejen OZP). Tam si dovedeme představit jako jedno z kritérií „aplikace standardů diverzitní komunikace“, ale s tím, že tyto standardy by museli umět identifikovat ve velmi jednoznačné a jednoduché podobě lidé na úřadu práce – tedy nic vědeckého...

**Základní strategická otázka:** jaký motiv, popud či vliv by mohl alespoň v určitém segmentu firem probudit poptávku, společenskou objednávku po ocenění nebo zviditelnění se v souvislosti s uplatněním SDK v praxi?

Který **stakeholder, VIP osobnost nebo instituce** by mohli využít spojení svého jména s vlastním prospěchem v této souvislosti (z čisté lásky k bližním to udělá jen božstvo...)?

#### Návrh postupu:

1. Vymezení, vytvoření, ověření a zveřejnění SDK pro základní okruhy typů postižení (pilotní vzorek) – výstupy projektu KA 4 a) a b).
2. Uskutečnění kulatého stolu s odborníky, zástupci významných zaměstnavatelů a vytipovanými příslušníky managementu z řad OZP.
3. Vytvoření tématické diskusní platformy s účastí motivovaného okruhu významných zaměstnavatelů, která se může stát základem „společnosti diverzity“ nebo se stát součástí některé z existujících platform CSR (model „CLUB“).
4. Po vyhodnocení pilotního ověření SDK (5-10 příkladů) iniciovat návrh vzniku Charty diverzity, spojující SDK v širším kontextu SP CSR, slavnostní podpis s publicitou a účastí VIP (osob, firem).
5. Současně připravit návrh pravidelného ocenění „Cena charty diverzity“ založeného na následujícím způsobu hodnocení (ev. kategorie „velká firma“, „malý a střední podnik“ a „sociální podnik“) s diferencovanými kritérii dle standardů – viz model NPK v příloze) - (alt. pro jednotlivé kategorie):
  - a) Sebehodnotící dotazník pro zaměstnavatele – organizaci
  - b) Dotazník pro okruh zaměstnanců se ZP (resp. jinak znevýhodněných)
  - c) Externí „supervize“, porovnání a ocenění některých aspektů ve vztahu k CSR (hodnotitel, tým, výběrová komise)

- Ocenění se může stát součástí Národního programu kvality (již ve druhém roce své existence), na základě ověření a odhadu zájmu o ocenění tohoto typu.

