

Manuál k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách dle § 118 odst. 4 písm. l) zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu¹

Úřad vlády ČR 2021

V samostatné části výroční zprávy uvede emitent následující informace: v případě emitenta, který není malou ani střední účetní jednotkou, popis politiky rozmanitosti uplatňované na statutární orgán, dozorčí radu, správní radu či jiný obdobný orgán emitenta, a to s ohledem například na kritéria věku, pohlaví, nebo vzdělání a odborných znalostí a zkušeností, včetně informace o cílech této politiky, o tom, jak je politika rozmanitosti uplatňována a jaké výsledky její uplatňování v příslušném účetním období přineslo; neuplatňuje-li emitent politiku rozmanitosti, uvede namísto jejího popisu zdůvodnění, proč tuto politiku neuplatňuje.²

Co je politika rozmanitosti?

Rozmanitost neboli diverzita je koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál.³

Politika rozmanitosti je politika uplatňovaná na správní, řídicí a dozorčí orgány podniku s ohledem na kritéria jako jsou věk, vzdělání, pohlaví nebo profesní zkušenosti.⁴

Rozmanitost pravomocí a stanovisek členů a členek správních, řídicích a dozorčích orgánů podniků usnadňuje dobré porozumění podnikové organizaci a záležitostem dotyčného podniku. Umožňuje členům a členkám těchto orgánů konstruktivně zpochybňovat rozhodnutí řídicích pracovníků a pracovníc a být otevřenější vůči inovativním myšlenkám, čímž se zamezí podobnosti názorů členů známé jako jev „skupinové myšlení“. Přispívá tak k účinnému dohledu nad řídicími pracovníky a pracovníci a úspěšné správě a řízení podniku. Z tohoto důvodu je důležité zvýšit transparentnost, pokud jde o uplatňovanou politiku rozmanitosti. Tím by byl trh informován o postupech správy a řízení podniků, a mohl by tak na podniky vytvářet nepřímý tlak, aby posílily rozmanitost v rámci svých řídicích a dozorčích orgánů.⁵

¹ Manuál vznikl v návaznosti na usnesení Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 20. února 2020. Blíže viz Záznam z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jen „Rada“) konaného dne 20. února 2020. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/Zapis-Rada-2020_02_20_FINAL.pdf.

² Převzato z podkladu Výroční zprávy emitentů kótovaných cenných papírů za rok 2019 vypracované Českou národní bankou. Dostupné z: https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/cs/dohled-financi-trh/galleries/vykon_dohledu/informacni_povinnosti/vykaznictvi_info_povinnost_emitentu_cp/download/vz_emitentu_kotovanych_cp_2019.pdf.

³ Blíže viz <https://diverzita.cz/o-projektu/co-je-diverzita/>.

⁴ Blíže viz <https://frankbold.org/zpravodaj/kategorie/aktualne/co-je-podstatou-prehledu-nefinancnich-informaci>.

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. října 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami, odst. 18.

Jak uplatňovat politiku rozmanitosti?

Podpora od vedení společnosti

Prvním krokem je přihlášení se k diverzitě jako k jedné z hodnot a cílů dané společnosti. Jedním ze způsobů, jak přístup vedení společnosti deklarovat a uvést v praxi, je formalizovaná strategie či popsané cíle a nástroje na podporu diverzity, napojené na celkovou strategii společnosti. Podporu politiky rozmanitosti lze také zahrnout do etického kodexu společnosti, vnitřních interních směrnic či memoranda.

Příklad dobré a vhodné praxe

V roce 2009 vedení společnosti XY společně s akcionáři stanovilo cíle týkající se rovného zapojení zaměstnanců a zaměstnankyň, kterými se v rámci své obchodní strategie řídí vedení společnosti.

Odpovědný nábor a podpora vyrovnaného zastoupení

Zajištění transparentnosti při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň a podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích jsou základní nástroje k zajištění vyšší míry diverzity ve společnosti. Společnosti také mohou dbát na diverzitu při vytváření týmů či pracovních skupin. Upřednostňování méně zastoupených skupin umožňuje § 16 odst. 3 a 4 zákoníku práce a § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

Příklady dobré a vhodné praxe

Společnost XY při výběrových řízeních na manažerské pozice realizuje pravidlo, že alespoň dva z pěti kandidátů/kandidátek musí být ženy.

Společnost XY pro zaměstnance a zaměstnankyně se zdravotním postižením či znevýhodněním upravuje pracovního prostředí a pracovní dobu a nabízí jim výhodnější zaměstnanecké benefity.

Dozorčí rada společnosti XY ustanovila výbor pro jmenování, který je tvořen třemi členy/členkami dozorčí rady. Při tom výbor pro jmenování posuzuje také vyváženost odborné způsobilosti a zkušenosti a rozmanitost složení daného orgánu jako celku. Výbor pro jmenování doporučuje cílové zastoupení méně zastoupeného pohlaví v představenstvu a zásady, jak zvýšit počet zástupců méně zastoupeného pohlaví v představenstvu, aby se dosáhlo stanoveného cíle.

Výbor pro jmenování dozorčí rady společnosti XY přihlíží k cílovému zastoupení méně zastoupeného pohlaví dle přijatých zásad.

Rozvoj a mentoring zaměstnanců a zaměstnankyň

Podporu rozvoje stávajících ale i budoucích zaměstnanců a zaměstnankyň mohou společnosti realizovat například prostřednictvím mentorství nových zaměstnanců a zaměstnankyň, peer mentoringem⁶, kariérní podporou žen, leadershipovými programy či mentoringem budoucích talentů.

⁶ Peer mentoring je forma mentoringu, která podporuje dynamiku vzájemné pomoci, kdy si oba zaměstnanci či zaměstnankyně nabízejí rady a navzájem se od sebe učí.



Příklady dobré a vhodné praxe

Společnost XY pravidelně realizuje trainee programy a Job rotation programy, které vhodně začleňují nové zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň motivují a rozvíjí ty stávající.

Společnost XY zaštiťuje aktivity v oblasti vzdělávání a networkingu zaměstnankyň pracujících na manažerských pozicích s cílem podpořit rozvoj manažerek a tak i vývoj k vyváženějšímu zastoupení žen a mužů v na všech úrovních managementu.

Společnost XY realizuje program, který umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním věkové kategorie 55+ lépe spojit pracovní a osobní život a zároveň propojit mezigenerační dialog a umožnit tak mladším a starším generacím sdílet své zkušenosti, znalosti a dovednosti a naplno využít svůj potenciál. Využívá k tomu například interaktivní workshopy či interní neformální setkání.

Sladování pracovního a soukromého života

S podporou diverzity souvisí také vytváření a umožňování vhodných flexibilních forem práce a rozvržení pracovní doby na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro zaměstnance a zaměstnankyně efektivně sladovat pracovní, soukromý a rodinný život. Společnosti mohou podporovat návrat zaměstnanců a zaměstnankyň z rodičovské, zajistit systém předškolní péče o děti nebo umožnit flexibilní pracovní úvazky, zkrácené úvazky či home office.

Příklady dobré a vhodné praxe

Společnost XY umožňuje ženám a mužům po uplynutí mateřské dovolené využít zkrácené pracovní doby na 30 hodin týdně za stejných finančních podmínek, jako kdyby pracovaly na plný úvazek.

Společnost XY umožňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním zkrácený úvazek z důvodu péče o děti a starší rodinné příslušníky.

Společnost XY je se zaměstnanci a zaměstnankyněmi po dobu mateřské i rodičovské dovolené v kontaktu a každý měsíc jim zasílá interní časopis.

Společnost XY připravila program zaměřený na zaměstnankyně a zaměstnance, které zvažují návrat do zaměstnání bezprostředně po skončení mateřské dovolené, případně v průběhu rodičovské dovolené, nejpozději však do 1 roku věku dítěte. Podpora je realizována formou finančního příspěvku na úhradu nákladů souvisejících s péčí o dítě.

Komunikace

S podporou diverzity se pojí také její komunikace, a to jak v rámci firmy, tak i směrem k veřejnosti. Společnosti mohou důležitost tématu diverzity komunikovat se zaměstnanci a zaměstnankyněmi například prostřednictvím vzdělávacích programů k tématu rozmanitosti/diverzity, nebo pravidelným informováním o aktivitách souvisejících s podporou diverzity ve firemním newsletteru. Další formou komunikace podporující politiku rozmanitosti je používání nestereotypní komunikace. Ta obsahuje odstranění sexistických výrazů, používání obou rodů (mužského i ženského) nebo neutrálního rodu u názvů funkcí nebo při oslovování skupin osob, či zobrazování obou pohlaví při prezentaci.⁷

⁷ Blíže viz Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy CM/Rec(2019)1 členským státním k prevenci sexismu a boji proti němu, str. 8, bod II. A.



Příklady dobré a vhodné praxe

Společnost XY na oficiálních webových stránkách věnuje oblasti diverzity samostatnou záložku, v rámci které pravidelně informuje o aktivitách spojených s podporou politiky rozmanitosti.

Společnost XY ve svých interních předpisech výslovně uvedla, že ve svých reklamních materiálech bude zobrazovat osoby nestereotypním způsobem.

Inzerce

V rámci pracovní inzerce mohou společnosti používat genderově korektní jazyk a zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic.

Příklad dobré a vhodné praxe

Společnost XY u inzerce zveřejněné na oficiálních webových stránkách uvádí formulaci podporující rovné příležitosti všem uchazečkám a uchazečům bez ohledu na věk, pohlaví, původ nebo vyznání.

Sběr dat a jejich zveřejňování

Dalším prostředkem k podpoře diverzity je pravidelné sledování a zveřejňování podílu žen a mužů ve složení vedoucích orgánů. Dlouhodobým sbíráním dat souvisejících se složením vedoucích orgánů a jejich zveřejňováním ve výročních zprávách, lze sledovat výsledky uplatňování politiky rozmanitosti v příslušných účetních obdobích (např. zvýšení podílu méně zastoupeného pohlaví či jiné méně zastoupené skupiny). Dané statistiky lze v průběhu let porovnávat a vyhodnocovat tak účinnost jednotlivých aktivit podporujících diverzitu.

Příklady dobré a vhodné praxe

Společnost XY dlouhodobě pracuje na vyváženějším zapojení žen ve vedoucích pozicích a postupně srovnává rozdíl nejen v počtu, ale i ve mzdovém ohodnocení žen a mužů.

Společnost XY ve své Výroční zprávě za rok 2018 zveřejnila informace o poměru zastoupení žen a mužů v dozorčí radě.

Podpis Charty diverzity či jiného deklaratorního dokumentu

Charta diverzity⁸ je strategický dokument pro zaměstnavatele vycházející z předpokladu, že v ekonomickém zájmu společností je budovat firemní kulturu, která je profesně otevřená každému, nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci. V České republice Chartu podepsaly již desítky firem. Existují ale i další strategické dokumenty, ke kterým se firmy mohou přihlásit a podpořit tak diverzitu, např. Pride Business Forum Memorandum 2017+.

Příklady dobré a vhodné praxe

Společnost XY o podpisu Charty diverzity informovala ve své výroční zprávě.

Společnost XY komunikuje podporu a dodržování principů společenské odpovědnosti prostřednictvím banneru odkazujícího na Chartu diverzity.⁹

⁸ Blíže viz <https://diverzita.cz/charta-diverzity/>.

⁹ Blíže viz <https://diverzita.cz/pridejte-se-2/sirte-diverzitu/>.

Seznam užitečných zdrojů

Diversity Officer Magazine, Top Ten Diversity Best Practices. Dostupné z: <https://diversityofficermagazine.com/diversity-inclusion/top-ten-diversity-best-practices/>.

European Banking Authority, The European Securities and Markets Authority. 2017. Final report on guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders. Dostupné z: <https://eba.europa.eu/eba-and-esma-provide-guidance-to-assess-the-suitability-of-management-body-members-and-key-function-holders>.

Evropská Charta diverzity. Dostupné z: <https://diverzita.cz/charta-diverzity/charta-diverzity-ceska-republika/>.

Evropská společenství. 2009. Rozmanitost na pracovišti: Průvodce pro malé a střední podniky. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/afa8e4b3-b35c-42ad-a489-307b23a841dc>.

Maříková, H., Formánková, L., Křížková, A., Čermáková, M. 2015. Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Dostupné z: http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika_diverzita_v_praxi_0.pdf.

McKinsey & Company, LeanIn.Org. 2020. Women in the Workplace. Dostupné z: https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf.

McKinsey & Company. 2018. Delivering through Diversity. Dostupné z: <https://diversityuk.org/mckinsey-report-delivering-diversity/>.

MURAD, Salim et al. 2018. Diverzita a pracovní trh ve 21. století. První vydání. Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Dostupné z: <https://diverzita.cz/publikace-diverzita-na-trhu-prace-v-21-stoleti/>.

TOP Odpovědná firma, nezávislá cena platformy Byznys pro společnost. Blíže viz: <http://www.odpovednefirmy.cz/cena-top/kategorie/top-odpovedna-firma-v-diverzite-1.html>.

Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance: research report. 2012. Deloitte Australia, Victorian Equal Opportunity & Human Rights. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>.