



Diverzita jako konkurenční výhoda v byznysu:

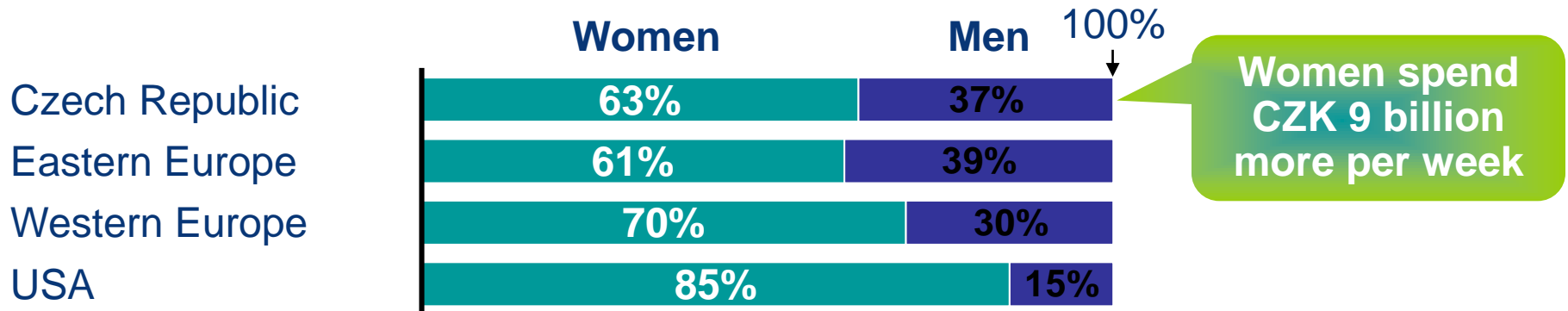
**Program rovných příležitostí
v České spořitelně**

- 👤 **ženy tvoří 51 % obyvatelstva (talent pool - zásobárna talentů);**
- 👤 **59 % absolventů VŠ v EU;**
- 👤 **jsou hybnou silou stojící za více než 70 % nákupů v domácnostech;**
- 👤 **a za 83 % všech přímých útrat spotřebitelů (USA);**
- 👤 **pokud by byly odstraněny všechny rozdíly v zaměstnanosti mezi muži a ženami, přineslo by to cca 30% nárůst HDP (v EU).**



V ČR ženy stojí za 63% všech přímých útrat spotřebitelů

Decision makers in consumer purchasing



US example



Diverzita a výkonnost firmy

- 👤 Firmy, které aktivně podporují rovné příležitosti mají:
 - 👤 **58% vyšší motivovanost zaměstnanců**
 - 👤 **57% vyšší spokojenost klientů**
 - 👤 **69% zlepšení image značky**

- 👤 Firmy, které mají 3+ ženy v jejich nejvyšších rozhodovacích orgánech zaznamenaly **35% vyšší ROE (návrtnost kapitálu) a 34% vyšší návrat akcionářů** (29.7% a 55.2% ve finančních službách);
 (*Catalyst průzkum 353 fortune 500 firmy mezi 1996 – 2000*):

- 👤 Investiční fondy jako např Naissance Capital (Swiss), Calpers, Amazone cíleně investují do firem s vyšším počtem žen v top managementu.

DIVERSITAS – přehled programů



Gender:

- ☺ Satori: mentorink pro ženy
- ☺ Equilibrium: mentoring pro ženy (British Chamber of Commerce)
- ☺ Horizonty: networking pro ženy (i mimo banku)
- ☺ Minerva: speciální tréninkový program pro ženy - manažerky

MINERVA



Rodina a work life balance:

- ☺ Grant EU: Flexibilní práce a work life balance
- ☺ Setkání rodičů v hlavních ČS regionech „Čáp“
- ☺ Pilotní program „Sova“ 55+ (D6)
- ☺ Firemní školky



Handicapovaní: Nový projekt: Transition

- ☺ Širší zaměstnávání handicapovaných v ČS
- ☺ Rytmus/Konto Bariery – stáže



DIVERSITAS

DIVERSITAS - souhrn

- 👤 9 programů pro různé cílové skupiny
- 👤 Transition - nový projekt v roce 2012
- 👤 Start pilotu: 55 + (2012 – únor 2013)
- 👤 Pokračování v tématu Firemní školka

- 👤 **Cílové skupiny:**
 - 👤 1000 rodičů na MD/RD
 - 👤 1240 zaměstnanců s malými dětmi
 - 👤 50 OZP - zatím 😊, stáže v rámci programu Rytmus
 - 👤 894 zaměstnanců 55 + (748 jsou ženy)
 - 👤 Pobočková síť + opatření pro flexibilní úvazky (celá banka)
 - 👤 Ženy a manažerky (Mentoring: interní i externí účast)

- 👤 **PR a účast na konferencích**

Přínosy programů DIVERSITAS

- 👤 **Zpřístupnění specifických potřeb našich klientů, kteří patří k těmto cílovým skupinám, zaměstnancům banky – nové inovativní produkty a služby**
- 👤 **Nižší fluktuace**
 - 👤 Nižší náklady na nábor a školení nových zaměstnanců
 - 👤 Udržení kvalifikovaných a zkušených zaměstnankyň/ců a udržení kontaktu banky se specifickými cílovými skupinami
- 👤 **Aktivní a systematická práce s pracovní silou (návraty na interní trh práce, další rozvoj ohrožených skupiny na trhu práce)**
 - 👤 Lepší vnímání ČS na trhu práce
 - 👤 Vhodnější styl vedení lidí
 - 👤 Stát se pro všechny zaměstnavatelem první volby
- 👤 **Pozitivní image ČS jako průkopníka v podporování rovných příležitostí (CSR)**
- 👤 **Větší vnímavost pro inovace a změny**
- 👤 **Firemní kultura založená na hodnotách**
 - 👤 Mezigenerační spolupráce (age management), pracoviště bez diskriminace)
 - 👤 Zvýšení motivovanosti zaměstnanců

Priority a hlavní výzvy

- 👤 **Propojit diverzitu s businesssem (služby, marketing, zákazníci)**
- 👤 **Generační management / znovuzapojení a motivování starších zaměstnanců**
- 👤 **Zaměstnávání zdravotně postižených**
- 👤 **Přesvědčit senior management v České spořitelně, že téma rovných příležitostí má velký význam pro rozvoj obchodní činnosti**
- 👤 **Zapojení mužů ambasadů – pro prosazení programu**
- 👤 **Začlenění: vedle otázky rovnosti mužů a žen se zaměřit i na další dimenze, jako je **věk**, kultura, národnost, rasa, **zdravotně postižení**, atd**
- 👤 **Diverzity při hodnocení manažerských dovedností (leadership appraisal)**
- 👤 **Prosazovat program diverzity na úrovni celé Erste skupiny**



DIVERSITAS

Děkuji za pozornost

Vera M. Budway-Strobach
Program Manager, Diversity & Inclusion
Česká spořitelna

vbudway@csas.cz