

Diverzita a inkluze

*„Podporujeme diverzitu,
protože bez ní nemůžeme
uskutečnit naši strategii.“*

Hedvika Holá, HR ředitelka ING ČR

Co očekáváme od našich lídrů:

- Být **inkluzivní**, dávat všem stejné příležitosti a prostor. Propojovat odlišné pohledy, aby naše řešení byla co nejkvalitnější.
- Vytvářet **motivující** a **inspirující** pracovní prostředí, kde každý jedinec může plně rozvinout svůj potenciál.
- Umět pracovat se svými nevědomými předsudky, **být otevřený** k odlišným názorům, které se hned nemusí hodit k jejich vlastním.
- Vytvářet **rozmanité** týmy a vybírat zaměstnance objektivně, bez předsudků, na základě jejich kompetencí.



ING ČR se v roce 2019 přidala podpisem tehdejšího generálního ředitele Isolda Heemstry k **Chartě diverzity**.

Princip 70 %

Stručně řečeno, jde o jednoduché pravidlo, kterým zajišťujeme různorodost našich týmů. Principem je skladba týmů v poměru 70:30 tak, aby alespoň 30% členů týmu bylo od zbývajících kolegů odlišných buď národnostně, věkem, nebo pohlavím. Tři lidé už totiž dokáží změnit skupinové myšlení.

Proč diverzita?

My v ING jsme se zavázali podporovat diverzitu jednoduše proto, že **je to správné** a je to dobré i pro naše podnikání. Jak se naše aktivity stávají globálními, naši zákazníci jsou stále rozmanitější. Abychom jim lépe porozuměli, potřebujeme také zaměstnance, kteří jsou různorodí.

Zároveň chceme, aby se každý, **kdo pracuje v ING, cítil dobře**, bez ohledu na to, kdo je, odkud pochází nebo jaké má vyznání. ING se mimo jiné zasazuje o to, aby muži a ženy na stejné pozici pobírali za svou práci stejnou odměnu, a stanovila pravidla, která zabrání jakékoli diskriminaci.

Akční plán diverzity ING Česká republika

- Zvýšit povědomí: Otevřít v organizaci s managementem diskuzi o výhodách diverzity, kriticky rozebrat naše stávající vzorce chování & mentální modely.
- Zvýšit % žen na manažerských/klíčových pozicích: Aktivně pracovat s kandidáty na otevřené manažerské pozice/mít genderově vyvážený výběr kandidátů na otevřené pozice.
- Neustále pracovat na tom, aby bylo ING atraktivním zaměstnavatelem, a podporovat zvýšení návratnosti rodičů po rodičovské dovolené

Hovoříme o diverzitě a inkluzi, protože:

Je to to, co slibujeme

Když pracuješ v ING, máš rovné příležitosti. Nezáleží na tom, kdo nebo odkud jsi, ale na tom, co umíš a co chceš dokázat.

Je to to, co očekáváme

V ING očekáváme, že když s něčím nebudeš souhlasit, ozveš se. Zároveň ale chceme od každého aby byl k ostatním tolerantní a jednal vždy s respektem.

Jak se nám daří?

Dosažené úspěchy ukazují, jak moc si ING váží diverzity a začleňování, přičemž se uvědomujeme, kolik máme ještě před sebou práce.



Iniciativy OSN

- Normy chování OSN pro podnikání při řešení diskriminace lesbických, homosexuálních, bi, trans a intersexuálních lidí
- Principy OSN Global Compact pro posílení žen

ING podporuje tyto iniciativy OSN a zavazuje se k nim, protože věříme, že rozdíly ve věku, původu, pohlaví, fyzických schopnostech, sexuální orientaci a náboženském vyznání přispívají k silnější ING, která je lépe vybavena pro řešení výzev i příležitostí a pro podporu udržitelných změn ve společnosti.



Bloomberg Index genderové rovnosti

ING je jednou z 230 společností zařazených do indexu genderové rovnosti Bloomberg v roce 2019. Je to čtvrtý rok, kdy jsme zařazeni do tohoto seznamu, který nabízí veřejně obchodovaným společnostem příležitost zveřejnit informace o tom, jak podporují rovnost žen a mužů ve čtyřech samostatných oblastech. Jedná se o statistiku společnosti, zásady, zapojení do komunity a výrobky a služby. V roce 2018 jsme se ve srovnání s rokem 2017 zlepšili ve všech oblastech.



Equileap

ING byla ve zprávě Equileap z roku 2018 o rovnosti žen a mužů zařazena mezi 200 nejlepších společností.

Equileap je první organizací, která poskytuje podrobné meziodvětvové hodnocení, které zkoumá rovnost žen a mužů na základě 19 kritérií. Toto byla druhá zpráva Equileap a hodnotila více než 3000 společností. ING byla zahrnuta dvakrát.



Workplace Pride Globální srovnání

ING je zakládajícím partnerem „mezinárodní platformy pro začleňování LGBT na pracovišti“. Mezi její aktivity patří mezinárodní měřítko Workplace Pride Global Benchmark. Toto měřítko hodnotí společnosti v sedmi oblastech a identifikuje osvědčené postupy.

V roce 2017 jsme dosáhli nejvyšší úrovně hodnocení. V roce 2018 Workplace Pride výrazně zvýšil své standardy a umístil ING na střední úroveň se všemi společnostmi podobné velikosti se skórem 46,3 %.



S **Hedvikou Holou**, HR ředitelkou, ING ČR, jsme si povídali o **diverzitě**.

Co pro tebe znamená diverzita a inkluze?

Pro mě to znamená prostředí a kulturu, kde každý může být sám sebou a kde se lidé navzájem respektují. Jsem hrdá na to, že můžu přispívat k vytváření takového prostředí v ING.

Jak?

Diverzita patří mezi priority mé práce. Ráda se připojím ke svým kolegům a kolegyním na Prague Pride, povzbudím své mužské kolegy, aby šli na rodičovskou dovolenou i své ženské kolegyně, aby usilovaly o pozice v managementu.

Proč?

Prostě proto, že je to správné. Mým cílem je, aby diverzita byla natolik běžná součástí našich životů, že jí v budoucnu, jako samostatné téma, ani nebudeme řešit.



Kontakt

Pavel Heřmanský

PR&CSR

ING Bank N.V.

Českomoravská 2420/15, 190 00 Praha 9

E pavel.hermansky@ing.com

