

Przybywa firm, które w swoich strategiach działania stawiają na różnorodność. W coraz szybciej zmieniającym się świecie tylko zróżnicowana i różnorodna organizacja może być rzeczywiście efektywna, kreatywna i elastyczna w działaniu. ERGO Hestia jest sygnatariuszem „Karty Różnorodności” oraz „Standardu Programu Etycznego”, członkiem komitetu sterującego Programu Etycznego i od wielu lat konsekwentnie prowadzi działania, które służą różnorodności, zarówno w wymiarze biznesowym, jak i społecznym.

*Angażowanie się
w takie działania
buduje poczucie
odpowiedzialności,
mobilizuje do
dodatkowej aktywności
i łączy pracowników.*

Mario Zamarripa, Dyrektor
ds. zrównoważonego rozwoju
w ERGO Hestii

Różnorodności poświęcony jest również ostatni raport społeczny ERGO Hestii pt. „Troska”, w którym dzielimy się swoimi doświadczeniami i dobrymi praktykami w tym obszarze. Różnorodność to sposób rozumienia świata. Wiąże się z nią tolerancja, empatia, szacunek dla drugiego człowieka. Wiele osób rozumie różnorodność tylko jako różnicę wieku czy płci, ale jest wiele innych kryteriów, które należy wziąć pod uwagę, takich jak: wykształcenie, kolor skóry, język, orientacja seksualna, czy religia. A nawet szerzej – sprawność fizyczna versus niepełnosprawność, różnice w stylach życia, statusie materialnym, rodzinnym.

ERGO Hestia realizuje wiele różnych programów w ramach zrównoważonego rozwoju, ale kwestie różnorodności oraz inkluzywności społecznej mają dla firmy ogromne znaczenie. Szczególną wagę przykładamy do takich kwestii jak: niepełnosprawność, różnorodność wieku i płci. Fundacja Grupy ERGO

Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych Integralia od 15 lat działa na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Co jakiś czas pojawiają się w mediach informacje nt. spadającego wskaźnika bezrobocia w kraju, natomiast niewiele mówi się o bezrobociu wśród osób z niepełnosprawnościami. Fundacja postanowiła wyjść temu naprzeciw. Na początku pomagała przygotować osoby z niepełnosprawnościami do pracy w ERGO Hestii. Potem - uznając, że nie każdy musi pracować w firmie ubezpieczeniowej - wspierała ich w poszukiwaniu pracy poza organizacją, w takich zawodach jak np. programista, sekretarz biura, pracownik działu sprzedaży czy bibliotekarz. Tylko w roku 2018 z pomocy Fundacji Integralia skorzystało blisko 100 osób.

Szczególną wagę ERGO Hestia przykładła do takich kwestii jak: niepełnosprawność, różnorodność wieku i płci.

Innym projektem jest współpraca ERGO Hestii z Centrum Pomocy Osobom Poszkodowanym (CPOP).

To program wspierający osoby najczęściej poszkodowane w wypadkach komunikacyjnych w powrocie do sprawności oraz aktywności społecznej i zawodowej. Do dziś ERGO Hestia wspólnie z CPOP pomogły ponad 900 poszkodowanym.

Kolejną istotną sprawą dla ERGO Hestii jest kwestia wieku. Średnia wieku pracowników ERGO Hestii sięga trzydziestu paru lat. Obok siebie pracują trzy pokolenia: X, Y i Z. Osoby z każdej z tych grup są dla firmy cennymi pracownikami. Ta mieszanka wieku od lat pozwala ERGO Hestii odnosić stabilny rozwój i biznesowy sukces. Dodatkowo spośród ponad 2800 pracowników, 65% to kobiety. One również stanowią 51% kadry kierowniczej Grupy ERGO Hestia. To znacznie wyższy wskaźnik niż średnia w Polsce, która sięga ok. 40%. Wiele elementów różnorodności jest trudnych do zarządzania, ale dobry przykład idzie z góry organizacji. Innym z przejawów zarządzania różnorodnością jest elastyczność, umiejętność dopasowania się do coraz szybciej zmieniającego się świata, wychodzenia naprzeciw potrzebom określonych grup społecznych, również w zakresie oferty produktowej.

Aby zapewnić pracownikom dogodne warunki pracy, wdrożyliśmy różnego rodzaju regulacje wewnętrzne i praktyki dotyczące tego obszaru, np. regulacje pozwalające na elastyczne (ruchome) godziny pracy.

W zakresie oferty produktowej ERGO Hestia we współpracy z Fundacją Integralia stworzyła ogólne warunki ubezpieczenia dostosowane do potrzeb osób z dysfunkcjami wzroku. Osoby niesłyszące mają do dyspozycji obsługę w języku migowym za pośrednictwem naszej strony internetowej. Powstała także specjalna karta z przykładami ubezpieczeń i usług asystance, przydatnych dla osób z niepełnosprawnościami. Innym przykładem była zmiana archaicznej, wykluczającej definicji "partnera", jaka uchowała się w ubezpieczeniowych dokumentach. ERGO Hestia wykorzystała jednostkowy trudny przypadek jako szansę. Zweryfikowała pod tym kątem zapisy wszystkich ubezpieczeniowych produktów.

Zarządzanie różnorodnością w organizacji nie ogranicza się jedynie do przełamywania barier, wspierania różnych grup pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji. ERGO Hestia ma świa-

domość, że sukces firmy zależy od pracy i zaangażowania jej pracowników. To oni spędzają w pracy połowę swojego życia. Muszą znać nie tylko cele biznesowe, ale również dostrzegać korzyści, jakie dla wszystkich niesie różnorodność w miejscu pracy. Różnorodne środowisko pracy - choć niełatwo zarządzać zespołami, w których obok siebie pracują dojrzały i młodzi ludzie - jest jednak bardziej kreatywne i skuteczne w swoim działaniu.

Różnorodność to fundamentalna wartość naszego społeczeństwa, o którą chcemy dbać zarówno w ramach działań wewnątrz organizacji, jak i w tych skierowanych do naszych klientów, interesariuszy i beneficjentów.