

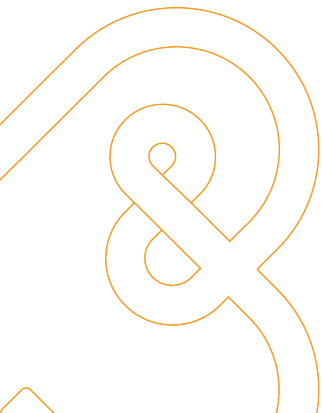


Soziale Nachhaltigkeit gestalten

– Summary zum White Paper Nr. 10 –

Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen auf einen Blick

- Soziale Nachhaltigkeit ist für viele Unternehmen nach wie vor schwer greifbar – im Gegensatz zu ökologischer oder ökonomischer Nachhaltigkeit, die oft bereits mit klaren Maßnahmen und Kennzahlen unterlegt sind. Employee Assistance Programs (EAPs) bieten Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, soziale Nachhaltigkeit mit Leben zu füllen und im Rahmen des Nachhaltigkeitsreportings rechtskonform nachzuweisen.
- Bei sozialer Nachhaltigkeit geht es nach herrschender Meinung neben dem Schutz von Menschenrechten konkret um die Förderung von Gesundheit, Bildung, Gleichstellung, Teilhabe und sozialem Zusammenhalt. Im Unternehmenskontext steht dabei meist das Wohlergehen der eigenen Beschäftigten im Mittelpunkt. Dazu tragen faire Arbeitsbedingungen, Inklusion und angemessene Work-Life-Balance bei.
- Das Konzept der sozialen Nachhaltigkeit geht auf die „Triple Bottom Line“ (People, Planet, Profit) von John Elkington zurück. Zur „People Line“ können und sollen auch Unternehmen ihren Beitrag leisten. Diese Auffassung wird von der EU geteilt, deren Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dazu verpflichtet, über die Auswirkungen von Unternehmensstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu berichten.





Soziale Nachhaltigkeit gestalten

– Summary zum White Paper Nr. 10 –

- Hilfreich ist es, zunächst ein verlässliches Rahmenwerk zu haben. Dafür haben sich die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bereits in zahlreichen Unternehmen bewährt. Die SDGs traten am 1. Januar 2016 in Kraft und richten sich ausdrücklich auch an die Privatwirtschaft in den Industrieländern. Die SDGs 1, 3, 4, 5, 8, 10 und 16 beziehen sich unmittelbar auf soziale Nachhaltigkeit.
- EAPs bieten einen praxiserprobten Beitrag zur Erfüllung der sozialen Nachhaltigkeitsziele, die in den SDGs der Vereinten Nationen enthalten sind. Sie bündeln Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden in herausfordernden Lebenssituationen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung von Gesundheit, Teilhabe und Gleichstellung. EAPs lassen sich problemlos erfassen, dokumentieren und auf ihre Wirkung hin überprüfen.
- Unternehmen können EAPs systematisch in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) integrieren. Denn EAP-Dienstleistungen sind konkret, messbar und direkt anschlussfähig an die ESRS. Zahlreiche der durch EAPs abgedeckten Themenfelder – etwa Gesundheit, Inklusion, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziale Absicherung oder Bildung – sind sogar explizit Gegenstand des Standards ESRS S1 („Own Workforce“). Damit werden EAP-Maßnahmen zu belegbaren und strategisch nutzbaren Beiträgen sozialer Nachhaltigkeit.

Karin Esch

0521 / 55 77 05 – 0

karin.esch@awo-lifebalance.de

awo lifebalance GmbH

Eastend-Tower

Otto-Brenner-Straße 245, 33604 Bielefeld

Geschäftsführerin: Karin Esch

www.awo-lifebalance.de

