

ŠKODA AUTO VÝROČNÍ ZPRÁVA DIVERZITY 2019



ŠKODA
SIMPLY CLEVER





1

ÚVOD







Drazí kolegové,

tato výroční zpráva je vydávána v období, kdy naše společnost a světová ekonomika, tím tedy i automobilový průmysl, čelí velkým výzvám. Z historie víme, že ekonomika má své přirozené hospodářské cykly, ale nikdo si neuměl představit charakter a rozsah naší současné krize. Naše firma nyní prochází zkouškou odolnosti, o tom není pochyb. Skutečně silné společnosti se však na krizi nedívají jako na situaci, kterou je třeba přežít, ale jako na příležitost k rozvoji. Ano, jsou před námi výzvy, které nyní musíme překonat, ale právě to nás pohání, rozvíjet firemní kulturu dál.

Tak jako se snažíme zákazníkům nabízet stále širší spektrum našich produktů, rozvíjíme rozmanitost i v oblasti lidských zdrojů. Diverzita není pouze o pohlaví, barvě pleti nebo původu. Hlavním klíčem je naplno rozvíjet potenciál každého zaměstnance bez rozdílu a vytvářet rovnost šancí k úspěchu a růstu.


Naše škodovácká rodina čítá celosvětově přes 43 000 zaměstnanců. Jen v České republice pracuje přes čtyři tisíce zahraničních kolegů a další tisíc působí v zahraničí v zemích jako je například Čína, Rusko, Německo nebo také Indie, kde my, ŠKODA AUTO, máme přímou zodpovědnost fungování koncernu v regionu.

Současné trendy v oblasti automobilového průmyslu mění náš pohled na mobilitu, zároveň nás však motivují udržet si pozici nejatraktivnějšího zaměstnavatele v Česku. Silná firemní kultura, která reaguje na požadavky současné tržní síly, nám pomáhá pozitivně ovlivnit životy nejen našich zaměstnanců, ale především zákazníků. Z toho důvodu je potřeba s otevřenou myslí vytvářet takové pracovní prostředí, ve kterém mohou inovativní myšlenky vzkvétat.

Diverzita nám pomáhá dosahovat lepších obchodních výsledků a dělat správná rozhodnutí s ohledem na zákazníky. Ti jsou sami velice rozmanití. Každý z nich má jiné potřeby a osobní preference. Je pro nás důležité mít za kolegy inovátory z různých koutů světa, různých názorů a bohatých zkušeností, díky kterým můžeme mít širší rozhled na poli možností.

V roce 2019 jsme podnikli velké množství kroků směrem k pozitivnímu rozvoji diverzity a inkluze v naší společnosti. V této výroční zprávě tak najdete nejen přehled aktivit, které jsme v loňském roce podnikli, ale též diskuzí, kterých jsme se účastnili, a především dosažených výsledků. Díky aktivitě a zapojení našich zaměstnanců do tématu diverzity jsme opět o něco více inkluzivním zaměstnavatelem.

S úctou,
Bohdan Wojnar



**Iniciativa
kulturní
změny ve
VW**



**Index
diverzity**



DIVERZITA JE STRATEGICKOU PRIORITOU PRO CELÝ KONCERN VW

**Strategie
Společně
2025**

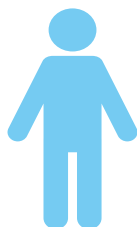


**Strategie
dlouhodobé
udržitelnosti**





**Doporučení z
auditu Monitor**



**T4I, korporátní
hodnoty**



VW Diverzitní komunita



Etický kodex



**Management
Advanced
Program**



DIVERZITA VE ŠKODA AUTO

ŠKODA AUTO se zavazuje k rovným příležitostem pro každého bez ohledu na etnický původ, rasu, pohlaví, znevýhodnění, ideologii, víru, národnost, sexuální orientaci, sociální zázemí nebo politickou příslušnost neboť toto jsou principy demokracie a tolerance vůči druhým.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A ROVNÉ ZACHÁZENÍ

Rovné příležitosti a jednotné zacházení jsou základními kameny férového přístupu bez předpoklů. Koncern Volkswagen Group podporuje spolupráci založenou na respektu a v duchu rovnocenného partnerství, diverzity a tolerance. Jedině tak můžeme dosáhnout maximální úrovně produktivity, konkurenceschopnosti, kreativity a dobrého výkonu.

Vyznáváme principy diverzity, aktivně podporujeme inkluzi a vytváříme prostředí, ve kterém je každý vyslyšen a má možnost příspěvku. Z principu si naše zaměstnance vybíráme na základě jejich kvalifikace, dovedností a osobní integrity.

Množství studií z posledních let ukazují na to, že větší rozmanitost týmů přispívá k lepším výsledkům. V obchodním kontextu nám pomáhá činit lepší rozhodnutí směrem k zákazníkům, jejichž potřeby a touhy jsou také velmi rozmanité. Abychom toto mohli splnit, potřebujeme kolegy, kteří jsou rozličného původu, aby firmu obohatili o jejich bohaté zkušenosti a pomohli nám získat širší pohled.

TÝM DIVERZITY 2019

Není překvapením, že v technologických firmách je podpora diverzity potřeba. Právě proto ŠKODA AUTO potřebuje silnou komunitu lidí, kteří společnosti pomáhají být více inkluzivní.

Hlavní vedoucí roli v této iniciativě zastává **Jana Šrámová**, Vedoucí operativní péče, digitalizace a HR 4.0.

Když přijde na strategii diverzity a rozvoj tématu ve firmě, zodpovědnost za tento strategický firemní segment má tým SB/5 (Transformace a HR 4.0).

Tým SB/5 monitoruje nejnovější trendy v oblasti lidských zdrojů, identifikuje jejich potenciál, implementuje tyto trendy a koordinuje HR iniciativy mezi koncernem VW Group a ŠKODA AUTO. Integrovanou jednotkou činnosti tohoto oddělení je také hledání inovativních a úsporných řešení (SVP) v oblasti péče o lidské zdroje. Navíc se tým stará o rozvoj diverzitních témat. Všechny tyto důležité činnosti SB/5 zajišťuje i komunikačně. Tým identifikuje externí trendy a hledá nejlepší vhodná řešení pro společnost.

Tým byl v roce 2019 veden **Miroslavem Jedličkou**, který koordinoval skupinu specialistů. ŠKODA AUTO má také vlastního specialistu na téma diverzity, kterým je **Jan Kotík**, zodpovědný za rozvoj témat v oblasti rozmanitosti.

Podpora diverzity je však celofiremní záležitostí. Každá oblast má kolegy, kteří nám pomáhají rozvíjet rozličné iniciativy a programy. Diverzita je významnou prioritou pro ŠKODA AUTO a pomáhá nám dosahovat lepších výsledků. Děkujeme všem za podporu!



DIMENZE DIVERZITY VE ŠKODA AUTO

ROVNOST POHLAVÍ

Naším cílem je podpořit rovnost příležitostí napříč celou společností, pomoci zaměstnancům rozvinout kariéru a dosáhnout svých cílů. Proto se zaměřujeme na podporu technického vzdělávání dívek nebo na program s cílem reintegrovat rodiče po mateřské či rodičovské dovolené. Klademe důraz na rozvoj a vzdělání žen, talentek, které směřují do managementu.

KULTURA A PŮVOD

Podporujeme internacionalizaci vedení a týmů. Naši zákazníci se nacházejí na různých kulturně rozličných trzích. Současné obchodní prostředí vyžaduje vysoké porozumění různým socio-kulturním dynamikám a povaze jednotlivých trhů. Pochopení našich zákazníků, jejich aspirací a potřeb je základem pro úspěch a konkurenceschopnost.





MEZIGENERAČNÍ SPOLUPRÁCE

Každá generace zaměstnanců přináší jiný pohled na témata jako jsou digitalizace, spolupráce a rozmanitost. Každá generace se vyznačuje rozdílným pracovním přístupem, preferovaným stylem vedení, ale také odlišným vnímáním pracovního prostředí.

INDIVIDUÁLNÍ DOVEDNOSTI

Ve společnosti ŠKODA AUTO máme v našich závodech šest chráněných/profilových center, kde zaměstnáváme více než 350 znevýhodněných osob. Projekt existuje od roku 2001 s cílem pomoci zaměstnancům, kteří kvůli své zdravotní nebo sociální situaci nemohou plně plnit své úkoly. ŠKODA AUTO ve spolupráci se sociálním partnerem Odbory KOVO silně podporuje sociální politiku nad rámec požadavků stanovených legislativou.

ROZMANITOST MYŠLENÍ

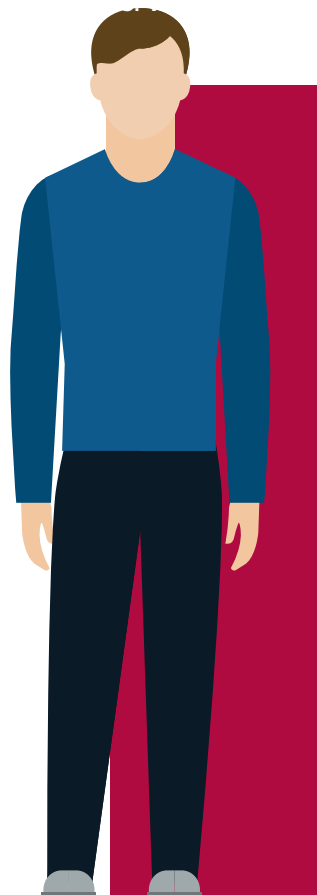
Inovace přichází s lidmi, jejich zkušenostmi a odlišným pohledem na svět. Porozumění a osobní závazek k zásadám rozmanitosti jsou základem obchodního úspěchu. A mohl by to být také klíč ke spokojenosti našich zaměstnanců, našich zákazníků a veřejnosti. Každý lídr ve společnosti ŠKODA AUTO je odpovědný za vytváření psychologicky bezpečného pracovního prostředí, kde každý zaměstnanec může být sám sebou a využít naplno svůj potenciál.

ROVNOST POHLAVÍ

Muži a ženy zaměstnaní ve
ŠKODA AUTO v
České republice

17 702
80,3 %

4 355
19,7 %



PŘÍMÝ PERSONÁL
CELKEM

22 057

2018: 21 454 celkem

NEPŘÍMÝ PERSONÁL
CELKEM

11 824

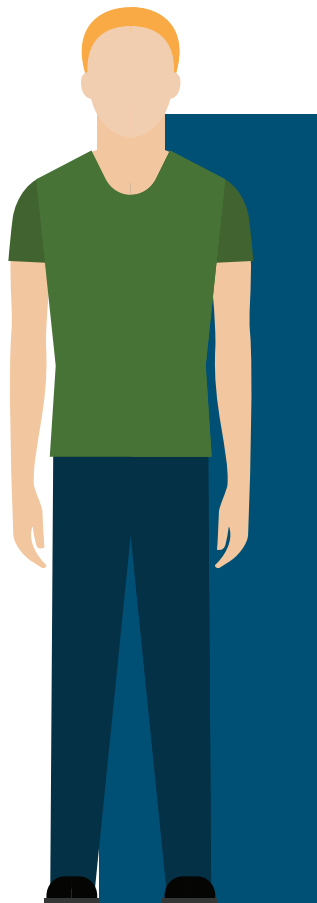
2018: 11 284 celkem

MANAGEMENT
CELKEM

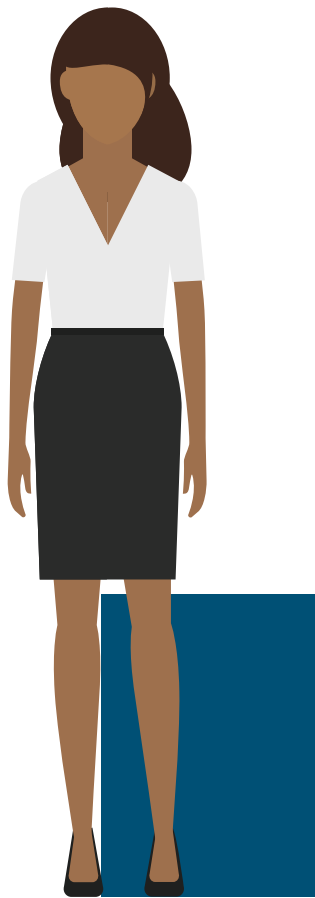
693

2018: 651 celkem

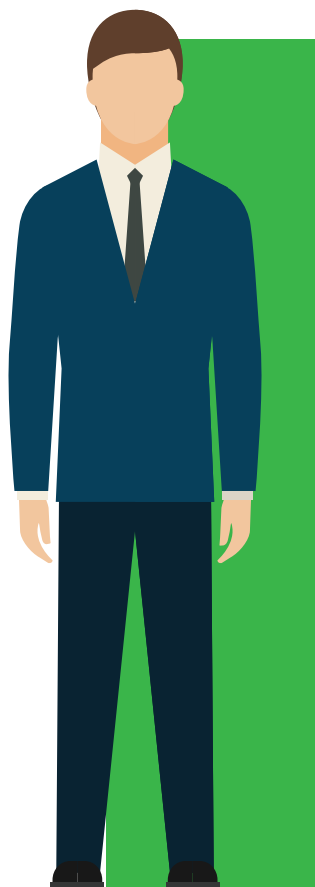
9 277
78,5 %



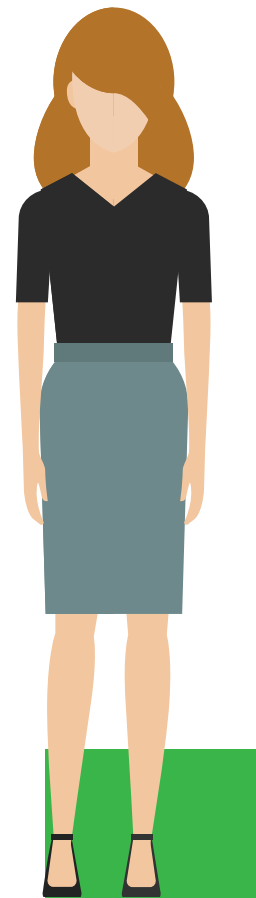
2 547
21,5 %



595
85,9 %



98
14,1 %



2019 Statistika diverzity

ZEMĚ PŮVODU

Cizinci ve ŠKODA AUTO v České republice

Kanada, Kuba,
Mexiko, USA

AMERIKA
10

AFRIKA

4

Alžírsko,
Tunisko



ASIE
86

Rakousko, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Bělorusko, Německo, Estonsko, Španělsko, Finsko, Francie, Švýcarsko, Gruzie, Řecko, Chorvatsko, Maďarsko, Irsko, Itálie, Litva, Moldávie, Severní Makedonie, Polsko, Rumunsko, Srbsko, Rusko, Slovinsko, Slovensko, Turecko, Ukrajina, Spojené království

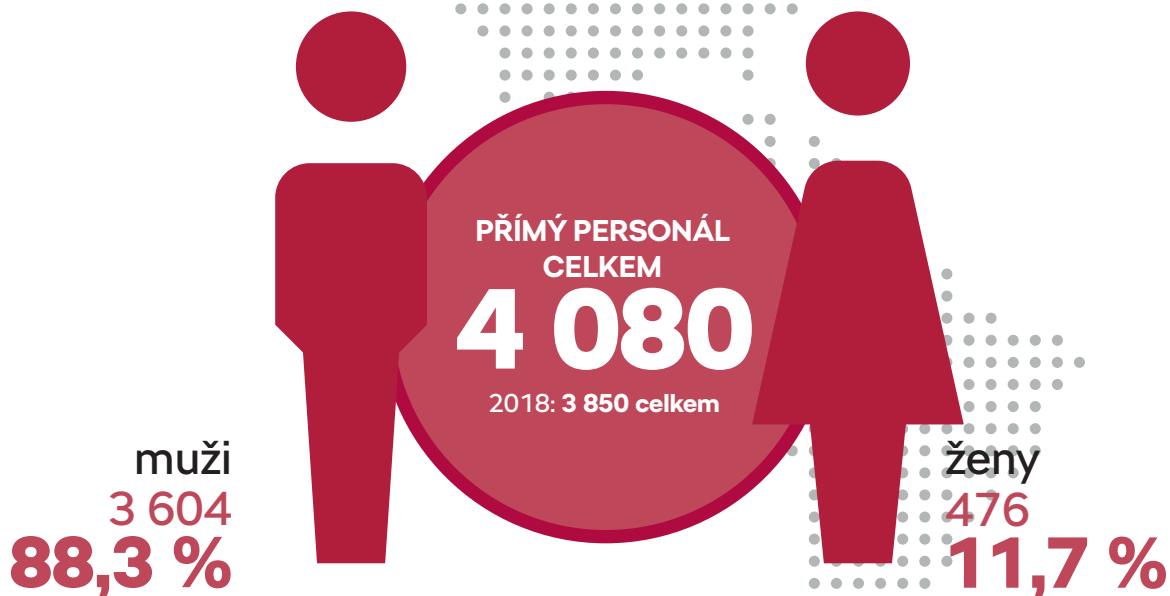
EVROPA
4627

Čínská lidová republika, Indie, Irák, Írán, Jordánsko, Jižní Korea, Kazachstán, Mongolsko, Singapur, Sýrie, Uzbekistán, Vietnam

POHLAVÍ A PŮVOD

Cizinci ve ŠKODA AUTO

v České republice



NEPŘÍMÝ PERSONÁL
CELKEM

649

2018: 593 celkem

muži

521

80,3 %

ženy

128

19,7 %

MANAGEMENT
CELKEM

118

2018: 117 celkem

muži

102

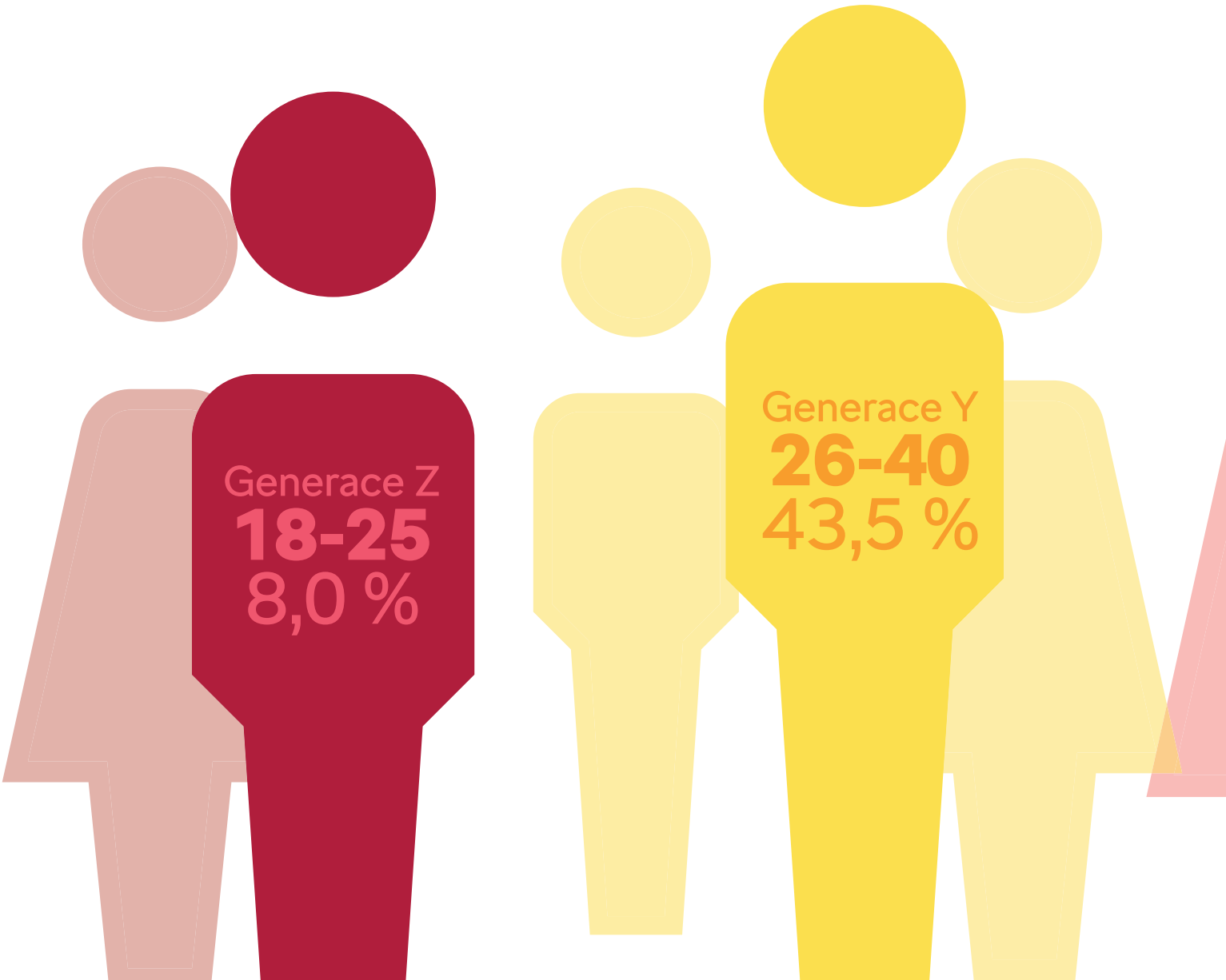
86,4 %

ženy

16

13,6 %

VĚK A GENERACE



Generace Z
18-25
8,0 %

Generace Y
26-40
43,5 %

39,4

Průměrný věk
zaměstnance
ŠKODA AUTO

The infographic features a central green circle with the average age '39,4' and its description. Below it, two groups of stylized human figures are shown. The left group, in shades of red, represents 'Generace X' (ages 41-55) and accounts for 39,8% of the workforce. The right group, in shades of blue, represents 'Baby boomers' (ages 55+) and accounts for 8,7% of the workforce. The background is white with faint outlines of the figures.

Průměrný věk
zaměstnance
ŠKODA AUTO

Generace X
41-55
39,8 %

Baby boomers
55+
8,7 %

2

DIVERZITA V ČESKÉ REPUBLICĚ





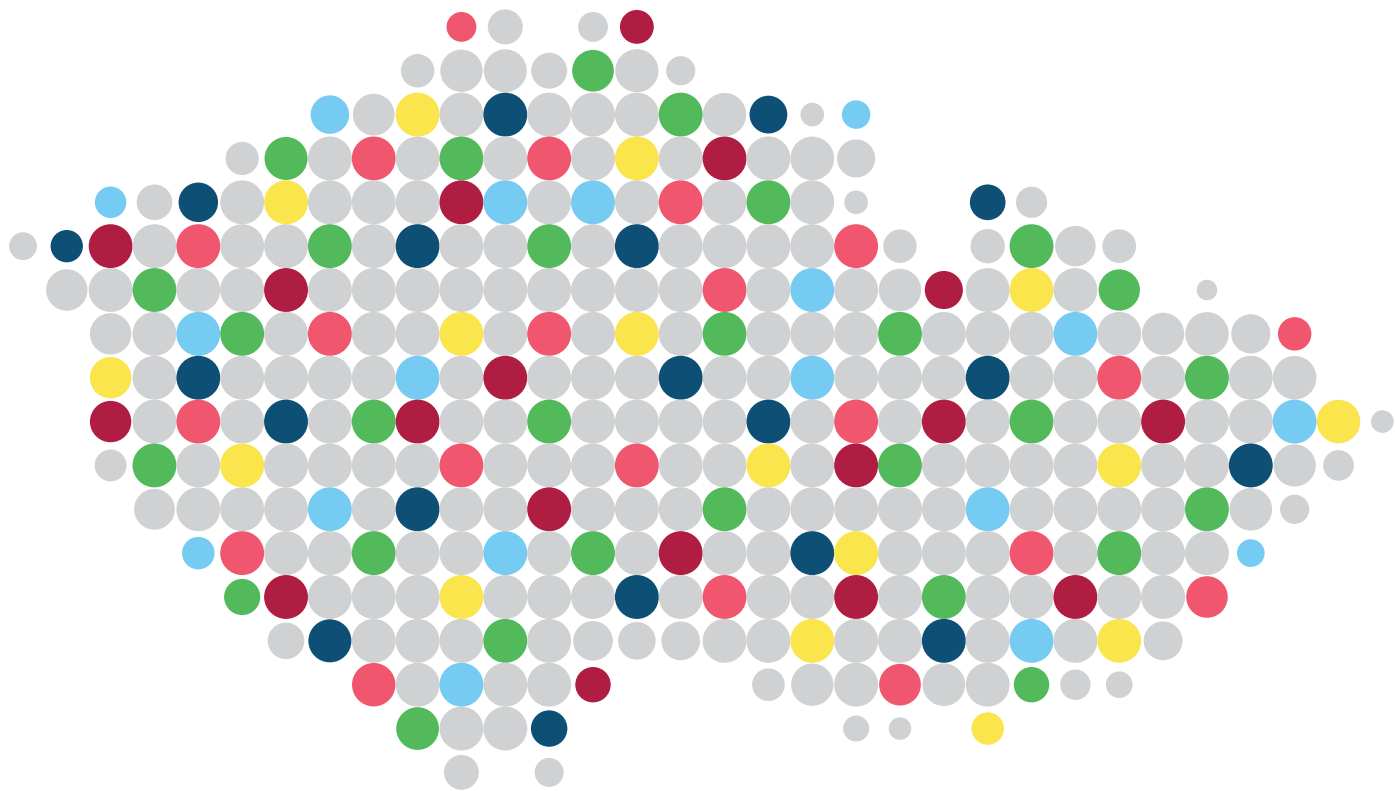
SITUACE V ČESKÉ REPUBLICĚ

Rok 2019 byl jedním z neúspěšnějších na českém pracovním trhu. Česká republika si dokázala udržet jednu z nejnižších nezaměstnaností v Evropě, a to dává prostor pro vytvoření rozmanitějšího pracovního prostředí ve firmách. Společnosti doslova svádějí boj o kandidáty, což je trend, který můžeme vidět napříč Evropou.

JAK JE NA TOM ČESKO, KDYŽ PŘIJDE NA TÉMA DIVERZITY?

V České republice je stále nejnižší procento zaměstnaných žen s dětmi do 6 let a také nejnižší počet žen ve vedoucích pozicích a v politice ve srovnání s Evropou. A to bohužel není jediná oblast pro zlepšení. Populace nám stárne a 4,5 % lidí jsou cizinci.

Rozmanitost v pracovním prostředí se tak stává klíčovým tématem, které společnosti nutí přehodnotit svůj přístup ke svým zaměstnancům. Sami pracovníci považují tento problém za stejně důležitý, a tak vyvíjejí tlak na své vedení ohledně rozmanitosti a začlenění. Podle asociace Byznys pro společnost se to týká 67 % společností.





BYZNYS PRO SPOLEČNOST

Byznys pro společnost je největší platformou pro společenskou odpovědnost firem v České republice s primárním cílem vést s korporacemi diskuze o etickém řízení firem vůči společnosti, zaměstnancům, zákazníkům a přírodnímu prostředí. Pomáhají malým i velkým společnostem rozvíjet jejich principy udržitelnosti.

Hlavními pilíři jejich činnosti jsou rozvoj lidského kapitálu (flexibilita práce, věkový management, rozmanitost, podpora talentů), ochrana zdrojů (snižování plýtvání, podpora technologických inovací) a odpovědné podnikatelské prostředí (transparentnost, dialog se zákonodárci, podpora komunity).

Byznys pro společnost je největším partnerem CSR Europe a národním koordinátorem mnoha evropských programů - například českého vydání Charty diverzity. Organizace také podporuje spolupráci mezi společnostmi při sdílení příkladů dobré praxe a pomáhá společnostem dosáhnout cílů, které jsou prospěšné pro veřejnost.

CHARTA DIVERZITY

V roce 2019 se ŠKODA AUTO stala signatářem české Charty diverzity.

U příležitosti Dne diverzity v Parlamentu České republiky, který v květnu 2019 pořádal Byznys pro společnost, podepsala společnost ŠKODA AUTO spolu s dalšími 15 společnostmi evropskou Chartu diverzity. Za ŠKODA AUTO Chartu podepsala Jana Šrámová, Vedoucí operativní péče, digitalizace a strategie a naše společnost veřejně konstatovala náš přístup k rovnosti šancí všem.

Evropská Charta diverzity je iniciativa zaměstnavatelů zaměřená na podporu rozmanitosti ve společnostech a institucích. Každý zaměstnanec by měl být oceňován stejným způsobem bez ohledu na jeho pohlaví nebo genderovou identitu, národnost, etnický původ, víru nebo světonázor, zdravotní postižení, věk či sexuální orientaci.

V Čechách má evropská Charta v současné době 80 signatářů, kteří jsou součástí 10 000 signatářů v Evropě. Znění Charty najdete na diverzita.cz.

7000
signatářských
firem v Evropě



**Charta
Diverzity**

Diverzita =



... klíčem k dlouhodobému úspěchu...
... schopnosti a kompetence...
... inovativní. Schopnost vnímat a...
... postupující globalizaci, sociální...
... vytvářet trvalý vztah k...
... proto hlásíme k principům...
... vnímáme jako princip, který...
... jejich individuální odlišnosti...
... Dobrovolné uplatňování...
... podporu a další rozvoj talentů...
... že tento přístup znamená...







Charta diverzity, Česká republika

Věříme, že klíčem k dlouhodobému úspěchu našeho podnikání jsou a budou schopnosti a kompetence našich lidí: co nejpestřejší, tvůrčí a inovativní. Schopnost vnímat a respektovat rozmanitost nám v éře postupující globalizace, sociálních a demografických změn pomáhá vytvářet trvalý vztah k našim klientům a partnerům. **Veřejně se proto hlásíme k principům Charty diverzity.**

Diverzitu vnímáme jako princip, který umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout jejich osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování principu diverzity znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. Jsme si vědomi toho, že tento přístup znamená příležitost pro inovace.

Podpisem Charty diverzity se zavazujeme vytvářet prostředí, které je otevřené každému nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci.

Chceme tímto krokem dále podpořit atmosféru vzájemné důvěry a respektu, která bude mít pozitivní vliv na rozvoj společnosti nejen v České republice.

V souladu s Chartou diverzity se hlásíme k tomu, že budeme:

1. Rozvíjet kulturu, která stojí na vzájemném respektu a ocenění talentu jednotlivce. Nositelem myšlenky podpory diverzity je vedení organizace. Hodláme vytvářet takové podmínky, aby všichni tyto hodnoty respektovali a řídili se jimi. Strategie a procesy budeme nadále vytvářet s ohledem na principy diverzity, kterou vnímáme jako zdroj inovací a strategického rozvoje.
2. Podporovat a zavádět opatření, která umožní všem zaměstnaným plně využívat talent a schopnosti a která budou zároveň respektovat kvalitu jejich osobního života. Vnímáme rozdílnost každého jednotlivce a usilujeme o sladění jeho potenciálu a nastavených standardů výkonnosti.
3. Zavádět pravidla řízení lidských zdrojů, která podpoří diverzitu s důrazem na férový nábor a výběr zaměstnaných, přístup ke vzdělávání, kariéerní růst, hodnocení a odměňování, osobní a rodinnou situaci.
4. Aktivně propagovat zavádění/principy Charty diverzity v naší interní a externí komunikaci. Budeme pravidelně veřejnosti prezentovat naše závazky, kroky a úspěchy a informovat o nich naše zaměstnance/kyně.



SETKÁNÍ BYZNYSU PRO SPOLEČNOST

Jako signatáři Charty diverzity a členové Byznysu pro společnost se účastníme mnoha akcí pořádaných touto organizací. Během těchto událostí diskutují signatáři o problémech souvisejících s diverzitou a implementací ve svých společnostech. Společně také zpochybňujeme současný status quo ve společnosti, často za přítomnosti politických představitelů.

Setkání, kterých jsme se v loňském roce účastnili:

- 22. 01.** CESTA ČASEM: MEZIGENERAČNÍ DIALOG
- 05. 03.** WOMEN IN LEADERSHIP PLATFORM
- 12. 04.** MATKY A OTCOVÉ VÍTÁNÍ
- 24. 05.** DEN DIVERZITY 2019
- 14. 06.** ŽENY V DOBĚ 4.0
- 07. 08.** WOMEN IN LEADERSHIP PLATFORM
- 09. 10.** DIVERZITA 2020
- 07. 11.** RODIČE SAMOŽIVITELÉ V PRÁCI
- 05. 11.** BUDOUCNOST JE ŽENA







SPOLUPRÁCE S CZECHITAS

Za poslední čtyři roky se organizace Czechitas stala pojmem v IT vzdělávání pro ženy a děti. Tato nezisková organizace pomáhá společnosti překonat kliše, že ženy, IT a technologie obecně nejdou dohromady. Ve společnosti ŠKODA AUTO víme, že tento mýtus musí zmizet.

IT je stále jedním z nejrychleji rostoucích segmentů na trhu práce a každý den se otevírají nové pozice. Přesto stále jen malé množství žen absolvuje technické univerzity. Proto věříme, že musíme nabídnout ženám příležitost se v tomto ohledu vzdělávat. Je to zásadní krok, který musíme do budoucna podniknout, pokud chceme mít silné IT týmy, které jsou schopné pracovat na širokém spektru projektů, hledat Simply Clever IT řešení.

Spolupráce s Czechitas a ŠKODA AUTO trvá již několik let a jedná se o kolaboraci mezi útvary STR, SB/5 a SE. Toto partnerství pomáhá zvyšovat povědomí o rozmanitosti společnosti v souvislosti s IT a technickým rozvojem.

V roce 2019 naše partnerství umožnilo vytvoření nového výukového centra Czechitas v Mladé Boleslavi a Liberci, s cílem podpořit růst místní komunity dívek, žen a dětí se zájmem o kurzy, jako je práce s daty, programování, analytika a mnoho dalších. Poskytli jsme prostor pro kurzy v Mladé Boleslavi na ŠAVŠ a v našem prostoru Inno Cube. Připojili jsme se k Czechitas na jejich veletrhu pracovních příležitostí v Praze a také jsme nabídli našim členům Themenpatenschaften, aby se připojili ke kurzu základů webového vývoje.

NÁVŠTĚVA MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ JANY MALÁČOVÉ

V říjnu jsme v Mladé Boleslavi přivítali ministryni práce a sociálních věcí Janu Maláčovou, abychom ve ŠKODA AUTO diskutovali o rozmanitosti, rovných příležitostech a flexibilních formách práce. Dotkli jsme se také tématu rozvoje mladoboleslavského regionu s podporou Nadačního fondu ŠKODA AUTO, CSR projektů a například ceny elektřiny za nabíjení referentských vozů.

Součástí návštěvy bylo také setkání s Odbory KOVO a jejich společná návštěva našeho Chráněného profilového centra, kde se ministryně mohla setkat přímo se zaměstnanci. V druhé části návštěvy paní Maláčová navštívila muzeum, kde se dozvěděla o bohaté historii naší značky.



3

**DIVERZITA VE
ŠKODA AUTO**





SITUACE VE ŠKODA AUTO

Naše vozidla se prodávají ve více než sto zemích po celém světě. To je více než polovina zemí světa. Každá z nich má svou historii, kulturu, dominantní náboženství, socioekonomickou situaci, která odráží potřeby našich zákazníků. A nemůžeme se zaměřovat pouze na národnost. Musíme také přemýšlet o věku našich zákazníků, pohlaví a všech ostatních měkkých faktorech, jako jestli například jsou digitální optimisté nebo ne.

Naše řešení Simply Clever chceme nabídnout všem, a proto je tak důležité zahrnout všechny tyto faktory do procesu tvorby a vývoje produktu. Na názoru každého z našich zaměstnanců záleží a nás posouvá kupředu. Díky větší rozmanitosti v našich týmech můžeme vyvíjet produkty a služby, které slouží potřebám celého spektra zákazníků.

Ve společnosti ŠKODA AUTO podporujeme rozmanitost tím, že dovolujeme našim zaměstnancům získávat pracovní zkušenosti ze zahraničí, věnujeme se hledání nejlepších talentů na dostupné pozice. Snažíme se o lepší propojení se svými zaměstnanci na rodičovské dovolené zlepšováním našich platforem interní komunikace a prostřednictvím akcí. Chceme zajistit, aby každý kandidát nebo zaměstnanec měl stejnou šanci rozvíjet svůj potenciál, cítit se bezpečně a být vyslyšen. Z tohoto důvodu můžeme i nadále ožивovat naše pestré nápady a nabízet produkty, které slouží lidem po celém světě v jejich každodenním životě.

**západní
Evropa**
520 500

**střední
Evropa**
215 800

TOP 10 TRHŮ

1. Čína
2. Německo
3. Česká republika
4. Rusko
5. Spojené království
6. Polsko
7. Francie
8. Španělsko
9. Rakousko
10. Itálie

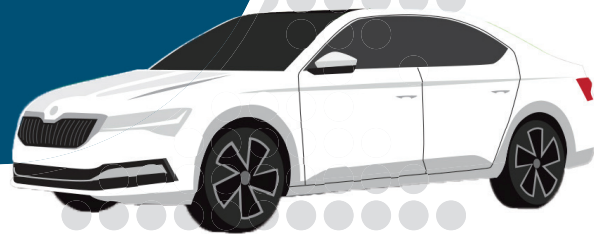
**východní
Evropa**
50 200

Rusko
88 600

Čína
282 000

Ostatní trhy
85 708

1 242 800
**Celkový počet dodaných
vozů zákazníkům v roce
2019**



THEMENPATENSCHAFTEN

První dimenzí strategie diverzity společnosti ŠKODA AUTO je „genderově vyvážená“ společnost - podpora žen v celé společnosti. V rámci projektu Themenpatenschaften je každý člen představenstva patronem konkrétního tématu a podporuje projektový tým složený z manažera a člena skupiny talentů.

Rok 2019 byl důležitým mezníkem pro projekty Themenpatenschaften, protože jsme zahájili čtvrtletní setkání, na nichž mohou členové týmu diskutovat o pokroku ve svých projektech. Diskuse běžně slouží jako konzultace stavu projektu, ale v rámci setkání jsme hostili také zajímavé řečníky jako Pavlínu Kalousovou a Janu Skalkovou z Byznysu pro společnost. Pavlína hovořila o svých zkušenostech v roli ženy ve vedení a Jana uspořádala workshop, kde hovořila o dobrých příkladech diverzity z České republiky a Evropy.





TECHNICKÝ VÝVOJ

Projektové vedení: Kateřina Vránová,
Edita Weberová

INSPIROVAT ŽENY PRO PRÁCI V TECHNICKÉM VÝVOJI

Cílem je analyzovat připravenost pracovního prostředí v technickém vývoji pro ženy, s cílem motivovat je k účasti v rozvojových programech.

PŘEDSEDA PŘEDSTAVENSTVA

Projektové vedení: Karolína Koláčná
PROCES FAKOM

Zvýšit podíl žen v rozhodovacím procesu v záležitostech designu. Posílit vliv žen v rozhodovacím zakončovacím procesu FaKom.

PRODEJ A MARKETING

Projektové vedení: Petra Kučerová
WOMEN NETWORK

Vytvořit komunikační platformu a koncept networkingu mezi ženami ve ŠKODA AUTO.

VÝROBA A LOGISTIKA

Projektové vedení: Kateřina Kramešová
ZVÝŠENÍ POČTU ŽEN

Cílem je rozvíjet a podpořit ženy v manažerských a mistrovských pozicích v oblasti P

LIDSKÉ ZDROJE

Projektové vedení: Anna Beranová
**ŠKODA JAKO RODINNĚ PŘÍVĚTIVÝ
ZAMĚSTNAVATEL**

Záměr je udržení vztahu rodičů a společnosti zatímco jsou na mateřské či rodičovské dovolené a podpořit je v jejich návratu do zaměstnání.

FINANCE A IT

Projektové vedení: Jaroslava Brázdová
**WORK-LIFE BALANCE: SLUŽBY,
KTERÉ POMÁHAJÍ**

Vytvořit a rozvinout služby, které ženám talentkám a manažerkám pomohou udržet rovnováhu mezi osobním a pracovním životem.

NÁKUP

Projektové vedení: Pavla Krejčí
**NÁVRAT Z RODIČOVSKÉ /
MATEŘSKÉ DOVOLENÉ**

Definovat potřeby žen či mužů na rodičovské dovolené, aby jejich návrat byl jednodušší.

ŠKODA FAMILY

Věděli jste, že ŠKODA AUTO má v současné době na mateřské / rodičovské dovolené přibližně 900 zaměstnanců? V kontextu České republiky se jedná o velikost jedné středně velké společnosti. Toto číslo ukazuje, že je zcela nezbytné udržovat úzký kontakt s touto komunitou a nabízet jim podporu, když nastane čas vrátit se do práce.

Proto jsme již třetí rok po sobě uspořádali akci ŠKODA Family, abychom podpořili komunikaci s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené a poskytl jim aktuální informace ze společnosti. Naše pozvání přijalo 150 rodičů, kteří se mohli dozvědět o novém benefitním programu Cafeteria, o novém zaměstnaneckém portále ŠKODA Space, mnoha zdravotních programech a projektech financovaných z Nadačního fondu ŠKODA AUTO.

V roce 2019 jsme v rámci setkání ŠKODA Family uvedli nový segment panelové diskuze s kolegy pracujícími v směnném režimu o jejich návratu do práce. Účastníci panelu vnesli do diskuze zajímavá témata, jak například sladit rodinu a pracovní život, když oba rodiče pracují na směny. Problémy, které změny směn přinášejí rodině, ale také o možnostech práce na částečný úvazek nebo o velmi dobrých osobních radách a o důležitosti vzdělávání během rodičovské dovolené.

V neformálnější části mohli naši rodiče navštívit různé stánky, které nabídly informace o nabídkách zdravotních programů, mohli se nechat očkovat proti chřipce, promluvit si s kolegy z oddělení personální péče. Návštěvníci se také mohli podívat na nejnovější přírůstek do naší produktové řady ŠKODA KAMIQ.





ŠKODA AKADEMIE

ŠKODA AKADEMIE je útvar, který řídí veškeré vzdělávání našich zaměstnanců. Mimo jiné rozvíjejí firemní kulturu a tím pádem i rozmanitost. Hlavním cílem pro rok 2019 bylo podnítit firemní kulturu k větší otevřenosti, uvolnit tradiční hierarchické bariéry a zlepšit spolupráci v týmech ŠKODA AKADEMIE i v celé společnosti.

ROLE MODEL PROGRAM 2.0

RMP 2.0 je program představený v roce 2019, který nadřízeným nabízí inspiraci ke zlepšení atmosféry a týmové spolupráce. Vedoucím z celé společnosti je k dispozici katalog s návrhy aktivit, které posilují hodnoty zakotvené v našich koncernových zásadách VW Group Essentials, jako je důvěra a otevřenost, a poskytuje jim nápady, jak zlepšit způsob spolupráce uvnitř týmů.

Některé z aktivit jsou Kulturní snídane, Zarezervujte si svého šéfa, Happy meetings a další. Z hlediska rozmanitosti mohou být nejzajímavějšími aktivitami Jr. Talk and Greet a další, které se zaměřují na otevřenost naší mysli vůči názorům ostatních. Všechna opatření RMP vedou ke zlepšení důvěryhodnosti, poctivosti, způsobů spolupráce týmů a také ke zmenšení tradičních vzdáleností v rámci hierarchie. Tento posun v naší firemní kultuře představuje základní podmínku pro nás jako společnost, abychom mohli v budoucnu plnit naše stanovené strategické cíle. Pokud toho chceme dosáhnout, je potřeba aktivního zapojení všech.

PREVENTIVNÍ PROGRAM PRO DIVERZITU A INKLUZI

Střední odborné učiliště ŠKODA AUTO

Studenti prvního ročníku středního odborného učiliště ŠKODA AUTO se zapojili do programu zaměřeného na diverzitu a inkluzi s názvem Živá knihovna. Celkem tři workshopy jim představily aktuální sociální problémy prostřednictvím jejich oblíbeného YouTubera nebo lidí se skutečnými zkušenostmi s daným tématem. Tyto diskuze pomáhají připravit budoucí generaci našich potenciálních zaměstnanců na pomoc s kulturou společnosti.



1 PRVNÍ WORKSHOP

První workshop s názvem Osobní hodnoty - Diverzita v nás a.k.a. není to jen o pohlaví.

Studenti diskutovali o diverzitě a inkluzi z pohledu práva, nevědomých předsudků, mohli se také dozvědět, jak funguje mozek a vědomí.

2

DRUHÝ WORKSHOP

Druhého workshopu se zúčastnil host, známá česká YouTube hvězda, Johny Machette, který se studenty diskutoval na témata jako nebezpečí sociálních sítí, nejčastější předsudky, potenciál vzájemného rozvoje. Součástí workshopu byly také testy Harvardské Univerzity pro odhalení vlastních předsudků.

Studenti byli vyzváni, aby se podělili o své osobní zkušenosti, promluvili si o tom, co je tíží a většina projevila zájem o téma rozmanitosti. Obdrželi jsme velmi pozitivní zpětnou vazbu a zdá se, že tyto workshopy budou pokračovat i v následujících letech. Protože se studenti většinou později



3

TŘETÍ WORKSHOP

Rozhovory s živými knihami - autentičtí lidé s autentickými zážitky - konvertovaní muslimové, bývalí bezdomovci, lidé s mentálním nebo fyzickým postižením, transsexuálové.

Použitá metoda workshopu byla oficiální metodou uznávanou Evropským poradním sborem pro dialog a zkušenosti z první ruky s lidmi z jiného prostředí.

stávají našimi zaměstnanci, tato iniciativa nám pomůže vytvořit dobrý základ pro rozvoj diversity a inkluze.



DALŠÍ AKTIVITY K PODPOŘE DIVERZITY

GIRLS DAY

ŠKODA AUTO je předním partnerem Mezinárodního dne dívek. V tento den otevírají své dveře společnosti v 16 evropských zemích dívkám, aby jim ukázaly, že co se týče práce v oblasti technologií není se čeho bát. Naopak, je to jedno z nejperspektivnějších odvětví, ve kterých se lze dnes uplatnit.

Přibližně 40 dívek tak mělo příležitost navštívit výrobu, technický vývoj a setkat se s naším designovým týmem. Mohli si zkusit lakovat auto ve virtuální lakovně, pracovat s CNC stroji, navrhnout 3D model nebo se projet elektromobilem.

TRAINEE PROGRAM

Náš program pro čerstvé absolventy je jedním z nejstarších v České republice a diverzita je přímo v jeho jádru. Tento program je otevřen studentům z celého světa, aby se mohli přihlásit a stát se zaměstnanci ŠKODA AUTO. K podpoře rozmanitého myšlení musí mít žadatelé předchozí zahraniční zkušenosti, například z programu Erasmus.

Být součástí skupiny trainees také znamená přístup na mnohé aktivity, jako například být součástí projektových týmů zaměřených na podporu programu. Někteří členové jsou zodpovědní za CSR, HR Marketing, jiní za on-boarding a v roce 2019 tým Jump-In zaměřený na diverzitu. Cílem skupiny je pomoci mezinárodním účastníkům propojit se a vytvořit mezikulturní výměnu mezi různými národnostmi.

4

**DIVERZITA VE
VOLKSWAGEN**





DIVERZITA V KONCERNU VOLKSWAGEN

V současné době směřujeme do náročné budoucnosti automobilového průmyslu a chceme pracovat na tom, aby naše podnikání bylo udržitelnější pro všechny generace. Výzva je velká a k plnění této role potřebujeme angažované a kompetentní zaměstnance. Rozmanitost je mnohem víc než pokrok žen. Jde o to mít správnou osobu na správném místě ve správný čas ve správném zaměstnání - na všech úrovních, bez ohledu na její kulturní zázemí nebo jiné atributy.

Musíme nejen přilákat nové talenty, ale také udržet stávající zaměstnance. Proto je tak důležité vytvářet rozmanité pracovní prostředí, kde se každý cítí bezpečně a vyslyšen.

Co se stane, když homogenní skupina lidí navrhne a uvede produkt na trh? Na koho myslí při vývoji a testování produktu? Je to tak - na ostatní členovy jejich monokultury! Tak funguje mozek Homo sapiens. Příkladem v reálném životě nám mohou posloužit inteligentní hodinky, jejichž monitor srdečního tepu pracoval pouze na bílé pokožce, a tak vyloučil mnoho dalších cílových skupin se silněji pigmentovanou pokožkou. Dalším příkladem jsou figuríny použité v crash testech, které v minulosti téměř vždy simulovaly pouze mužské tělo. Přitom odlišná postava, například ženská, utrpí odlišná zranění. Existuje řada příkladů toho, jak nebezpečné může být myšlení uvnitř společnosti pro společnost, zejména pro podniky s globálním přesahem, které slouží velmi odlišným skupinám zákazníků. To, co se po dlouhou dobu zdálo jako dobré, může vést k významným ztrátám - finančním a ještě horším.

Rozmanitost je základním pilířem v kultuře společnosti, ale je to také záležitost, kterou musíme praktikovat v každodenním životě. Nejen jako součást naší strategie, ale také jako součást naší lidskosti.

DIVERSITY





DIVERSITY WINS

Abychom upevnili rozmanitost v našem koncernu a zajistili tak udržitelnost do budoucna, zahájili Elke Heitmüller, vedoucí oddělení pro diverzitu ve společnosti Volkswagen AG, spolu s Benjaminem Ramirezem, vedoucím pro diverzitu a podporu žen ve skupině Volkswagen, program Diversity Wins @ Volkswagen, který zajišťuje, že dáme rozmanitost do praxe ve skupině napříč všemi značkami a na všech kontinentech.

Manažeři diverzity vytvářejí povědomí o důležitosti tématu a o tom, jak úspěšně jej lze zvládnout. Pozitivně ovlivňují ostatní zaměstnance a budují komunitu, která pomáhá posilovat hodnoty rozmanitosti v rámci celé skupiny Volkswagen.

Tento program pomáhá sdílet know-how a osvědčené postupy mezi týmy diverzity v celém koncernu. Rok 2019 nebyl výjimkou.

TRAIN THE TRAINER WORKSHOP

V roce 2019 uspořádala společnost ŠKODA AUTO jeden z prvních workshopů zaměřených na diverzitu v celé skupině VW. Workshopy jsou součástí programu Diversity Wins @Volkswagen zahájeného společnostmi VW jako podpůrná iniciativa cíle strategie Společně 2025.

Každá společnost ve skupině si vybrala svého zástupce, aby se ujal role trenéra, který se stane velvyslancem diverzity. V létě roku 2019 byli tito velvyslanci vyškoleni odborníky z VW AG a Porsche Consulting. Tito školitelé poté zorganizují školení v rámci své vlastní společnosti podle jejich kulturního prostředí.

Pochopení důležitosti rozmanitosti je základním předpokladem úspěchu celého koncernu.

Workshop se konal během dvou dnů v Mladé Boleslavi a připojili se k nám naši kolegové z VW Poznaň, VW Motor Polska, VW Rusko, MAN Bus Sp., Ducatti a VW Slovensko.

Díky zapojení ŠAVŠ do projektu, akce podpořila propojení akademické sféry se světem byznysu.





VOLKSWAGEN KONFERENCE DIVERZITY V SALCBURKU

Skupina Volkswagen každoročně pořádá tradiční konferenci pro všechny členy komunity VW Diversity. V roce 2019 se konference konala v Salcburku v holdingu Porsche. Na třetí konferenci koncernu Volkswagen v Salcburku diskutovali manažeři rozmanitosti z celého světa o tom, jak se ve skupině ožívá rozmanitost a jakou roli hraje při jejím úspěchu bezpečné pracovní prostředí.

Rozmanitost jako kritický faktor úspěchu pro budoucnost

Téměř 70 manažerů diverzity z různých lokalit a značek diskutovalo o tom, jak úspěšně se tato strategie již v rámci skupiny implementuje a praktikuje a jaké úsilí je ještě třeba ke zvýšení diverzity, během třetí konference skupiny konané v Salcburku od 5. do 6. září. Po několika zastávkách, včetně Velké Británie a Švédska, se to tentokrát uskutečnilo na pozvání společnosti Porsche Holding GmbH se sídlem v Rakousku.

Letošní ročník byl zaměřen na výměnu znalostí a příklady osvědčených postupů od různých značek z různých zemí, s cílem vzájemného sdílení úspěchů a chyb.

Člen představenstva společnosti Volkswagen pro lidské zdroje Gunnar Kilian byl nadšen atmosférou konference a zdůraznil význam rozmanité podnikové kultury pro skupinu Volkswagen: „Potřebujeme zaměřovat více úsilí na rozmanitost v celé skupině Volkswagen. Diverzita je jedním z klíčových faktorů našeho úspěchu v budoucnu, abychom mohli využít potenciál rozlišností našich zaměstnanců - ať už národnosti, pohlaví nebo sexuality - ve prospěch společnosti.“

To, jak důležité je pro něj toto téma, ukazuje skutečnost, že od října 2019 ve tým pro diverzitu a podporu žen ve skupině. „Částečně díky Elke Heitmüllerové a jejímu týmu jsme v posledních letech dosáhli významného pokroku a jsem přesvědčen, že tým, se kterým jsem se zde setkal, učiní z této myšlenky “Diversity Wins” realitu koncernu Volkswagen.“



NAŠE “SESTERSKÉ” ZNAČKY

Jak roste význam diverzity v rámci celé skupiny Volkswagen, můžeme vidět narůstající počet projektů zaměřených na zlepšení začlenění a rovnosti. Konference 2019 byla velkým zdrojem inspirací pro další projekty podpory rozmanitosti.

SCANIA **3 ÚSPĚCHY**

Mapování kompetencí V jednom subjektu SCANIA otestovala a zmapovala kompetence všech zaměstnanců. Osoba, která v numerickém testu dosáhla nejvyššího skóre, byla recepční v Gdaňsku, která v současné době již pracuje v kanceláři finančního ředitele.

Revize dovedností Strukturovaný způsob, jak podpořit dynamiku na cestě D&I (každých 6 měsíců se znovu vrátíme k manažerským týmům, abychom změřili atmosféru, zachytili nejlepší postupy a navrhli další kroky.)

Cross-funkční týmy Se záměrem snížit náklady, byl místo jednoho specifického oddělení vytvořen cross-funkční tým různých oddělení a různých kompetencí s různými pohledy. Ten přinesl 120 nových nápadů.





AUDI AG

Diverzitní parkur v Ingolstadtu "Žijeme diverzitou" je firemní princip a strategicky důležité téma pro Audi. S pomocí workshopů Diversity Parcour chceme zvýšit citlivost zaměstnanců vůči tomuto tématu, a to ze všech oblastí podnikání. Cílem projektu je, aby účastníci hravě přistupovali k tématu diverzity, zpochybňovali své vlastní vzorce myšlení a (nevědomé) předsudky a chápali rozmanitost v sobě, v týmu a v organizaci. Každá zastávka oslovuje různé smysly. Ve fázi reflexe na konci kurzu si účastníci vyměňují své vlastní zkušenosti s myšlenkovými vzory a jejich rolí ve vztahu k diverzitě. Kurz také podporuje nediskriminační pracovní prostředí ve společnosti Audi.

SEAT

Online trénink na genderovou diverzitu 3 tréninky diverzity a inkluze, které poskytují významné nástroje pro Seat Equality Commission.

Ženy @SEAT Skupina žen, které reprezentují jednotlivé oblasti společnosti a které analyzují postavení žen v rámci organizace a vytváření nové iniciativy.

Prohlášení k diverzitě ve výpisu pozic Zavedení prohlášení o rozmanitosti ve všech pracovních nabídkách, které uznávají SEAT jako rozmanitého zaměstnavatele

VW GROUP ŠVÉDSKO

Mentorky - Každý mužský člen představenstva má ženu mentorku, která mu poskytuje jiný úhel pohledu na svět.

Průzkum cílený na zaměstnankyně Abychom přilákali více žen, jsou ty, které pro nás již pracují, skvělým zdrojem informací o tom, co zlepšit.

5

DIVERZITA V ROCE 2020





DIVERZITA V ROCE 2020

Víme, že diskuse o rozmanitosti je záležitostí několika let, a i když splníme své cíle a očekávání, opět se budeme chtít pohnout kupředu.

Pro rok 2020 tedy plánujeme pokračovat ve vzdělávání manažerů a vedoucích týmů v celé společnosti. Zahajujeme školení v rámci iniciativy Diversity wins @ Volkswagen Group na práci s nevědomými předsudky. Kromě toho chceme také úzce spolupracovat s členy našeho představenstva, protože pokud jde o rovnost a začlenění, mohou se stát vzorem. Naše spolupráce s Byznysem pro společnost pokračuje a my posilujeme naše pouto tím, že se stáváme zlatým signatářem Charty diverzity a partnerem konference Den diverzity v Parlamentu České republiky.

Doufáme, že nás letošní rok přiblíží k vytváření rovných příležitostí pro všechny naše zaměstnance a potenciální kandidáty, abychom mohli vytvořit barevné, energické a inovativní pracovní prostředí.





Vytvořeno oddělením SB/5