

SKODA



Škoda Auto
Výroční zpráva diverzity 2022



**Simply
Diverse**

Obsah

Úvodní slovo

Strana 4–5

Novinky 2022

Strana 6–7

Next Level Škoda strategie diverzity 2030

Strana 8–9

Události 2022

Strana 10–11

Evropský měsíc diverzity ve Škoda Auto

Strana 12–15

Jsme otevření

Strana 16–31

Jsme autentičtí

Strana 32–36

Jsme motivující

Strana 37–41

Jsme podporující

Strana 42–43

Tým diverzity a inkluze

Strana 44



Úvodní slovo



Klaus Zellmer

předseda představenstva Škoda Auto a.s.

Diverzita a inkluze jsou nedílnou součástí naší korporátní DNA a základem kreativity a inovací. Přesně to představuje značka Škoda Auto. Naši zaměstnanci a zaměstnankyně a jejich jedinečné zázemí přináší Simply Clever nápady, je pro nás tedy výzvou je oslovit a zapojit všechny do diskuze. Pro mě osobně jsou klíčové rovné příležitosti. Ve Škoda Auto se proto nebojíme dotknout ani nepříjemných témat na všech úrovních.

Každý člověk, kterého inspirujeme k aktivnímu prosazování diverzity a inkluze, dělá naši společnost lepší. Různorodé týmy dosahují lepších výsledků a odrážejí složení celé společnosti, která v konečném důsledku představuje naši zákaznickou základnu. V loňském roce, a zejména v posledních měsících, jsme pokročili s naší strategií internacionalizace a neustále ji posouváme vpřed.. Naše přítomnost na nových trzích a z toho plynoucí rostoucí mezinárodní spolupráce hrají důležitou roli a přispívají k tomu, aby diverzita a inkluze byly vnímány takové, jaké jsou, zcela samozřejmé.



Maren Gräf

členka představenstva za oblast Lidé a kultura

Diverzita a inkluze jsou pevně zakotveny v naší firemní strategii, která představuje jasný plán pro přicházející dekádu změn. Zejména v turbulentní a náročné době je psychologické bezpečí a pozitivní týmová kultura nesmírně důležitá. Kultura, v níž těmito hodnotami skutečně žijeme, a to na všech úrovních společnosti Škoda Auto. Nová strategie diverzity a inkluze ukazuje, že chceme vytvářet rovnocenné, bezpečné a přívětivé pracovní prostředí, kde může být každý sám sebou. Je proto velmi důležité, aby lidé ve Škoda Auto vnímali aktivity v tomto směru jako přirozené. Jejich dopad totiž umožňuje dosáhnout plného potenciálu každého jednotlivce, a zvýšit tak úspěch i atraktivitu celé společnosti.

Je na každém z nás, aby se stal aktivní součástí transformace firemní kultury. Vyžaduje to čas, toleranci a trpělivost, ale všechny malé kroky jsou součástí velké proměny. Jsem proto velmi hrdá na tisíce našich kolegů a kolegů, kteří intenzivně a vědomě pracují na různých projektech, aby se Škoda Auto stala rozmanitější a inkluzivnější.



Jaroslav Povšík

předseda podnikové rady Odborů KOVO

Rok 2022 vnímám jako významný krok kupředu v otázce diverzity a inkluze. Osobně považuji za velký pokrok, že dochází k postupnému posílení role žen i v oblasti výroby. I přes počáteční skepsi tyto změny pracovnímu prostředí svědčí. Zároveň ale musím říct, že máme před sebou dlouhou cestu, protože zavádění diverzity a inkluze do praxe postupuje pomalu a stále vyvolává nedůvěru. Hlavním hybatelem, silou a takovým majákem je v tomto ohledu jednoznačně Maren Gräf, která šíří pozitivní lidskou vlnu skrze představenstvo do celé automobilky a je nám velkou inspirací. Takže směle do dalšího stupně rozmanitosti, inovovat krok za krokem a také lépe vyhodnocovat všechny přínosy a poučení z nabytých zkušeností. Naším cílem není nic menšího než být nejlepší na českém trhu v zavádění těchto hodnot.



Theresa Necker

koordinátorka útvaru Transformace

Rozmanitost nám přináší různé pohledy, zkušenosti a způsoby myšlení, což je základní faktor úspěchu našich obchodních aktivit. Je důležité žít diverzitou kontinuálně a ve všech jejích podobách. Potřebujeme ji integrovat do obchodních rozhodnutí a procesů tak, aby nezůstalo jen u slov. Je to dlouhodobý směr, do kterého se musí zapojit všichni. Diverzita a inkluze vyžadují důslednou podporu v rámci celé organizace a ochotu lidí ke změně. Škoda Auto proto aktivity v této oblasti pevně zakotvila ve své strategii udržitelného rozvoje. Všechny oblasti automobilky vnímají diverzitu jako přidanou hodnotu pro společnost, chápou její výzvy a přispívají k ní různými činnostmi. Máme spoustu skvělých příkladů odhodlání, nadšení a spolupráce, které přinášejí naší firemní kultuře rozmanitost. V zájmu zajištění inkluzivnějšího pracovního prostředí, například flexibilní pracovní doby, je ale po oficiálním zavedení na řadě individuální realizace. Ta někdy vyžaduje přizpůsobení každodenních pracovních procesů, poměrně velkou administrativu a samozřejmě snahu všech zúčastněných stran. Úspěchu dosáhneme pouze tím, že budeme i nadále úzce spolupracovat, zachováme si otevřenou mysl pro nové nápady v oblasti diverzity a využijeme plně své zkušenosti. Na takovou práci se velmi těším.

Novinky 2022

Rok 2022 znamenal pro rozvoj diverzity a inkluze ve Škoda Auto velký krok kupředu. A to nejen v rámci činností oddělení S/X, ale především ve vnímání a přijímání těchto hodnot našimi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Vše, co potřebujete vědět o diverzitě ve Škoda Auto, najdete na stránce Diverzity, ekvity a inkluze na intranetu Škoda Space.



Akce pořádané oddělením S/X



Novinky týkající se diverzity a inkluze



Užitečné nástroje, informační a vzdělávací materiály

Na webových stránkách společnosti Škoda Auto vznikly stránky diverzity

www.skoda-auto.com/company/diversity



www.skoda-kariera.cz/diverzita



Video Můj příběh

Důkazem, že diverzitou ve Škoda Auto opravdu žijeme, je video „Můj příběh“, na kterém se při přípravě na Evropský měsíc diverzity podíleli naši zaměstnanci a zaměstnankyně, členka představenstva za oblast Lidé a kultura Maren Gráf a člen představenstva pro oblast Nákupu Karsten Schnake.

vimeo.com/715158417/f69ee4153e



Zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním

Vzniká nová strategie, která má zavést vstřícnější pracovní podmínky pro zaměstnance a zaměstnankyně se zdravotním postižením. Dále je cílem zajistit vyšší informovanost na obou stranách – zaměstnanců i zaměstnavatele – o obecné podpoře osob se zdravotním postižením, například při komunikaci s úřady.

TOP Odpovědná firma

Získali jsme ocenění TOP Odpovědná firma v diverzitě – cena Charty diverzity za projekt Evropský měsíc diverzity ve Škoda Auto.



Simply Diverse

Stejně jako je Škoda Auto a její produkty Simply Clever, je automobilka nově také Simply Diverse. V loňském roce jsme pro usnadnění komunikace tématu diverzity a inkluze vytvořili logo, které odkazuje na naše základní hodnoty.

Škoda Auto Management Info

Management automobilky musí být role modelem pro celou společnost. Proto jsme vydali manažerskou informační brožuru o směřování diverzity a inkluze, o možnostech jejich rozvoje a našich cílech.



Next Level Škoda

Strategie diverzity 2030

Svět kolem nás je plný rozmanitosti, a proto se i my snažíme podporovat diverzitu všemi způsoby. Závazek k diverzitě a inkluzi zakotvila Škoda Auto ve své Next Level Škoda strategii 2030. V roce 2022 k těmto zodpovědným a potřebným závazkům přibyla i zcela konkrétní opatření – vznikla Strategie diverzity 2030. Důrazně tak potvrzujeme, že se hlásíme k rozmanitosti, rovným příležitostem a toleranci coby klíčovými faktory pro realizaci našich ambiciózních cílů.



Diverzita

Ceníme si odlišností, které nás dělají jedinečnými. Rozdílnost je skutečným bohatstvím naší společnosti.



Ekvita

Společně se zavazujeme zajistit férovým a spravedlivým způsobem dostupné příležitosti. Náš cíl je nalezení a odstranění překážek pro úplné zapojení všech skupin zaměstnanců.



Inkluze

Jako jednotlivci i kolektiv se aktivně snažíme o vytváření prostředí sounáležitosti, kde se všichni cítí vítání, respektování, podporování a dostatečně oceňování.



Naším záměrem je, aby Škoda Auto udávala směr v oblasti diverzity a inkluze a byla tím nejlepším vzorem pro ostatní společnosti. Soustředíme se proto na každého zaměstnance a zaměstnankyni, jeho i naše nejbližší okolí a také na celou společnost Škoda Auto a její postavení a působení na trhu. Zároveň nezapomínáme na pro nás zcela zásadní hodnoty, kterými jsou lidskost, otevřenost a respekt.“

Theresa Necker

koordinátorka útvaru Transformace

Vize

Škoda Auto – místo pro každého

Mise

Společnost Škoda Auto dává každému možnost se rozvíjet a těžit ze svého potenciálu v přirozeném a bezpečném prostředí a s ohledem na jeho individuální kvality.

Naše cíle



- Rovné příležitosti pohlaví
- Posilování zaměstnaneckých skupin (Škoda Proud, Internationals@Škoda)
- Podpora LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň
- Opatření pro zaměstnance a zaměstnankyně s tělesnými omezeními
- Posílení mezigenerační spolupráce
- Prorodinná politika společnosti

Jak toho dosáhneme?

Právní a koncernové požadavky

- Synchronizace předpisů EU také pro D&I
- Zavedení norem dle kritérií ESG
- Implementace a dodržování principů rozmanitosti a inkluze dle standardů koncernu Volkswagen

Úkoly pro budoucí zaměstnance

- Osobní rozvoj odborníků střední úrovně
- Vyšší individuální flexibilita
- Práce na dálku

Implementace diverzity a inkluze

- Standardy v oblasti diverzity, ekvity a inkluze patří také do oblasti digitalizace a systémů IT
- Povinný inkluzivní jazyk
- Kultura D&I je samozřejmá i v oblasti dodavatelského řetězce

Lidský a individuální přístup

- Záleží výhradně na lidskosti, ačkoli je většina osobních kontaktů zprostředkována technologiemi
- V péči o personál je nutný individuální přístup
- Rostoucí automatizace vyžaduje, aby společnost fungovala jako personální kariéerní partner

Úkol pro Škoda Auto v oblasti pracovního prostředí

- Lepší nabídka alternativních forem práce
- Menší hierarchie – přesun vedení do týmů
- Nové podoby organizační struktury
- Podpora wellbeing a rovnováhy mezi prací a soukromým životem
- Projektově založené týmy

Události '22

Květen

Evropský měsíc diverzity ve Škoda Auto

Únor

25

Vystoupení útvaru **S/X**
na **Red Button**

Březen

31

Promítání dokumentárního
filmu **Zákon lásky**

Duben

06

Workshop s **Czechitas**
Děti a sociální síť



Červen

01

Tátové v práci
host David Škrobánek

15

People Talks
diverzita a inkluze

21

Workshop **Bezpečná
mobilita pro rodiče**

Srpen

08-13

**Prague Pride
festival**

Září

01

**Svaz průmyslu
a dopravy**
konference **Inkluzivní
český průmysl**

Říjen

11

Round table
flexibilita práce

20

**Workshop
s Czechitas**
Zdravé hranice
v digitálním
světě dětí

Prosinec

15

**Škoda Diversity
Community Meet Up**

Evropský měsíc diverzity ve Škoda Auto



„Každý z nás je jedinečný! Rozmanitost je to, co nás spojuje,“ se stalo heslem automobilky pro Evropský měsíc diverzity v roce 2022. Škoda Auto připravila během května mnoho různých iniciativ a aktivit. Cílem bylo zvýšit povědomí o významu rozmanitosti a inkluze na pracovišti a v běžném životě. Podařilo se oslovit na 25 tisíc lidí a tím byl cíl splněn.



Karsten Schnake

člen představenstva za oblast Nákupu

Lidé v oblasti Nákupu jsou obecně velmi otevření, protože denně spolupracují s našimi partnery po celém světě. Někdy samozřejmě musí čelit například kulturním rozdílům. Mohu však říct, a jsem za to obzvláště rád, že jsme byli jednou z prvních oblastí, kde proběhlo školení diverzity a inkluze. Obdivuji kolegy z oblasti Lidé a kultura, jak to zvládli! Myslím, že neustálé připomínání toho, proč jsou diverzita a inkluze tak důležité a co nám všem mohou přinést – profesně i soukromě – je jedním z nejdůležitějších prvků.“

People Talks – firemní kultura a řízení změn

Neformální diskuze se zaměstnanci a zaměstnankyněmi o všech dimenzích diverzity a inkluze a jejich pohledu na ně.

Workshop pro HR na téma LGBT+

Online trénink pro oddělení personalistiky na téma LGBT+. Škoda Auto má nově k dispozici příručku, která nabízí všem, kteří to potřebují, užitečné rady z oblasti zaměstnávání LGBT+ lidí.

Online meeting pro rodiče

Pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené je velmi důležité zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem. Díky online setkávání, z nichž jedno proběhlo 4. května, stále vědí, co se v automobilce děje. Rodiče se zde mimo jiné dozvěděli o plánovaném vzniku zaměstnanecké skupiny, která by měla usnadnit komunikaci mezi nimi a zaměstnavatelem. Dále získali mnoho inspirace, jak si udržet work-life balance a jak využívat další programy Škoda Auto.

Setkání Maren Gräf s ženami z talentového programu v oblasti Lidé a kultura

Setkání plné sdílení zkušeností se uskutečnilo 12. května.

Setkání s bývalými zaměstnanci Škoda Auto



Přátelské setkání s bývalými zaměstnanci a zaměstnankyněmi se tradičně uskutečnilo ve Škoda Muzeu dne 5. května. Na téměř 200 hostů čekal bohatý program včetně představení benefitů, které automobilka svým bývalým zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí. Mezi účastníky byli i Maren Gräf, předseda Odborů KOVO Jaroslav Povšík nebo bývalý člen představenstva Škoda Auto Bohdan Wojnar.

Škoda Trainees – diskuze o diverzitě, ekvítě a inkluzi

Inspirativní setkání s trainees se konalo 19. května ve Škoda Muzeu.

Workshop Czechitas: Rodič jako průvodce po digitálním světě dětí

Jak pomoci dětem vzít si z digitálních technologií to nejlepší a nestat se jejich obětí? To byla hlavní myšlenka workshopu pro rodiče, kterým provázely lektorky Markéta Ubíková a Tereza Odstrčilová. Rodiče měli možnost se dozvědět, jak se správně vypořádat s nástrahami digitálních technologií v rodině i například ve škole.

ŠAVŠ – studenti a jejich projekty

Evropský měsíc diverzity se promítl i do činnosti ve Škoda Auto Vysoké škole, která ho podpořila zajímavými projekty. Mezi ně patří i příběhy zahraničních studentů a studentek žijících v České republice a studujících v Mladé Boleslavi.

Diversity Community Meet Up



Dne 17. května se při příležitosti Mezinárodního dne proti homofobii, transfobii a bifobii konalo setkání, na které byli pozváni podporovatelé témat diverzita a inkluze z celé automobilky. Debaty se zúčastnil také člen představenstva Škoda Auto za oblast Financí a IT Christian Schenk. Jeho tým pod vedením Ivy Benešové předvedl, jak se stará o rozmanitost prostřednictvím vytváření otevřené kultury, politiky rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, podpory flexibilních forem práce a motivace studentek ke studiu IT.

Transgender Meet Up s Lenkou Královou, ambasadorkou iniciativy Trans*parent



Ambasadorka tématu transgender, vývojářka IT a youtuberka Lenka Králová poprvé ve Škoda Auto otevřela veřejně téma transgenderu. V rozhovoru s Martinou Zimmermann z útvaru S/X – Transformace přiblížila život trans lidí, jejich potíže v pracovním prostředí, na úřadech i v rodině. Účastníkům se svěřila i s vlastním životním příběhem plným naděje a inspirace.

Diversity Meet Up s Ditou Formánkovou, zakladatelkou organizace Czechitas



Škoda Auto je generálním a hrdým partnerem organizace Czechitas. Ta již od roku 2014 úspěšně posiluje diverzitu ve světě IT a podporuje děti, ženy, rodiče i seniory v IT dovednostech. Dita Formánková, která nyní působí jako ředitelka pro diverzitu ve firmě Avast, se v diskuzi podělila o své zkušenosti.

Fun & Run

Dne 22. května se v pražských Žlutých lázních ve spolupráci s Prague Pride uskutečnil charitativní běh proti homofobii.

Vznik Internationals@Škoda

Zahájení činnosti nové zaměstnanecké skupiny zaměřené na zaměstnance a zaměstnankyně ze zahraničí se stalo vrcholem Evropského měsíce diverzity ve Škoda Auto. Skupina pod vedením Robina Ojhy, Romnyho Romera a Aidy Merušic si klade za cíl podpořit mezinárodní kolegy a kolegyně napříč firmou a přispět k tomu, aby Škoda Auto byla volbou číslo jedna pro mezinárodní pracovníky a pracovnice.

internationals@skoda-auto.cz



Video Můj příběh

Zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti Škoda Auto nejruznějšího původu odvyprávěli svůj osobní a osobitý příběh ve videu „Můj příběh“.



vimeo.com/715158505

VW Group Digital Meet Up

Dne 19. května proběhlo setkání a sdílení zkušeností v oblasti diverzity a inkluze v rámci koncernu VW. Hovořili Jacqueline Harvey, vedoucí prodejního regionu Čína a Hong Kong z Audi, Jan Kotík, specialista na diverzitu ve Škoda Auto, a Anne Hoerner, vedoucí oddělení diverzity, kultury a strategických projektů a výkonná členka představenstva pro HR z automobilky Bentley.

Konference Evropský den diverzity

V Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR se 27. května opět konala konference Evropský den diverzity organizovaná společností Byznys pro společnost.

Workshop Ženský a mužský princip pro všechny zaměstnance

Workshop o vědomém zacházení s mužským a ženským principem v pracovním kolektivu.

Online setkání pro rodiče

Představení novinek, projektů a užitečných informací pro rodiče proběhlo na začátku května.



Jsme

otevření

Ve společnosti Škoda Auto všichni společně usilujeme o tolerantní mezinárodní pracovní prostředí, které je otevřené, chápající a respektující. Respekt k ostatním kolegům a kolegyním je klíčovou kompetencí nás všech. Různorodost zaměstnanců a zaměstnankyň s jejich odlišnými vlastnostmi, kvalitami a názory je jednou z největších předností automobilky. Naším cílem je podpora všech talentů bez ohledu na pohlaví, občanství, věk, sexuální orientaci, názory, zkušenosti, vzdělání, víru nebo zdravotní hendikep. Jediný důležitý je přínos pro danou pozici. Chceme zajistit, aby pracovní prostředí bylo vnímáno jako bezpečné, zcela otevřené a pracovnímu uplatnění nebyly kladeny žádné překážky. Někteří talentovaní lidé ale mohou cítit ztížené podmínky, může jim chybět motivace či zájem usilovat o vedoucí pozice. Je proto namístě je podporovat tak, aby veškeré překážky – reálné či domnělé – byly co nejmenší. Škoda Auto je místo pro všechny.



Ve společnosti Škoda Auto jsme pevně odhodláni žít diverzitu a inkluzi jako nedílnou součást naší firemní kultury. Úkolem každého z nás je zajistit, aby všichni kolegové a kolegyně byli v psychickém bezpečí a vzájemně se respektovali. Jedním z klíčových úkolů našich manažerů je umožnit všem zaměstnancům a zaměstnankyním plně rozvinout svůj potenciál."

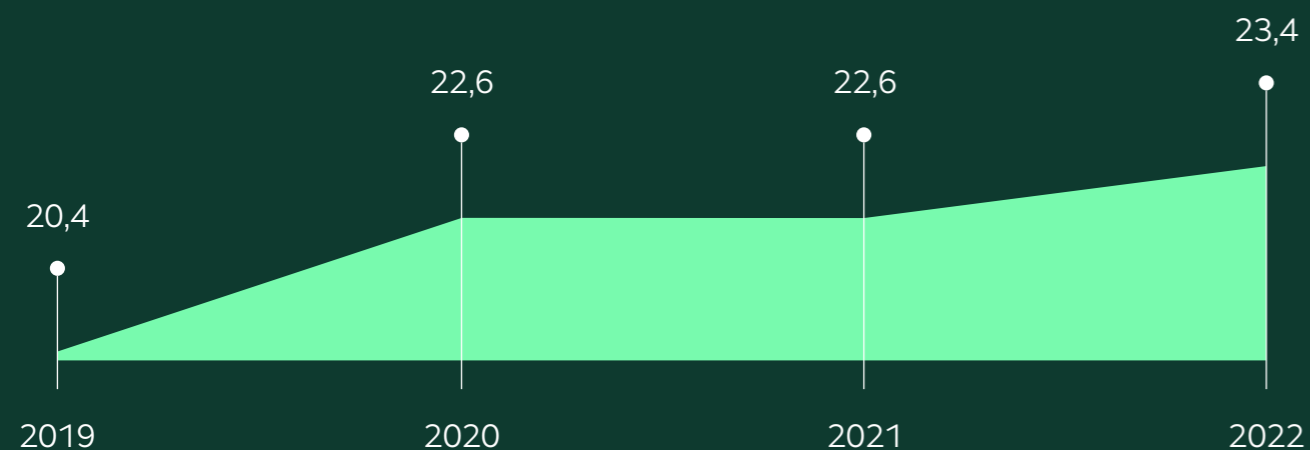
Maren Gräf

členka představenstva za oblast Lidé a kultura

2022

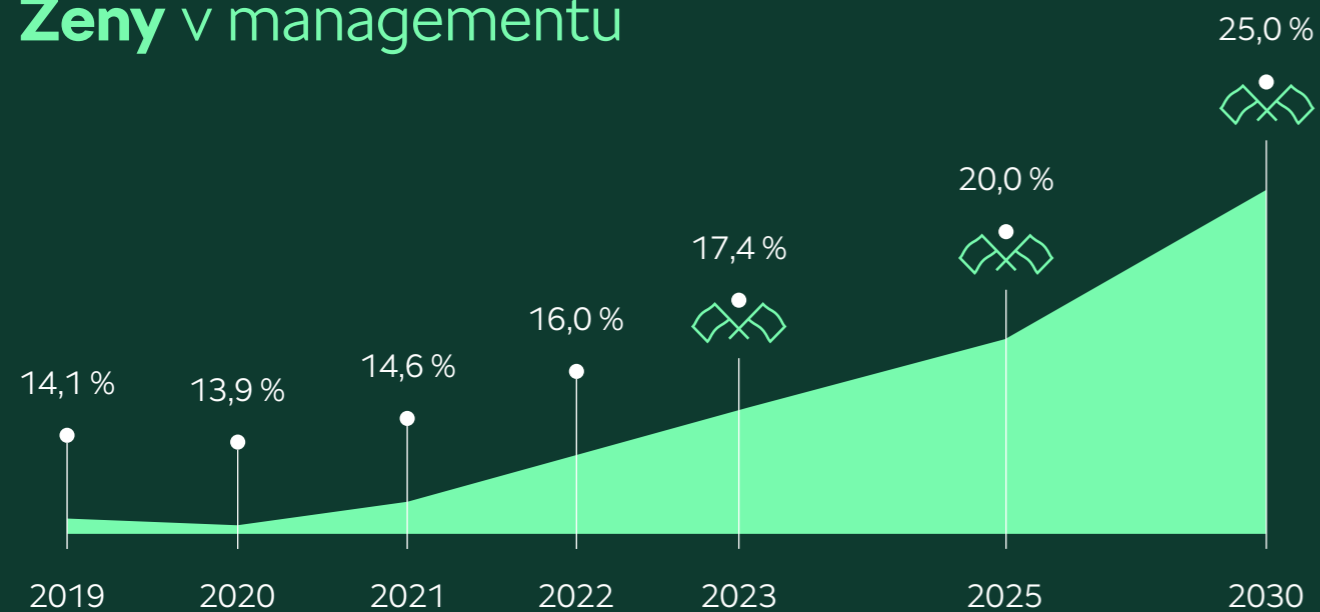
Rosteme do různorodosti

Index diverzity

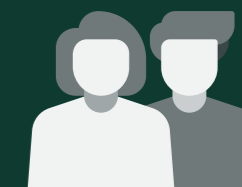


*procentuální počet žen zastoupených v managementu a počet manažerů/manažerek se zahraničním občanstvím včetně manažerů/manažerek se tří- a víceletou zahraniční zkušeností z koncernu VW

Ženy v managementu



↓ **34 249** Zaměstnanci



↑ **20,8 %** Ženy



↑ **41** Průměrný věk



↑ **14,8 %** Mezinárodní zaměstnanci



↑ **1,32 %** Zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním



Gender Balance

Škoda Auto nabízí široké možnosti kariérní dráhy a naším cílem je podpora talentů bez rozdílu. Zcela zásadní je pro nás genderová vyváženost na všech pracovních úrovních. Aktivně pracujeme s mužskými i ženskými principy a dbáme na to, abychom zajistili jejich rovnováhu. Genderovou diverzitu Škoda Auto se snažíme zrcadlit i ve vedení tak, abychom se kontinuálně přibližovali k cílům stanoveným v Next Level Škoda strategii 2030.



Rozmanitost našich zaměstnanců a zaměstnankyň je velkou předností, kterou chceme i nadále podporovat a rozvíjet. Existuje mnoho různých přístupů. Například v České republice tvoří ženy 63 % absolventů vysokých škol a 44 % pracovní síly. Proto máme ve všech klíčových strategiích rozvoje naší společnosti zakotveny rozumné cíle pro zvýšení těchto poměrů.

Klaus Zellmer

předseda představenstva Škoda Auto a.s.



V souladu s našimi cíli usilujeme o zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích v oblasti Výroby a logistiky. Na naší cestě k rozmanitosti jsme si například definovali klíčové cíle a uspořádali semináře o diverzitě. Otevřená diskuze napříč celou oblastí zvýšila důvěryhodnost, pochopení a transparentnost tohoto tématu. Stále se však nacházíme ve fázi učení, jak pracovat s vlivem pozitivní diskriminace jednotlivých skupin na zaměstnance a zaměstnankyně a jak se s ním vypořádat.

Dr. Michael Oeljeklaus

člen představenstva za oblast Výroby a logistiky

Cílem Škoda Auto je, aby v roce 2025 pracovalo v managementu 20 % žen, snažíme se proto o rozšiřování vzdělávacích nástrojů tak, aby byly dostupné více zaměstnankyním. Právě proto se automobilka mimo jiné zaměřila na mentoringové programy. V rámci změny mindsetu automobilky by se součástí dovedností každého nadřízeného měla stát schopnost ostatní vést a inspirovat. Tyto programy míří zatím na ženy a snahou zvýšit počet žen ve vedoucích pozicích se muži zpočátku mohou cítit ohroženi, ale tyto změny obohacují i je.. Ukazují to konkrétní zkušenosti z jednotlivých oblastí, které na všech vedoucích úrovních přistoupily k zavádění diverzity a inkluze velmi aktivně a zodpovědně.

Cílem Škoda Auto je nadchnout co nejdříve mladé talenty a propojit je s naší značkou. Zaměřujeme se nejen na ženy, ale také na internacionalizaci a povolání budoucnosti. Snažíme se podpořit i rodiče a vzbudit v nich zájem o techniku tak, aby své děti motivovali ke studiu technického oboru a méně vycházeli z předsudku, že se hodí spíše pro chlapce. Škoda je tradiční společnost se zajímavou historií a nabízí velký potenciál pro profesní růst. Přejeme si, aby naše firma byla atraktivní pro lidi v různých životních fázích. Musíme proto zaměstnancům nabídnout flexibilitu, která umožňuje rovnováhu mezi osobním a pracovním životem.



Dr. Anika Stappenbeck

vedoucí oddělení Péče o management, náboru a budování značky zaměstnavatele



Diverzita a zejména genderová vyváženost ve vedení firem jsou výhodné v lidskoprávní i v ekonomické oblasti. Firmy a organizace s vyšší mírou genderové diverzity managementu mají oproti konkurenci výhodu v tom, že pracují s mnohem širším množstvím perspektiv a pohledů na věc. Díky tomu lze snadněji činit důležitá rozhodnutí nebo například rychleji reagovat na dříve neočekávané situace. Navíc podniky s větším zastoupením žen ve vrcholných pozicích jsou ziskovější. Potvrzuje to například konzultační společnost McKinsey, která analyzovala firmy ve střední a východní Evropě.



Počátek každé změny je náročný, ale už nyní vidím znatelné pozitivní výsledky naší snahy o genderovou vyváženost. Obrovským benefitem je především schopnost žen využívat naplno svou intuici, empatii a senzitivitu. Právě to v dnešní době opravdu potřebujeme nejen ve vedení. Je to také jedním z důvodů, proč se aktivně věnuji například podpoře kandidátek do talent managementu a dalším projektům, které podporují ženy na jejich profesní cestě. Osobní mentoring a jiné aktivity ale nabízím všem, kteří takovou podporu potřebují.“

Martin Jahn

člen představenstva za oblast Prodeje a marketingu



People Talks

V červnu proběhla inspirativní diskuze zaměstnanců a zaměstnankyň o všech dimenzích diverzity. Jejich aktivní zapojení pomohlo nastavit témata pro strategii diverzity.

Workshop Mužský a ženský princip

Uvědomění si mužských a ženských složek v každém z nás vede k profesnímu rozvoji a k lepšímu fungování pracovního kolektivu. Vzájemné doplňování mužského a ženského principu směřuje k hlubšímu vzájemnému pochopení v pracovním prostředí.

Board to Talents

Program pro talentky, kterého se mohou zúčastnit ženy v různé fázi kariérní cesty a z rozličných oblastí. S mentorem či mentorkou z představenstva se setkávají jednou měsíčně a společně probírají relevantní témata.

Woman 2 Woman

S nápadem vytvořit tento program přišly samy manažerky, které se shodly, že by v minulosti samy mentorování ocenily. Proto se chtějí stát mentorkami a podpořit tak ženy na kariérní cestě.

Barbora Austová (Škoda Akademie)
barbora.austova@skoda-auto.cz

Rodina

Potřeba skloubit rodinný a pracovní život se dotýká velké části zaměstnanců a zaměstnankyň Škoda Auto, od maminek chystajících se na porod přes rodiče na rodičovské dovolené až po ty, kdo vychovávají školní děti. Právě proto se snažíme vytvořit takové prostředí a nástroje, které odráží skutečné potřeby rodin a vytváří otevřený, přátelský a motivující oboustranný vztah mezi námi a zaměstnanci a zaměstnankyněmi.



Pokud rodiče neztratí kontakt se zaměstnavatelem a pracovním prostředím, neztratí kontakt ani se svým oborem. Pro rodiče je to výhodné proto, že založit rodinu tak nemusí nutně znamenat zmrazení kariéry na několik let, čemuž dosud často čelili.“

Natália Hudecová

specialistka diverzity S/X

Novinky pro rodiče

- Škoda Space – upravená sekce pro rodiče, stálá možnost účastnit se seminářů a školení a rozšířit si tak své kompetence například v oblasti digitálních dovedností, soft skills, ale i odborných znalostí
- Nový e-mail skoda.family@skoda-auto.cz pro pravidelnou jednotnou komunikaci s rodiči
- Průvodce alternativními formami práce pro rodiče a manažery/manažerky
- Pravidelá online setkání, eventy pro rodiče, pozvánky pro rodiče na interní eventy
- Založení pracovní skupiny na podporu prorodinné politiky v rámci oblasti Lidé a kultura
- Vytvoření podmínek pro hladký odchod rodičů na mateřskou či rodičovskou dovolenou a jejich návrat
- Možnost ponechání si tel. čísla i na mateřské dovolené
- Všechny zdravotní programy ŠkoFit mohou nově využívat i rodiče na mateřské či rodičovské dovolené
- Rozšíření digitalizace – změny údajů lze nově provést online v interním systému Kompas
- Pohovor nanečisto a přihlášení na novou pozici – možnost pro rodiče vyzkoušet si přijímací pohovor nanečisto a získat zpětnou vazbu od náborářů, případně na interním portálu burzy práce zjistit dostupnost jiných pozic
- Karta Multisport nově i pro rodinné příslušníky
- Dobrý táta, MÁMA JOB – spolupráce s externími agenturami
- Czechitas – rozšiřující se nabídka edukativních formátů pro rodiče, online setkávání pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené

Zpátky do práce sebevědomě a bez stresu

Červnové online setkání o možnostech vzdělávání pro rodiče a o výzvách návratu do zaměstnání.

Bezpečná mobilita

Účastníci červnového workshoppu pro rodiče se dozvěděli, jak správně připoutat v autě sebe a děti, která sedačka je pro dítě ta nejvhodnější a jaké jsou nejčastější příčiny dopravních nehod, kterým by se dalo předejít.

Round table pro manažery: Alternativní formy práce

Říjnového setkání o prorodinné politice a zaměstnávání rodičů se prostřednictvím živého vysílání zúčastnilo na 200 vedoucích a personalistů. Tématem byly zejména flexibilní formy práce a poznatky z praxe z pohledu zaměstnavatele i zaměstnaných rodičů.

Alternativní formy práce



Škoda Auto neustále pokračuje v bourání bariér, které zpomalují její rozvoj. Oblast Lidé a kultura je velkou motivací pro celou automobilku, ale je na každé oblasti, aby efektivně využívala dostupná opatření. Dle mého názoru jsou různé formy práce jedním z nejužitečnějších nástrojů a mohou významně pomoci rodinám sladit rodinný život a profesní kariéru obou rodičů. Škoda Auto se snaží v tomto směru pružně reagovat i díky dlouhodobému intenzivnímu dialogu se sociálním partnerem Odbory KOVO.“

Karsten Schnake

člen představenstva za oblast Nákupu

Desk sharing

Se sdílením pracovního stolu se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně setkat v rámci koncepce „New Work“, který byl pilotně nasazen na podzim 2021 ve spolupráci s ostatními útvary za významné podpory Odborů KOVO.

Mobilní práce

Flexibilní forma práce, která nahradila tzv. home office. Zaměstnanec/zaměstnankyně dle pravidel dohodnutých se svým přímým nadřízeným a při dodržení pravidel mobilní práce vykonává svoji činnost mimo pracoviště v době, kterou si stanoví po dohodě s nadřízeným.

Alternativní úvazky

Umožňují upravit pracovní dobu a tím vycházejí vstříc potřebám např. rodičů nebo zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří se starají o členy domácnosti.

- Kratší pracovní doba
- Job sharing
- Kombinace kratších pracovních dob



S dotazy na využití mobilní práce se obraťte na oddělení personalistiky nebo útvar Sociálních vztahů a HR Compliance.

Tuna trpělivosti a online kalendář

Radka Gottwaldová pracuje jako asistentka vedoucího výroby vozů Kvasiny, spolu s Michalem Ryšavým, specialistou řízení náběhu změn, vychovávají dvě dcery – pětiletou Beatu a osmiletou Alžbětu.

Jak si s partnerem dělíte péči o děti?

Vzhledem k tomu, že jsem pro Škodovku pracovala i po dobu své rodičovské dovolené, museli jsme vždy plánovat a dělit čas mezi rodinu a zaměstnání. Mám velké štěstí, že partner je kompletně zapojený do péče o děti, a díky tomu zvládáme přesuny ze školy a školky na nemálo koníčků holek. Bez online kalendáře a dvou vozů v rodině by to ale nešlo.

Co vám nejvíce pomohlo v organizování času a rodinného života?

Samozřejmě že jsou okamžiky, kdy to není vůbec jednoduché skloubit, a to především když jsou děti nemocné. Nejdůležitějšími lidmi tak jsou váš partner

a váš šéf. Je to o zodpovědnosti, komunikaci a úctě. Velkou pomocí jsou nové nástroje práce, které se rozšířily v době pandemie. Rodina tolik netrpí a my svou práci odvedeme včas. V oblasti výroby však není dlouhodobější práce z domova plně možná.

Co byste doporučili ostatním rodičům, kteří nyní řeší propojení své kariéry s rodinou?

Především se obrnit tunou trpělivosti. Musíte zvážit, kde je ta hranice, kdy je pro vás práce inspirací a přínosem. Jinak se také rozvíjí kariéra tomu, kdo má děti venku z hnízda nebo v pubertě, a jinak párům, které sledují první zuby, kroky, básničky a jedničky svých ratolestí.

Jak vzpomínáte na návrat do zaměstnání?

Nástup po rodičovské je velmi emočně náročný. Ocenění za dobře odvedenou práci máme ve výplatnici, ale domovem se v týdnu už nelze vůně čerstvě upečených buchet. Jste v kolektivu, vaše socializace je na nejvyšší úrovni, mozek jede na sto procent soustředění, ale stejně se nejvíce těšíte domů na obejmutí svých nejbližších. Zároveň se každý rok potřeby rodiny i práce trochu mění, takže se celý život snažíte mezi těmito světy šťastně balancovat.



Spolupráce generací

Průměrný věk zaměstnanců a zaměstnankyň Škoda Auto se dlouhodobě zvyšuje, nyní je v našich řadách nejvíce zastoupena věková skupina 40–45 let. Aby měl každý možnost využít plně svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku, dostává se do popředí age management – opatření, která podporují komplexní přístup k řešení demografické situace a změn na pracovišti.



Ve Škoda Auto se snažíme šířit povědomí o tom, že rozmanitost neznamená jen genderovou vyváženost a související kvóty pro ženy ve vedení, ale také například mezigenerační spolupráci a mnohé další. Témata diverzity a inkluze jsou spojena s otázkou změny celé firemní kultury. Musíme opustit mantinely našeho myšlení a vnímat tyto otázky jako velkou šanci pro naši společnost.“

Dr. Johannes Neft

člen představenstva za oblast Technického vývoje



Věkově nejstarší oblast
Lidé a kultura



Věkově nejmladší oblast
Nákup

Stáž ve Škoda Auto

Určená pro studenty a studentky prezenční formy VŠ a VOŠ, kteří se chtějí zapojit do chodu společnosti. Mají tak možnost získat cennou praxi pro budoucí zaměstnání.

Student Talent program

Umožňuje studentům a studentkám rozvíjet schopnosti a dovednosti nad rámec stáže – účastí na vzdělávacích kurzech a školeních, setkáváním s profesionály a profesionálkami z oboru. Účastníci navíc mají k dispozici mentora nebo mentorku z řad bývalých trainees, kteří jsou již kmenovými zaměstnanci.

Trainee program

Roční program určený pro absolventy a absolventky VŠ, kteří si v rámci takzvaných rotací zkusí práci v různých odděleních automobilky.

Business Trainee program – navazuje na ekonomicky či obchodně zaměřené VŠ (oddělení marketingu, HR, strategie, nákupu, aftersales), trainees mohou být také součástí zajímavých projektů týkajících se elektromobility, digitalizace apod.

Tech Trainee program – pro absolventy a absolventky technicky zaměřených VŠ (týmy vývoje, kvality i výroby, projekty věnující se elektromobilitě).

Doktorandský program

Nabízí příležitost vypracovat dizertační práci ve spolupráci s profesionály a profesionálkami Škoda Auto formou placené spolupráce. Kromě kurzů a školení na ně čekají i setkání s manažery a manažerkami.



www.skoda-kariera.cz

Naše cíle

- Rozšíření vzdělávacích programů
- Konferenční Age Management
- Flexibilní formy práce
- Kariérní rozvoj
- Podpora spolupráce mezi generacemi
- Ochrana zdraví
- Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň 50+

Generace Baby boomers, X a Y

Škoda Auto již nyní nabízí řadu programů a benefitů pro všechny zaměstnance a zaměstnankyň s ohledem na jejich věk. Zároveň dbá na neustálé rozšiřování a zkvalitňování nabídky.



Přehled zaměstnaneckých benefitů



LGBT+ diverzita

Respekt mezi všemi lidmi bez ohledu na sexuální orientaci či genderovou identitu stále roste a Škoda Auto se snaží jít příkladem. V roce 2021 se stala partnerem platformy Pride Business Forum a také uplynulý rok znamenal velký pokrok. Hybatelem změn byla zejména interní zaměstnanecká skupina Škoda Proud, ale i všichni zaměstnanci s otevřeným srdcem a myslí.

Prague Pride festival

- Škoda Auto se poprvé stala oficiálním partnerem festivalu, který se konal v srpnu v Praze
- Zájemci z řad zaměstnanců i se svými rodinnými příslušníky nebo přáteli měli možnost připojit se k zaměstnanecké skupině Škoda Proud v duhovém průvodu



Trans lidé ve Škoda Auto

- První veřejná debata se zaměstnanci a zaměstnankyněmi automobilky o životě trans lidí v České republice
- Transgender Meet Up s Lenkou Královou (softwarová inženýrka a ambasadorka organizace Trans:parent, která se snaží zlepšovat situaci trans lidí v ČR)
- Personální práce respektující vztahovou a genderovou rozmanitost – příručka a školení o LGBT+ diverzitě pro personalistiku
- Průvodce transgender – informační brožura
- Tréninky pro psychology/psycholožky, personalisty/personalistky, lékaře/lékařky na Škoda Poliklinice

Aktivity zaměstnanecké skupiny Škoda Proud

- Pravidelná setkání
- Společné výlety
- Organizace vzdělávacích i společenských akcí s týmem diverzity a inkluze
- Jak na inkluzivní jazyk – příručka pro zavedení inkluzivního jazyka na všech úrovních
- Personální práce respektující vztahovou a genderovou rozmanitost – příručka o LGBT+ tématice pro personalistiku



<https://portal.skoda-auto.cz/skodaspace/group/corporate-responsibility/dei-tahaky>



Rok 2022 byl pro Škoda Proud skvělý. Získali jsme spoustu nových zkušeností, pořádali pravidelná setkání, zúčastnili se vynikajících akcí podporujících diverzitu a inkluzi u nás ve firmě, ale i mezi dalšími českými a zahraničními společnostmi. Nejvíce jsme hrdí na naši první účast na festivalu Prague Pride, jedné z nejvýznamnějších událostí podporujících pozitivní reprezentaci LGBT+ lidí v České republice. Děkuje všem za vaši energii!!

Stefan Weibelhorst

designér barvy a vybavy v oddělení Designu

Zákon lásky

Zaměstnanci a zaměstnankyně měli možnost se v březnu zúčastnit promítání dokumentu Barbory Chalupové Zákon lásky o manželství pro všechny bez ohledu na orientaci s následnou diskuzí s režisérkou filmu.

Fun & Run: Běh proti homofobii

Škoda Auto a její zaměstnanci a zaměstnankyně se zúčastnili charitativního květnového běhu proti homofobii v pražských Žlutých lázních, který spolupořádá organizace Prague Pride.

Work it OUT

Na výroční konferenci Pride Business Forum Work it OUT, která se konala v červnu v Praze, vystoupil v panelu vedoucí útvaru Transformace Štěpán Špringl.



www.youtube.com/watch?v=gq2DWOXQMXQ

Přidejte se ke komunitě LGBT+ a jejím přátelům a podporovatelům
skoda.proud@skoda-auto.cz



Internacionalizace

Škoda Auto je mezinárodní firma operující na trzích po celém světě. Uvědomujeme si, jak důležitá je národnostní rozmanitost a všechny její přínosy. Pracujeme na tom, aby byla automobilka pro zahraniční pracovníky a pracovnice stále atraktivnější a stala se pro cizince žijící v České republice nejžádanějším zaměstnavatelem.



52
občanství

mají zaměstnanci
ve Škoda Auto



14,8 %
zaměstnanců

Škoda Auto
jsou cizinci



14 %
managementu

Škoda Auto
jsou cizinci



30,9 %
KPI

Internacionalizace
v managementu

údaje platné k 12/2022

KPI internacionalizace v managementu je složena z manažerů/manažerek s jiným než českým občanstvím a manažerů/manažerek Čechů s více než tříletou pracovní zkušeností v zahraničí. Z tohoto hlediska má Škoda Auto již nyní velmi dobrou pozici, náš cíle je dosáhnout v roce 2025 stanoveného podílu 32 %. Aktivně proto připravujeme náborové akce nových zaměstnanců a zaměstnankyň ze zahraničí zaměřené i na jiné státy, než je Německo.

Dne 31. května 2022 vznikla interní zaměstnanecká skupina Internationals@Škoda, jejímž záměrem je, aby se všichni zahraniční kolegové a kolegyně cítili v České republice vítáni. Zároveň poskytuje českým zaměstnancům a zaměstnankyním příležitost poznat různé kultury a stává se informačním mostem mezi svými členy a automobilkou. Na konci roku měla skupina již 405 členů oproti původním 108.



Jsme velmi aktivní komunita a těší nás, že můžeme podporovat a rozvíjet diverzitu ve Škoda Auto. Zároveň jsme rádi, že nás automobilka akceptuje a uvědomuje si soulad naší komunity s jejími hodnotami.

Aida Merušić

Projektová koordinátorka After Sales Region 1

Co je nového

- Aktivní kampaň pro nábor žen ze zahraničí
- Náborové informace pro zahraniční kolegy a kolegyně



Jaké úkoly máme před sebou

- Více zahraniční vyslání pro získání zkušeností v zahraničí
- Rozšíření používání angličtiny v celé firmě
- Více školení dostupných v angličtině v rámci Škoda Akademie
- Větší nabídka trainee programů a zahraničních stáží (větší spolupráce se zahraničními univerzitami, motivovat zahraniční studenty v programu Erasmus k nástupu do Škoda Auto)
- Započítávání zahraničních zkušeností získaných mimo Volkswagen Group
- Škoda Space kompletně dostupný i v angličtině

Jsme

autentičtí

Diverzita a inkluze v praxi

Na všech úrovních a napříč celou společností usilujeme o to, aby diverzita a inkluze byly zcela jasné a vlastní všem zaměstnancům a zaměstnankyním Škoda Auto.

Oblast Nákupu B

Podpora diverzity a inkluze v roce 2022

- Workshopem diverzity a inkluze prochází všichni zástupci vyššího managementu a sekretariát a sekretariát člena představenstva
- Job sharing v oddělení Nákupu náběhů nových produktů – dvě matky na mateřské dovolené sdílejí jednu pozici
- Zastoupeno 12 různých národností

Výzvy a priority v oblasti diverzity a inkluze

- Plánujeme do konce roku 2023 komunikační workshop pro všechny zaměstnance
- Častější job sharing – více příležitostí pro rodiče na mateřské
- Inovace talentového programu
- Inspirace a spolupráce na rotaci pracovních pozic s dalšími značkami v koncernu
- Vytváření rovných příležitostí, vysvětlování důvodů a podpora transparentního dialogu



Škoda Auto je známá mnoha věcmi, ať už jde o skvělý design, výhodnou cenu, vysokou kvalitu nebo chytrá řešení. Nejvíce by mě ale potěšilo, kdyby jednou z prvních asociací s jejím názvem bylo, že je to společnost, pro kterou lidé touží pracovat. Pevně věřím, že toho lze dosáhnout tím, že se zaměříme na témata inovací, udržitelnost a samozřejmě prostředí na pracovišti – tady jsou rozmanitost a integrita na prvním místě.“

Karsten Schnake

člen představenstva za oblast Nákupu

Oddělení Value Engineering BW

Podpora diverzity a inkluze v roce 2022

Tým BW se v roce 2022 skládal z 26 členů pocházejících z 12 zemí, které leží na třech kontinentech. Různé věkové zastoupení zahrnuje dvě generace.

Díky této otevřené atmosféře tým úspěšně absolvoval několik výjimečných projektů.

- Future Day – velmi úspěšný projekt
- Analýza nákladů za účasti dvou značek z koncernu VW
- Work package 3 – projekt NLE+, jehož cílem je dosáhnout 10% rentability tržeb v roce 2025 – dne 21. listopadu 2022 proběhl ideathon, kde se sešlo 80 zaměstnankyň a zaměstnanců z různých oddělení, aby společně vymysleli novinky pro zákaznice a zákazníky

Výzvy a priority v oblasti diverzity a inkluze

- Tým BW vykazuje zvýšenou úroveň kreativity ve srovnání s homogennější skupinou, kterou byl dříve, posílila zejména originalita a nestandardní myšlení, které pomohlo odhalit skryté potenciály – do budoucna je naším cílem udržet tyto změny a zachovat si vysokou přitažlivost pro talenty z celého světa
- Genderová vyváženost



Diverzita a inkluze, nejen v rámci oddělení, kde pracuji, jsou pro mě každodenní motivací a klíčem k udržitelné společnosti úspěšné v časech změn a transformace.“

Luz Marina Saldarriaga Gonima

koordinátorka Value Engineering – interiér, exteriér



Oblast Technického vývoje E

Podpora diverzity a inkluze v roce 2022

- Pravidelná setkávání talentek s manažerkami z oblasti E
- Leadership Impuls pro talentky oblasti E – inspirativní workshop s aktivní účastí Dr. Johannese Nefta
- Představení aktivit v rámci diverzity a inkluze za oblast E na Diversity Community Meet Up
- Aktivní účast pracovníků oblasti E v zaměstnanecké skupině Internationals@Škoda
- Exkurze studentů a studentek z USA

Výzvy a priority v oblasti diverzity a inkluze

- Podpora témat souvisejících nejen s rozmanitostí, ale také se změnou kultury a myšlení, posílení postavení lidí
- Podpora zapojení zaměstnanců a zaměstnankyň tak, aby tato témata vnímali jako přínos a byli připraveni na výzvy, které nás všechny čekají

Den dívek

- Čtyřicet dívek ze středních škol navštívilo čtyři zajímavá pracoviště v Česane



Lidé a rozmanitost jsou témata, která jsou nedílnou součástí naší strategie FutureE". Snažíme se proto v tomto ohledu podporovat změnu myšlení mnoha způsoby. V roce 2022 jsme například uspořádali neformální setkání zaměstnanců a zaměstnankyň nebo ustanovili podpůrnou skupinu Mindset Change, která zmapovala silné a slabé stránky naší oblasti. V souvislosti s tím u nás v pilotní fázi probíhají školení tvůrčího vedení kolektivu. Rádi bychom proto poděkovali Škoda Akademii za velkou podporu."

Dr. Johannes Neft

člen představenstva za oblast Technického vývoje

Oblast Předsedy představenstva G

Podpora diverzity a inkluze v roce 2022

- Podpora žen v programu pro talenty se závazkem 25% podílu žen ve vedení v oblasti do roku 2030
- Zvyšování internacionalizace našich týmů
- Dny otevřených dveří, týmové snídaně, setkání mezi týmy s cílem překonat bariéry
- Komunikace probíhá vždy v cizím jazyce, aby se žádný zaměstnanec ani zaměstnankyň necítili vynecháni

Výzvy a priority v oblasti diverzity a inkluze

- Jedna z největších výzev oblasti G je rozvoj a celková podpora cizojazyčných zaměstnanců a zaměstnankyň
- Motivace zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň k nástupu do Škoda Auto (většina zahraničních talentů žije v Praze)
- Další posilování počtu žen v managementu a větší internacionalizace našich týmů

Oblast Prodeje a marketingu V

Výzvy a priority v oblasti diverzity a inkluze

- Získávání mladých talentů z vysokých škol ve spolupráci s útvarem Nábora a Employer Branding
- Vedle tradiční spolupráce s ŠAVŠ se zaměříme na spolupráci s dalšími vysokými školami, např. s Fakultou podnikohospodářskou na VŠE (přednášky, seminární práce, workshop)

Setkání talentek s manažerkami z oblasti V

Opakovaná setkávání talentek s manažerkami z oblasti V. Zájemkyně využily prostor v otevřené diskuzi se zkušenými manažerkami k čerpání inspirace i sdílení zkušeností, případných chyb a ponaučení.

Podpora diverzity a inkluze v roce 2022

- Účast mnoha manažerek oblasti v programu mentoringu
- Aktivita Martina Jahna jako mentora žen na cestě do managementu
- Budování funkčního rozmanitého týmu složeného z 22 národností
- Zvyšování indexu diverzity a přispívání k plnění celkových firemních cílů
- Podpora našich podniků v jiných zemích v oblasti diverzity, např. vedoucí funkci u evropských importérů zastává vysoký počet žen (7)



V rámci oblasti V otevřeně diskutujeme o všech tématech včetně diverzity a inkluze. Naši manažeři jsou pro mne určitými ambasadory a mohu říct, že tato témata jsou pro nás již velmi přirozená a také viditelná v rozmanitosti našeho týmu. Jsem také velmi rád za iniciativu podpory komunity žen v talentovém programu, pro které jsme pod záštitou Dany Plath a Evy Kancnýřové vytvořili jedinečnou platformu pro setkávání, networking, sdílení a získávání informací."

Martin Jahn

člen představenstva za oblast Prodeje a marketingu



Oblast Výroby a logistiky P

Podpora diverzity a inkluze v roce 2022

- Začlenění cílů diverzity a inkluze do strategie FORCE
- Úzká a otevřená spolupráce s regionem Indie
- Screw up, Q-Tag (Werkfahrt) – aktivní účast žen na přednáškách a workshopech
- Mentoring žen a talentů v oblasti P
- Personální změny – nábor externistů, jmenování žen na vedoucí pozice ve výrobních oblastech
- Zřízení týmu pro diverzitu
- Vytvoření D&I Roadmap – zapojení celé oblasti do tématu diverzity, příprava různých aktivit
- Vytvoření videa o diverzitě s cílem předcházet předsudkům
- Účast žen na kvalitativních kontrolních jízdách

Výzvy a priority v oblasti diverzity a inkluze

- Zachování rovných příležitostí pro všechny
- Úspěšné plnění stanovených klíčových ukazatelů výkonnosti v oblasti diverzity a inkluze ve strategii FORCE a také zlepšování situace v této oblasti
- Projekt Ženy v údržbě, zmapování současné situace, definování cílů a potenciálních kandidátek, pokračování v roce 2023
- Dlouhodobá udržitelnost a řízení stávajících aktivit v oblasti D&I
- Sdílení know-how a osvědčených postupů s ostatními závody VW vyrábějícími komponenty
- Udržení vynikajícího výsledku v soutěži Speed+ Award (plný počet bodů) v následujících letech



Dotazník na podporu diverzity v P 2022

V rámci strategie FORCE připravilo oddělení logistiky online dotazník na podporu diverzity v oblasti P. Výstupy pomohly lépe pochopit požadavky a situaci žen ve výrobě a logistice. Kromě toho se uskutečnilo mnoho setkání a rozhovorů, během nichž mohly ženy reagovat na aktuální dění a podělit se o své zkušenosti a postřehy o diverzitě.



S týmem Výroby a logistiky pracujeme na zvyšování transparentnosti při diskuzi o diverzitě a jejích cílech. Chceme diverzitou žít, nejen o ní mluvit. Podle mého názoru musí být součástí naší kultury. Definujeme ji nejen jako rovnost pohlaví, ale bereme v úvahu také náboženství, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení a etnický původ, abychom mohli nabídnout rovnocenné a rovné příležitosti pro všechny.“

Dr. Michael Oeljeklaus

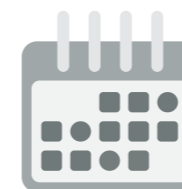
člen představenstva za oblast Výroby a logistiky

Jsme

motivující

Diverzita a inkluze se týkají každého z nás. Zaměstnanci a zaměstnankyně všech úrovní ve Škoda Auto usilovně pracují na zlepšování pracovního prostředí. Přesto chápeme, že lidskou přirozeností jsou nevědomé předsudky, kterým musíme denně aktivně čelit. Nabízíme proto mnoho možností, jak se s různými dimenzemi diverzity a inkluze seznámit a pracovat na jejich rozvoji. Rok 2022 přinesl velký posun ve zviditelnění a znalosti těchto témat.

Diverzita a inkluze v praxi 2022



22 eventů na téma diverzity a inkluze



26 000 oslovených zaměstnanců



32 tréninků zahrnujících témata diverzity a inkluze



5 nových průvodců pro různé skupiny zaměstnaných lidí

Natrénуйте si diverzitu a inkluzi

Simply Diverse Quiz

Interaktivní týmový workshop pro zvýšení povědomí o tématu diverzity a inkluze, který vytvořili zaměstnanci a zaměstnankyně v rámci celofiremní strategie Mindset Change

Průvodce a nástroje

Všechny informace a nástroje pro práci s diverzitou a inkluzí jsou k dispozici na Škoda Space v sekci Diverzita, ekvita a inkluze.

- Slovníček diverzity a inkluze
- Nudge Management – nástroje pro vytváření různorodého a inkluzivního pracovního prostředí
- Inkluzivní jazyk – tipy na respektující komunikaci
- Transgender – informační letáček
- Přehled nevědomých předsudků
- Otázky a odpovědi z oblasti diverzity a inkluze

Škoda Space

Všechny materiály a informace o činnosti S/X najdete na Škoda Space.



<https://portal.skoda-auto.cz/skodaspace/group/corporate-responsibility/diverzita-ekvita-inkluze>



Czechitas

Dlouhodobá spolupráce na širokém spektru aktivit.

- Rodič jako průvodce po digitálním světě
- Zdravé hranice v digitálním světě
- Programovací kurzy pro ženy a dívky
- Letní škola IT pro středoškolačky
- Rekvalifikační IT kurzy zaměřené na starší generace
- Inspirace žáků a žaček, studentů a studentek ke studiu technických a IT oborů

Kurzy a workshopy

- **Mužský a ženský princip**
Pochopení vzájemného doplňování mužského a ženského principu a možností využít z nich pro společnost to nejlepší.
- **Nevědomé předsudky**
E-learning zaměřený na nevědomé předsudky je možné absolvovat v e-learningové platformě LMS eDoceo.
- **Školení odborníků**
Školení lékařů/lékařek, psychologů/psycholožek, personalistů/personalistek, ale i týmů v rámci Škoda Auto na téma diverzita a inkluze na míru podle potřeb.
- **Interkulturní kurzy pořádané Škoda Akademie**
Jak pracovat s kulturními rozdíly v týmu a naučit se díky pochopení předcházet případným konfliktům. V roce 2022 proběhly kurzy zaměřené na německé, indické, čínské a všeobecné kulturní rozdíly a také kurz o ČR pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně.

Tip

Využívejte materiály v anglickém jazyce, jen tak budete dlouhodobě budovat mezinárodní prostředí ve svém oddělení a budete otevření vůči budoucím zahraničním kolegům a kolegyním.

Škoda Auto v regionech

Dbáme na to, aby základní hodnoty automobilky byly platné všude a bez rozdílu. Zároveň nás těší vzájemná inspirace a podpora mezi zeměmi, kde Škoda Auto působí.

Indie



„Rozvoj rozmanitosti a inkluze v týmu je pro nás velkou výzvou a prioritou. Jsme přesvědčeni, že kvalifikovaní a talentovaní lidé hrají nedílnou roli při utváření budoucnosti automobilového průmyslu. Proto musíme vědomě integrovat a podporovat více ženských talentů v tomto odvětví. Naše iniciativy v oblasti diverzity a inkluze v roce 2022 nám v tomto ohledu přinesly mnoho poznatků. Posílení postavení žen a budování jejich kariéry je velkým krokem vpřed pro nás, automobilový průmysl i pro celou společnost.“

Piyush Arora

generální ředitel a předseda představenstva Škoda Auto Volkswagen India

Licence to Drive

Projekt s cílem motivovat ženy k řízení vozidel a umožnit jim získání řidičského oprávnění.

Ženy ženám – nová prodejna

První čistě ženskou prodejnu automobilů otevřela v Kójamputtúru značka Volkswagen Passenger Cars India, zaměstnává více než 35 žen a cílí na jejich podporu v prodejní síti i na zlepšení zkušeností zákazníků a zákaznic.



Empower Her

Program, který prosazuje rovnost žen i mužů a pomáhá rozvíjet ženské talentky, aby dosáhly manažerských pozic.

Německo



„Nejdůležitějším pokrokem v oblasti diverzity a inkluze v roce 2022 je pro nás jistě zvýšení počtu žen v managementu. Na konci roku 2021 nebyla v managementu žádná žena a ke konci následujícího roku jsme dosáhli 9 procent žen, což je velký posun směrem k našemu cíli pro rok 2025. Velmi hrdí jsme také na novou samostatnou webovou stránku o diverzitě, která našim zaměstnancům pomáhá vnímat diverzitu a inkluzi jako základní součást pracovního i osobního prostředí.“

Lisette Holzapfel

referentka HR, Škoda Auto Německo

Výzvy Škoda Auto Německo

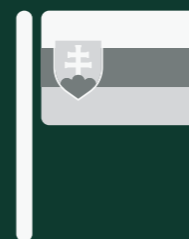
- Vytváření prostoru pro porozumění významu rozmanitosti a inkluze
- Rozvoj udržitelné a inkluzivní kultury
- Rozšiřování povědomí o úloze manažerů/manažerek a jejich souvisejících činnostech
- Rozpoznávání a omezování nevědomých předsudků zaměstnanců a zaměstnankyň na všech úrovních
- Začleňování inkluzivního chování do každodenního vedení týmů

0 % 2021 9 % září 2022 19 % cíl 2025



Zastoupení žen v managementu společnosti Škoda Auto Německo

Slovensko



„Problematiku diverzity a inkluze jsme pojali jako každodenní součást pracovních aktivit našich zaměstnanců. Věnujeme se jí na pravidelné bázi a snažíme se neustále vylepšovat pracovní prostředí i podmínky všech našich zaměstnanců a zaměstnankyň z hlediska rozmanitosti. Kromě toho se snažíme přispívat svojí činností i ke společenské zodpovědnosti.“

Božena Ziková

vedoucí oddělení HR, Škoda Auto Slovensko

Iniciativy společnosti Škoda Auto Slovensko

- Sbírka zaměstnanců a zaměstnankyň pro děti z dětského domova Centrum pre deti a rodiny Bernolákovo na Mikuláše a Mezinárodní den dětí
- Podpora Ružinovského domova seniorov v Bratislavě – zaměstnanci a zaměstnankyň Škoda Auto Slovensko natřeli plot zařízení
- Spolupráce s neziskovou organizací Dorka, která pomáhá klientům v těžkých životních situacích a znevýhodněným rodinám s dětmi – klienti organizace vyrábí z vyřazených reklamních nosičů Škoda Auto originální výrobky značky Dorka bags
- Hokejová Galaxia – podpora hráček ženského ledního hokeje do 15 let

Jsme

podporující

Ve Škoda Auto víme, že je důležité zlepšovat nejen sebe sama, ale také široké okolí, a proto jsme hrdými partnery mnoha organizací a akcí, které svou činností pomáhají diverzitu a inkluzi rozšiřovat do celé společnosti.



Temme Palette



Tým diverzity a inkluze

Zavedení a bližší představení témat diverzity, ekvity a inkluze napříč firmou, stejně tak jako pomoc jednotlivým týmům při práci s diverzitou v rámci jejich činnosti.

Tým diverzity a inkluze je součástí útvaru S/X Transformace a patří pod oblast S – Lidé a kultura.



**Potřebujete podpořit nebo poradit?
Zajímají vás tréninky a programy diverzity a inkluze?**

Jsme tu pro vás

Martina Zimmermann

odborná koordinátorka diverzity

Natália Hudecová

specialistka diverzity S/X

Jan Kotík

specialista diverzity S/X
nyní v SEAT S.A.

Theresa Necker

koordinátorka útvaru Transformace



diverzita@skoda-auto.cz
diversity@skoda-auto.cz



Intranet

<https://eportal.skoda-auto.cz/skodaspace/group/corporate-responsibility/diverzita-ekvita-inkluze>

Na všech fotografiích jsou zaměstnanci a zaměstnankyně Škoda Auto a materiály jsou užité s jejich souhlasem.





Obrat'te se na n'as
diverzita@skoda-auto.cz