



**ŠKODA**



ŠKODA AUTO  
VÝROČNÍ ZPRÁVA DIVERZITY 2021





# OBSAH

## ÚVOD

Strana 2 – 5

1

## DIVERZITA NENÍ JEN SLOVO

Strana 6 – 15

2

## MILNÍKY 2021

Strana 16 – 19

3

## NEMÁM PŘEDSUDKY, ALE...

Strana 20 – 27

4

## ŠKODA AUTO PRO...

Strana 28 – 53

5

## INTERNACIONALIZACE

Strana 54 – 61

6

## DIVERZITA V PRAXI

Strana 62 – 65

7

## PODPORUJEME

Strana 66 – 69

8

## VIZE 2022

Strana 70 – 73

9



# MAREN GRÄF

## ÚVODNÍ SLOVO

Milé kolegyně, milí kolegové,

rok 2021 byl z pohledu rozvoje diverzity a inkluze ve ŠKODA AUTO pořádná jízda! Děkujeme, že nás doprovázíte na této ohromující cestě.

Do ŠKODA AUTO jsem nastoupila 1. března 2021. Jsem vděčná, že mě obklopuje tolik pozitivně naladěných škodováků! Nejvíce si cením vaší solidarity – nejen mezi sebou, ale i s vnějším okolím. Uplynulý rok byl ve znamení několika krizí – neutichající pandemie COVID-19, nedostatek polovodičů a také ničivé tornádo na jižní Moravě. Jsem hrdá, že naši zaměstnanci ve všech případech projevili správného škodováckého ducha a dokázali uvádět naše hodnoty do praxe – především s vnímavým dotekem lidskosti, který je součástí naší DNA. Děkuji také našemu sociálnímu partnerovi Odborům KOVO za spolupráci a podporu, zvláště v těchto náročných časech.

Tento vřelý přístup zaměstnanců je základem našeho řízení diverzity a inkluze. Jak všichni víte, koncern Volkswagen i ŠKODA AUTO jsou uprostřed největší transformace našeho odvětví: noví konkurenti na obzoru, změna z výrobce automobilů na technologickou společnost se softwarovými dovednostmi, digitalizace – procházíme turbulentními časy.

V roce 2021 jsme se v naší oblasti rozloučili s názvem „Řízení lidských zdrojů“ a představili název „Lidé a kultura“. Vznikl nový tým Diverzity a inkluze, se kterým společně posouváme myšlení ve společnosti. V neustále se měnícím prostředí hrají prim různorodé a inkluzivní týmy. Vždyť přeci pracovat v rozmanitých týmech je především velká zábava!

Osobně dnes vidím velký posun v chápání rozsahu diverzity – kolik různých aspektů a projektů spadá pod její střechu. Rozmanitost se týká nás všech a naším cílem je, aby diverzita byla každý okamžik součástí našich životů.

Přeji vám příjemné čtení Výroční zprávy diverzity za rok 2021. Podpořte i vy naši komunitu diverzity a sdílejte svůj příběh v roce 2022!

S přátelským pozdravem

Maren Gräf  
Členka představenstva za oblast Lidé a kultura



# MŮJ POHLED

## DR. JOHANNES NEFT

**Člen představenstva za oblast Technického vývoje**

Jsem přesvědčen, že rozmanitost vede k větší kreativitě a lepším řešením. To se odráží i v našich produktech s vyšší přidanou hodnotou pro zákazníky. I naši zákazníci jsou různorodí, a proto je důležité přistupovat k problematice z různých úhlů pohledu. Zdravý rozum velí, že různorodý tým je efektivnější.



## JAROSLAV POVŠÍK

**Předseda Podnikové rady Odbory KOVO**

Náš podnik ŠKODA AUTO je na diverzitu i inkluzi dobře připraven, protože se zde vždy pohybovaly spousty multikulturních zaměstnanců i jejich rodin. Spojením s koncernem Volkswagen vše dostalo maximální dynamiku. Vytváří se tak skvělý mix dovedností, intelektu a schopností, které se rodily v různých kulturách po celém světě. Tento systém, pokud je opravdově a výrazně podporován, přináší společnosti ŠKODA AUTO velkou konkurenční výhodu a samotným zaměstnancům je obohacem jejich života multikulturalitou a přípravou na budoucnost plně propojeného světa lidí.



## CHRISTIAN SCHENK

**Člen představenstva za oblast Financí a IT**

Věřím v sílu a kreativitu různorodých týmů, protože různé zkušenosti pomáhají vytvářet nová řešení. A v náročné době transformace jsou kreativní nápady obzvláště důležité. Těší mě pracovat v rozmanitých týmech, díky kterým si rozšiřuji znalosti a získávám nové myšlenky. Můj život vždy obohacovala nová setkání, nové kultury, nová témata. Vždy mě zajímalo, čeho všeho bychom mohli dosáhnout, kdybychom byli všichni otevřeni těmto novým perspektívám.



## MARTIN JAHN

**Člen představenstva za oblast Prodeje a marketingu**

Kombinace pohledů napříč rasou, pohlavím, etnicitou, sexuální orientací či socioekonomickým pohledem je v pracovním prostředí vždy přínosná. Sám se snažím, aby můj tým byl co nejpestřejší. A je to nejlepší způsob, jak získat širokou škálu kompetencí a kreativity k dosažení našich cílů a vzájemnou inspiraci. Věřím, že tento přístup je správný a časem se pro nás stane zcela přirozeným.



## DR. MICHAEL OELJEKLAUS

**Člen představenstva za oblast Výroby a logistiky**

Jako sponzor Mindset Change bych rád vyzval všechny kolegy, aby se aktivně zapojili do plnění cílů NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030. Musíme společně dosáhnout bodu, kdy si položíme otázku: co mohu udělat pro společnost? Jak se musím změnit, abych správně čelil všem výzvám kolem sebe? Rozmanitost je přitom součástí těchto změn. Potřebujeme jedinečnou firemní kulturu s jasnými atributy, jako je velká implementační síla, lidský přístup a vynikající týmový duch. Pojďme společně pracovat na společném cíli „EXCELLENCE WITH JOY“.



## KARSTEN SCHNAKE

**Člen představenstva za oblast Nákupu**

Během své kariéry jsem pracoval na různých místech, s kolegy a partnery, kteří pocházeli z různých kultur. Vždy to obohatilo můj profesní i soukromý život. Proto se snažím tento přístup přenést i do vlastního týmu. Rozmanitost a inkluzi považuji za klíčové pro zajištění dobře fungujících týmů. Je to analogie toho, co dělají dobří nákupčí – ti nejlepší vždy spolupracují s rozličnými partnery z různých regionů a kultur s různorodými dovednostmi.





2

**DIVERZITA NENÍ  
JEN SLOVO**



# JEDINEČNOST KAŽDÉHO Z NÁS TVOŘÍ ZÁKLAD NAŠÍ SPOLEČNÉ ROZMANITOSTI ŠKODA AUTO

## MANIFESTO DIVERZITY

KAŽDÝ ČLOVĚK, KTERÝ SE V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ CÍTÍ SKUTEČNĚ SÁM SEBOU, DOSTÁVÁ PŘÍLEŽITOST UPLATNIT SVÉ DOVEDNOSTI, A TAKÉ ZÍSKÁ PLNOHODNOTNÉ MÍSTO V RESPEKTUJÍCÍM TÝMU, DOKÁŽE SKUTEČNĚ ROZVINOUT SVOU VLASTNÍ JEDINEČNOST. A PRÁVĚ TA POSUNUJE NAŠI SPOLEČNOST DÁL. PROTO PODPORUJEME DIVERZITU A INKLUZI NAPLNO, PROTO SE DÍVÁME NA SVĚT S OTEVŘENÝMA OČIMA BEZ PŘEDSUDKŮ. LIDSKÁ ROZMANITOST JE DAR A MY SI JÍ VE ŠKODA AUTO VÁŽÍME.

# NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030

Mezinárodnější, elektrifikovanější a digitálnější. Taková bude ŠKODA AUTO na konci současné dekády. Automobilka představila v roce 2021 novou strategii NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030, která dává jasné odpovědi na to, kam směřuje právě probíhající transformace společnosti. Na jejím konci stojí ŠKODA AUTO silnější než dnes, na tuzemském i zahraničním trhu.

V rámci priority „ENGAGE“ klade společnost důraz na oblast digitální zákaznické zkušenosti a ekologie. Ambiciózní cíle má i v rámci diverzity a vzdělávání. Do roku 2030 bude podle nové strategie každou čtvrtou pozici v managementu automobilky

zastávat žena. Pro zajištění této mety podniká společnost širokou škálu činností od motivace mladých dívek ke studiu technických oborů po předávání praktických zkušeností budoucím manažerkám.

Se silnou podporou v rámci procesu transformace se počítá ve vzdělávání zaměstnanců. S klesajícím množstvím opakované ruční práce bude v této oblasti narůstat potřeba investic. V letech 2022 až 2030 tak do vzdělávání investuje ŠKODA AUTO téměř 500 milionů eur. Cílem je zajistit pracovní místa v budoucnosti.



## “ THOMAS SCHÄFER

„Abychom dosáhli našich cílů, zaměříme se na tři priority: EXPAND, EXPLORE a ENGAGE. To jsou pilíře, na kterých budeme stavět. S naším sociálním partnerem Odbory KOVO tuto společnost v příštích letech dovedeme na vyšší úroveň. Zůstaneme samozřejmě věrni hodnotám značky – Simplifying, Human a Surprising. Vždy nás odlišovaly, jsou silné a zůstávají relevantní.“



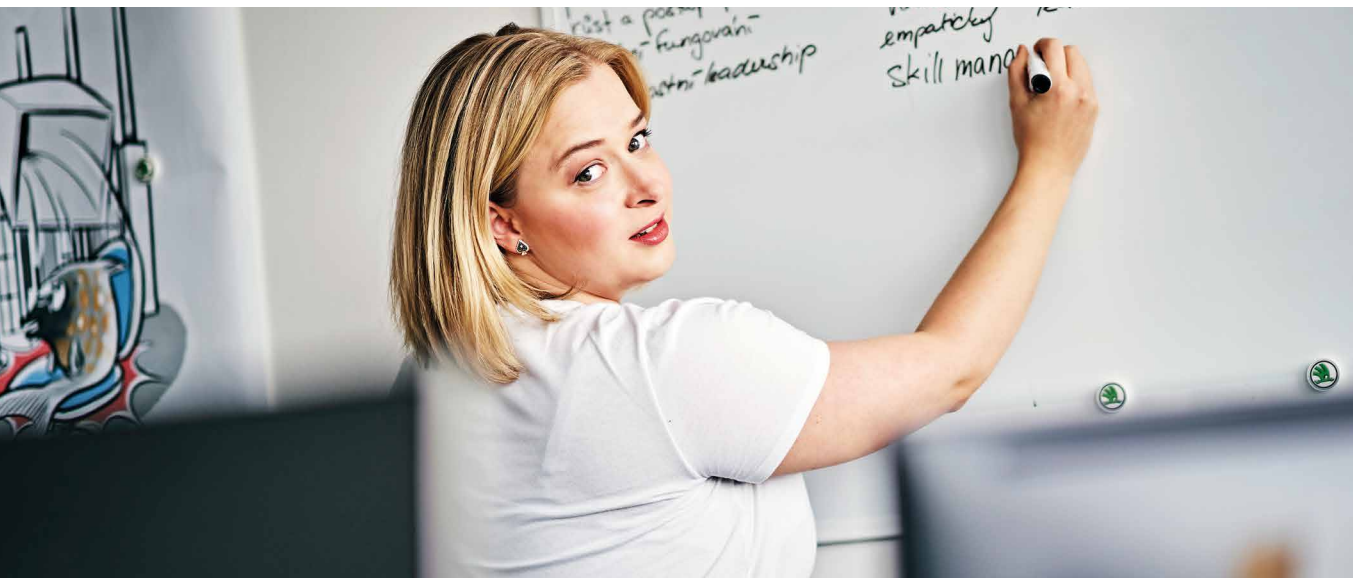
# NEXT LEVEL ŠKODA PEOPLE STRATEGY 2030

HLAVNÍM HYBATELEM ÚSPĚCHU ŠKODA AUTO JSOU LIDÉ, JEJÍ ZAMĚŠTNANCI. PROTO POTŘEBUJEME, ABY BYLI PŘIPRAVENI NA BUDOUCNOST NEJEN DOVEDNOSTMI, ALE DOKÁZALI SE OTEVŘÍT NOVÝM MYŠLENKÁM. OBLAST S – LIDÉ A KULTURA PŘIPRAVILA NEXT LEVEL ŠKODA PEOPLE STRATEGY, KTERÁ NAVAZUJE NA CELOFIREMNÍ STRATEGII. VYCHÁZÍ Z POTŘEB PROMĚŇUJÍCÍHO SE TRHU PRÁCE, REAGUJE NA VÝZVY, KTERÉ PŘINÁŠÍ TRANSFORMACE A PŘEDSTAVUJE AKČNÍ KROKY PRO DOSAŽENÍ CÍLŮ. ZA PODPORY ODBORŮ KOVO MB PRACUJEME NA VYTVOŘENÍ NOvé ZAMĚŠTNECKÉ KULTURY, KTERÁ SE ZAMĚŘUJE NA ROZVOJ A PODPORU ZAMĚŠTNANCŮ.

## “ TEREZA ŠŤASTNÁ

Specialistka na HR strategii

„V automobilovém průmyslu je slovo transformace často spojováno s elektromobilitou. Je důležité si však uvědomit, že proměnou prochází všechny oblasti. Mění se náš produkt, metody a nástroje, které k práci využíváme, ale také priority našich zaměstnanců. Proto se v naší strategii přibližujeme více lidem, nasloucháme jejich potřebám a dáváme jim prostor se na strategických projektech spolupodílet. Budoucí úspěch firmy totiž záleží na kvalitních zaměstnancích a rozmanitých týmech.“



Stejně jako hlavní strategie automobilky má i tato 3 hlavní tematické celky EXPAND, EXPLORE, ENGAGE, z nichž každý obsahuje 3 iniciativy a v nich dohromady 24 strategických projektů. Ty se dotýkají širokého spektra témat včetně diversity a inkluze.

## EXPAND

1

### Zvyšujeme kvalifikaci pro budoucnost

Systematicky plánujeme výhled potřebných dovedností pro nejbližší budoucnost, abychom dokázali zajistit uplatnění všech našich zaměstnanců v návaznosti na proměnlivé požadavky transformace.

### Budujeme strategickou roli HR

Zaměřujeme se na strategické plánování s ohledem na přicházející změny, které ovlivňují chod firmy a posilujeme naše propojení a spolupráci i s dalšími regiony, kde působíme.

### Hledáme talenty budoucnosti

Cílem ŠKODA AUTO je přilákat a udržet české i mezinárodní talenty. Navazujeme strategická partnerství s univerzitami a nabízíme moderní pojetí pracovního prostředí.

## EXPLORE

2

### Nabízíme práci v novém pojetí

Ve spolupráci s Odbory KOVO nabízíme moderní a inovativní pracovní prostředí a společensky odpovědné formy práce, které podporují inkluzi. Zjednodušujeme procesy a hledáme nástroje pro efektivní spolupráci mezi všemi útvary.

### Rozvíjíme metody odměňování

Podporujeme motivaci a angažovanost zaměstnanců prostřednictvím spravedlivého, transparentního a digitálního systému řízení odměňování.

### Digitalizujeme se

Připravujeme jednotný IT systém založený na potřebách zaměstnanců a podniku. Digitální HR služby jsou navrženy tak, aby je mohli využívat všichni zaměstnanci 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.

## ENGAGE

3

### Dáváme prostor rozmanitosti a udržitelnosti

ŠKODA AUTO je inkluzivní zaměstnavatel, který podporuje rozmanitost v rámci společnosti i v jejím okolí. Prostřednictvím Nadačního fondu ŠKODA AUTO se snažíme o zvyšování kvality života ve všech regionech, kde působíme.

### Startujeme změny ve firemní kultuře

Jsmo hnacím pohonem přeměny k cílové kultuře, která individuálním přístupem rozvíjí zaměstnance na osobní i dovednostní úrovni.

### Staráme se o celostní zdraví zaměstnanců

Zaměstnancům poskytujeme jak pracovní prostředí kompatibilní s jejich individuálními možnostmi, tak i nástroje podporující jejich fyzické i duševní zdraví pro dosažení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem.



# TRANSFORMACE SX

NÁŠ ÚTVAR SX (TRANSFORMACE) VZNIKL V LISTOPADU 2021 A PATŘÍ POD OBLAST S – LIDÉ A KULTURA. PODÍLÍME SE MIMO JINÉ NA VÝVOJI JEJÍ NOVÉ FUNKČNÍ STRATEGIE. JSME ZODPOVĚDNÍ ZA KOMPLEXNÍ RÁMEC ČINNOSTÍ OD NÁVRHU STRATEGIE AŽ K ŘÍZENÍ PORTFOLIA STRATEGICKÝCH INICIATIV A PROJEKTŮ. VELKOU ČÁSTÍ AKTIVIT ODDĚLENÍ JE ROZŠIŘOVÁNÍ A IMPLEMENTACE TÉMAT DIVERZITA A INKLUZE V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ. V NEPOSLEDNÍ ŘADĚ ZODPOVÍDÁME ZA HLEDÁNÍ MODERNÍCH PŘÍSTUPŮ K PRÁCI A NESTANDARDNÍHO MYŠLENÍ. DO HLAVNÍCH ČINNOSTÍ SPADÁ:

- STRATEGIE
- TRANSFORMACE
- HLEDÁNÍ NOVÝCH NÁPADŮ A PŘÍLEŽITOSTÍ
- DIVERZITA A INKLUZE
- KOMUNIKACE
- EVENT MANAGEMENT

“

„Jsme hrdí, že pomáháme rozvíjet rozmanitost ve ŠKODA AUTO. Pohání nás vpřed nejen rostoucí pozitivní odezva managementu, ale také vlastní iniciativa samotných zaměstnanců napříč celou firmou. Těto otevřenosti vůči změnám si velmi vážíme a chceme s ní zodpovědně pracovat. Máme před sebou ještě hodně úkolů v rámci rozvoje diverzity a inkluze, ale právě tato podpora nás naplňuje nadšením pro další práci.“

## ŠTĚPÁN ŠPRINGL

### Vedoucí Transformace

je dlouholetý zastávce digitalizace. Rád si rozšiřuje obzory a je přesvědčen, že v době transformace není nic nemožné.

## NATÁLIA HUDECOVÁ

### D&I Tým

je HR profesionálkou s přesahem napříč tématy, které vzájemně propojuje.

## MARTINA ZIMMERMANN

### D&I Tým

čerpá při řízení D&I ze svých dlouholetých bohatých zkušeností z oblasti marketingu v automobilovém průmyslu.

## JAN KOTÍK

### D&I Tým

se tématu diverzity a inkluze dlouhodobě věnuje a je vášnivým ambasadorem diverzity.







# THOMAS SCHÄFER

Předseda představenstva ŠKODA AUTO

## JÍT PŘÍKLADEM

**Thomasi, jste vášnivým ambasadorem diverzity a inkluze. Proč ŠKODA AUTO potřebuje podporovat rozmanitost a vytvářet inkluzivní pracovní prostředí?**

Na jedné straně diverzita a inkluze obohacují společnost, mění kulturu setkávání a otevírají nové perspektivy. Na druhou stranu jsou nezbytné i pro obchodní úspěch. Nesčetné studie prokázaly, že různorodé týmy dosahují lepších výsledků. Navíc nesmíme zapomenout, že naši zákazníci jsou různorodí. Jako automobilová značka také musíme být co nejrozmanitější, abychom vyhověli jejich potřebám.

**Jaké jsou vaše osobní osvědčené postupy, jak podporovat diverzitu a inkluzi? Je důležitá role managementu?**

Jít příkladem odshora dolů je nejdůležitější. Tyto principy mohou ve společnosti fungovat pouze pokud je manažerský tým plně chápe a má je za své. Rozmanitost a začlenění jsou pro úspěch společnosti stejně zásadní jako ziskovost nebo jiné metriky. Proto máme jasné cíle, které důsledně realizujeme. Například do roku 2030 bude minimálně každé čtvrté manažerské místo zastávat žena.

**Jaké jsou vaše osobní zkušenosti s diverzitou?**

Během své kariéry jsem zažil širokou škálu firemních kultur – od zpátečnických až po velmi kosmopolitní a progresivní. Je opravdu

pozoruhodné, jak různorodé týmy mají ze své podstaty lepšího týmového ducha, což vede k dynamičtějšímu způsobu práce a samozřejmě větší zábavě a spokojenosti. Zdaleka to ale neplatí všude, a proto stále vidím velkou potřebu jednat, zejména v rámci koncernu Volkswagen.

**Diverzita není o zvýhodňování skupin, ale o vzájemném respektování a rovných příležitostech. Napadlo vás někdy, proč toto téma vyvolává tak silné emoce?**

Je to přirozeně velmi emotivní téma, protože se týká každého z nás. Proto vítám kritickou diskuzi a nahlížení z různých perspektiv. Neuznávám však, když někdo aktivně vystupuje proti otázce rovných příležitostí, nebo ji dokonce bojkotuje. To je pro mě neakceptovatelné.

**Téma rozmanitosti a inkluze jde ruku v ruce s firemní kulturou. Jaký by měl být manažer, který tato témata zosobňuje?**

Takový, který nemlčí a považuje diverzitu, inkluzi a rovné příležitosti za základ všech svých činů a každý den se stává bezpodmínečným vzorem těchto principů.



3



# MILNÍKY 2021



2021

## DIVERSITY MEETUP

On-line debata o ženách v managementu a jejich podpoře za účasti členky představenstva České spořitelny zodpovědné za retail banking Daniely Peškové a předsedy představenstva ŠKODA AUTO Thomas Schäfera.

Ve stejný den (10. února) automobilka oznámila příchod Maren Gräf, která se stala první ženou v představenstvu ve více než 125leté historii firmy ŠKODA AUTO.

ÚNOR

## DIVERSITY COMMUNITY MEETUP

Velmi otevřená diskuze o diverzitě a inkluzi na setkání Maren Gräf se 70 kolegy z různých oblastí a úrovní.

## BUĎTE U TOHO

Odstartovala náborová kampaň pro všechny bez ohledu na pohlaví, kteří chtějí svoji budoucnost spojit s inovacemi a nejnovějšími technologiemi v IT, vývoji i výrobě.

SRPEN

## KVĚTEN EVROPSKÝ MĚSÍC ROZMANITOSTI

### ŠKODA PROUD

Vznikla interní zaměstnanecká skupina, která má za cíl usilovat o bezpečné a otevřené pracovní prostředí.

## ŠKODA OPEN TALK: DIVERZITA

propojení strategie a diverzity

Do dosud nejsledovanějšího setkání ve své historii se zapojilo více než 100 zaměstnanců, otevřelo se zde mnoho témat, jako rodiče v práci, cíle nebo internacionalizace.

Vystoupil Thomas Schäfer, Maren Gräf, vedoucí operativní HR péče Jana Růžičková a vedoucí Vnějších vztahů Michal Kadera.

## S - LIDÉ A KULTURA

Oblast S - Řízení lidských zdrojů představila na S-Foru změny, které mají vést k naplnění NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030.

Nově se celá oblast jmenuje S – Lidé a kultura, v jejím rámci vzniklo také oddělení SX Transformace, kam spadá tým Diverzity a inkluze.

## LISTOPAD

### OCENĚNÍ TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA

ŠKODA AUTO získala speciální ocenění poroty v soutěži TOP Odpovědná firma za inovativní projekt z oblasti řízení lidských zdrojů s názvem Podpora rozmanitosti a práce s předsudky pro lepší fungování týmu.

## PRIDE BUSINESS FORUM

podpis Memoranda 2017+

Cílem ŠKODA AUTO je nabízet tolerantní a inspirativní prostředí pro všechny bez nutnosti skrývat svou identitu nebo sexuální orientaci.

## EVROPSKÝ DEN DIVERZITY

ŠKODA AUTO se jako zlatý signatář Evropské charty diverzity zúčastnila prestižní konference Evropský den diverzity v Poslanecké sněmovně ČR, kterou pořádá Byznys pro společnost.

## MEETUP S ESTER JANEČKOVOU

Streamovaná debata se zaměstnanci na téma inkluzivního pracovního prostředí pod vedením zaměstnanecké skupiny ŠKODA Proud s moderátorkou Ester Janečkovou, patronkou poradny Sbarvouen.cz.

## WOMAN TO WOMAN

Po úspěšném pilotním programu byl oficiálně spuštěn projekt, díky kterému mají talentky možnost využít podpory zkušených manažerek a vylepšit si pracovní a manažerské dovednosti.

## CZECHITAS

ŠKODA AUTO se stala generálním partnerem.

PROSINEC



4

**NEMÁM PŘEDSUDKY,  
ALE...**



**“ ... JSME V ČESKU, TAK BY VŠICHNI MĚLI  
MLUVIT ČESKY.**

**“ ... VŠECHNY  
ŽENY SE PŘECE  
CHTĚJÍ PRIMÁRNĚ  
STARAT O DĚTI  
A BÝT DOMA.**

**“ ... ŽENY JSOU  
OBECNĚ HORŠÍ  
ŘIDIČKY  
A NEROZUMÍ  
TECHNICE.**

**“ ... TAKHLE JSME TO DĚLALI VŽDYCKY  
A FUNGOVALO TO.**

**“ ... URÁŽÍ MĚ  
TA CIZÍ SLOVA  
– DIVERZITA,  
INTEGRITA,  
COMPLIANCE.  
URČITĚ MÁME  
HEZKÁ ČESKÁ  
SLOVA.**

**“ ... VŠICHNI SI  
Z NĚJ DĚLALI  
LEGRACI, TAK  
JSEM SE PŘIDAL,  
ABYCH ZAPADL.**

**“ ... VŠECHNY  
TYHLE DIVERZITY  
BYCH ZAKÁZAL.**

**“ ... BUDU RADĚJI  
DRŽET PUSU A  
KROK, AŽ MOC  
NEVYBOČUJI.**

**“ ... TENHLE ÚKOL  
MOC ČASU  
NEZABERE,  
VEZMEM STAROU  
PREZENTACI  
A JEN UPRAVÍME  
ČÍSLA.**

**“ ... ŠTVE MĚ, ŽE  
JSOU RŮZNÉ  
MENŠINY  
PROSAZOVÁNY  
NA ÚKOR TICHÉ  
VĚTŠINY.**

**“ ... ŠÉF MÁ  
PROSTĚ  
VŽDYCKY  
PRAVDU,  
TAK PROČ SE  
NAMÁHAT.**

**“ ... UŽ VIDÍM, JAK NĚKDO PŘI MOBILNÍ PRÁCI  
OPRAVDU PRACUJE.**

**JSOU VÁM TYTO VĚTY POVĚDOMÉ? VŠECHNY  
VYCHÁZÍ Z REÁLNÝCH SITUACÍ KOLEM NÁS.  
PŘITOM ANI NEMUSÍ BÝT VĚDOMĚ MYŠLENÉ  
ZLE. POZITIVNÍ I NEGATIVNÍ PŘEDSUDKY  
JSOU TOTIŽ LIDEM PŘIROZENÉ. JEJICH BLIŽŠÍ  
VYSVĚTLENÍ NAJDETE NA DALŠÍ STRANĚ.**

# MÁME PŘEDSUDKY?

**PRÁCE S PŘEDSUDKY JE ZÁKLADEM PRO ROZVOJ DIVERZITY A INKLUZE VE SPOLEČNOSTI. PŘEDSUDKY JSOU VŠEM LIDEM I SKUPINÁM PŘIROZENÉ A DÍKY NIM SI NÁŠ MOZEK ULEHČUJE PRÁCI. VĚDOMĚ TOTIŽ ZPRACOVÁVÁ POUZE 5 % INFORMACÍ A ZBYTEK PODVĚDOMĚ. NEVĚDOMÉ PŘEDSUDKY NÁS TAK OVLIVŇUJÍ PRAKTICKY NEUSTÁLE, AŽ UŽ NAŠE VLASTNÍ, ZÍSKANÉ ZKUŠENOSTÍ, NEBO PŘEDÁVANÉ Z GENERACE NA GENERACI. KAŽDÝ JICH MÁME ZAKOŘENĚNÝCH TISÍCE A VE ŠKODA AUTO S NIMI NAŠE ZAMĚSTNANCE UČÍME PRACOVAT TAK, ABY MOHLI ROZHODOVAT S OTEVŘENOU MYSLÍ I SRDCEM. ODMĚNOU NÁM JSOU LEPŠÍ MEZILIDSKÉ VZTAHY NA ODDĚLENÍCH A ROZMANITÉ SLOŽENÍ NAŠICH TÝMŮ.**

## NEJČASTĚJŠÍ PŘEDSUDKY VE ŠKODA AUTO

### POSLUŠNOST VŮČI AUTORITĚ

I vedoucí se může mýlit a vy máte vždy právo na asertivní vyjádření svého názoru.

### PŘEDSUDKY SPOJENÉ S NEMĚNNÝM STAVEM

Ne každá změna je k horšímu, je důležité být jím otevřený a schopný změnit svůj navyklý způsob myšlení a jednání.

### STÁDOVÝ EFEKT

Pokud něco dělají všichni, neznamená to, že je to správně. Vždy máte právo na svou vlastní cestu podle svého nejlepšího svědomí.

### KLAMNÉ PLÁNOVÁNÍ

Přílišný optimismus při plánování pracovních úkolů má negativní dopady na fungování týmu.

## TRÉNINK PRÁCE S NEVĚDOMÝMI PŘEDSUDKY

Série interaktivních vzdělávacích tréninků pro přímé nadřízené pokračovala po úspěšném zahájení na základě už získaných zkušeností a reálných příkladů i v roce 2021. Na loňská školení tak navázaly e-learningové kurzy Podpora rozmanitosti a práce s předsudky pro lepší fungování týmu, které pomohly ověřit minimální standardy diversity v automobilce.

Během tréninku se účastníci učí rozpoznat předsudky, se kterými se každý den setkávají u ostatních i sami u sebe. Nedílnou součástí jsou i modelové situace, které pomáhají práci s předsudky v praxi.

Další část kurzu je zaměřená na nudge management, tedy metodiku která vychází z vědeckého zkoumání lidského chování a aplikuje metody řízení a organizace tak, aby přirozeným způsobem pozitivně ovlivnila podvědomé chování zaměstnanců.

## WORKSHOP ŽENSKÝ A MUŽSKÝ PRINCIP V PRÁCI

Dobře fungující pracovní tým stojí na vzájemném respektu jeho jednotlivých členů. Abychom pomohli lidem proniknout hlouběji do principu spolupráce žen a mužů, připravil tým diversity se ŠKODA Academy tento speciální workshop, kde se každý může naučit ctít své vlastní ženské i mužské složky a umět s nimi pracovat. Workshop na téma genderové diversity trvá 3,5 hodiny prezenčně, nebo on-line. V roce 2021 jím prošlo několik týmů (např. PF, GKU a SX) a pokračovat bude i v roce 2022.





# KVÍZ: TYKÁTE SI S DIVERZITOU?

## 1. INKLUZE ZNAMENÁ

- a/ rozmanitost mezi lidmi  
b/ rozdělení lidí do různých skupin  
c/ uznání menšin pouze tehdy, když se asimilují s většinou  
d/ brát lidi takové, jací jsou

## 2. O KOLIK PROCENT MÉNĚ SI VYDĚLAJÍ ZA STEJNOU PRÁCI ŽENY V ČR V PŘÍPADĚ, ŽE MAJÍ TOTOŽNOU KVALIFIKACI I POSTAVENÍ JAKO MUŽI?

- a/ 9 %  
b/ 12 %  
c/ 19 %  
d/ 20 %

## 3. KOLIK GENERACÍ DNES PŮSOBÍ NA CELOSVĚTOVÉM TRHU PRÁCE?

- a/ 3  
b/ 5  
c/ 7  
d/ 9

## 4. KOLIK EXISTUJE TYPŮ PŘEDSUDKŮ?

- a/ 40+  
b/ 70+  
c/ 120+  
d/ 150+

## 5. LEPŠÍM VYUŽITÍM EKONOMICKÉHO POTENCIÁLU ŽEN BY SE V ROCE 2030 MOHLO HDP V REGIONU STŘEDNÍ A VÝCHODNÍ EVROPY NAVÝŠIT O

- a/ 20 miliard euro  
b/ 83 miliard euro  
c/ 146 miliard euro  
d/ 193 miliard euro

## 6. LEPŠÍM VYUŽITÍM EKONOMICKÉHO POTENCIÁLU ŽEN BY SE V ROCE 2030 MOHLO HDP V ČESKU A SLOVENSKU NAVÝŠIT ZHRUBA O

- a/ 3 %  
b/ 8 %  
c/ 12 %  
d/ 14 %

# SPRÁVNÉ ODPOVĚDI

- Inkluze je klíčem k úspěchu, ziskovosti a týmové práci. Začlenit někoho znamená respektovat daného člověka přesně takového, jaký je. Dát mu pocit sounáležitosti a možnost se vyjádřit. (správně: d)
- Rozdíl v platech mezi muži a ženami se nazývá Gender Pay Gap (GPG) a v členských státech Evropské unie se liší. Česká republika je se svými 18,9 % na pátém nejvyšším místě. Nejvyšší GPG má Estonsko s 21,7 %. (správně: c)
- Generace Z (1997–2012), Generace Y – mileniálové (1981–1996), Generace X (1965–1980), Baby boomers (1946–1964), Silent Generation (narození před rokem 1945). (správně: b)
- Předsudky jsou často nevědomé a má je úplně každý. Nerodíme se s nimi a ani nevíme, že je máme. Rozvíjí se od dětství v závislosti na naší kultuře, společnosti, rodině, vzdělání atd. Obvykle se nezakládají na skutečných důkazech a zkušenostech. Ve vyhledávání Google je uvedeno více než 170 zkreslení. (správně: d)
- Zdroj: McKinsey & Company (správně: c)
- Zdroj: McKinsey & Company (správně: b)

Více o nevědomých předsudcích najdete v loňské výroční zprávě diverzity.



## POČET SPRÁVNÝCH ODPOVĚDÍ

**0-2 ZAČÁTEČNÍK (ZJISTĚTE SI O DIVERZITĚ A INKLUZI VÍCE, NEBO SE PŘIDEJTE DO NAŠÍ KOMUNITY NA PODPORU TĚCHTO TÉMAT)**

**3-4 POKROČILÝ (ZAŽIJTE D&I V PRAXI, ZAPOJTE SE DO NĚKTERÉHO Z RŮZNORODÝCH PROJEKTŮ, NEBO SE BĚŽTE SEZNÁMIT S NOVÝMI KOLEGY)**

**5-6 PROFESIONÁL (ZŘEJMĚ PRACUJETE PRO ODDĚLENÍ SX TRANSFORMACE)**

## BONUSOVÁ OTÁZKA: MYSLÍTE, ŽE VÁM OSOBNĚ MŮŽE DIVERZITA A INKLUZE POMOCI?

a/ ano      b/ ne

Správná odpověď je ANO. Poznávání nových věcí, kultur, lidí a získávání nových pohledů na ně nám pomáhá:

- mít více porozumění s ostatními
- podporovat naši kreativitu a myšlení
- dozvědět se něco o sobě
- omezovat konflikty s ostatními, snižovat deprese
- zlepšovat schopnost vidět věci z jiných perspektiv
- stimulovat náš mozek (neustále zkoumáme a učíme se)

Tyto a podobné otázky budou v roce 2022 součástí hravého seznámení s diverzitou a inkluzí pro zaměstnance ŠKODA AUTO. Projekt SIMPLY DIVERSE game, sponzorovaný Markem Jancákem, vedoucím Výroby vozů, vznikl pod hlavičkou iniciativy Mindset Change v rámci nové NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030.





5

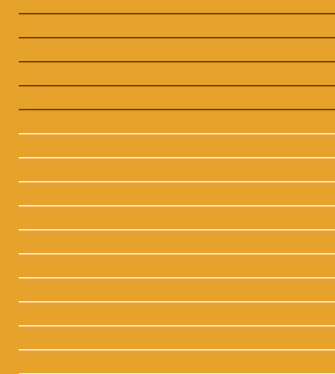
ŠKODA AUTO  
PRO...



# PRO VŠECHNY

ŠKODA AUTO JE TRADIČNĚ JEDEN Z NEJVĚTŠÍCH ZAMĚSTNAVATELŮ V ČESKÉ REPUBLICĚ. SOUČASNĚ, DÍKY SVÉ FIREMNÍ KULTUŘE A NEUSTÁLÉMU VÝVOJI, PATŘÍ I MEZI VELMI ŽÁDANÉ ZAMĚSTNAVATELE. NAŠÍM CÍLEM JE NABÍZET OTEVŘENÉ, ROVNÉ A BEZPEČNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ PRO VŠECHNY TAK, ABY MOHLI NAPLNO VYUŽÍT SVŮJ POTENCIÁL. ZÁROVEŇ DĚLÁME VŠE PRO TO, ABYCHOM NAPLNILI CÍLE NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030. JEDNÍM Z DŮLEŽITÝCH CÍLŮ JE NAVÝŠIT POČET ŽEN NA MANAŽERSKÝCH POZICÍCH, DO ROKU 2025 PLÁNUJEME ZAMĚSTNÁVAT NA TĚCHTO POSTECH 20 % ŽEN, DO ROKU 2030 PAK ČTVRTINU ŽEN.

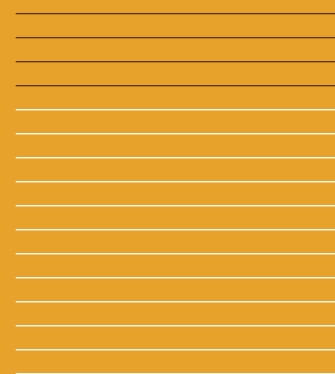
**33 881** celkem



**2019**

ženy 20,4 %  
muži 79,6 %

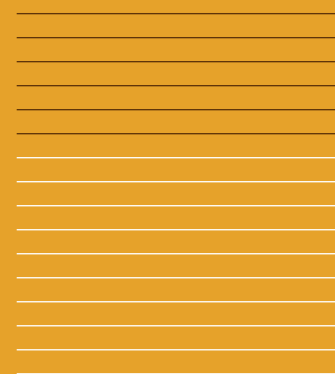
**34 514** celkem



**2020**

ženy 20,3 %  
muži 79,7 %

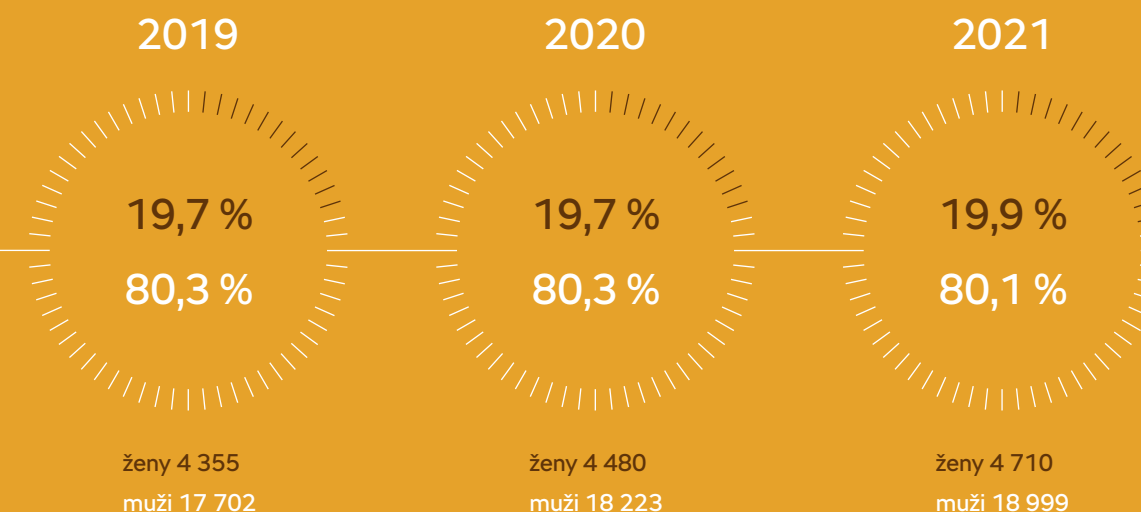
**35 153** celkem



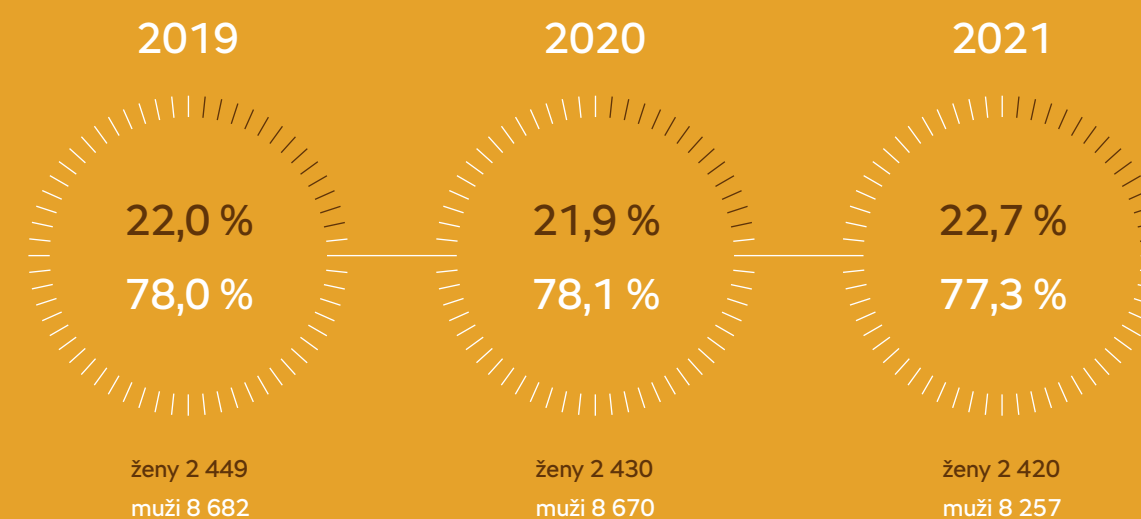
**2021**

ženy 20,6 %  
muži 79,4 %

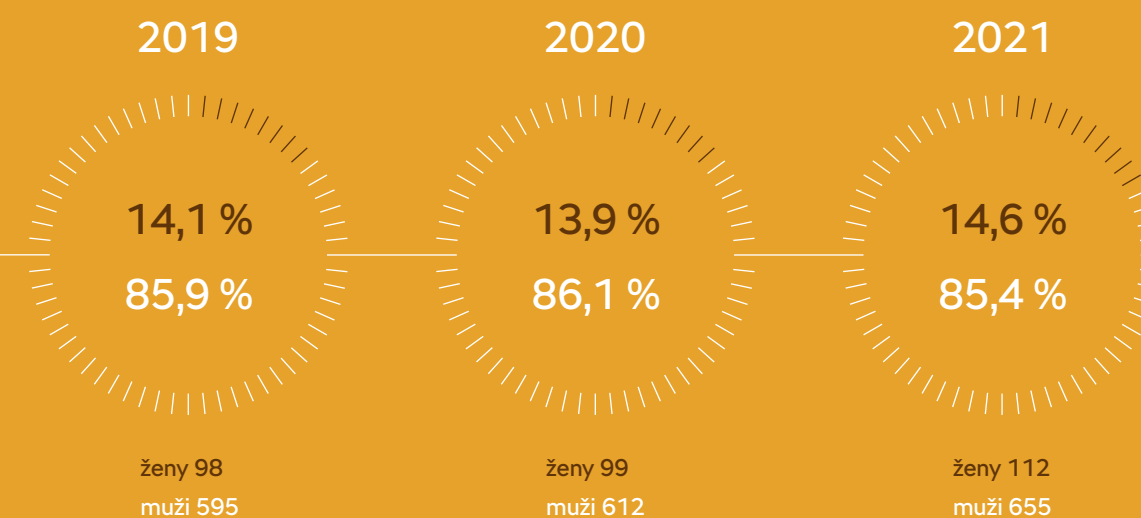
## VÝROBNÍ POZICE



## ADMINISTRATIVNÍ POZICE



## MANAGEMENT



# NAJDĚTE SVOU CESTU

**ŠKODA AUTO, TO JE FÉROVÉ ZACHÁZENÍ, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI  
A INKLUZIVNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ. NAŠIM SOUČASNÝM I BUDOUCÍM  
ZAMĚSTNANCŮM NABÍZÍME ŠIROKOU PODPORU A ROZVOJ JEJICH  
POTENCIÁLU.**

## WOMAN TO WOMAN

Ženy v talentovém programu se mohou přihlásit do mentoringu Woman to Woman, který byl oficiálně spuštěn po úspěšné pilotní fázi. Zkušené manažerky jeho prostřednictvím pomáhají talentkám zlepšovat jejich pracovní a manažerské dovednosti. Podpora talentek s cílem dosáhnout manažerské pozice je jednou z aktivit, které by měly vést k naplnění NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030, tedy aby na manažerských pozicích bylo 25 % žen.

**Pro bližší informace se obraťte na Martinu Fickovou (ŠKODA Academy)**

## “ JANA RŮŽIČKOVÁ

**Vedoucí SB - operativní HR péče, digitalizace HR 4.0**

*„Ženský pohled na řešení některých obtížných situací, se kterými se talentky setkávají při cestě do managementu, se liší od toho mužského. Sdílení informací se zkušenými manažerkami tak může naše talentky na této cestě podpořit.“*

## BUĎTE U TOHO

V srpnu 2021 odstartovala nová náborová kampaň Obraz budoucnosti. ŠKODA AUTO se představila jako moderní technologická firma, která klade důraz na diverzitu všech pracovišť a nabízí inspirativní pracovní prostředí. Kampaň pomohla posunout vnímání automobilky jako prestižního zaměstnavatele vhodného i pro ženy.

**Více informací najdete na  
[www.skoda-kariera.cz/budteutoho](http://www.skoda-kariera.cz/budteutoho)**



## ZAMĚSTNANECKÉ SKUPINY

Důležitou součástí firemní kultury automobilky jsou zaměstnanecké skupiny, kde se dobrovolně sdružují zaměstnanci. Jsou jedním ze základních předpokladů pro rozvoj diverzity a inkluze, díky nim se zvyšuje angažovanost i pocit sounáležitosti zaměstnanců s firmou. Velmi se osvědčily i jako podpora při adaptaci zahraničních kolegů. Jsou tak benefitem pro lidi i pro firmu. Ve ŠKODA AUTO fungují ŠKODA Internationals a od května 2021 také ŠKODA Proud, která zastupuje LGBT+.

- Skupina vzniká a funguje na základě dobrovolné činnosti samotných zaměstnanců, její založení schvaluje tým SX.
- Aktivity skupin a jejich členů se konají mimo pracovní dobu.
- Zaměstnanci pořádají akce na témata související s diverzitou, např. coming-out na pracovišti, interkulturní večery, nebo neformální komunitní setkání.

## BOARD TO TALENTS

S nápadem vytvořit mentoringový program přišli členové představenstva – Thomas Schäfer a Maren Gräf. Mentor a mentee se setkávají jednou měsíčně a společně probírají relevantní témata. Programu se mohou zúčastnit ženy v různé fázi kariérní cesty a z rozličných oblastí. Board to Talents je obohacující i z hlediska networkingu. Vztahy nenavazují jen mentees se svými mentory, ale i mezi sebou navzájem. Tento program je skvělým a přímým nástrojem pro podporu žen v jejich cestě do managementu s reálnými výsledky.





# MAREK JANCÁK

**Vedoucí Výroby vozů ŠKODA AUTO, je velmi aktivní v rámci iniciativy Mindset Change.**

**Co pro vás osobně změna nastavení myšlení znamená? Je rozdíl ve vašem vnímání tématu diversity teď a před pěti lety?**

O prospěšnosti diversity jsem neměl nikdy pochybnosti, v tom jistě nejsem ojedinelý. Otázkou je, jak ji prosadit. Nedávno jsem četl článek o nejvýznamnější technologické firmě, která zakázala nejen svým ajťákům používat názvy jako blacklist nebo whitelist a master nebo slave. Nejdříve jsem se tomu smál, koho by se mohla dotknout taková pojmenování používaná desetiletí. Pak mi ale došlo, že to má silný symbolický význam. Právě tou banalitou, hraničící až s nesmyslností, upoutáte ohromnou pozornost. Navíc již nikdo nebude pochybovat, že vážnější případy nehodláte tolerovat vůbec. Kultura firmy leží na nejspodnější hranici toho, co toleruje vedení. A proto se přikláním ke kvótám pro ženy v managementu, prosté doporučení nás nikam neposunulo. O kvótách každý hovoří a musí je brát vážně. Kvóty nám pomohou překlenout fázi pochybnosti, po které bude následovat samozřejmost. A to bude okamžik, kdy kvóty zrušíme. Stejně jako zlomil rákosku učitel Hnízdo v kultovním českém filmu.

**Zažil jste v životě nějaký moment nebo událost, která pro vás osobně znamenala zásadní změnu?**

V profesním ano. Byl to okamžik, když jsem prezentoval před tenkrát zcela novým šéfem výroby a logistiky nápad na vylepšení procesů spojený s nezbytnými výdaji, ale přinášející vyšší zisk. Po dvou minutách mě Michael Oeljeklaus přerušil a zeptal se, proč mu to ukazují. Vychován starou kulturou naší firmy jsem odpověděl, že bych byl rád, aby to schválil. Odpověď mě tenkrát zaskočila: „Pokud jste přesvědčen, že to je prospěšné, prostě to udělejte. Pokud máte pochybnosti, tak tu ztrácíme čas.“ To byl tenkrát ohromný zlom v přístupu řízení. „Důvěra“ má totiž sestru „zodpovědnost“. Takže pokud jsem někdy



nespal kvůli rozhodnutím mého předchozího nadřízeného, od tohoto okamžiku to mohlo být jen kvůli mým rozhodnutím. Pokud tento princip uplatníte na všech stupních řízení, ocitnete se v agilní, rychle rozhodující a efektivní společnosti. Zásadním předpokladem je ale pečlivý výběr manažerů na všechny úrovně. Oč více investujete do personální práce, o to méně musíte vodit za ručičku a kontrolovat.

**Jakou radu byste dal svému potenciálnímu mladému kolegovi nebo kolegyni s ohledem na téma Mindset change?**

Změna je život, i když není vždy příjemná. Každý by se měl zeptat na konci dne sám sebe, co se mu podařilo ten den změnit, a jaký nápad má na zítřek. Pokud odpovědi nenalezne, je čas na změnu největší – změnu místa.

# EVA KANCNÝŘOVÁ

**Pracuje ve ŠKODA AUTO již 30 let, z toho 25 let na manažerských pozicích v oblastech F, G, S a V, aktuálně je vedoucí Zákaznického centra.**

**Pocítujete změnu ve vnímání žen v pracovním prostředí v průběhu vaší kariéry?**

Ano, především v poslední době je to podpora žen na jejich kariérní cestě. Velkým přínosem jsou instrumenty jako mobilní práce nebo job sharing.

**Setkala jste se osobně s předsudky, že na vaší pozici by měl být spíše muž?**

S tím jsem se za svůj profesní život nesečkala, naopak. Výběr toho nejlepšího se nesl vždy ve smyslu rovné příležitosti, avšak v poněkud jiném smyslu, než je tomu nyní. Mám na mysli striktní dodržení podílu mužů a žen, což může být v konečném efektu i kontraproduktivní.

**Máte 2 děti, co podle vás ženám nejvíce pomáhá ze strany zaměstnavatele ve skloubení rodinného a pracovního života?**

Jak už jsem uvedla, velkou podporou jsou flexibilní formy práce, které bych bývala byla uvítala. Nic takového nebylo, a tak jsem se musela spolehnout na podporu širší rodiny. Ale mám své motto: „Co tě nezabije, to tě posílí!“

**Zbývá vám dostatek času i na koníčky?**

Můj největší koníček je sport. Jako dítě jsem se věnovala závodně krasobruslení a stále je to moje srdeční záležitost, buď na ledě nebo in-line. Lyžuji, cvičím jógu, miluji cestování, přičemž cesty sama plánuji a organizuji. Dále ráda čtu, fotografuji, navštěvuji divadlo a vařím.

**Účastnila jste se pilotního programu Woman to Woman, jaká to byla pro vás spolupráce?**

Projekt Woman to Woman má své počátky v oblasti V, tedy v oblasti, jejíž core business je někde úplně jinde. Práce na něm tedy vlastně byla



takové hobby. S podporou útvarů S pak vznikl tento náš Simply Clever produkt. Ráda s mladými talenty sdílím své zkušenosti a ráda je pak na jejich kariérní cestě potkávám. Sdílení zkušeností a dovedností probíhá samozřejmě obousměrně, a proto je pro mne spolupráce s mladými talenty inspirující.

**Jaké jsou zásadní otázky, které by si měla žena mířící do managementu zodpovědět?**

Žena mířící do managementu pravděpodobně bude chtít mít i rodinu. Rodinu i kariéru lze skloubit a zvládnout. Je potřeba si však uvědomit, že obojí na 100 % současně nebude vždy reálné. Ráda je tedy nastavit si priority a někdy zkrátka upřednostnit práci a někdy zase rodinu.

# KLISÉ O ŽENÁCH V MANAGEMENTU

SPOLEČNOST I CELÝ TRH PRÁCE SE MĚNÍ, ALE TĚMĚŘ VŠECHNY SPOLEČNOSTI SE PO DESETELETÍ SPOLÉHALY NA STEJNÉ MANAŽERSKÉ TÝMY SLOŽENÉ Z MUŽŮ STEJNÉHO VĚKU, STEJNÉHO PŮVODU A STEJNÉHO VZDĚLÁNÍ. JAKO DŮVOD ČASTO ZAZNÍVAJÍ ZAŽITÉ FRÁZE, KTERÉ ALE PŘI DŮKLADNÉM ZKOUMÁNÍ NEOBTOJÍ. TY NEJČASTĚJŠÍ DALA DOHROMADY NEZÁVISLÁ NEZISKOVÁ ŠVÉDSKO-NĚMECKÁ NADACE ALLBRIGHT FOUNDATION, KTERÁ SÍDLÍ VE STOCKHOLMU A BERLÍNĚ. SLYŠELI JSTE JE NĚKDY I OD ZAMĚSTNAVATELE V ČESKÉ REPUBLICĚ? BOJUJTE PROTI NIM FAKTY.

1

## ŽÁDNÝ PROBLÉM NEEXISTUJE

- ŽENY UŽ PŘECI JSOU VE VEDOUCÍCH POSTAVENÍCH
- TENTO GENDEROVÝ HYPE ZASE ODEZNÍ
- DISKRIMINACI ŽEN V PRÁCI JSEM NIKDY NEZAŽIL
- V NAŠÍ BRANŽI PRACUJÍ PŘEDEVŠÍM MUŽI, PROTO JE ŽEN VE VEDOUCÍCH POZICÍCH MÁLO

Problém existuje. Ženy jsou často neúmyslně a nevědomě ve své kariéře znevýhodněny. Jsou hůře hodnoceny za stejný výkon a méně často jsou navrhovány na vedoucí pozice. Pokud mají děti, většinou spočívá hlavní péče na nich, proto jsou po pracovní stránce často podceňovány.

2

## ROVNOST NEMÁ ŽÁDNÉ EKONOMICKÉ VÝHODY

- NEMŮŽEME SI PRIORITY ROVNOSTI Z EKONOMICKÝCH DŮVODŮ DOVOLIT
- U NÁS POHLAVÍ NEHRAJE ŽÁDNOU ROLI, ROZHODUJE KVALIFIKACE
- DAŘÍ SE NÁM I BEZ ŽEN, PODÍVEJTE SE NA NAŠE VÝSLEDKY
- ZÁJEM O GENDER ZKRESLUJE POHLED NA SKUTEČNÉ PROBLÉMY EKONOMIKY

Společnosti s dobře namíchanými manažerskými týmy jsou ziskovější, inovativnější a dělají méně riskantní rozhodnutí. Moderní, inkluzivní vedení a firemní kultura přitahuje nejlepší talenty z řad mužů i žen, což rozhoduje o konkurenceschopnosti v budoucnosti.



3

## EKONOMIKA NENÍ PRO ŽENY

- ŽENY SE O EKONOMIKU NEZAJÍMAJÍ, STUDUJÍ PEDAGOGIKU NEBO KULTURNÍ VĚDY
- MÁLO ŽEN MÁ ZKUŠENOSTI S VEDOUCÍMI POZICEMI NA NEJVYŠŠÍ ÚROVNI
- ŽENY VOLÍ RADĚJI RODINU NEŽ KARIÉRU
- PŘÍLIŠ MÁLO ŽEN MÁ TU PRAVOU ODBORNOU KVALIFIKACI

Ve skutečnosti jsou obchodní studia oblíbená u žen a mužů stejně. Počet absolventek v obchodní administrativě je vyšší než absolventů. Při obsazování vyšších manažerských pozic jsou ale upřednostňováni muži.

4

## JE TO CHYBA ŽEN, TO ONY SE CHOVAJÍ ŠPATNĚ

- NABÍZELI JSME ŽENÁM ŘÍDÍCÍ FUNKCE, ALE ODMÍTLY JE
- ŽENY NEJSOU DOBRÉ NETWORKERKY
- ŽENY SE NEUMÍ MOC PROSAZOVAT, MUSÍ BÝT ENERGIČTĚJŠÍ
- ŽÁDNÉ ŽENY SE NA VEDOUcí POZICE NEPŘIHLÁSILY

Pokud se do výběrových řízení nehlásí žádné ženy, nebo odmítají vedoucí pozice, není to chyba žen a jejich nepřizpůsobivosti. Firmy by naopak měly analyzovat, proč nejsou pro ženy atraktivní. Dlouhodobě udržitelná firma musí být flexibilní, otevřená a mít inkluzivní firemní kulturu.



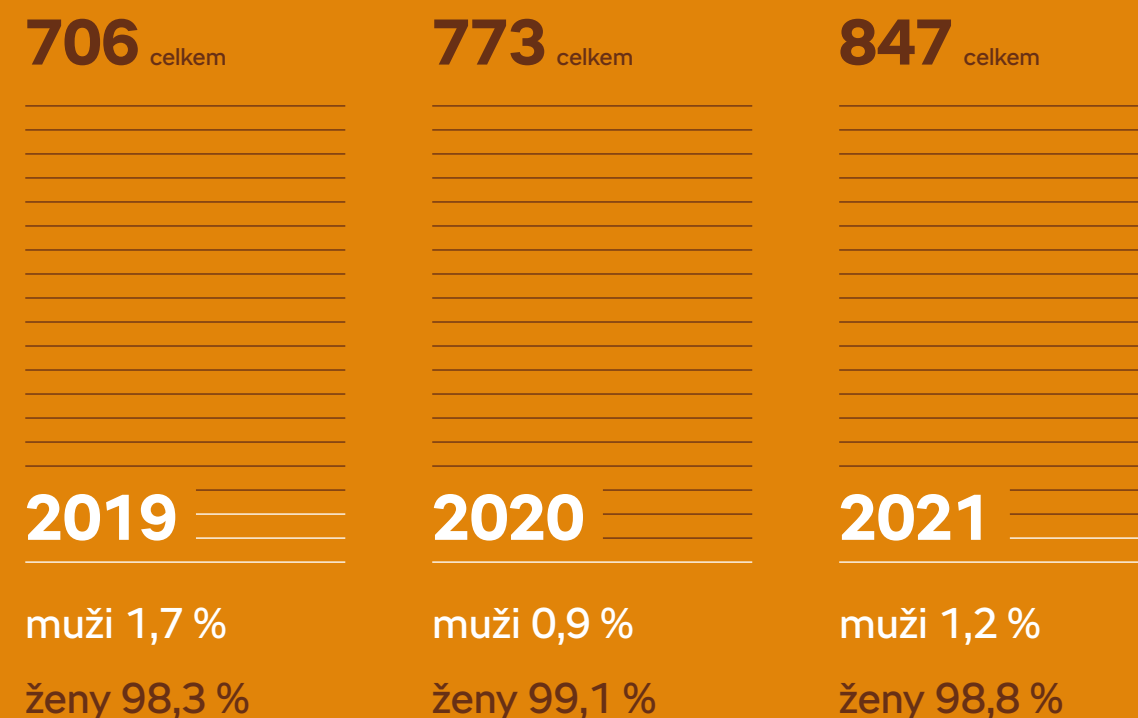
# PRO RODIČE

DLOUHÁ PRACOVNÍ PAUZA BĚHEM MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ MŮŽE MNOHO RODIČŮ, ZEJMÉNA ŽEN, KTERÉ JSOU DOMA VÍCE LET, ZNEJISTIT. ŠKODA AUTO VÍ, ŽE MÍT DĚTI NEMUSÍ ZNAMENAT VZDÁT SE NA ČAS SVÝCH PRACOVNÍCH CÍLŮ A SNŮ. JE TO OBDOBÍ PLNÉ VÝZEV, KTERÉ SE SPRÁVNOU PODPOROU NABÍZÍ I DALŠÍ KARIÉRNÍ RŮST. ZÁROVEŇ U NÁS BOŘÍME MÝTY O ZABĚHNUTÉM RODINNÉM NASTAVENÍ A PODPORUJEME MUŽE, KTERÍ SE ROZHODNOU PODÍLET SE CO NEJVÍCE NA VÝCHOVĚ A PÉČI O DĚTI. VĚŘÍME, ŽE JICH KAŽDÝ ROK BUDE PŘIBÝVAT. NEZTRÁCÍME S NAŠIMI RODIČI KONTAKT A JSME JIM OPOROU BĚHEM TOHOTO KRÁSNÉHO, ALE I NÁROČNÉHO OBDOBÍ.

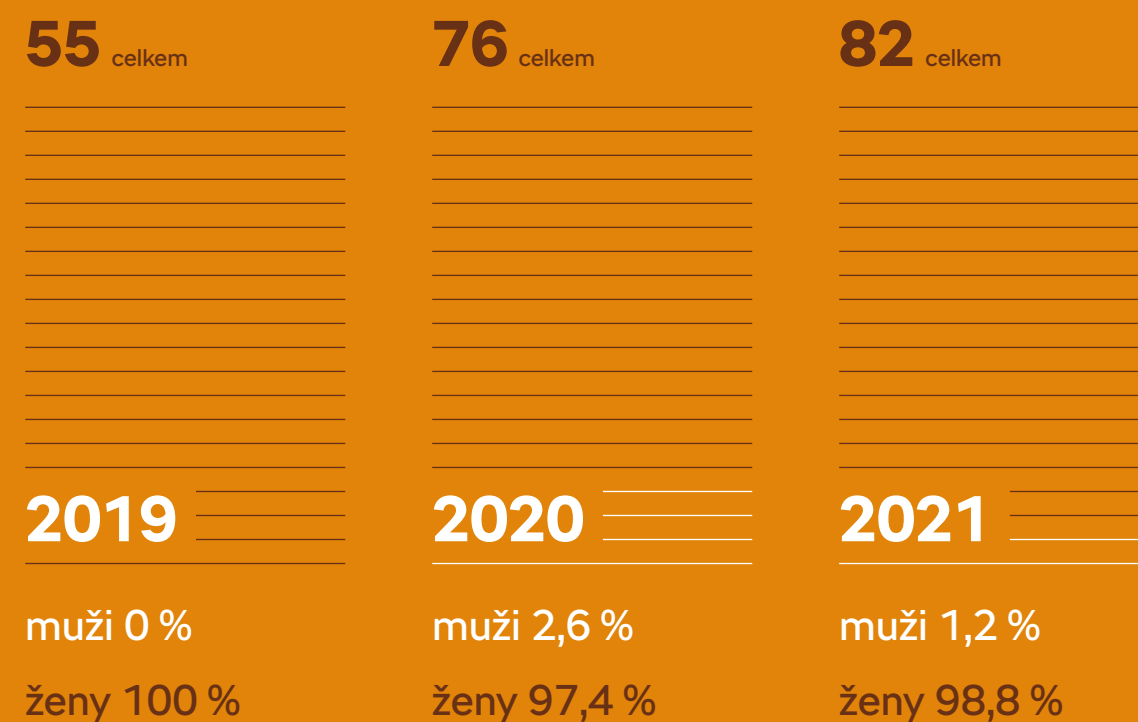
## MATEŘSKÁ DOVOLENÁ



## RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ



## NEPLACENÉ VOLNO DO 4 LET DÍTĚTE





# DOMA I V PRÁCI V SOULADU

**ROK 2021 OPĚT DŮKLADNĚ PROVĚŘIL RODIČE A CELÉ RODINY, JEJICH PŘIZPŮSOBIVOST A SCHOPNOST RYCHLÉ REAKCE NA UZAVÍRÁNÍ ŠKOL A ŠKOLEK Z DŮVODU NEMOCI, ČI KARANTÉNY. PO ZKUŠENOSTECH OD ZAČÁTKU PANDEMIE COVID-19 SE ŠKODA AUTO SNAŽILA RODIČŮM VYJÍT CO NEJVÍCE VSTŘÍC PODPOROU FLEXIBILITY PRÁCE A PRACOVNÍ DOBY. BĚHEM ROKU PŘIPRAVILA TAKÉ NOVÝ MANUÁL PRO RODIČE.**

1

## JOB SHARING

Vracíte se do zaměstnání po rodičovské a přemýšlíte, jak skloubit všechny povinnosti? Nemusíte nutně volit mezi prací a rodinou. Díky možnosti sdíleného místa lze snadno zvládnout obojí. Job sharing sice ještě není úplným standardem, ale v případě konstruktivního řešení a dobré domluvy s vedením se může podařit. A s přibývajícimi pozitivními zkušenostmi bude takových míst snad stále více.

## “ IVA KUŘILOVÁ, MARTA JEŽKOVÁ

**Oddělení Forward Sourcing (dvě maminky sdílející jedno pracovní místo – zajištění výběrových řízení dodavatelů pro sériovou výrobu)**

*„Každá z nás si řídí svůj proces, za který je také zodpovědná. Každá máme své poptávky, o které se musíme postarat. V důsledku toho zůstáváme na sobě nezávislé a není třeba, abychom se střídaly v pevně stanovených časových obdobích. Organizaci naší pracovní doby si předem domlouváme se svým nadřízeným.“*

### TIPY PRO ZÁJEMCE

Kontaktujte vedoucího nebo koordinátora v dané oblasti, začněte se zajímat i rok dopředu, pracovních pozic s možností job sharing je méně, takže to může trvat déle.

i

2

## FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Zejména v náročné době pandemie mnoho rodičů ocenilo možnost flexibilní formy práce (flexibilní pracovní doba, mobilní práce DPČ a DPP, zkrácený úvazek). ŠKODA AUTO nabízí zaměstnancům po dohodě s nadřízeným vykonávat vhodnou část jejich práce mimo pracoviště zaměstnavatele v době, kdy to zaměstnanci vyhovuje.

### PODMÍNKY

- vhodné technické vybavení
- dvojitá dobrovolnost a nenáročnost
- vhodné technické vybavení zaměstnance
- zajištění bezpečné práce s informacemi
- zabezpečení kontaktu se zaměstnavatelem a kolegy

**Automobilka nabízí také školení zaměřené na efektivní mobilní práci pro všechny zaměstnance.**

i

3

## NA DUŠI ZÁLEŽÍ

“Na duši záleží” je program on-line vzdělávání, jak se nejen rodiče mají udržovat v dobré psychické kondici. Zároveň mají zaměstnanci k dispozici službu firemního psychologa.

[www.poliklinika.skoda-auto.cz/prevence/na-dusi-zalezi](http://www.poliklinika.skoda-auto.cz/prevence/na-dusi-zalezi)

4

## PRŮVODCE MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

Rodiče mají nyní k dispozici aktualizovaný manuál, který je provede celým rodičovským obdobím od oznámení těhotenství, po návrat do zaměstnání a sladění rodinného a pracovního života. Najdou zde kompletní práva a povinnosti vyplývající z legislativy, poskytované benefity, možnosti vzdělávání, nebo mnoho tipů pro návrat do práce. Manuál rodiče seznámí i se zaměstnaneckým portálem ŠKODA Space, který je nyní dostupný i ze soukromých zařízení. Díky němu mají lidé jednodušší přístup ke všem informacím i ke komunikaci se zaměstnavatelem.

5

## VZDĚLÁVÁNÍ PRO RODIČE

Období strávené na mateřské nebo rodičovské dovolené může dobře sloužit k dalšímu vzdělávání. ŠKODA AUTO proto nabízí rodičům široké možnosti samostudia prostřednictvím on-line databázi všech svých webinářů a e-learningu. Podporuje i jazykové vzdělávání. Bližší informace jsou k dispozici v novém Průvodci mateřskou a rodičovskou dovolenou.

6

## WEBINÁŘ PRO RODIČE

V dubnu 2021 proběhl další interaktivní webinář pro všechny rodiče, kteří plánují návrat do zaměstnání. On-line setkání „Vítejte zpět na palubě“ představilo účastníkům novinky ve firmě i aktuální možnosti pro rodiče.

# OBA RODIČE MAJÍ PRÁVO NA PRÁCI I ČAS S DĚTMI

**VERONIKA BEJDÁKOVÁ PRACUJE VE ŠKODA AUTO ŠESTÝM ROKEM. V ODDĚLENÍ SB – OPERATIVNÍ HR PÉČE PŮSOBILA DO NÁSTUPU NA MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU. NYNÍ MÁ 40% ÚVAZEK JAKO PERSONALISTKA PRO ODDĚLENÍ SPP (PLÁNOVÁNÍ HR A SOCIÁLNÍ SLUŽBY). JEJÍ MANŽEL RADEK BEJDÁK PRACUJE NA ODDĚLENÍ SP/2 – ZLEPŠOVATELSTVÍ JAKO PROJEKTOVÝ KOORDINÁTOR. SPOLEČNĚ SE STRÍDAJÍ V PÉČI O DVOULETÉHO SYNA.**



## Kdy jste se dohodli na společné péči o syna?

**Veronika:** O rozdělení rodičovské dovolené jsme se bavili už před jeho narozením. Časem jsme se v tom utvrdili. Myslím, že čas s malým dítětem je k nezaplacení. Ty roky, kdy jsou děti ještě malinké, by si měli oba rodiče užít, co to jde. Původně jsem se chtěla vrátit po dvou letech s tím, že by další rok byl doma se synem manžel. Nechtěli jsme dávat ještě tak malé dítě do školky, nebo jesliček a naši rodiče bydlí bohužel hodně daleko.

## Domlouvali jste se se zaměstnavatelem dlouho dopředu, nebo jste našli rychle řešení?

**Veronika:** Přibližně 8 měsíců před plánovaným nástupem jsem kontaktovala personální oddělení, jak by to s nástupem od jara 2022 vypadalo. Díky tomu, že jsem pracovala na dohodu při mateřské a rodičovské dovolené, jsem neztratila kontakt s firmou. Postupem času jsme s manželem usoudili, že by nám všem více vyhovovala varianta zkráceného úvazku pro oba. Nebo to zkusit zkombinovat. Velké díky patří našim koordinátorům (Miroslav Němec, Petra Kučerová), kteří nás podpořili.



*„Celodenní péče o dítě je někdy náročná a intenzivní záležitost. Manželce, a ostatně všem ženám s dětmi, skládám poklonu.“*

## Jak nyní vypadá váš běžný pracovní den?

**Veronika:** Pracuji za 40% úvazek. Fyzicky jsem v práci jeden den v týdnu, který využívám pro schůzky a pracovní kontakt s kolegy. Jinak pracuji většinou přes den, když chlapec spí, nebo po večerech a přes víkend. Momentálně se ještě zaučuji na nové pozici.

**Radek:** V mém případě není žádná velká změna. Jeden den v týdnu jsem doma se synem. Týdenní pracovní program uzpůsobuji tak, abych do tohoto dne koncentroval aktivity, které vyžadují méně interakcí s kolegy a jsou zaměřené na správu a vývoj IT systému a další koncepční úkoly, které mohu dělat svým tempem a během dne si je optimálně rozložit.

## Doporučili byste podobný systém i dalším rodinám?

**Veronika:** Určitě ano. Výhodou je společný čas, který stráví tatínek se synem. S mým zapojením do práce jde také ruku v ruce více peněz do rodinného rozpočtu. Někomu ale nemusí vyhovovat, že je třeba pracovat na úkor volného času.

## Jak se na tento způsob péče tváří váš potomek?

**Veronika:** Syn je na mě zvyklý, takže se mě ráno snaží hledat. Ale čas s tatínkem si hodně užívá a dělají spolu jiné věci, než v běžný den se mnou. Odpoledne mě nadšeně vítá a nechce mě pustit z pokojíčku.

## Jaká byla vaše hlavní motivace k návratu do práce?

**Veronika:** Ještě před odchodem na mateřskou dovolenou jsem věděla, že chci zůstat s kolegy v kontaktu. Nechtěla jsem se úplně opustit práci. Samozřejmě tak, aby byl chlapec stále na první místě. Pracovala jsem pro oddělení SB na dohodu o provedení práce, která byla velmi flexibilní, a to mi vyhovovalo. Celkově mi to pomáhalo se odreagovat od běžných činností. Takže když jsem

dostala možnost pracovat na zkrácený úvazek, bez váhání jsem ji využila.

## Co vám model společné péče přináší?

**Radek:** Na nový model si stále zvykám. Každý týden je to lepší a lepší. Brzy už možná zvládnou uvařit oběd sám a neohřívát předpřipravený od manželky. Jednoznačně mi to dalo více času stráveného se synem. Takovým málo viditelným přínosem je i pocit jistoty. Kdyby třeba manželka onemocněla, vím, že se o dítě dokážu postarat. Zároveň jsem si uvědomil, že celodenní péče o dítě je někdy náročná a intenzivní záležitost. Určitě bych podepsal, že rodičovská dovolená opravdu není dovolená. Manželce, a ostatně všem ženám s dětmi, skládám poklonu.



# PRO LGBT+

CÍLEM ŠKODA AUTO JE NABÍZET TOLERANTNÍ A INSPIRATIVNÍ PROSTŘEDÍ PRO VŠECHNY BEZ NUTNOSTI SKRÝVAT SVOU IDENTITU NEBO SEXUÁLNÍ ORIENTACI. PROTOŽE ROZMANITÉ TÝMY DOSAHUJÍ PROKAZATELNĚ LEPŠÍCH VÝSLEDKŮ. ROVNÝ PŘÍSTUP K ZAMĚSTNANCŮM JE TAKÉ NEDÍLNOU SOUČÁSTÍ NEXT LEVEL ŠKODA STRATEGY 2030 A NAŠEHO ETICKÉHO KODEXU ČI KOLEKTIVNÍ SMLOUVY. ROK 2021 POTVRDIL, ŽE TO NEJSOU JEN PROHLÁŠENÍ, ALE OPRAVDOVÉ ČINY.

- CCA 50 ČLENŮ
- 7 ORGANIZÁTORŮ
- OTEVŘENA PRO VŠECHNY ZAMĚSTNANCE LGBT+ I PRO PODPOROVATELE

[skoda.proud@skoda-auto.cz](mailto:skoda.proud@skoda-auto.cz)

ŠKODA  
PROUD

ZASTÁVAT SE LGBT+ ZAMĚSTNANCŮ (LESBY, GAYOVÉ, BISEXUÁLOVÉ, TRANSGENDER OSOBY A DALŠÍ SEXUÁLNÍ A GENDEROVÉ IDENTITY)

Zviditelňovat, vzbuzovat zájem, vyvracet předsudky, pomáhat vytvářet otevřené pracovní prostředí, propojovat, vzdělávat a povzbuzovat zaměstnance prostřednictvím společných aktivit.

VIZE

## “ STEFAN WEBELHORST

„Mé aktivní zapojení do zaměstnanecké skupiny ŠKODA Proud pramení ze skutečnosti, že když jsem byl mladší, moc rád bych sám viděl větší reprezentaci LGBT+ lidí, zejména na vedoucích pozicích v byznysovém světě. Když máte možnost vzhlížet se ve svých vzorech, máte pocit: ‚Buď sám sebou. Můžeš dosáhnout čehokoli.‘ A proto je pro mě skupina ŠKODA Proud tak důležitá z hlediska reprezentace, podpory a sdílení.“

## BUĎ V PROUDU

ŠKODA Proud

“Po nástupu předsedy představenstva Thomase Schäfera se začalo rychle měnit myšlení v celé společnosti. Firemní kultura, integrita, diverzita a inkluze se staly opravdu důležitými aspekty jejího úspěchu. V tu dobu nás oslovili kolegové z LGBT+ zaměstnanecké skupiny We drive proud, která již tehdy působila v koncernu Volkswagen. Tak vznikl nápad založit ŠKODA Proud,” představuje první myšlenky jeden ze zakládajících členů Stefan Webelhorst.

ŠKODA Proud měla perfektní načasování. Její založení bylo vyhlášeno u příležitosti Mezinárodního dne proti homofobii, transfobii a bifobii 17. května, kdy Maren Gräf a Thomas Schäfer podepsali Memorandum 2017+ a ŠKODA AUTO se tak připojila k Pride Business Foru

(platforma zaměstnavatelů v ČR, kteří usilují o LGBT+ rovnost na pracovišti).

“Byla to 100% iniciativa zespoda. Rychle jsme ale dostali veškerou podporu pro naše založení a fungování,” dodává Stefan Webelhorst.

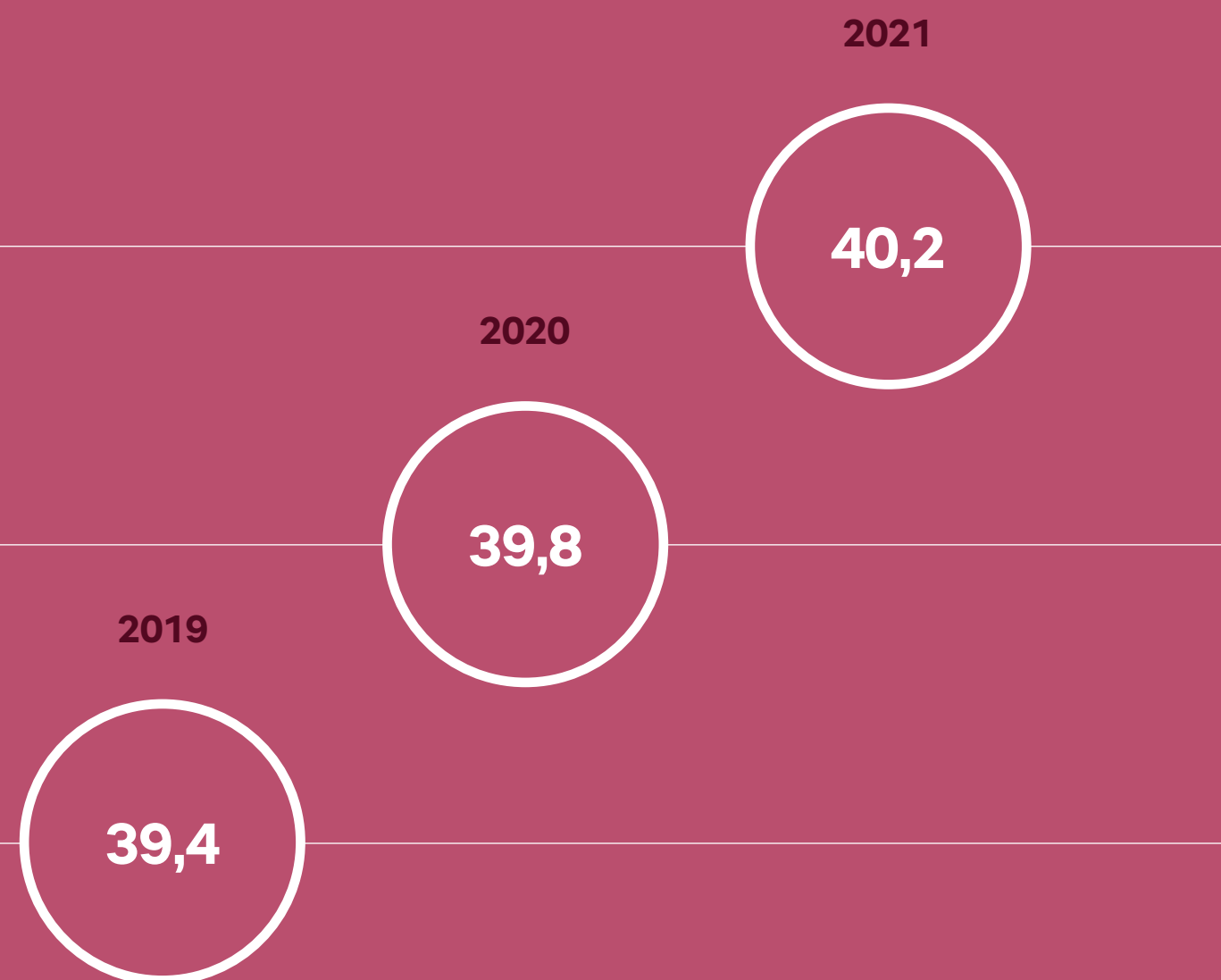
Jednou z velkých výzev pro novou zaměstnaneckou skupinu bylo, jak nabídnout relevantní obsah pro zaměstnance a členy během online éry. Ukázalo se ale, že je o tato témata opravdu zájem. Aktivit připravovaných ŠKODA Proud se účastní i mnoho zaměstnanců, kteří nejsou členy skupiny. Například besedy s Ester Janečkovou v listopadu 2021 se zúčastnilo více než 200 lidí.



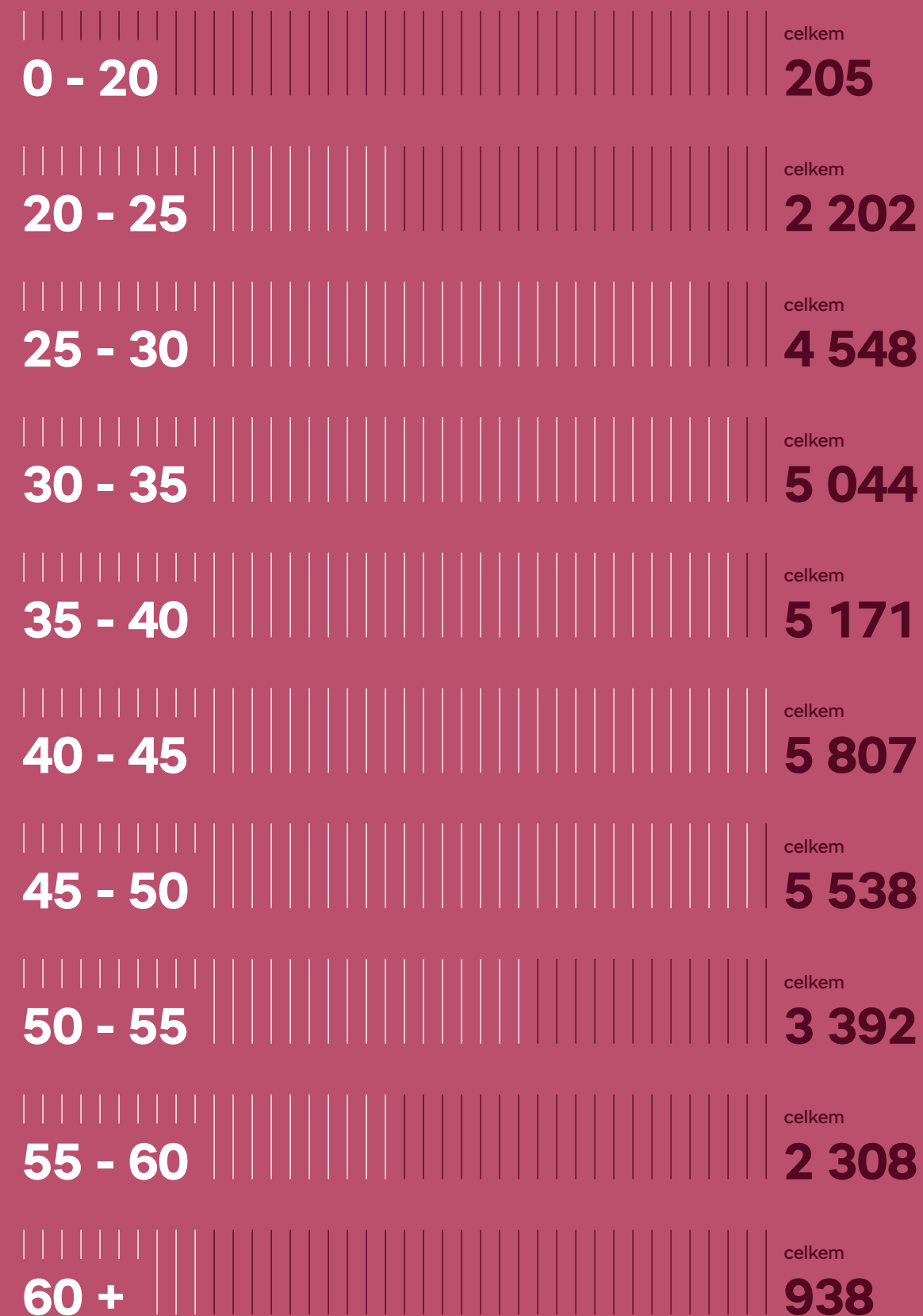
# PRO KAŽDÝ VĚK

NA CELOSVĚTOVÉM PRACOVNÍM TRHU SE DNES POHYBUJE 5 GENERACÍ. VŠECHNY TYTO GENERACE NAJDEME I VE ŠKODA AUTO. UVĚDOMUJEME SI VÍC NEŽ KDY DŘÍV, JAK DŮLEŽITÁ JE VĚKOVÁ DIVERZITA V JEDNOTLIVÝCH TÝMECH A SOUSTŘEDÍME SE NA PODPORU VŠECH VĚKOVÝCH KATEGORIÍ.

## VÝVOJ PRŮMĚRNÉHO VĚKU VE ŠKODA AUTO



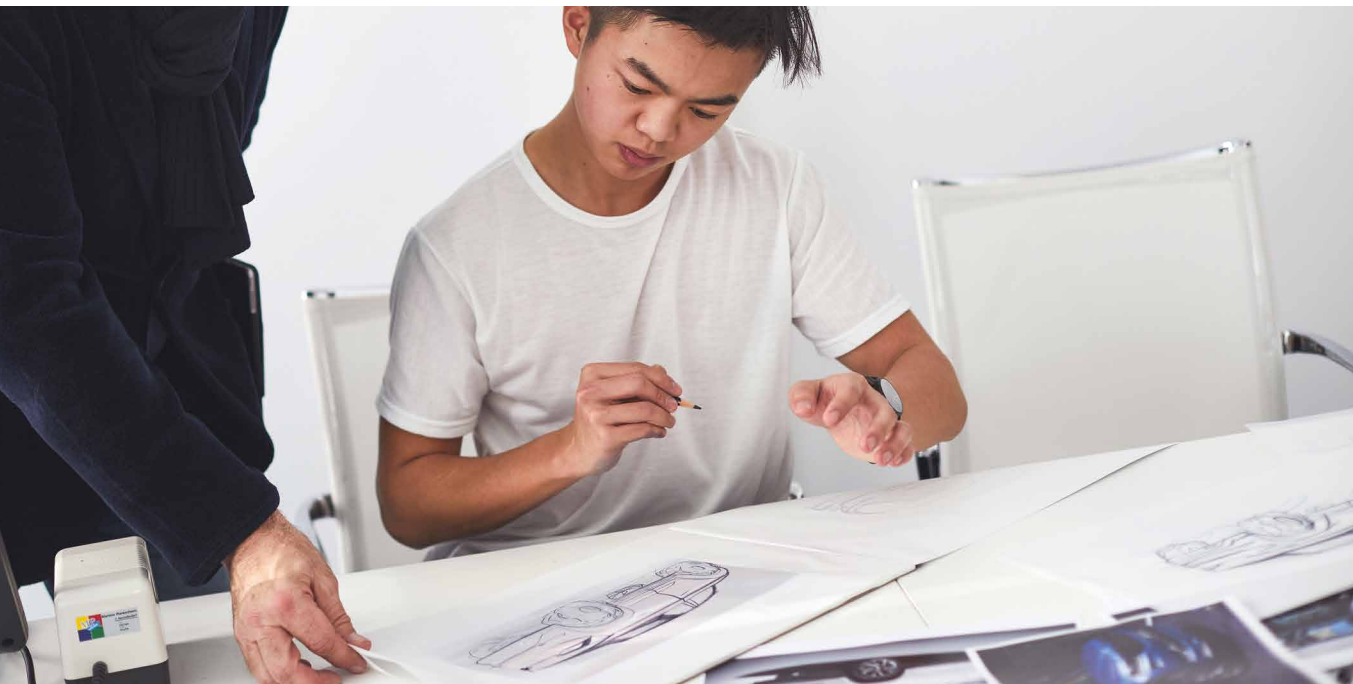
## PŘEHLED V ROCE 2021





# OD STUDENTŮ PO SENIORY

V ROCE 2030 BUDE TŘI ČTVRTINY ZAMĚSTNANECKÉ ZÁKLADNY ŠKODA AUTO TVOŘIT GENERACE MILENIÁLŮ NAROZENÝCH V LETECH 1981-1996. JE TEDY TEN PRAVÝ ČAS PODPOŘIT ZÁJEM O TECHNICKÉ OBORY A PŘILÁKAT DO OBORU NOVÉ TALENTY. A TO NEJEN U STUDENTŮ, ALE I U JIŽ PRACUJÍCÍCH, NAPŘÍKLAD PROSTŘEDNICTVÍM VZDĚLÁVACÍCH NEBO REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ. ZÁROVEŇ JE TŘEBA SE SOUSTŘEDIT TAKÉ NA STARŠÍ GENERACE, KTERÉ MUSÍ VE ŠKODA AUTO NAJÍT RESPEKTUJÍCÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ, KDE MOHOU UPLATNIT A DÁLE ROZŠÍŘOVAT SVÉ ZKUŠENOSTI. CÍLEM AUTOMOBILKY JE MEZIGENERAČNÍ SOULAD, KTERÝ POVEDE KE STABILITĚ A ROZVOJI FIRMY.



## “ MAREN GRÄF

„Automobilový průmysl v současnosti prochází obdobím hlubokých změn a směřuje k elektromobilitě a digitalizaci. Abychom tento přechod úspěšně zvládli, ve společnosti ŠKODA AUTO cíleně vzděláváme prostřednictvím našeho ročního programu Tech Trainee absolventy vysokých škol, a to v oblastech elektromobility, digitalizace a kybernetické bezpečnosti. Jakožto zaměstnavatel se cítíme být povinni připravit mladé talenty na úkoly budoucnosti. Abychom naše zaměstnance připravili na budoucnost, budeme jen v příštích dvou letech do vzdělávání investovat zhruba 45 milionů euro.“

## TECH TRAINEE PROGRAM

Nový talentový program se zaměřuje zejména na oblast elektromobility a digitalizace. Hlásit se na něj mohou absolventi vysokých škol do dvou let od ukončení studia. Zatímco standardní Trainee program umožňuje vysokoškolským absolventům vybrat si obor až v průběhu působení v automobilce, nový program vede mladé talenty od začátku přímo k vybrané pozici.

## ŠKODA AUTO A.S., STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ STROJÍRENSKÉ

- obory s výučním listem, maturitou i nástavbové studium
- povinná praxe ve výrobním procesu ŠKODA AUTO
- Girls day - každoroční den s interaktivním programem pro dívky ze 7. a 8. tříd ZŠ

## ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA

- jediná univerzita v ČR, jejímž zakladatelem je nadnárodní společnost
- nabízí bakalářský a navazující magisterský program i doktorandské studium
- lze studovat studovat v angličtině
- stáže ve ŠKODA AUTO
- možnost konzultovat bakalářskou či diplomovou práci s experty ve ŠKODA AUTO
- cena Laurina & Klementa za nejlepší bakalářskou či diplomovou práci psanou v rámci ŠKODA AUTO s ohodnocením 80 tisíc korun

## PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

ŠKODA AUTO je tradiční zaměstnavatel se širokou základnou loajálních a motivovaných zaměstnanců, kteří zůstávají automobilce po velkou část svého života věrni. Je proto v zájmu společnosti dbát o jejich zdraví a psychickou pohodu. ŠKODA AUTO má vlastní polikliniku a nabízí kvalitní program zdravotní prevence a péče pro své zaměstnance. I díky výjimečné spolupráci s Odbory KOVO MB jeho širě neustále roste. V aktuální nabídce jsou například rehabilitační programy, příspěvky na nepovinná očkování nebo psychosociální péče.

## DŮCHODEM VZTAH NEKONČÍ

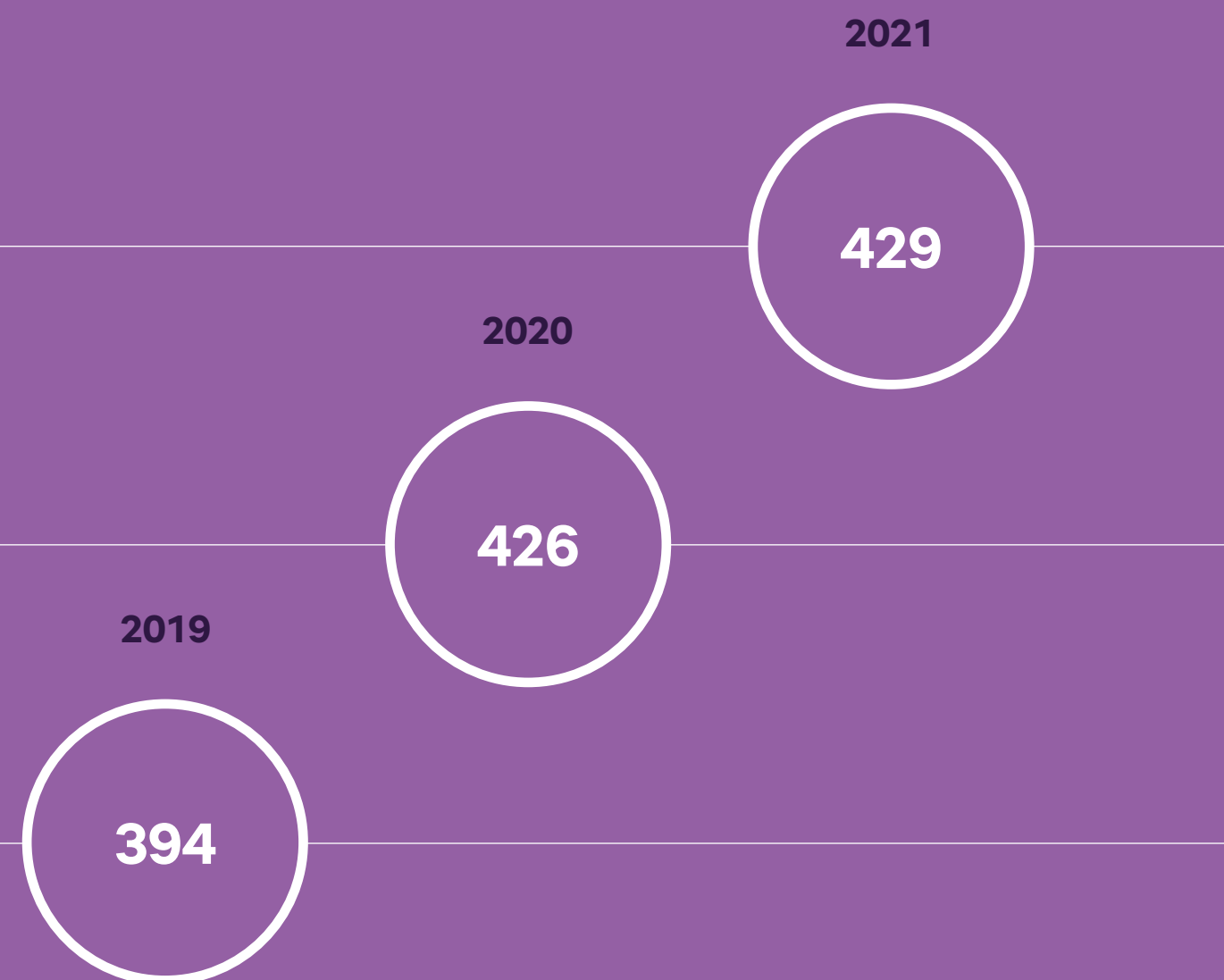
I po odchodu do důchodu mohou bývalí zaměstnanci využívat některé benefity, například zvýhodněný pronájem vozu, rekonvalescenční pobyty a další. Zároveň ale automobilka motivuje seniory k další činnosti a v případě zájmu se snaží jim nabídnout vhodnější pracovní pozici, nebo jiné formy pracovní činnosti. Bývalí zaměstnanci výroby se mohou například uplatnit na učilišti jako vedoucí praxí formou DPČ.



# PRO ZNEVÝHODNĚNÉ

NA PRVNÍ POHLED ANI NEMUSÍ BÝT NIC POZNAT. A PŘESTO JE PRO NĚKTERÉ ZAMĚSTNANCE PRÁCE PLNÁ VĚŠÍCH ČI MENŠÍCH PŘEKÁŽEK. ŠKODA AUTO PROTO DLOUHODOBĚ PODPORUJE INKLUZI A SNAŽÍ SE, ABY BEZ OHLEDU NA JAKÝKOLIV HENDIKEP MOHL KAŽDÝ DĚLAT TO, V ČEM JE DOBRÝ.

## POČET ZAMĚSTNANCŮ PRACUJÍCÍCH V CHRÁNĚNÉM PROFILOVÉM CENTRU



## KDO JE OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)?

Stupeň invalidity podle poklesu pracovní schopnosti

### I. STUPEŇ

NAPŘ. OSOBY PO TRANSPLANTACI, TĚŽCÍ ALERGICI, KARDIACI

### II. STUPEŇ

NAPŘ. OSOBY SE SNÍŽENOU POHYBLIVOSTÍ, REVMATOIDNÍ ČI PSORIATICKOU ARTRITIDOU, ROZTROUŠENOU SKLERÓZOU, CROHNOVOU CHOROBOU

### III. STUPEŇ

ZPRAVIDLA VIDITELNÉ POSTIŽENÍ, PŘÍPADNĚ LIDÉ, KTEŘÍ NEDÁVNO PRODĚLALI ZÁVAŽNÉ ONEMOCNĚNÍ

## KDO JE OSOBA ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÁ (OZZ)?

Lidé se zdravotním postižením, kteří jsou schopni soustavně pracovat, ale zároveň je jejich schopnost vykonávat dosavadní povolání podstatně omezena kvůli dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu (podle poznatků lékařské vědy trvá stav déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění).



Možná máte těžkou alergii, astma, trpíte celiakií nebo cukrovkou, prodělali jste onkologické onemocnění nebo transplantaci? Můžete se s důvěrou obrátit na personální oddělení, které vám v každé situaci poradí a pomůže vám najít odpovídající pracovní prostředí.

[personalistika@skoda-auto.cz](mailto:personalistika@skoda-auto.cz)

# BEZ OMEZENÍ

**CÍLEM ŠKODA AUTO JE NEJEN SPLNIT ZÁKONNOU NORMU (ZAMĚSTNÁVAT 4 % OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z CELKOVÉHO POČTU ZAMĚSTNANCŮ), ALE BÝT SKUTEČNĚ ATRAKTIVNÍM ZAMĚSTNAVATELEM PRO VŠECHNY BEZ OHLEDU NA ZDRAVOTNÍ NEBO SOCIÁLNÍ OMEZENÍ.**



Pokud zaměstnanec projde předepsanou zdravotní prohlídkou, nemá povinnost hlásit své případné zdravotní komplikace zaměstnavateli. ŠKODA AUTO se ale snaží vytvářet takové pracovní prostředí, které nabízí otevřenost a důvěru na obou stranách. Zaměstnancům vedeným jako OZP a OZZ nabízí automobilka týden dovolené navíc a možnost čerpání speciálních benefitů.

ŠKODA AUTO provozuje v domácích závodech šest neustále modernizovaných chráněných dílen, ve kterých pracuje téměř 430 zaměstnanců. Již šestým rokem například úspěšně funguje Chráněné/profilové pracoviště pro lidi se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Jsou zde zaměstnáni lidé, kteří z důvodu dočasného nebo trvalého omezení nemohou vykonávat svou dosavadní práci. Plně bezbariérové pracoviště je co nejlépe přizpůsobeno pro různé potřeby.

# OD ZAČÁTKU CÍTÍM VELKOU PODPORU

**Jak se zaměstnancům se znevýhodněním opravdu pracuje ve ŠKODA AUTO? Čtyřicetiletý Petr Stanislav nastoupil do automobilky po studiu na zdejší učilišti a od roku 2018 pracuje jako administrátor na personálním oddělení.**

**Měl jste od prvního dne pocit, že je firma připravena na zaměstnance s individuálními nároky?**

Určitě záleží na tom, o jaký provoz se jedná. Nicméně je tu spousta pracovišť, která jsou zaměstnancům upravena na míru. Já naštěstí žádné speciální požadavky neměl. Naprosto mi stačí, že je naše budova vybavena výtahem.

**Jste vášnivý závodník, byl to také jeden z důvodů, proč jste si jako zaměstnavatele vybral právě ŠKODA AUTO?**

Tak bych to úplně neřekl, ale určitá spojitost tam je. Jelikož mám rád motorsport, nastoupil jsem v roce 2012 na SOUs ŠKODA AUTO, kde jsem se vyučil automechanikem. Jako úspěšný absolvent jsem následně dostal nabídku zaměstnání a na této pozici pracuji dodnes.

**A ve volném čase se věnujete závodění?**

Sport je nedílnou součástí mého života a vždycky byl. Mimo to mi velice prospívá, abych se udržoval v dobré fyzické kondici. V současné době se věnuji

vytrvalostním offroadovým závodům a basketbalu. Miluji aktivní životní styl, takže koníčkům a sportu věnuji v průměru 2 až 3 hodiny každý den.

**Co bylo pro vás v práci největší překážkou a co vás naopak mile překvapilo v souvislosti s přístupem ŠKODA AUTO k znevýhodněným zaměstnancům?**

Jelikož jsem nastupoval do útvaru, o kterém jsem zpočátku téměř nic nevěděl, musel jsem se toho spoustu naučit. Naštěstí jsem kolem sebe měl, a mám, skvělé kolegy, kteří mi byli ve všem nápomocni. I díky této atmosféře jsem se rychle adaptoval.

**Jak vnímáte podporu svých kolegů?**

Z jejich strany byla podpora od začátku skvělá. Máme zde skvělý tým, který nemá problém si v čemkoliv vyjít vstříc, nebo si navzájem pomoci.

**Cítíte posun v myšlení firmy v rámci diversity a inkluze během doby, co pracujete ve ŠKODA AUTO?**

Ano, za dobu co zde pracuji, se v oblasti diversity udělal obrovský kus práce. Ve firmě jsou s těmito principy seznámeni prakticky všichni, od studentů po zaměstnance napříč všemi kategoriemi. Vzhledem k tomu, kolik zde pracuje lidí, si myslím, že se jedná o důležité téma. A je na něj po právu kladen velký důraz.

## ZA VOLANT BEZ BARIÉR

ŠKODA AUTO má dlouhodobě podporu znevýhodněných lidí i jako jednu ze svých priorit společenské odpovědnosti. V polovině roku 2021 vyšel ve spolupráci s občanským sdružením Cesta za snem průvodce světem bezbariérové mobility – ŠKODA Neřídít. Brožura, nazvaná podle dlouhodobého projektu automobilky, odpovídá na všechny důležité otázky ohledně možnosti řízení auta pro hendikepované. Součástí této aktivity je již fungující grantový program, díky kterému mohou držitelé ZPT a ZTP/P žádat o příspěvek až 15 tisíc korun na absolvování autoškoly.





6

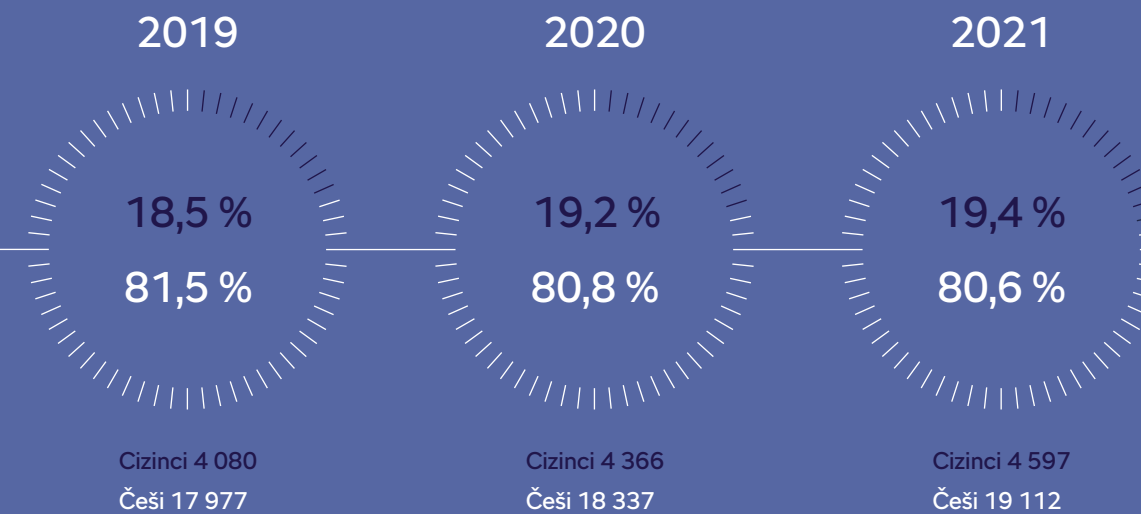
# INTERNACIONALIZACE

# INTERNACIONALIZACE

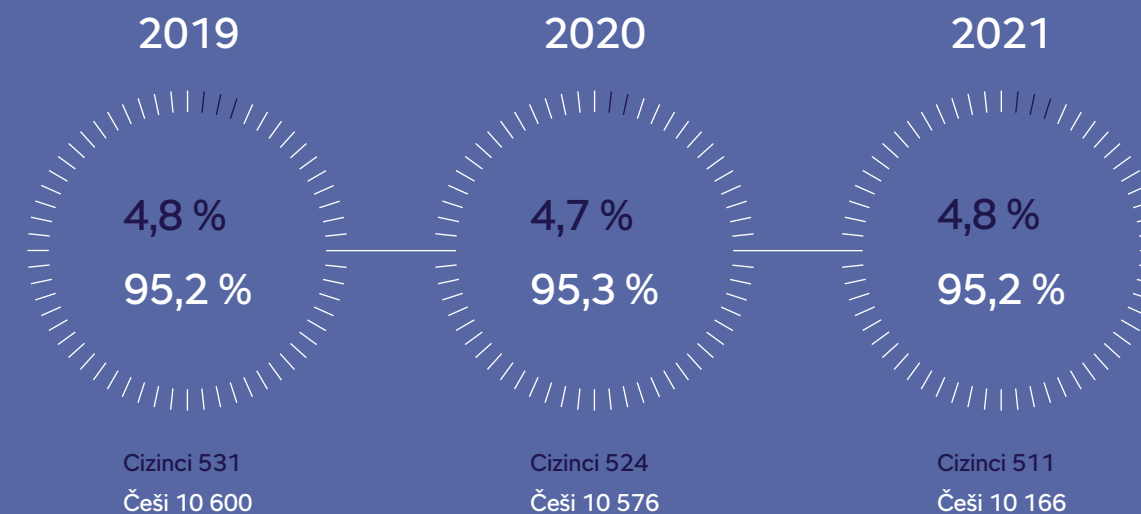
KAŽDÝ NÁŠ ZÁKAZNÍK JE JEDINEČNÝ. A STEJNĚ ROZMANITÍ JAKO NAŠI ZÁKAZNÍCI, JE I SAMA ŠKODA AUTO. TÝMY SLOŽENÉ Z RŮZNÝCH KULTUR NÁM POMÁHAJÍ SPRÁVNĚ POCHOPIT SPECIFICKÉ POŽADAVKY A POTŘEBY UŽIVATELŮ. DÍKY MEZINÁRODNÍ OTEVŘENOSTI MÁME TAKÉ ŠANCI VŽDY NAJÍT TOHO NEJLEPŠÍHO ODBORNÍKA A NABÍDNOUT MU ATRAKTIVNÍ PRÁCI I PODPORU V ADAPTACI NA NOVÉ PROSTŘEDÍ. TVOŘÍME TECHNOLOGICKOU BUDOUCNOST ZALOŽENOU NA ROZMANITOSTI.



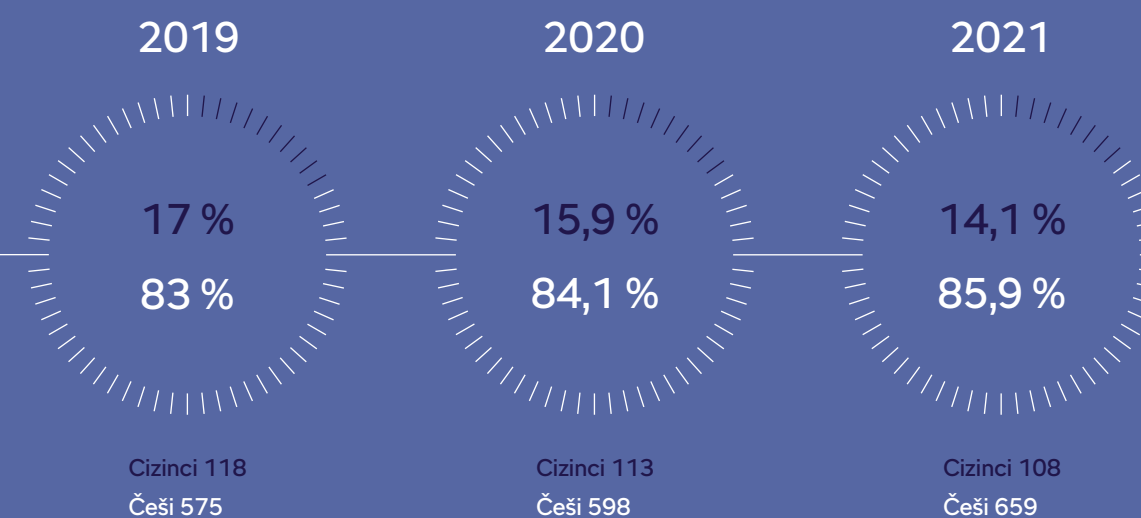
## VÝROBNÍ POZICE



## ADMINISTRATIVNÍ POZICE



## MANAGEMENT





# VŠECHNY NÁRODNOSTI JSOU U NÁS DOMA

MEZINÁRODNÍ SLOŽENÍ ZAMĚSTNANCŮ PATŘÍ KE ŠKODA AUTO NEODMYSLITELNĚ UŽ DLOUHÁ LÉTA. A TO NA VŠECH ÚROVNÍCH PRACOVNÍCH POZIC. DÍKY TOMU MÁ AUTOMOBILKA FUNKČNÍ KVALITNÍ PROGRAMY A AKTIVITY PRO ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍKY, KTERÉ NEUSTÁLE ROZŠIŘUJE.

## BUSINESS TRAINEE PROGRAM

Mezinárodní program zaměřený na marketing, prodej, strategii a HR je určen pro absolventy ekonomicky zaměřených vysokých škol do dvou let od ukončení studia. Během roku si mohou vyzkoušet praxi v několika odděleních, včetně zahraniční stáže. Je to jedinečná příležitost poznat nejlepší odborníky ŠKODA AUTO i další trainees z celého světa, a navázat tak kontakty na celý život.

## MINDSET CHANGE KULTURNÍ DIALOGY

Tolerance a otevřená mysl je předpokladem pro úspěšné fungování společnosti. Během roku 2021 proto proběhl cyklus šesti on-line kulturních dialogů v češtině a angličtině, které zaměstnancům představily kulturu ve ŠKODA AUTO. Zaměstnanci společně řeší, co vede ke zlepšení pracovního prostředí. Zároveň jsou setkání motivací pro aktivní práci na změnách v automobilce.

## KURZY INTERKULTURNÍHO MANAGEMENTU

Vzájemné porozumění kolegů, kteří navíc často pochází z různých kulturních prostředí, je důležitým aspektem pro správné fungování týmu. ŠKODA Academy proto pravidelně nabízí kurzy, webináře a e-learningy, které pomáhají předejít případným konfliktům. Zároveň podporují zahraniční zaměstnance při adaptaci na české prostředí. Během roku bylo vypsané 9 termínů kurzů, které pomohly účastníkům představit kulturu, zvyklosti i chování například v Indii, Číně, Německu, Rusku a samozřejmě i v České republice.



## “ AIDA MERUŠIĆ

Specialistka plánování prodeje pro německý trh

„Původně jsem hledala práci ve své rodné zemi Bosně a Hercegovině. Náhodou jsem na sociální síti narazila na Trainee program ŠKODA AUTO. V té době jsem neměla v úmyslu se přestěhovat do zahraničí, ale velmi se mi líbilo, jak byl program strukturován a co nabízel. Během roku jsem mohla každé dva až tři měsíce střídat oddělení, přičemž se všechna týkala prodeje. To mi umožnilo získat celkový obrázek, jak společnost v této oblasti funguje. A pak jsem mohla nastoupit na plný úvazek jako specialista plánování prodeje pro německý trh.“



## NEEXISTUJÍ PROBLÉMY, JEN ŘEŠENÍ

**Příběhy našich mezinárodních zaměstnanců jsou pestré a inspirativní. Jedním takovým je i životní cesta Romnyho Romera z oddělení EX1, který žije v České republice pět let.**

### **Jaká byla vaše cesta ke ŠKODA AUTO?**

Když jsem přišel do Prahy, vůbec jsem značku neznal. V situaci, kdy jsem musel zavřít svou společnost se ztrátou půl milionu eur, mi ale na LinkedIn přišla zpráva od personalisty ŠKODA AUTO. Ponořil jsem se do studia historie i současnosti společnosti a byla z toho láska na první pohled. V lednu 2022 jsem oslavil ve ŠKODA AUTO třetí výročí.

### **Můžete nám něco víc o sobě?**

Narodil jsem se na Kubě, vyrostl v americkém Miami a mám španělské předky. V 16 letech jsem porazil rakovinu a to mě naučilo vidět věci jinak. Neexistují žádné problémy, jen řešení. Mým snem bylo například stát se leteckým pilotem, ale nemohl jsem složit zkoušky z fyzické zdatnosti. Miluji letadla a byl jsem dobrý v matematice, tak jsem se stal leteckým inženýrem. Získal jsem

i licenci soukromého pilota, takže jsem si splnil polovinu snu. Ale jednou z největších lekcí v mladém věku pro mě bylo prozření, že zkušenosti jsou všechno. Proto jsem se rozhodl na plný úvazek pracovat pro jednoho z největších výrobců komponentů letadel na světě a zároveň i naplno studovat na univerzitě. Byly to šílené dny, vstával jsem před šestou ráno a vracel se ze školy či práce v noci. Po 4 letech a ztrátě vlasů se obět vyplatila. Stal jsem se QA manažerem pro regiony USA, Evropa a Asie.

V té době jsem tam už znal provoz tak dokonale, že jsem se stal šéfem svého šéfa. Ve 24 letech jsem měl již 6 let zkušeností s prací v komerční oblasti letectví a chtěl jsem zkusit něco na vlastní pěst. Tehdy vznikla myšlenka Progressive Aircraft Services. S mým nejlepším přítelem jsme jezdili do Jižní Ameriky (zejména Kolumbie a Brazílie), nakoupili tam soukromé tryskáče a v USA je pak opravili a prodali.

### **Proč jste se ocitl v České republice?**

Tak jsme fungovali asi rok, než se objevil nápad Airhero. Chtěli jsme dát příležitost létat všem (letadlo, které může letět autonomně spojené s pozemní stanicí s pilotem pro případ nouze). Stroj vhodný na úpravu jsme našli jen tady. Politická situace v USA tehdy nebyla moc dobrá, já byl zrovna po rozvodu, tak jsem se rozhodl odjet. Po 2 letech vývoje nám ale došly peníze a museli jsme projekt zastavit. V tu chvíli mi přišla pozvánka na pohovor do ŠKODA AUTO.

### **Pamatujete si ještě na váš první dojem z ČR?**

Pamatuju si zimu, přijel jsem z Miami v prosinci. Jinak, protože jsem se narodil a studoval na Kubě, jsem viděl stejné typy budov, ruská auta a nákladáky. Nebyl jsem si jistý, jak si zvyknu, ale k mému překvapení za těch 5 let, co zde žiju, je tempo pokroku exponenciální. Upřímně věřím, že za 15 až 25 let se Praha stane hlavním obchodním městem Evropy.

### **A jak jste se cítil, když jste začal pracovat pro ŠKODA AUTO?**

Měl jsem štěstí, že jsem se dostal do jednoho z nejrozmanitějších a nejtěvřenějších oddělení (EX) v rámci Technického vývoje. Mluví se tu česky, slovensky, portugalsky, rusky, španělsky, anglicky, německy, francouzsky, italsky, hindsky i korejsky. Jsme velmi mladý, motivovaný a mezinárodní tým, který každý den pracuje na tom, aby skutečně posunul ŠKODA AUTO na další úroveň. A máme velmi vstřícného vedoucího, který umí naslouchat i těm nejbáznivějším nápadům a je vždy konstruktivní. Firma zároveň ví, jak pomoci cizincům cítit se tu jako doma. Máme dokonce náš EX-Dream Team Whatsapp Group.

### **Co byste doporučil ostatním mezinárodním kolegům, aby zapadli?**

Nutně bych nedoporučoval splývat, nemůže být vše jednobarevné, buďte sami sebou. Vaše kultura, zkušenosti a názory budou pro ostatní výzvou, jak



*„Jsme velmi mladý, motivovaný a mezinárodní tým, který každý den pracuje na tom, aby skutečně přivedl ŠKODA AUTO na další úroveň.“*

### **Co se vám na životě tady nejvíc líbí?**

Praha je velmi mezinárodní město, takže mě těší poznávání různých kultur. Zároveň je to velmi bezpečné a strategické místo na podnikání i cestování. Měl jsem to štěstí, že jsem se obklopil lidmi, kterým dnes říkám rodina. Vždy říkám, že jsem přijel do Prahy pro peníze, ale zůstal jsem kvůli lásce. A nemůžu také zapomenout na skvělé pivo a samozřejmě Škodovku.

### **Potýkal jste se jako expat v ČR s nějakými problémy?**

Před 5 lety zde pro mě byla šílená byrokracie. Veškerá jednání s úřady byla v češtině. Téměř nic nebylo elektronické, všechny formuláře byly dostupné jen na papírech. Bylo těžké platit kreditními kartami a lidé cizincům příliš nevěřili.

hledat nová řešení a různé způsoby spolupráce. Pracujete v české společnosti, kde je jazykem interní obchodní a manažerské komunikace němčina, ale nesmíte se nechat odradit být přínosem firmě jen kvůli jazykové bariéře.

### **Chybí vám nějaká podpora ze strany zaměstnavatele?**

Mluvím čtyřmi jazyky (anglicky, španělsky, italsky, portugalsky), mohu tedy doslova komunikovat s více než 85 % světa. Ale někdy mi to přijde málo. Zvláště, když není součástí mého repertoáru němčina. Ocenil bych větší transparentnost v tom, jak se může stát členem představenstva nebo manažerem někdo, kdo nemluví česky či německy. Případně jaké jsou možné kariérní postupy pro mezinárodní zaměstnance. Také by se mi líbila možnost pracovat ze zahraničí.



7

# DIVERZITA V PRAXI



# ROZMANITÝ ROK V PKD VRCHLABÍ

Jsou období, která dokážou společnost posunout o celé roky dopředu. Právě za takový zlom se dá pro PKD považovat uplynulý rok. Díky ohromné snaze a otevřenosti nejen vedení závodu, ale i zaměstnanců, může být Vrchlábí v zavádění principů diverzity a inkluze příkladem pro mnohé.

## “ IVAN SLIMÁK

**Vedoucí závodu ŠKODA AUTO Vrchlábí**

„Transformace závodu Vrchlábí před 10 lety pro nás mimo jiné znamenala změnu z hlediska internacionalizace. Náš závod začali navštěvovat kolegové z koncernu Volkswagen a i naši zaměstnanci nastartovali výjezdy do zahraničí. Téma diverzity je pro nás zcela samozřejmé, což dokládá podpora a motivace žen a dívek v technickém vzdělávání. V roce 2021 například proběhlo první setkání mezi kolegyněmi a žákyněmi 8. a 9. tříd, kde probíraly své zkušenosti ze zaměstnání a představily možnosti stáží či brigád ve vrchlabském závodě. Důkladně také podporujeme jazykové vzdělání – finančně jsme podpořili Městskou knihovnu ve Vrchlábí, aby nakoupila více než 300 anglických knih a audioknih pro děti a studenty základních a středních škol, přispěli jsme také na studijní program v angličtině na místním gymnáziu zakončený mezinárodně uznávanou americkou maturitou.“

Jednou z dalších motivací ke změnám v PKD byla soutěž Speed+, která probíhá mezi koncernovými závody na výrobu komponentů. Obsahuje pět částí, z nichž jednou je právě diverzita. V roce 2021 prošlo oddělení PKD závodu Vrchlábí třemi on-line audity, které hodnotily progres, kontrolu plnění a vývoj. Z bodovaných 46 otázek v osmi blocích se podařilo obhájit všechny až na dvě.

## CÍLE PKD - ZÁVOD VRCHLABÍ

### ROLE MODEL PROGRAM

Doporučené minimálně 2 aktivity ročně pro manažery (otevřené dveře pro setkávání s podřízenými, stínování, dobročinnost se zapojením celého týmu, podpora životního prostředí).

### PROFILOVÁ MÍSTA

Obsazenost míst pro pracovníky s pracovními omezeními (dočasné řešení na 2 roky, pro dlouhodobé účely je zřízené Chráněné pracovní centrum).

### GENERACE BABY BOOMERS

Hledání cesty k novým kvalifikovaným pracovníkům dříve, než během příští dekády odejde tato generace do důchodu (dlouhodobá spolupráce s krajskými školami, vysokými školami, praxe pro učně, technické stavebnice do MŠ, motivace dívek ze ZŠ i SŠ k technickému vzdělání, atd.).

# AKTIVITY V PRAXI

Vedení závodu spustilo ve spolupráci s personalistikou PK report Cockpit Diverzity podle standardu VW Components s aktualizací jedenkrát za měsíc. Kladlo zároveň velký důraz na mezinárodní spolupráci a sdílení zkušeností s ostatními závody skupiny VW Components. Vznikl tým Diverzity PK, kde má každé oddělení PKx svého zástupce. Všichni pracovníci PKD prošli školením „Seznámení s diverzitou 2021“. Dlouhodobou aktivitou je práce s využitím různých nudges (prostředků pro navedení lidí k lepšímu vědomému rozhodování a otevřenější komunikaci napříč strukturou společnosti), což bylo v rámci Speed+ hodnoceno velmi pozitivně.

## “ IVONA DOSTÁLOVÁ

**Technický pracovník, zodpovídá za aktivity závodu v rámci Speed+, oblast diverzity**

„Je důležité komunikovat téma diverzity srozumitelně. Lidé si kolikrát neuvědomují, že různorodost je vlastně všude kolem nás. Máme starší kolegy, mladší kolegy, různé vzdělání, pozice a zkušenosti. Každý z nás má jiný pohled na svět, jiné radosti, starosti i zájmy. Všichni společně ale tvoříme fungující celek.“

### TECHNICKÉ POZICE

- založena teamsová skupina Diversity inspiration PKD (videa a články např. o nevědomých předsudcích, roli otců apod.)
- Interaktivní dotazník o D&I
- důraz na plnění 4 pák inkluze v podniku (integrativní vedení, autentický vzor, zesíťování a viditelnost, jasné profesní dráhy)

### DĚLNICKÉ POZICE

- série dvacetiminutových setkání s diskuzí na téma nevědomých předsudků, diverzity a inkluze ve vybraném týmu v logistice

### PKD

- zpracovány přehledné materiály pro seznámení s pojmy různorodost a začlenění včetně srozumitelných příkladů
- interaktivní obrazovky v zasedacích místnostech a týmových prostorech s ikonou Diverzity, která nabízí vyčerpávající informace o D&I (nová on-line platforma byla spuštěna v květnu 2021 a roce 2022 byl koncept převzat a rozpracován pro celou oblast PK)

Kromě aktivit přímo v závodě vystupují jeho zástupci s příspěvky na různých setkáních a debatách, například na podnikovém Diversity Meet-Up. Úspěšný je i projekt Odbornice do škol. V loňském roce proběhlo první setkání se studentkami, kterého se zúčastnily dvě mistrové z výroby a tři ženy na různých technických pozicích. Hlavním cílem projektu je podpora a motivace dívek na základních školách v rozhodnutí pro technické vzdělání.

V rámci školství dále závod Vrchlábí podporuje technické vzdělávání i technické volnočasové kroužky. Kolektiv PKD závodu Vrchlábí se angažuje v různých směrech už mnoho let bez ohledu na soutěže. Pracovníci se pravidelně účastní dobročinné akce Krabice od bot, podporují Diakonii ČCE – střediska Světlo ve Vrchlábí a adoptovaného mají i geparda v ZOO Dvůr Králové.





# PODPORUJEME



# CHARTA DIVERZITY EU / BYZNYS PRO SPOLEČNOST



21. května se Thomas Schäfer a Maren Gräf společně s vedoucí diverzity managementu koncernu Volkswagen Elke Heitmüller zúčastnili mezinárodní konference Evropský den diverzity. Hlavním tématem prestižního setkání v prostorách Poslanecké sněmovny ČR bylo, jak lze diverzitu koncepčně zakotvit v řízení firem. Do debaty se zapojili zástupci podnikatelské sféry, politiky i vědy.

Konferenci pořádá aliance Byznys pro společnost, která je národním garantem Evropské Charty diverzity. K té se ŠKODA AUTO připojila v roce 2019. V současnosti tuto iniciativu zaměstnavatelů na podporu rozmanitosti ve firmách a na pracovištích podporuje více než 12 tisíc firem a organizací v celé Evropě.

# FESTIVAL KULTUR V MLADÉ BOLESLAVI



Nadační fond ŠKODA AUTO už potřetí podpořil zářijový kulturní festival, který se konal v parku Výstaviště v Mladé Boleslavi. Během jednoho víkendu mohli návštěvníci poznat kulturu, zvyky nebo kuchyni například vietnamské, thajské, nepálské, turecké, indické nebo mongolské menšiny žijící v České republice.

Festival kultur pořádá město Mladá Boleslav ve spolupráci s Centrem na podporu integrace cizinců SUZ MV ČR. Od prvního ročníku ho ŠKODA AUTO podporuje prostřednictvím Nadačního fondu.

# PRIDE BUSINESS FORUM



U příležitosti Mezinárodního dne boje proti homofobii, transfobii a bifobii, podepsali Thomas Schäfer a Maren Gräf Memorandum 2017+ o připojení společnosti ŠKODA AUTO k Pride Business foru.

ŠKODA AUTO se stala třiatřicátým členem iniciativy Pride Business Forum, jejímž cílem je podpořit diverzitu LGBT+ ve firmách a zajistit spravedlivé zacházení bez ohledu na sexuální orientaci a genderovou identitu.

# CZECHITAS



Během léta podpořila ŠKODA AUTO konání prvních Letních škol IT pro středoškolské studentky (Praha, Liberec). Týdenní tábor s intenzivním a pestrým programem má za cíl podpořit zájem dívek o počítačové obory a usnadnit absolventkám vstup na technicky zaměřené školy.

V září spustila ŠKODA Academy ve spolupráci s organizací Czechitas IT kurzy pro zaměstnance od 42 do 56 let. Tříměsíční kurz pomůže requalifikovat zaměstnance v digitálních dovednostech tak, aby mohli nově nabyté znalosti uplatňovat v každodenní praxi.

22.-24. září se ŠKODA AUTO jako platinový partner konference spolu s Czechitas zúčastnila ACM Celebration of Women in Computing: womENcourage 2021. Cílem bylo propojit ženy z různých technických oborů a povzbudit je v jejich IT profesi a vzdělávání.

Czechitas je nezisková organizace, která se soustředí na IT vzdělávání žen a dětí. Pomáhá překonávat klíše, že technologie a IT nejsou pro ženy. ŠKODA AUTO je od roku 2021 jejím generálním partnerem. Partneři společně chystají kurzy pro veřejnost, speciálně zaměřené lekce pro středoškolačky, ale i kurzy pro zaměstnance automobilky na mateřské či rodičovské dovolené.



9

**VIZE 2022**



## TÝM DIVERZITY A INKLUZE VIZE 2022

**SJEDNOTIT, CÍLENĚ ZAMĚŘIT A SPRÁVNĚ  
KOMUNIKOVAT AKTIVITY V OBLASTI  
DIVERZITY A INKLUZE VE ŠKODA AUTO**

**VYTVOŘIT PLATFORMU DIVERZITY NA ŠKODA  
SPACE. PODPOŘIT A ROZŠÍŘIT KOMUNITU  
DIVERZITY V RÁMCI ŠKODA AUTO**

**PŘIPRAVIT NOVOU NEXT LEVEL ŠKODA  
STRATEGII DIVERZITY 2030**

**PRÁCE S DATY – TRANSPARENTNOST  
A KAŽDOMĚSÍČNÍ REPORTING VČETNĚ  
ŘÍZENÍ CÍLŮ**



**VYTVOŘENÍ PLÁNU A REALIZACE PRO  
TRANSPARENTNOST INFORMACÍ  
V RÁMCI EXTERNÍ A INTERNÍ KOMUNIKACE  
– SROZUMITELNÁ, JASNÁ KOMUNIKACE  
DIVERZITY A INKLUZE**

**ŠKODA AUTO GROUP – ŘÍZENÍ KPI  
ZA CELOU SKUPINU**

**ZAMĚŘENÍ NA JEDNOTLIVÉ PILÍŘE D&I**

- PRORODINNÁ POLITIKA
- INTERNACIONALIZACE
- AGE MANAGEMENT
- LGBT+
- ZAMĚSTNANECKÉ SKUPINY
- ZMĚNA MYŠLENÍ A PRÁCE S PŘEDSUDKY
- ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP
- ROLE MODEL PROGRAM



# KAŽDÝ NAJDE ZASTÁNÍ



Podle průzkumu na téma Mindset Change má 33 % z dotazovaných zaměstnanců obavu postavit se proti neférovému jednání. Změňme to!

## KAM SE MŮŽETE OBRÁTIT, POKUD SE V PRÁCI NECÍTÍTE BEZPEČNĚ?

- 1 Proberte situaci s nadřízeným
- 2 Pokud pro vás nadřízený není důvěryhodný, nebo odmítá situaci řešit, spojte se s personalistikou (SB)
- 3 Obratě se na oddělení Compliance (GO)
- 4 Využijte anonymní Centrální systém pro řešení podnětů koncernu VW (ombudsman, dostupný i v češtině)
- 5 Promluvte si s firemním psychologem (Na duši záleží – bezplatné psychologické konzultace)

Na všech fotografiích jsou zaměstnanci ŠKODA AUTO a materiály jsou užitě s jejich souhlasem.





OBRAŤTE SE NA NÁS  
[DIVERZITA@SKODA-AUTO.CZ](mailto:DIVERZITA@SKODA-AUTO.CZ)