PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE - VODAFONE

Název projektu: Podpora zaměstnanosti žen a dívek a jejich kariérního růstu.

V rámci Vodafone jsme se rozhodli pro 2 linie programu:

Interní (vůči vlastním budoucím i stávajícím zaměstnancům) a
Externí (osvětová a sdílení best practices) vůči pracovníkům a firmám na pracovním trhu.

Interní aktivity:

1. Návrat rodičů

Rodičům nabízíme v rámci **Maternity policy** možnost vrátit se do zaměstnání již po půl roce mateřské dovolené, pracovat 4 dny za 5ti denní mzdu ve **flexibilním uspořádání** (využíváme všechny formy dle platné české legislativy – zkrácené úvazky, home office atd.). Dále se ve věku 1 roku dítěte rodiči dorovná rozdíl mezi mzdou a příspěvkem od státu za prvních 16 týdnů MD.
V rámci tohoto programu reagujeme na celospolečenský problém - dlouhodobou obtížnou situaci rodičů, a především matek malých dětí ve věku 0-6 let na situaci na pracovním trhu. Česká republika má v rámci EU nejnižší zastoupení žen – matek malých dětí.

Trvání
Od 1.4.2015-doposud

Kvantifikované výstupy a výsledky:
Doposud využilo 11 matek

2. Pravidelná komunikace s rodiči v průměru MD a RD

Rodiče na MD/RD dostávají pravidelný magazín **MammaMia** – který dostávají elektronicky. Udržujeme tak s nimi kontakt v průběhu mateřské/rodičovské dovolené a současně je informujeme o dění ve firmě, o volných pracovních příležitostech, firemním akcích (Mikuláš, firemní party…) kam je samozřejmě zveme.

Trvání
Od 2014 - doposud

Kvantifikované výstupy a výsledky:
Magazín chodí na 198 kolegyň a kolegů

3. Osvěta rodičům a managementu

Víme, že klíčový pro úspěšný návrat maminek je postoj a chování managementu. Proto jsme se v letošním roce cíleně zaměřili na informační kampaň – připravili jsme sérii videí – **testimonials.** Cílem je osvěta – sdílení best practices – konkrétní příběhy konkrétních manažerů a jejich maminek v týmech, kterým se návrat podařil. Díky těmto testimonials se daří rozšířit diskusi mezi manažery, sdílet best practice „zdola“.
Další testimonials jsou určeny přímo maminkám – HR Business partnerky v nich maminkám krátce vysvětlují postup – kroky co dělat před, v průběhu a po návratu maminek z RD, jak si udržet kontakt s firmou atd.

Trvání
Od duben 2017

Kvantifikované výstupy a výsledky:

Natočeno 5 příběhů, dosah = všichni zaměstnanci

4. Rovné odměňování

Jsme si vědomi faktu, že rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR je 22%. Ve společnosti Vodafone netolerujeme žádnou formu diskriminace nebo nerovného zachází a odměnujeme ženy I muže na stejných pozicích stejně. Toto si pravidelně ověřujeme každoročním auditem

Časové omezení: audit probíhá pravidelně 1x ročně

Kvantifikované výstupy a výsledky: ženy a muži na stejných pozicích jsou odměňování stejně

5. Flexi office a digital workplace

Cíl
Umožnit zaměstnancům flexibilní uspořádání pracovní doby a pracovního prostředí, zvýšit nízkoprahovost pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o závislou osobu a další, snížení uhlíkové stopy omezením dopravy vozem do zaměstnání.

Trvání
Od ledna 2015

Kvantifikované výstupy a výsledky:
Flexioffice - minimálně 1 den v týdnu práce z domova využívá 700 lidí, z toho 300 žen. Homeoffice - práce z domova většinu pracovní doby využívá 80 lidí, z toho 20 žen.

6. Týden Diversity – týden žen

Cíl:
Seznámit zaměstnance s našimi programy na podporu žen, nejen lokálními, ale i globálními. Zveme inspirativní hosty na přednášky a komunikujeme naše programy i externě.

Trvání:
Týden v březnu

Kvantifikované výstupy a výsledky:
Workshopů se účastní stovky zaměstnanců. Každý rok měříme v zaměstnaneckém průzkumu Diversity & Inclusion Index, kde se zaměstnanců ptáme:

1. *S kolegy se v týmu zachází spravedlivě bez ohledu na pohlaví, věk, postižení, kulturní zázemí nebo víru*
2. *Zachází se s námi s respektem*
3. *Ve Vodafonu mají lidé stejné příležitosti bez ohledu na věk, pohlaví, postižení, sexuální orientaci, kulturní zázemí nebo víru*

Výsledek posledního měření dosáhl hodnoty 97.

7. Rozvoj

Speciální rozvoj a vzdělávání nabízíme vybraným seniorním ženám, které jsou identifikovány/znovu potvrzeny nejvyšším vedením jednou ročně jako budoucí nástupkyně na vedoucí manažerské pozice. Prostřednictvím detailního rozvojového plánu se jim během celého roku dostane individuální podpory ze strany jejich nadřízených, HR business partnerů a L&D týmu. Nejosvědčenější a zároveň neoblíbenější formou rozvoje je mezifiremní mentoring Together2Grow, Equilibrium a program Odyssey Mentoring, který je cílen speciálně pro tuto populaci. Interně nabízíme možnost účasti v talentových programech, uncouncious bias školení, scaling hights…. a naše náborové procesy jsou nastaveny tak, aby na každou roli otevřenou interně, byla vždy na short listu vždy alespoň jedna žena.

Výstupy a výsledky: Cíle % zastoupení žen v managementu na tento rok: Nejvyšší management 33%, Vyšší management 31%, Střední management 32%.
Aktuální údaje za 6/2017: Nejvyšší management 33%, Vyšší management 24%, Střední management 28%.

8. **Ženy v technologii (women in technology)**
   Jedná se o program, který rozvíjí stávající populaci žen v Technology a zároveň se zaměřuje na získávání talentovaných žen z trhu. Program má 5 pilířů – Rozvoj, Networking (interní), Customer Experience, University a CSR (Externí) (viz priloha)

Externí aktivity:

1. **HeForShe – aktivita OSN**

Jako jedni z prvních firem v ČR jsme se připojili k iniciativě **HeForShe,** která je globální OSN iniciativou na podporu rovnosti pohlaví - zaměstnávání žen, jejich kariérního růstu a rovného odměňování. http://www.heforshe.org/en/vodafone
zároveň jsme se spojili s organizací Mimo Domov, která pořádá kurzy pro děti z dětských domovů. Tyto vzdělávací kurzy jim usnadní start do života. Za podpisy veřejnosti jsme uhradili kurz pro skupinu dětí, kampaň byla cílená na dívky, jelikož ty mají start po vykročení z dětského domova nejobtížnější. Děti jsme dále pozvali do Vodafonu a prezentovali jim nejrůznější profese a ukázali fungování v pracovním prostředí.

Trvání
Od roku 2016

Kvantifikované výstupy a výsledky:
Vodafone ČR sebral 4856 podpisů k dnešními dni (druhý nejvyšší počet ve skupině Vodafone). V celé ČR je k dnešku 6519 podpisů.

2. **ReConnect**

Jsme si vědomi, že jako velký zaměstnavatel máme také společenskou odpovědnost k externímu pracovnímu trhu. Proto jsme v letošním roce zahájili program **ReConnect**, který má usnadnit návrat lidem s delší kariérní pauzou. Program nabízí účastníkům po dobu 1 roku flexibilní uspořádání práce, nadstandardní vzdělávání atd. Program vychází z faktu, že 70% žen má pro rodičovské dovolené nebo jiné kariérní pauze (př. péče o rodinného příslušníka, podnikání) problém s návratem do práce a my si uvědomujeme obrovský potenciál, který se v nich skrývá.

Trvání
Od roku 2016

Kvantifikované výstupy a výsledky:
Cíl na letošní rok: 4 kandidátky

3. **Kulatý stůl na téma Zaměstnávání žen ve spolupráci s Britskou obchodní komorou**.
   V únoru jsme iniciovali ve spolupráci s BCC kulatý stůl, diskuse se zúčastnili zástupci velkých firem. Pro velký úspěch se kulatý stůl opakovat v červnu a účastnili se I zástupci ze státní správy, MPSV a ekonomové – prognostici z CERGE institutu. V obou připadech byla účast okolo 20 lidí.

Trvání
Únor a červen 2017

Kvantifikované výstupy a výsledky:
40 účastníků

4. **Spoluorganizace celostátní konference Matky vítány**

Cíl akce:
Osvětová kampaň, sdílení best practice v oblasti návratu a zaměstnávání rodičů malých dětí do zaměstnání, networking, začátek dlouhodobé kampaně.
Konference se účastnili zástupci politiků, státní správy – MPSV, akademické sféry – ekonomové, zástupci rodičů a firem napříč odvětvími a regiony (např. Škoda Auto, GSK, ČSOB).

Trvání
10. 3.2017

Kvantifikované výstupy a výsledky:
80 HR manažerů a specialistů

5. **Další chystané přednášky/konference/workshopy na téma zaměstnávání žen:**

Navazovat na konferenci Matky vítány budou workshopy:

- Úspěšné zavádění HR policies do praxe
- Střední management – klíčový faktor úspěchu – sdílení, motivace, best practices

Na podzim letošního roku chystáme ve spolupráci s Britskou obchodní komorou také osvětovou digitální osvětovou kampaň, zaměřenou na podporu návratu rodičů – **Uchop svou (druhou) šanci!,**
Cílová skupina:
Rodiče malých dětí do 5 let (nejvíce ohrožená skupina z pracovního trhu) – ve spolupráci s MPSV, GSK, ČS, Alliance call centrum atd. chceme poukázat na dlouhodobý dopad nezaměstnanosti rodičů, šance a best practice, které firmy napříč ČR nabízí – cílem podpora, osvěta a budování povědomí rodičů o flexibilních pracovních příležitostech.

6. **Girls in STEM -** Podpora vzdělání dívek v oblasti Digital a Technologií.

Cíl/popis:
Podpora dívek – studentek středních škol – v oblasti Digital. Cílem je představit svět technologií a Vodafone jako společnost dívkám, posílit jejich znalosti, dovednosti a sebevědomí ke vstupu na pracovní trh i v oblasti, která dlouhodobě není pro dívky příliš atraktivní.
Intenzivní program v oblasti kódování, tvorby webových stránek – dívky si za týden vytvoří vlastní webovou stránku pro svůj projekt, seznámí se s manažery a specialisty z různých Technologických útvarů ve společnosti, mají možnost hovořit s dívkami, které se projektu účastní v jiných zemích – napříč Vodafone Group.
Projekt je pro studentky zdarma – veškeré náklady a know-how nabízí společnost Vodafone.

Časové rozmezí:
28.- 31.8.2017

Kvantifikované výstupy a výsledky: 20 proškolených dívek v prvním běhu

7. **Girls Day** – představení společnosti studentkám středním škol

Každý rok v dubnu se zúčastníme akce Girls day, která umožňuje studentkám středních škol seznámit se paletou profesí v oblastech jako např IT, telekomunikace. Studentky u nás tráví celý den, setkají se s top managementem, úspěšnými ženami ve společnosti Vodafone, nahlédnout

pod pokličku moderních technologii, podívají se na vysílač. Naším cílem je přiblížit Vodafone jako firmu, která je otevřená všem a naše technické oddělení vítá ženy.

Časové omezení: každý duben

Kvantifikované výstupy a výsledky: 20 účastnic

8. Konference k Mezinárodnímu dni žen „22% k rovnosti"

Cíle konference
Poukázat na problém nerovného odměňování jako na socioekonomický problém, seznámit zástupce soukromého i veřejného sektoru s projektem 22 % K ROVNOSTI.
Coby firma, která odměňuje ženy i muže stejně, jsme sdíleli naše příklady dobré praxe.

Časové omezení: březen 2017

Kvantifikované výstupy a výsledky: 150 účastníků