

“Matka? Ta bude pořád doma.” O2 boří ve své kampani zažité předsudky

3.9.2024 - Monika Ježková | PROTEXT

Diverzita znamená respekt k jedinečnosti každého z nás. Je to ale mnohem více než pohlaví, náboženství nebo věk. Jde o rozmanitost osobností, zájmů, talentů, zkušeností, nápadů a životních filozofií nebo stylů.

„V O2 budujeme otevřenou kulturu a usilujeme o vyšší míru psychologického bezpečí jednotlivců i týmů, aby se každý cítil dobře a přirozeně,“ říká Pavel Milec, ředitel lidských zdrojů v O2.

„Na nálepky u nás nehrajeme“

V O2 nedávno proběhla interní kampaň na podporu rovného přístupu ke všem zaměstnancům. Cílem kampaně bylo upozornit na předsudky, které nejsou záměrné, ale přesto mohou někoho zasáhnout. Tváří jsou čtyři reální zaměstnanci O2, kteří představují časté typy předsudků:

Matka? Ta bude pořád doma

Je starý a nemá na to

Je mladá, nemá zkušenosti

Holka? Ta nemá analytické myšlení

To, že se opravdu v O2 pracuje bez předsudků, potvrzuje v rozhovoru jedna z tváří kampaně Karolína Hejdánková, která pracuje v O2 jako Key Account manažerka. *„Nejpozději ve čtyři musím vyjždět z práce kvůli školce. Nikdy jsem se nesetkala s žádnými negativními reakcemi, kolegové jsou empatičtí a vždycky to pochopí.“*

Interní průzkumy O2 potvrdily, že otevření tématu diverzity mezi zaměstnanci má smysl. *„Tuto kampaň jsme původně plánovali pouze pro interní účely, ale díky pozitivnímu ohlasu jsme ji sdíleli i na sociální sítě, kde získala téměř dva miliony zobrazení. Změnili jsme tím vnímání našich zákazníků o desítky procent, a především jsme přispěli k lepší atmosféře na pracovišti,“ říká Pavel Milec. A dodává: „Díky naší kampani a všem dalším aktivitám zaměstnanci více tématu rozumí a méně se s nevědomými předsudky setkávají.“*

Rozmanitost O2 prostředí

Také aktuální statistiky kmenových zaměstnanců potvrzují, že **O2 je otevřené všem**. Poměr mužů a žen ve firmě je **59 % ku 41 %**. *„To, že v technologické firmě pracují jen muži, je mýtus. Skoro polovina našich zaměstnanců jsou ženy,“ doplňuje Pavel Milec.*

Ani věk u O2 nehraje roli. Nejmladšímu zaměstnanci je **18 let** a nejstaršímu **74**. Věkové rozložení je pak velmi rovnoměrné. *„Jsme přesvědčeni, že různorodé týmy složené ze starší generace s cennými zkušenostmi a z mladších lidí přinášející inovace nám umožňují lépe reagovat na potřeby našich zákazníků a přizpůsobovat se dynamickému trhu,“ komentuje Pavel Milec.*

Více než **28 % zaměstnanců pracuje v O2 více než 10 let**, přičemž **téměř jedna třetina z nich je u O2 už 25 let a více**. Rekordmankou je kolegyně, která k prvnímu září oslaví **50 let v O2**.

Tento vysoký počet dlouholetých zaměstnanců podtrhuje stabilitu zaměstnanců a atraktivitu O2 jako zaměstnavatele.

Další klíčové aktivity

Diverzita je výrazným tématem v moderní společnosti. Nejen proto O2 usiluje o rozvoj různorodé a inkluzivní firemní kultury, která každému jednotlivci poskytuje všechny možnosti a podporu, aby se mohl cítit přirozeně. Tento závazek naplňuje několika aktivitami:

- O2 je zakládající signatář **Evropské charty diverzity v České republice**. Podpisem se zavázalo k budování pracovních podmínek otevřených každému bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu kůže, národnost, etnicitu, vyznání, světonázor, tělesné postižení, věk nebo sexuální orientaci.

- **Vedení firmy absolvovalo školení**, které se soustředilo na nevědomé předsudky a způsoby, jak jim předcházet, odhalovat je a také odstraňovat.

- Workshopy nadále probíhají **napříč celou firmou**. Například na témata věkové diverzity, neurodiverzity nebo otcovství a mateřské dovolené. Více než **75 % zaměstnanců** prošlo nově vytvořenou **normativní zkouškou** týkající se nevědomých předsudků.

- Do O2 na školení dorazilo také několik **inspirativních osobností**. Například Danuše Nerudová mluvila o postavení žen nejen v politice a softwarová inženýrka Dita Formánková zase o inkluzivním leadershipu.

- O2 respektuje všechny formy partnerských svazků, proto **srovnal počet dnů placeného volna na svatbu manželských a registrovaných párů**.

- Pro maminky a tatínky na rodičovské dovolené O2 také **umožňuje zkrácené úvazky**. Tuto možnost zaměstnanci hojně využívají například i při studiu.

- O2 přijalo jednotnou směrnici **D&I** (diverzita a inkluze) celé **skupiny PPF**.

Diverzita a inkluze jako součást ESG strategie

„Podpora diverzity je nedílnou součástí našich ESG aktivit. Zavazujeme se k odpovědnému a udržitelnému podnikání, které zahrnuje nejen ekologickou a ekonomickou oblast, ale také tu sociální. Věříme, že tímto komplexním přístupem můžeme přispět k pozitivní změně ve společnosti, ve které má každý své místo,“ říká Milan Ruttner, ESG Officer O2.

ČTK Connect ke zprávě vydává obrazovou přílohu, která je k dispozici na adrese <https://www.protext.cz>.

<https://www.ceskenoviny.cz/tiskove/zpravy/matka-ta-bude-porad-doma-o2-bori-ve-sve-kampani-zazite-predsudky/2563086>