

Plán genderové rovnosti

10. prosince 2024



Vydáno dne: 18. 12. 2024


Ing. Jan Červenka, Ph.D.

jednatel

ČERVENKA CONSULTING s.r.o.
Na Hřebankách 2867/55
150 03 Praha 5
cervenka@cervenka.cz
tel. +420 220610019
IČO 28399269, DIČ CZ28399269



Motivace

Silná a vstřícná komunita podporuje inkluzi, rovnost a spolupráci. Diverzita přispívá k našemu úspěchu a radosti z výzkumu a vývoje a výroby. Zlepšuje naši tržní pozici a rozšiřuje kvalitu našeho týmu. Společnost Červenka Consulting i nadále podporuje rozvoj struktur a cílených opatření, která posilují rovnost žen a mužů v rámci komunity. Jedná se o strategickou prioritu společnosti pro nadcházející roky.

V rámci Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 ([Gender Equality Strategy 2020-2025](#), (v národní politice je to Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024) se Evropská komise a členské státy EU kromě jiného zavázaly podporovat rovnost žen a mužů ve výzkumu a inovacích. To se uskutečňuje podle zavedeného regulačního rámce v rámci EU týkajícího se rovnosti žen a mužů, který se široce uplatňuje na celém trhu práce, včetně sektoru malých a středních podniků.

Vzhledem ke specifikům odvětví malých a středních podniků je třeba k překonání případných rozdílů mezi muži a ženami přijmout zvláštní opatření. Stále přetrvává mnoho strukturálních překážek rovnosti žen a mužů v oblasti výzkumu a inovací. Tyto překážky v rámci výzkumu byly obvykle řešeny prostřednictvím:

- finančních nástrojů, jako je např. program Horizont 2020 a navazující Horizont Evropa
- Evropského výzkumného prostoru ve spolupráci s členskými zeměmi a výzkumnými organizacemi

Evropská komise zavádí plány rovnosti žen a mužů jako podmínku pro získání finančních prostředků z rámcového programu pro výzkum a inovace [Horizont Evropa](#). Tato podmínka je součástí plánů, které Evropská komise vypracovala na podporu rovnosti žen a mužů ([Strategie rovnosti žen a mužů 2020-2025](#); [Rovnost žen a mužů v Evropském výzkumném prostoru](#)). Existence plánu pro genderovou rovnost (GEP) je nyní kritériem způsobilosti pro určité kategorie právních subjektů ze zemí EU i ze zemí mimo EU přidružených k programu Horizont Evropa.

Společnost Červenka Consulting a její vedení jako zúčastněný malý a střední podnik podpořily tyto razantní kroky směřující k rovnosti žen a mužů v naší komunitě. Za posledních 5 let vyvinula společnost Červenka Consulting aktivity zaměřené na rovnost žen a mužů: od zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů ve fázi přijímacího pohovoru až po poskytování speciálních školení svým zaměstnancům s cílem zajistit inkluzivní nábor a kariérní postup.

Budou zde představena opatření, činnosti a politiky, které byly vyvinuty a realizovány na podporu cílů společnosti Červenka Consulting. Zahrnuje také plánované iniciativy na roky 2022 až 2025. Uznáváme, že gender je vždy spojen s dalšími sociálními kategoriemi, jako je etnický původ, věk a sexuální orientace. Proto je při tvorbě plánů v oblasti rovnosti žen a mužů nezbytný intersekcionalní přístup.

Rovnost žen a mužů jako strategická priorita

Strategie Červenka Consulting 2030

Červenka Consulting je společenství inženýrů, účetních, administrativních pracovníků a pracovníků marketingu a prodeje. Lidé jsou srdcem společnosti, proto je velmi důležité chránit povzbudivou pracovní atmosféru, vytvářet osobní, přívětivé a živé prostředí, které umožňuje jednotlivcům profesní i osobní růst. Naši lidé prokazují své organizační a podnikatelské schopnosti a projevují ochotu si navzájem pomáhat. Ve společnosti usilujeme o rozmanitost. Různorodost národností, pohlaví, sociálního původu a kulturního dědictví přispívá k našemu úspěchu a radosti z výroby a prodeje. Rozšiřuje rozsah našich výrobků a zvyšuje kvalitu našeho výrobního procesu.

Plán Červenka Consulting na roky 2021-2030

Budeme mít různorodé, mezinárodní zaměstnance, se zvláštním důrazem na zlepšení genderové rovnováhy v Červenka Consulting.

Hlavní cíl: Vytvořit mezinárodně atraktivní rozmanitou a inkluzivní pracovní kulturu.

Červenka Consulting je malý a střední podnik, který podporuje rozmanitost pohledů a zaměstnanců. To znamená, že usilujeme o mezinárodní, rozmanité a inkluzivní pracovní prostředí, v němž mohou zaměstnanci na všech úrovních rozvíjet své osobní profesní dráhy.

Naše výzkumné a vývojové činnosti jsou obohaceny přítomností rozmanitosti perspektiv a různorodé a inkluzivní pracovní prostředí zajišťuje optimální využití našich talentů. V inkluzivní organizaci se každý může rovnocenně podílet na organizačním procesu. V naší společnosti je ústředním bodem otevřenost a spolupráce a předpokladem je rozmanitost, inkluzivita a rovnost. Chceme se zařadit mezi přední malé a střední podniky v oblasti vývoje softwaru a hodnotně přispívat společnosti. V příštích letech budeme rozšiřovat naši politiku v této oblasti, půjdeme příkladem a staneme se vůdčí myšlenkovou silou, pokud jde o obnovení genderové rovnováhy, zejména v rámci technických malých a středních podniků.

Přístup k rovnosti žen a mužů

Při sestavování tohoto plánu rovnosti žen a mužů využíváme interdisciplinární přístup k rovnosti žen a mužů. Tato první skupina opatření je zaměřena na zvýšení rovnosti žen a mužů z hlediska počtu: zlepšení nábory, postupu a podpory udržení žen v zaměstnání.

Kariérní rozvoj a koučování

Společnost Červenka Consulting nabízí zaměstnancům možnost přihlásit se do kurzů v oboru dle vlastních preferencí a v rámci daného ročního rozpočtu, včetně odborných kurzů, které stimulují jejich profesní a osobní rozvoj. Tam, kde to časové a rodinné možnosti dovolují, vysílá Červenka Consulting své zaměstnance také na mezinárodní konference, kde mohou prezentovat svou aktuální práci a získat poznatky z oboru. Červenka Consulting své zaměstnance řádně připravuje a podporuje pro výkon manažerských a organizačních povinností.

Nábor zaměstnanců

Společnost Červenka Consulting si stanovila genderové cíle pro zaměstnance a zaměstnankyně do roku 2030, neboť ty ovlivňují nejen přijímání vědkyň, ale řeší i jejich udržení. Červenka Consulting je velmi malá společnost s lineární organizační strukturou. Proto v současné době není možné usilovat o zvýšení počtu žen ve vedení společnosti. Nedostatek žen se projevuje zejména na inženýrských pozicích, ať už v poradenství, nebo ve výzkumu a vývoji. Cílem společnosti Červenka Consulting je do roku 2030 zvýšit počet žen pracujících ve výzkumu a vývoji na 30 % (35 % v přepočtu na plný úvazek). Podíl žen podle úrovně pracovních pozic je pravidelně sledován. Vedení společnosti aktivně propaguje význam genderové diverzity a prokazatelně směřuje k dosažení větší genderové diverzity.

Genderově neutrální texty v náboru

Zaměstnanec odpovědný za nábor je pravidelně informován o aktuální politice, aby mohl zaujmout správné kandidáty a zajistit genderovou neutralitu v popisu práce. Mezi tyto typy pro genderově neutrální texty patří např:

- Začněte popisem hlavního úkolu (hlavních úkolů) na dané pozici. Činnosti v oblasti výzkumu a vývoje ukazují, že zaměstnance přitahuje především téma, které je zajímavé.
- Nepopisujte pouze pozici, ale zdůrazněte také začlenění do společnosti.
- Zviditelněte společenský význam pozice: k čemu přispívám?
- Dbejte na to, aby byl popis pracovní pozice inkluzivní a oslovoval všechna pohlaví.

Rozvoj a udržení

Společnost Červenka Consulting doporučuje svým zaměstnancům, aby se zúčastnili různých kurzů pro zlepšení svých manažerských a organizačních dovedností. Vedoucí pracovníci společnosti Červenka Consulting také nabízejí podporu na různých úrovních (ženským) zaměstnancům při plnění jejich manažerských úkolů. Vedle těchto školení nabízí Červenka Consulting školení, které dává pracovníkům výzkumu a vývoje možnost reflektovat svou práci ve skupině kolegů, vybrousit si svůj pohled a výzkumnou praxi a zároveň rozvíjet profesní dovednosti.

Analýza rovnosti odměňování

Pro společnost Červenka Consulting je důležité, aby muži a ženy byli za stejnou práci stejně odměňováni. Společnost dlouhodobě usiluje o vyrovnání těchto rozdílů. Analýza bude provedena v roce 2025 a bude se opakovat každé 3 roky.

Média

Uvědomujeme si, že je důležité, aby zaměstnankyně byly reprezentovány a měly možnost vyjádřit se k šíření svých výstupů pro širší veřejnost. Z tohoto důvodu monitorujeme vystoupení našich zaměstnanců různého pohlaví v médiích (tisk, rozhlas, televize).

Sociální bezpečnost

Sociální bezpečí na pracovišti je pocit ochrany před nežádoucím chováním a hrozbou nebezpečí v důsledku lidského jednání. Aby bylo pracoviště sociálně bezpečné, musí pracovní kultura umožňovat dělat chyby na individuální úrovni a organizace se musí ze svých chyb

poučit na organizační úrovni. Organizace, která vítá možnost učit se ze svých chyb, se stane sociálně bezpečným pracovištěm a bude podporovat zaměstnance v optimalizaci jejich přínosu pro organizaci jako celek. Sociálnímu bezpečí je třeba věnovat trvalou pozornost a je také předmětem vývoje. Vedení společnosti hraje významnou roli a je zodpovědné za vytváření bezpečného pracovního prostředí v našem výrobním závodě. Podporujeme naše zaměstnance, aby se ozvali a vyjádřili své obavy ohledně nežádoucího chování, nesrovnalostí a integrity výzkumu. Usilujeme o firemní kulturu bez obav z trestů nebo nespravedlivého zacházení za vznesení takových obav, přesto chápeme, že je někdy obtížné se ozvat. Proto je nutné vytvořit pevné prostředí péče a jasná pravidla a postupy.

Pracovní podmínky

Zaměstnankyně mají nárok na dovolenou v celkové délce 28 týdnů z důvodu těhotenství a porodu. Pracovní smlouvu lze na žádost zaměstnankyně prodloužit o dobu čerpání mateřské dovolené. Zaměstnancům poskytujeme dle zákona otcovskou dovolenou po dobu 14 dnů. Rovněž se snažíme být „rozumní“ a poskytovat dovolenou (ať už placenou, nebo neplacenou). V průběhu let 2021-2024 nedošlo ani v jednom případě k odepření dovolené nebo k odepření dovolené umožňující plnění mimopracovních povinností, a to ani v případě, že byla podána žádost v krátkém termínu. Zaměstnancům, zejména rodičům a studujícím a seniorům, ale i ostatním dle možností poskytujeme možnost práce na zkrácený úvazek.

Upevnění znalostí

Očekáváme, že vytvoříme komunitu, která bude respektovat, oceňovat a podporovat rozmanitost, a inkluzivní pracovní prostředí, které pomůže všem zaměstnancům převzít odpovědnost za svůj rozvoj a pomůže jim utvářet jejich vlastní cestu rozvoje. To znamená, že pro zaměstnance s různým zázemím, okolnostmi a potřebami učit se bude snazší najít si v Červenka Consulting svou cestu.

Diverzita a inkluze

Kromě kodexů chování, předpisů a výborů pro (stížnosti) má společnost Červenka Consulting také některé další iniciativy a sítě, které se intenzivně zabývají a usilují o rovné zacházení se zaměstnanci. S podporou ze strany vedení Červenka Consulting usnadňuje projekty spolupráce mezi zaměstnankyněmi, organizuje aktivity například pro profesní a osobní rozvoj; zvyšuje povědomí o příležitostech pro ženy v různých projektech a na různých trzích, podporuje kontakty s partnerskými organizacemi podporujícími ženy na pracovišti.

Transparentnost a rovné příležitosti v postupech kariérní politiky

Cílem společnosti Červenka Consulting je provádět eticky odpovědné a profesionální postupy jmenování a hodnocení zaměstnanců. Zásady chování stanovují zásady pro jmenování s cílem pomoci členům výběrové komise uplatňovat „osvědčené postupy“ při aktivním hodnocení a výběru uchazečů. Zásady definují minimální standardy, které mají sloužit jako měřítko pro uvědomělé jednání.

Monitoring

Ve fázi monitorování se pravidelně vyhodnocuje proces a pokrok. Zjištění z monitorovací fáze umožňují doladit a zlepšit všechny provedené zásahy, aby bylo dosaženo optimálních výsledků.

Společnost Červenka Consulting shromažďuje informace o počtech a procentech žen mezi zaměstnanci výzkumu a vývoje, zaměstnanci v oblasti výzkumu a vývoje a ženami v podpůrném personálu. V roce 2025 provede společnost Červenka Consulting v rámci cyklu strukturálního zlepšování hodnocení spokojenosti zaměstnanců. Rada bude monitorovat otázky sociální bezpečnosti prostřednictvím evidence hlášení a stížností.

Diskuse o genderové rovnosti na výkonné radě

Téma genderové rovnosti žen a mužů a talentovaných žen mezi zaměstnanci bude dvakrát ročně projednáváno ve výkonné radě. Toto téma zahrnuje:

- Akční plány pro dosažení genderových cílů
- nábor talentovaných žen
- udržení talentovaných žen
- Analýzy možných rozdílů mezi muži a ženami při nástupu do zaměstnání, povyšování a kariérním postupu

Komunikace

Plán genderové rovnosti bude zveřejněn interně i externě na internetových stránkách společnosti. Kromě toho bude všem zaměstnancům sdělen v interních bulletiních.

Příloha:

Požadavky Evropské komise na GEP

Povinné procesní požadavky	Plán rovnosti žen a mužů – opatření
Veřejný dokument	
Podepsán vedením společnosti	Formální dokument podepsaný výkonnou radou
Zveřejněn na webových stránkách společnosti	Diverzita and inkluze
Šíření v rámci společnosti	V prvním kroku bude GEP rozšířen mezi různé skupiny zúčastněných stran a bude zveřejněn v podnikovém zpravodaji.
Vyčleněné zdroje	
Závazek k vyhrazení finančních zdrojů	Generální ředitel vykonává funkci ředitele pro diverzitu
Závazek k vyhrazení lidských zdrojů	Generální ředitel koordinuje výbor pro diverzitu
Sběr dat a monitoring	
Genderově segregovaná data v rámci různých pozic.	Data jsou shromažďována a zveřejňována na internetových stránkách společnosti
Vzdělávání a zvyšování povědomí	
Zapojení celé společnosti	Iniciativy v oblasti diverzity a inkluze
Řešení nevědomých předsudků lidí v rozhodovacích pozicích	Transparentnost a rovné příležitosti
Společná akce na konkrétní témata	Iniciativy a sítě v oblasti diverzity a inkluze (sekce Diverzita a inkluze)
Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura	Pracovní podmínky (sekce Pracovní podmínky)
Rovnost žen a mužů při náboru	Transparentnost a rovné příležitosti v postupech kariérní politiky
Začlenění genderové dimenze do každodenních činností	Upevňování a prohlubování znalostí
Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.	Sociální ochrana