



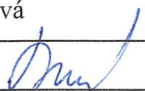
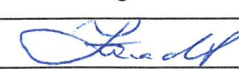
METODICKÝ POKYN


Číslo:
CHV_MP_40
revize 0

CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o.

Vydáno dne: 28.11.2022


Přístup k rovným příležitostem

Vypracoval: Věra Lišková	Schválil: Ing. Lukáš Zavadil, Ph.D.	Účinnost od: 1.1.2023
		
Odpovídá odd.: 1100 CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o.	Platí pro: CHV	Počet stran: 13
Nahrazuje:		Počet příloh:

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 2 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

Obsah

1	Základní informace a strategický kontext.....	3
2	Vysvětlení základních pojmů, definic a zkratk	4
3	Oblast platnosti	6
4	Stanovení opatření a aktivit v GEPu.....	7
5	Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring	8
5.1	Nastavení kultury v organizaci.....	8
5.2	Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	8
5.3	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.....	9
5.4	Sladování pracovního a rodinného/osobního života.....	9
5.5	Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování	10
5.6	Nediskriminace	10
5.7	Pracovní prostředí	11
6	Cíle stanovené vedením společnosti pro rok 2023	12
7	Porušování zásad rovných příležitostí	13

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 3 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

1 Základní informace a strategický kontext


Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou vlády ČR. CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. (dále jen CHV) následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů včetně Plánu podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

CHV si uvědomuje, že nejdůležitějším prvkem organizace jsou její zaměstnanci/kyně, bez jejichž práce nelze uspět v konkurenčním prostředí. Chce tedy pokračovat v podpoře rozvoje zaměstnanců/kyň v oblasti vzdělávání, zvyšování efektivity práce a proaktivity k posílení vnitřního souznění a zlepšení interní kultury.

Svým Etickým kodexem se CHV a skupina SIGMA hlásí k morálním hodnotám vyplývajícím z evropského kulturního prostředí.

CHV má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnanci/kyně stejné příležitosti ve všech oblastech. CHV vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a deklaruje podporu rozmanitostí týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném respektu a otevřenosti.

Cílem tohoto metodického pokynu je popsat interní mechanismy umožňující rovné příležitosti všem zaměstnancům/kyním.

Vydání č. Revize č.	1 0		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 4 z 13 Výtisk č. 1
------------------------	--------	---	--	------------------	----------------------------

2 Vysvětlení základních pojmů, definic a zkratk

GEP – Plán genderové rovnosti

Gender – je pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou mužů a žen, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderová rovnost – znamená, že nebude žádné z obou (případně dalších) pohlaví povyšováno nad to druhé, a nejen to, že také nebude povyšována jedna sexuální orientace nad jinou. Genderová rovnost znamená usilovat o spravedlivé, nediskriminační jednání.

Genderové stereotypy – jedná se o pojetí role mužů a žen, které se sice v historii proměňují, přesto jsou vykládány jako dané a neměnné na základě biologických vlastností. Stejně tak je většina lidí ve společnosti přesvědčena, že charakteristické vlastnosti, spojené s jedním či druhým pohlavím, jsou od přírody dané a neměnné, tudíž správné. V důsledku toho předpokládají, že je musí mít všichni příslušníci či příslušnice jednoho či druhého pohlaví. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.


Gender mainstreaming – jedná se o zajištění potřebných služeb tak, aby se přispělo ke stejné úrovni kvality života žen a mužů, přičemž se nemusí nutně jednat o zajištění stejných služeb.

Rasismus – je přesvědčení o hierarchii různých ras, kdy se některé rasy považují za nadřazené nebo podřadné vůči ostatním. Toto přesvědčení může vést k diskriminaci, násilí nebo omezování příležitostí založených na rase. Rasismus může být explicitní a otevřený, ale může být také implicitní a skrytý v kulturních předpokladech a institucionálních praktikách. Rasismus je nejenom škodlivý pro jednotlivce, ale také pro společnost jako celek, protože brání vytvoření rovnoprávné a inkluzivní společnosti.

Sexismus – je diskriminace, stereotypizace a omezování osob založených na jejich pohlaví nebo genderové identitě. Sexismus se týká nejenom jednoho pohlaví, ale vztahuje se k diskriminaci a omezování osob bez ohledu na jejich genderovou identitu. Je to způsob myšlení a jednání, který brání lidem v dosažení plného potenciálu a narušuje rovnoprávnost pohlaví v naší společnosti. Vytváření rovnoprávné a inkluzivní společnosti vyžaduje úsilí o odstranění sexismu a vytváření prostoru pro všechny lidi, aby mohli svobodně a bez překážek naplnit své ambice a plně se zapojit do společnosti.

Homofobie – jedná se o diskriminaci, projevy nesnášenlivosti nebo nespravedlivé zacházení s osobami, které mají jinou sexuální orientaci, než je heterosexuální. Homofobie se týká nejenom homosexuálních lidí, ale také dalších lidí s jinou sexuální orientací, jako jsou bisexuální, pansexuální nebo asexuální lidé.

Transfobie – je diskriminace, nesnášenlivost nebo nespravedlivé zacházení s lidmi, kteří jsou transrodoví nebo genderově nestandardní, a to kvůli jejich identitě, výrazu nebo biologickému pohlaví. Může vést k diskriminaci a marginalizaci lidí na základě jejich identity. Transfobie omezuje možnosti lidí na plné uplatnění se v různých oblastech společnosti a může vést k různým druhům násilí, včetně verbálního, fyzického a psychického násilí. Respektování identity a rovnost pro všechny lidi bez ohledu na

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 5 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.


genderovou identitu, genderový výraz nebo biologické pohlaví, je důležité pro vytvoření rovnoprávné společnosti.

Xenofobie – je diskriminace, nesnášenlivost nebo nespravedlivé zacházení s lidmi, kteří jsou vnímáni jako cizinci, a to kvůli jejich národnosti, etnickému původu nebo kulturnímu pozadí. Toto přesvědčení může být explicitní a otevřené, nebo implicitní a skryté v kulturních předpokladech a institucionálních praktikách. Xenofobie omezuje možnosti lidí na rovnocennou účast v naší společnosti.

Ableismus – je diskriminační postoj nebo chování vůči lidem se zdravotním postižením, které je založeno na přesvědčení, že jsou osoby se zdravotním postižením nějakým způsobem méněcenné nebo nevhodné pro společenskou účast a rovnoprávnost. Tento postoj může být vyjádřen například ignorováním potřeb lidí se zdravotním postižením, vylučováním z běžných aktivit nebo předpokládáním, že osoby se zdravotním postižením potřebují charitu nebo ochranu místo rovnoprávného přístupu k příležitostem.

Přímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Při přímé diskriminaci dochází ke znevýhodnění na základě diskriminačního znaku (pohlaví, etnického znaku, věku apod.).


Nepřímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Při nepřímé diskriminaci není cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde.

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 6 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

3 Oblast platnosti

Tento metodický pokyn je závazný pro všechny zaměstnance/kyně CHV, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, ale také pro osoby konající u zaměstnavatele práci na základě některého z typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na živnostenský list nebo na základě jiné formy smluvního vztahu.

V případě výběrového řízení k obsazení pracovní pozice nebo jakékoli jiné formy obsazení pracovní pozice je také nutno uplatňovat principy této směrnice.


Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 7 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

4 Stanovení opatření a aktivit v GEPu

Ukotvení priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky tvoří základní kameny pro stanovení cílů k podpoře rozvoje kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance/kyně v kontextu rovných příležitostí. Plán genderové rovnosti (GEP – Gender Equality Plan) ve společnosti CHV se týká níže uvedených prioritních oblastí. Jedná se o:

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

CHV je ve velké části prioritních oblastí, proaktivní a téma rovných příležitostí podporuje.

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 8 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

5 Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Následující oblasti definované níže slouží pro popis směřování společnosti CHV k dosažení rovných příležitostí. Ředitel společnosti sleduje dílčí kroky popsané níže. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány a kontrolovány ředitelem společnosti ve spolupráci se zodpovědnými osobami zajišťujícími personální politiku ve skupině SIGMA. Systém hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování následujících identifikátorů, nutných pro naplňování GEP:

- Vydávání nových předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Zajištění a realizace konkrétních akcí
- Realizace monitoringu (on-line dotazníkového šetření)

Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.


5.1 Nastavení kultury v organizaci

Kultura organizace znamená označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci. Organizační kultura je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným a podřízeným. V rámci této prioritní oblasti je důležitá kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost. Důležitá je také deklarace podpory rovných příležitostí, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na intranetu či webových stránkách společnosti CHV, případně skupiny SIGMA.

CHV usiluje o nastavení zdravé firemní kultury, podporuje rovné zacházení a vymezuje se proti diskriminaci. Mezi hodnoty společnosti patří také respekt a vzájemná spolupráce. V rámci oblasti bude CHV nadále pokračovat v podpoře zdravé organizační kultury a pracovního prostředí. Bude i nadále podporovat politiku rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně, a to jak v interních klíčových dokumentech, tak také na webu organizace a ve svých veřejných materiálech.

5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů zejména s ohledem na zastoupení pohlaví/věku. Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou se vzájemně obohacují a doplňují. CHV patří mezi organizace, které podporují diverzitu v praxi, využíváme mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň. Vedení společnosti CHV vnímá přínosy genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování. Genderová vyváženost je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti nejen mužů, ale i žen. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti. Opakovaně se ukazuje, že diverzita z hlediska genderu na vedoucích pozicích je prospěšná pro celkovou vnitřní kulturu dané organizace, zvyšuje různorodost v rozhodování, přispívá k efektivitě a podněcuje inovace a kreativitu.

Vydání č. Revize č.	1 0		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 9 z 13 Výtisk č. 1
------------------------	--------	---	--	------------------	----------------------------

Společnost CHV si bere za cíl zlepšit genderovou vyváženost u vedoucích pracovníků s oporou v nastolení transparentního procesu, na základě, kterého může zaměstnanec/kyně při splnění definovaných kritérií postupovat ve svém profesním rozvoji. CHV bude podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích.

5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu


Při náboru, výběru a přijímání zaměstnanců se klade důraz na rovné příležitosti a transparentnost procesu. Je důležité v kontextu rovných příležitostí také zajistit genderově korektní oslovení potencionálních kandidátů a uveřejňování inzerce v souladu s těmito principy. Výběrová kritéria jsou formulována v jazyce, který respektuje genderovou rovnost. Při náboru pracovníků je dáována stejná příležitost uchazečům po ukončení studia. Na počátku jejich kariéry je snahou po náboru začlenit tyto pracovníky do výzkumných projektů. Tito pracovníci obdrží zvláštní péči (širší adaptační proces) s ohledem na jejich začlenění a poznání specifík organizace. Pracovníci odpovědní za náborové aktivity budou ze strany zaměstnavatele pravidelně školeni v oblasti rovných příležitostí s cílem zajistit korektní přístup k uchazečům. Toto je jeden z vytyčených cílů pro další období. Adaptační proces a zaškolování nových zaměstnanců je velmi důležité pro hladký průběh integrace nového člena týmu a zapojení jej do pracovního prostředí. Kariérní postup je další významnou oblastí v rámci této problematiky.

CHV se zavazuje v oblasti náboru k transparentnímu a nediskriminačnímu přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky, kdy se hlásí veřejně k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

5.4 Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života

Společnost CHV podporuje slad'ování pracovního a rodinného/osobního života. Tato skutečnost je zaměstnanci/kyněmi často vnímána jako klíčový benefit a silný motivační faktor. Oblast aktivního slad'ování práce a rodiny je považována za součást organizační kultury. Snažíme se rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snažíme zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem slad'ování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří zde například flexibilní forma práce, benefity podporující oblast slad'ování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá následný návrat do pracovního procesu.

CHV je velmi proaktivní v otázce podpory slad'ování pracovního a rodinného/osobního života, kdy v této souvislosti lze jistě zmínit oficiálně ukotvenou pružnou pracovní dobu a možnost práce na zkrácené pracovní úvazky, práce mimo kancelář (po domluvě s vedoucí/m ve specifických případech). Mezi další aktivity, podporující oblast slad'ování, lze zařadit 5 týdnů dovolené, případně volné vstupenky na kulturní či společenské akce pro zaměstnance/kyně a jejich rodinné příslušníky. Vzhledem ke vztahu VO ke skupině SIGMA a odborovému svazu OS KOVO mohou členové tohoto svazu využívat rekreační středisko se zvýhodněnými cenami, možnost využívat sportoviště, či bazén. Pořádány jsou i pravidelné letní dětské tábory, opět pro zaměstnance/kyně a jejich rodinné příslušníky.

Vydání č. Revize č.	1 0		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 10 z 13 Výtisk č. 1
------------------------	--------	---	--	------------------	-----------------------------

5.5 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě inkluzivního prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Jsou vytvořena antidiskriminační opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsažena pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování. Jsou stanoveny osoby, na které se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod. V této oblasti je také důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců/kyň. Vedoucí zaměstnanci/kyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli.


CHV již nyní otevřeně deklaruje podporu rovnému zacházení a vymezuje se proti diskriminaci. Veřejně prezentuje své hodnoty, mezi které patří také respekt a otevřenost. Řídí se Etickým kodexem skupiny SIGMA a usiluje o vysoký standard etického jednání. Ve společnosti CHV je možné směřovat stížnosti, podněty, oznámení a petice, případně ostatní stížnosti přímo na kontaktní linky uvedené v kap. 7. S tímto jsou všichni zaměstnanci a zaměstnankyně seznámeni.

5.6 Nediskriminace

Diskriminace je slovo, které se běžně používá k označení jakékoli neoprávněné výhody nebo neoprávněného znevýhodnění určité osoby nebo skupiny osob. Diskriminace se může vyskytovat v mnoha různých formách, jako je například rasismus, sexismus, homofobie, transfobie, xenofobie, ableismus a další. Tyto formy diskriminace mohou mít závažné důsledky pro jednotlivce i celou společnost. Například diskriminace v zaměstnání může vést ke snížení sebedůvěry, pocitu nejistoty a nespokojenosti s prací.

Nediskriminace je tedy klíčovým faktorem pro vytváření rovnoprávné a inkluzivní společnosti. To znamená, že by měli být všichni posuzováni spravedlivě a rovnocenně, bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, sexuální orientaci, vyznání, národnost nebo jakoukoliv jinou osobní vlastnost. Toho může být dosaženo pomocí různých opatření, jako je například vytváření politik, které podporují rovnost, poskytování vzdělávání o různých formách diskriminace, uplatňování antidiskriminačních opatření a poskytování podpory a ochrany obětem diskriminace.


V konečném důsledku je důležité, abychom jako společnost pracovali na vytvoření prostředí, které podporuje rovnost a spravedlnost pro všechny. To zahrnuje uznání a respektování rozmanitosti mezi lidmi, odmítání nespravedlivých stereotypů a uplatňování principu, že každý člověk má právo na důstojnost a rovnocennost.

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 11 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

5.7 Pracovní prostředí

Vytváření rovného pracovního prostředí v oblasti výzkumu a vývoje zahrnuje implementaci politik a postupů, které zajistí, že všichni zaměstnanci mají stejnou příležitost přispět svými nápady a zkušenostmi k inovacím a rozvoji společnosti.

Pro vytváření rovného pracovního prostředí ve společnosti CHV využíváme zejména odborného vzdělávání a školení, které podporuje rozvoj kariéry a posiluje výkonnost zaměstnanců. Dalším nástrojem je podpora různorodosti v týmech a rovné zastoupení při náboru a výběru zaměstnanců. To znamená, že každý zaměstnanec má přístup ke stejným příležitostem pro přínos svých myšlenek a nápadů. Vedení společnosti CHV si uvědomuje, že vytvářením rovného pracovního prostředí v oblasti výzkumu a vývoje může přinést výhody v podobě růstu inovace a lepší výkonnosti organizace jako celku.


Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 12 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

6 Cíle stanovené vedením společnosti pro rok 2023

V úvodu kap. 5 byly obecně definovány oblasti související se směřováním společnosti k rovným příležitostem.

Pro rok 2023 jsou však definovány konkrétní cíle pro posun v otázce propagace rovnosti ve společnosti CHV. Naplňování jednotlivých aktivit bude monitorováno a kontrolováno ředitelem společnosti ve spolupráci se zodpovědnými osobami zajišťujícími personální politiku ve skupině SIGMA. Systém hodnocení a průběžný monitoring je nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizováno vyhodnocení průběžného naplňování následujících identifikátorů:

Činnost	Termín
Aktualizace MP40 o přístupu k rovným příležitostem	12/2023
Zajištění vzdělávací aktivity pro vybrané zaměstnance v GEP	12/2023
Provedení dotazníkového šetření	12/2023

Vydání č.	1		CENTRUM HYDRAULICKÉHO VÝZKUMU spol. s r.o. Přístup k rovným příležitostem	Číslo. CHV_MP_40	str. 13 z 13
Revize č.	0				Výtisk č.

7 Porušování zásad rovných příležitostí

Zaměstnanci/kyně společnosti CHV a všechny osoby spojené s koncernem SIGMA mají možnost upozornit na porušování zásad rovných příležitostí bez obav z postihu a společenského odsouzení. Vedení společnosti CHV se v případě opodstatněného podnětu či stížnosti zavazuje řádně přezkoumat a sjednat rychlou a účinnou nápravu. Obdržená sdělení zůstanou důvěrná. Ohlášení může být provedeno i anonymně, avšak může dojít ke ztížení nápravy.

K dispozici je několik možností pro vznášení podnětů a stížností:

- sdělení nebo zaslání podnětu svému nadřízenému, popř. jinému vedoucímu pracovníkovi
- spojení se s právním oddělením osobně, písemně, telefonicky na čísle +420 585652521 nebo prostřednictvím e-mailu etika@sigma.cz
- v otázce ochrany informací a dat je možné obrátit se na pracovníka/ci pověřeného ochranou dat prostřednictvím e-mailu podpora@sigmasoft.cz

Související dokumenty

Interní dokumenty

DMS-sekce Politiky, cíle a prohlášení

- PERSONÁLNÍ KONCEPCE na r. 2022 - 2024
- KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ na r. 2022 – 2024
- Vyhodnocení koncepce vzdělávání za rok 2022
- Etický kodex koncernu SIGMA
- Společenská odpovědnost

DMS-sekce TOP

- TOP 6000-18 Lidské zdroje
- TOP B1 Výchova a vzdělávání v oblasti BOZP a zdravotní způsobilosti

Externí dokumenty

- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025, březen 2020 EK Brusel (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, únor 2021 Úřad vlády ČR (https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)