

Plán genderové rovnosti pro roky 2022-2026

Gender Equality plan - GEP

1 Základní informace o COMTES FHT a.s. a legislativní rámec

Společnost COMTES FHT s.r.o. vznikla v prosinci roku 2000. Již od počátku byl pro firmu charakteristický dynamický růst, rozšiřování služeb a výzkumných kapacit. Snaha o systematizaci a standardizaci činností vyvrcholila v roce 2005, kdy byla získána certifikace ČSN EN ISO 9001 a v následujícím roce také certifikace akreditované zkušební laboratoře dle ČSN EN ISO/IEC 17025. V roce 2008 se společnost transformovala na akciovou společnost COMTES FHT a.s. a deklarovala se jako výzkumná organizace podle evropských pravidel. Od roku 2007 společnost sídlí v Dobřanech – Plzeň - jih, 5 min autem od D5, kde má lokalizované všechny svoje laboratoře.

Hlavní činnost spočívá v provádění nezávislého výzkumu a vývoje technologií tváření, technologií tepelného zpracování kovových materiálů a materiálového výzkumu. Další činnosti jsou transfer technologií, inovace, zkušebnictví a poradenství.

Plán genderové rovnosti pro roky 2022 - 2026 společnosti COMTES FHT a.s. (dále jen COMTES) představuje dokument, stanovující přístup společnosti COMTES k otázce genderové rovnosti.

Stanovení konkrétních cílů a aktivit vedoucích k jejich dosažení, uvedených v plánu genderové rovnosti COMTES (dále jen GEP COMTES), je efektivním nástrojem k dosažení hlavního cíle, jímž je snížení nerovnosti mezi muži a ženami a posílení rozmanitosti, pokud jde například o věk, kulturu, sexuální orientaci, mnohojazyčnost atd.

Forma a obsah GEP COMTES reaguje na požadavky definované v Akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů (GAP) III Evropské komise (25. listopadu 2020) a zprávy 'Triangle Task Force' Guideline Paper on 'Research evaluation in a context of Open Science and gender equality' Výboru pro Evropský výzkumný prostor (ERAC, European Research Area and Innovation Committee) (2. června 2021), týkající se pokynů k provedení změn v procesu a metodách hodnocení, a to tak, aby byly v souladu s principy otevřené vědy a rovnosti pohlaví.

2 Výchozí stav: Statistická data o zaměstnancích

Počet zaměstnanců dle struktury pracovních pozic

COMTES FHT a.s.	2018		2019		2020		2021	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Management *	13		13		13		13	
z toho ženy	2	15,38%	2	15,38%	2	15,38%	2	15,38%
Celkem zaměstnanci	90		106		109		106	
z toho ženy	23	25,56%	29	27,36%	32	29,36%	34	32,08%
Výzkumní pracovníci	52		56		58		55	
z toho ženy	11	21,15%	13	23,21%	13	22,41%	15	27,27%
Technici	29		40		37		38	
z toho ženy	4	13,79%	7	17,50%	7	18,92%	7	18,42%
Administrativa	9		10		14		13	
z toho ženy	8	88,89%	9	90,00%	12	85,71%	12	92,31%

* členové managementu jsou započítáni v kategorii výzkumní pracovníci a administrativa

Počet zaměstnanců dle státní příslušnosti

COMTES FHT a.s.	2018			2019			2020			2021		
	ČR	EU	mimo EU	ČR	EU	mimo EU	ČR	EU	mimo EU	ČR	EU	mimo EU
Celkem zaměstnanci	84	4	2	96	5	5	101	5	3	98	5	3
z toho ženy	22	0	1	26	1	2	30	1	1	32	1	1
Výzkumní pracovníci	47	3	2	47	4	5	51	4	3	48	4	3
z toho ženy	10	0	1	10	1	2	11	1	1	13	1	1
Technici	28	1	0	39	1	0	36	1	0	37	1	0
z toho ženy	4	0	0	7	0	0	7	0	0	7	0	0
Ostatní zaměstnanci	9	0	0	10	0	0	14	0	0	13	0	0
z toho ženy	8	0	0	9	0	0	12	0	0	12	0	0

Počet podaných projektových žádostí za roky 2018-2021

COMTES FHT a.s.	podané	úspěšné
Celkem	95	49
z toho ženy	8	3

Průměrný věk zaměstnanců dle struktury pracovních pozic

COMTES FHT a.s.	2018	2019	2020	2021
Všichni zaměstnanci	39	40	42	43
z toho ženy	36	40	45	44
Management	43	44	45	46
z toho ženy	42	43	43	44
Výzkumní pracovníci	37	39	42	41
z toho ženy	33	38	42	41
Technici	43	42	42	43
z toho ženy	49	46	47	48
Ostatní zaměstnanci	37	40	45	47
z toho ženy	35	38	45	46

3 Hlavní sledované oblasti pro vytváření genderové rovnosti, na které navazuje Akční plán

3.1 Sladování osobního a pracovního života

Flexibilní pracovní doba je zakotvena v pracovním řádu a je aktivně využívána. V rámci sladění profesního a osobního života je zaměstnancům v době rodičovské dovolené a po jejím ukončení nabízena možnost využít zkrácených úvazků. Tuto možnost ve většině případů využívají. Dalšími využívanými nástroji jsou podpora volnočasových aktivit, teambuildingu a podpora rodičů.

Dílčí cíle:

- Podpora flexibilní pracovní doby.
- Podpora home-office.
- Podpora částečných úvazků.
- Podpora volnočasových aktivit.
- Podpora rodičů.

3.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Rozhodovací mechanismy jsou nastaveny na principech rovnosti a nediskriminace. Jejich implementace je průběžně monitorována včetně měření zpětné vazby.

Dílčí cíle:

- Zlepšování genderové vyváženosti v rozhodování - Nastavení procesů, dodržování, spokojenost.
- Zvyšování odbornosti týmu GEP na genderovou problematiku.

3.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Rovnost při náboru a kariérním postupu je garantována v pracovním řádu. Vhodnost a efektivnost nastavených procesů je průběžně posuzována a procesy jsou v případě potřeby upravovány.

Dílčí cíle:

- Zlepšování procesu náboru nových zaměstnanců včetně genderově vyvážených komunikačních prostředků.
- Zlepšování procesu kariérního postupu se zajištěním principu rovných příležitostí.
- Mapování důvodů ukončení pracovního poměru.

3.4 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

Výzkumné projekty jsou připravovány s ohledem na genderovou rovnost, a to jak při tvorbě složení týmu, tak při přípravě obsahové stránky výzkumu v projektech, jejich řešení. Rovněž je zohledňována genderová rovnost při dopadech výstupů a výsledků projektů.

Dílčí cíle:

- Informovanost o principech implementace genderové rovnosti do obsahu výzkumných projektů.
- Implementace genderové rovnosti do obsahu výzkumných projektů.

3.5 Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Procesy ve společnosti jsou nastaveny s ohledem na minimalizaci rizik vzniku genderově podmíněného násilí. Jako jedno z opatření je zaveden systém anonymního oznamování eticky nevhodného chování včetně genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování. Každé oznámení je individuálně posuzováno a řešeno v souladu s platnou legislativou.

Dílčí cíle:

- Podpora anonymního nahlásování genderově nevhodného chování.

Související dokumenty

Aktivní přístup ke snižování genderových nerovností je nedílnou součástí kultury společnosti COMTES. Tento přístup se zobrazuje i v dalších souvisejících dokumentech COMTES:

ŘD 1-00c	Politika kvality
ŘD 1-00d	Etický kodex
ŘD 1-00e	Akční plán genderové rovnosti
ŘD 1-01-01	Příručka kvality
ŘD 1-01-02	Pracovní řád výzkumné organizace COMTES FHT a.s.
ŘD 1-01-02b	Postup při odměňování řídicích pracovníků
ŘD 1-01-05	Příručka GDPR
ŘD 1-01-01e	Nakládání s citlivými daty a informacemi
ŘD 2A-47	Postup pro přijímání nových zaměstnanců

4 Implementace GEP

COMTES průběžně buduje kapacity pro implementaci GEP a zároveň zajišťuje a poskytuje dostatečné zdroje (čas týmu, školení, cíle ISO) pro její naplnění.

Pro tvorbu a implementaci byl ustanoven pracovní tým GEP ve složení:

Koordinátor GEP:	Ing. Michal Zemko, Ph.D.
HR koordinátorka:	Jitka Soukupová
Manažerka kvality:	Ing. Jana Škalová
Koordinátorka projektů:	Ing. Martina Nedvědová

COMTES zajišťuje pravidelná i nepravidelná školení vedoucích pracovníků v oblasti HR a managementu s obsahem zohledňujícím problematiku genderové rovnosti. ZO: HR koordinátorka.

GEP COMTES je veřejným dokumentem, který je dostupný zaměstnancům na intranetu a také na webových stránkách společnosti.

5 Akční plán na období 2022–2026

Pro akční plán jsou vyčleněny zdroje v každém roce implementace. Akční plán je přílohou tohoto dokumentu.

6 Hodnocení a průběžný monitoring

Relevantní data jsou monitorována a pravidelně vyhodnocována v souvislosti s kontrolou plnění GEP COMTES.

Průběh implementace GEP COMTES je každoročně zveřejňován na webových stránkách COMTES.

Monitorování a shromažďování údajů o zaměstnaných osobách rozdělené dle genderu. ZO: HR koordinátorka, Koordinátorka projektů.

Vyhodnocování a přezkoumávání GEP COMTES v pravidelných intervalech, v souladu s příručkou kvality. ZO: Manažerka kvality, Koordinátor GEP.

V Dobřanech 4. 4. 2022



Schválil:

Ing. Libor Kraus
předseda představenstva COMTES FHT a.s.

Příloha GEP COMTES – Akční plán na období 2022–2026

Příloha GEP COMTES – Akční plán na období 2022–2026

Cíl	Díličí cíle	Dokumentace	Monitorovací ukazatele	Garanti	Termín plnění	Kontrola plnění
Slaďování osobního a pracovního života a organizační kultura	Podpora flexibilní pracovní doby.	Pracovní řád	Procentuální podíl pracovních smluv s flexibilní pracovní dobou	HR koordinátorka	plněno	jednou ročně v dubnu
	Podpora home-office.	Pracovní řád		Koordinátor GEP	31.10.2022	jednou ročně v dubnu
	Podpora částečných úvazků.	Pracovní řád	Počet zaměstnanců, rodičů s částečným úvazkem (všichni pečující o závislé osoby)	HR koordinátorka	plněno	jednou ročně v dubnu
	Podpora volnočasových aktivit.	Sharepoint/benefity	Počet akcí	HR koordinátorka	plněno	jednou ročně v dubnu
	Podpora rodičů.	Pracovní řád, Pravidla pro získání zaměstnaneckých benefitů	Počet akcí	Koordinátor GEP	plněno	jednou ročně v dubnu
Genderová vyváženost ve vedení a v rozhodování	Zlepšování genderové vyváženosti v rozhodování - Nastavení procesů, dodržování, spokojenost.	Pracovní řád	Index spokojenosti zaměstnanců (od 31.10.2023)	Koordinátor GEP	plněno	jednou ročně při hodnocení zaměstnanců
	Zvyšování odbornosti týmu GEP na genderovou problematiku.	Plán vzdělávání	Počet absolvovaných školení	HR koordinátorka	první do 31.10.2022 opakované každoročně	jednou ročně v dubnu
Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	Zlepšování procesu náboru nových zaměstnanců včetně genderově vyvážených komunikačních prostředků.	Postup pro přijímání nových zaměstnanců		HR koordinátorka	plněno	jednou ročně v dubnu
	Zlepšování procesu kariérního postupu se zajištěním principu rovných příležitostí.	Pracovní řád, Mzdový tarif	Zastoupení žen v managementu	Koordinátor GEP	plněno	jednou ročně v dubnu
	Mapování důvodů ukončení pracovního poměru.	Zavedení výstupního dotazníku	Vyhodnocení dotazníku	HR koordinátorka	01.01.2023	jednou ročně v dubnu
Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu	Informovanost o principech implementace genderové rovnosti do obsahu výzkumných projektů.	Směrnice projekt	Počet školení pro výzkumné pracovníky a projektové manažery	Koordinátorka projektů	30.09.2022	jednou ročně v dubnu
	Implementace genderové rovnosti do obsahu výzkumných projektů.	Sharepoint/návody	Počet podaných projektových záměrů s výstupy obsahujícími genderový aspekt	Koordinátorka projektů	30.09.2022	jednou ročně v dubnu
Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	Podpora anonymního nahlášení genderově nevhodného chování.	Postup při oznamování a posuzování oznámení fyzické osoby	Počet oznámení s genderovým aspektem	Manažerka kvality	plněno	jednou ročně v dubnu