

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

2025 - 2026

Schválen na jednání představenstva dne 20.8.2025

VZLU AEROSPACE, a.s.

Beranových 130, Praha 9 - Letňany, 199 00

Česká republika

vzlu.cz

IČ: 00010669 DIČ: CZ00010669

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. B 446

1. Plán genderové rovnosti (GEP) na období 2025-2026

Rovnost a rovné příležitosti žen a mužů jsou jedním z cílů Evropské unie a také prioritou Evropského výzkumného prostoru. Antidiskriminační principy jsou vedením VZLU AEROSPACE, a.s. (dále jen VZLU) plně podporovány a jsou v souladu s Politikou společnosti i Etickým kodexem společnosti.

VZLU si váží svých zaměstnankyň a zaměstnanců, jejich odbornosti, profesionality a schopností. Díky jejich kvalitám může VZLU dosahovat svých cílů, poslání i efektivního fungování.

VZLU důsledně prosazuje principy boje proti diskriminaci, které dlouhodobě vedou k rozvoji společnosti a ke zvýšení konkurenceschopnosti, bez ohledu na původ, náboženství, pohlaví, věk nebo sexuální orientaci.

VZLU se zavazuje k:

- diverzitě v různých organizačních jednotkách;
- respektování rovných pracovních příležitostí;
- dodržování zákazu diskriminace;
- rovnému rozložení moci, vlivu, práv, odpovědností a příležitostí mezi muži a ženami ve výzkumu a vývoji, inovacích a managementu;
- maximalizaci využití rozmanitosti, odborných znalostí, zkušeností a morálních kvalit žen a mužů k rozvoji firemních procesů, výzkumu, vývoje a inovací.

VZLU se také zaměří na zvyšování povědomí o genderových otázkách a zlepšení péče o zaměstnance s cílem odstranit potenciální překážky rovných příležitostí pro uchazečky o zaměstnání, výzkumné pracovníky a další zaměstnance.

VZLU vnímá GEP jako podporu pro rozvoj personálních politik v oblasti péče o zaměstnance, vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací.

2. OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Závazek a řízení

Zavázali jsme se k prosazování rovnosti žen a mužů v naší společnosti. Tento plán je schválen vrcholovým managementem a bude revidován každé dva roky.

Opatření:

- Zahrnout rovnost žen a mužů do interních politik.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Naším cílem je vytvořit inkluzivní, flexibilní a respektující pracovní prostředí, které podporuje všechna pohlaví.

Opatření:

- Podporovat flexibilní pracovní dobu a možnosti práce na dálku, kde je to relevantní.
- Respektovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem při plánování schůzek a stanovování termínů.
- Podporovat rodičovskou dovolenou pro všechna pohlaví rovným dílem.

Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Naším cílem je dosáhnout vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích a manažerských pozicích.

Opatření:

- Zajistit rozmanitý výběr kandidátů na manažerské pozice.
- Monitorovat a každoročně podávat zprávy o genderovém složení.

Genderová rovnost v náboru a kariérním postupu

Zajišťujeme spravedlivé a transparentní procesy náboru, hodnocení a povyšování.

Opatření:

- Používat genderově neutrální jazyk v pracovních inzerátech a výzvách.
- Zachovat genderovou rozmanitost ve vzdělávání zaměstnanců.

Začlenění genderových dimenzí do obsahu výzkumu, vývoje a inovací

Uvědomujeme si důležitost začlenění genderové perspektivy do obsahu našeho výzkumu, vývoje a inovací.

Opatření:

- Zachovat genderovou rozmanitost při přípravě a realizaci výzkumných, vývojových a inovačních projektů.

Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Prosazujeme bezpečné prostředí bez obtěžování.

Opatření:

- Poskytovat důvěrné kanály pro ohlášení násilí a obtěžování.
- Vést zaměstnance k respektu na pracovišti.

Školení a zvyšování povědomí

Prosazujeme povědomí a porozumění genderovým otázkám.

Opatření:

- Poskytovat školení pro vedoucí pracovníky a personální oddělení.

Sběr a monitorování dat

Pro sledování pokroku a informovaná rozhodnutí používáme data rozdělená podle pohlaví.

Opatření:

- Shromažďovat data rozdělená podle pohlaví.
- Každé dva roky kontrolovat pokrok v oblasti GEP a v případě potřeby aktualizovat opatření.
