



náměstí I.P.Pavlova 1789/5,
Prague, Czech Republic, 12000



tel.: +42 (077) 98 54 37



e-mail: amcomengineering@gmail.com



www.amcomeng.com

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEP)

Společnost: AMCOM Engineering s.r.o.

Období platnosti: 2025–2027



OBSAH

1. ÚVOD	3
2. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	3
3. CÍLE A KLÍČOVÉ UKAZATELE (KPI).....	4
4. OPATŘENÍ A ČINNOSTI.....	4
4.1 Nábor a kariérní rozvoj	4
4.2 Rovnováha mezi prací a životem.....	4
4.3 Genderová rovnováha v řízení	4
4.4 Školení a zvyšování povědomí.....	4
4.5 Prevence diskriminace a obtěžování.....	5
5. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ.....	5
6. ODPOVĚDNOST A ZDROJE.....	5
7. PUBLIKACE A ŠÍŘENÍ.....	5
8. POTVRZENÍ	6



1. ÚVOD

Společnost AMCOM Engineering s.r.o. uznává princip rovnosti žen a mužů jako klíčový faktor pro udržitelný rozvoj, inovace a spravedlivé pracovní prostředí. Tento Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP) byl vypracován v souladu s požadavky Evropské komise a Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE/GEAR). Dokument je zaměřen na zajištění rovných příležitostí pro zaměstnance bez ohledu na pohlaví.

GEP je strategický nástroj určený k realizaci strukturálních a udržitelných změn ve společnosti s cílem dosáhnout genderové rovnosti. Plán zahrnuje personální politiku, firemní kulturu, postupy, monitorování a zapojení všech zaměstnanců. Politika se soustředí na strukturální transformaci organizačních procesů, kulturních norem a praxe s jasně stanovenými prioritami, termíny a zdroji.

2. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

K 1. září 2025 dosáhla společnost AMCOM Engineering s.r.o. rovného zastoupení mužů a žen v činnosti:

- Celková distribuce zaměstnanců: 50 % žen a 50 % mužů.
- V řídicích pozicích je zachována rovnováha 50 % / 50 %.

Naším úkolem je nejen udržet dosažené výsledky, ale také začlenit principy genderové rovnosti do dlouhodobé strategie společnosti.

Metodika:

- Data se shromažďují podle pohlaví, věku, pracovních pozic a typů smluv a zahrnují ukazatele náboru a ukončení pracovního poměru, průměrné mzdy podle pracovních kategorií, povýšení, účast na školeních a využívání dovolených.
- Kvalitativní analýza: průzkumy mezi zaměstnanci, fokusní skupiny k identifikaci skrytých bariér.



3. CÍLE A KLÍČOVÉ UKAZATELE (KPI)

1. Udržovat rovné zastoupení žen a mužů ve společnosti.
2. Zajistit rovné podmínky kariérního růstu a profesního rozvoje.
3. Podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.
4. Budovat inkluzivní firemní kulturu založenou na respektu a rovnosti; zachovat rovnost pohlaví na řídicích pozicích.
5. Zohledňovat pohlaví v kombinaci s věkem, zdravotním postižením, migračním původem a dalšími charakteristikami.

4. OPATŘENÍ A ČINNOSTI

4.1 Nábor a kariérní rozvoj

- Používání genderově neutrálních formulací v pracovních inzerátech.
- Transparentní kritéria pro nábor a povýšení.
- Záruka stejné mzdy za stejnou práci.
- Zařazení žen do talentového fondu pro řídicí pozice.

4.2 Rovnováha mezi prací a životem

- Možnost flexibilního rozvrhu a práce na dálku, kde je to možné.
- Podpora zaměstnanců během rodičovské dovolené.
- Program podpory mužů při využívání rodičovské dovolené.
- Porady se konají výhradně v pracovní době.

4.3 Genderová rovnováha v řízení

- Udržení vyváženého zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích.
- Při rozšiřování společnosti usilovat o rovnoměrné rozdělení rolí.

4.4 Školení a zvyšování povědomí

- Každoroční interní diskuse o principech rovnosti a firemních hodnotách.
- Seznámení zaměstnanců s tímto plánem.



4.5 Prevence diskriminace a obtěžování

- Politika nulové tolerance.
- Anonymní kanály pro podávání stížností a jejich nezávislé posouzení.
- Každoroční školení v oblasti prevence diskriminace.

5. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

- Každoroční analýza genderového složení zaměstnanců podle oddělení a pozic.
- KPI: rovné zastoupení žen a mužů.
- Při změně struktury společnosti zajistit zachování rovnováhy a rovných příležitostí.
- V případě nesplnění KPI je plán odpovídajícím způsobem upraven.
- Výbor pro rovnost se schází nejméně jednou za čtvrtletí, posuzuje průběžné výsledky a v případě potřeby navrhuje úpravy politiky a opatření.

6. ODPOVĚDNOST A ZDROJE

- Za realizaci a kontrolu plnění plánu odpovídá Jednatel.
- Jednatel zajišťuje dodržování zásad rovnosti a v případě potřeby upravuje postupy.
- Roční rozpočet na realizaci politiky je schvalován před začátkem každého finančního roku. Jednatel jmenuje odpovědnou osobu a schvaluje složení Rady pro koordinaci sběru dat a monitorování KPI.

7. PUBLIKACE A ŠÍŘENÍ

- Tento plán je dostupný všem zaměstnancům a dalším zájemcům na oficiálních webových stránkách společnosti.
- Je vytvořen formulář zpětné vazby pro návrhy a připomínky.



8. POTVRZENÍ

Já, níže podepsaný Jednatel, potvrzuji, že tento Plán genderové rovnosti byl schválen a bude plně realizován.

MSc. Illia Tkalenko, Ph.D.

Jednatel



(podpis)

Datum: 1. září 2025