



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

“Вікторія Верітас”

Напря́м діяльності ТОВ “Вікторія Вері́тас” - розробка медичних технологій



НАШІ ТЕХНОЛОГІЇ:

- 1. ЦИФРОВА ОПТИЧНА КАПІЛЯРОСКОПІЯ.**
- 2. ГЕМОДИНАМІЧНА ЛАБОРАТОРІЯ.**
- 3. ПРОЕКТ МЕТЕОЛАБОРАТОРІЇ З ЕФЕКТОМ ЗВОРОТНЬОГО ЗВ'ЯЗКУ.**

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

1. Корпоративна культура та цінності:

Переважно негативні відповіді, в основному зумовлені тим, що в нормативній документації компанії не передбачено заходів з заохочення рівності між жінками та чоловіками

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

2. Підбір персоналу

*Відсутність негативних прецедентів,
недискримінаційна політика компанії
стосовно жінок.*

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

3. Заробітна плата

*Потреба в чіткому алгоритмі
визначення рівноцінності в оплаті робіт.*

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

4. Просування по службі.

Проблем не виявлено.

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

5. Поєднання професійного та сімейного життя.

*Відсутність негативних прецедентів.
Потреба в нормативно зафіксованих
поглядах керівництва компанії у даній
сфері.*

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

6. Навчання.

Однакові можливості для навчання та підвищення кваліфікації як чоловіками, так і жінками.

ВИСНОВКИ ПІСЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДІАГНОСТИКИ

7. Гідність.

Відсутність порушень. Позиція керівництва: недопущення подібних порушень.

**ГЕНДЕРНИЙ ПЛАН
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ВІКТОРІЯ ВЕРІТАС»**

1. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЦІННОСТІ. КОРПОРАТИВНА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

№	Зміст заходу	Строк виконання	Відповідальна особа	Ресурси	Моніторингові процедури	Індикатори
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	Вивчення передових практик із заохочення до рівності між чоловіками і жінками	до 31.08.2011	Боев С.Г., Коваленко О. М., Мельник О.О.	- інформація з різноманітних джерел; - часові ресурси – 2 години на тиждень; - кадрові ресурси – 3 особи	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом вивчення передових практик	наявність бази матеріалів
1.2.	Розробка заходів з заохочення до гендерної рівності	до 31.10.2011	Боев С.Г., Коваленко О. М., Мельник О.О.	- кадрові ресурси – 3 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над розробкою вищезначених заходів	готовність заходів
1.3.	Запровадження заходів з заохочення до гендерної рівності	до 31.12.2011	Лущик У.Б., Боев С.Г., Коваленко О. М., Мельник О.О.	- фінансові ресурси; - часові ресурси – 2 години на тиждень; - кадрові ресурси – 4 особи; - організаційні ресурси	контроль керівництва підприємства та трудового колективу за виконанням з боку керівництва та трудового колективу	запровадження заходів

2. ЗАРОБІТНА ПЛАТА

1	2	3	4	5	6	7
2.1	Створення Комітету зі справедливості в оплаті праці у складі уповноваженого з гендерних питань, представника відділу кадрів та трудового колективу	виконано	Лущик У.Б., Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О.О.	кадрові ресурси – 4 особи	контроль керівництва підприємства та трудового колективу за процесом створення Комітету	наказ про створення Комітету
2.2	Створення вибірки робіт на підприємстві, виконуваних переважно жінками та робіт, виконуваних переважно чоловіками з метою їх подальшого порівняння	до 30.07.2011	Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О.О.	- кадрові ресурси – 3 особи; - часові ресурси – 1 година на тиждень	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом складання вибірки робіт	- відсоткова частка жінок або чоловіків серед тих, хто виконує дану роботу. Значення показника-індикатора >70%; - динаміка зміни відсотка жінок або чоловіків, які виконують дану роботу протягом 5 – 6 років; - професійні гендерні стереотипи
2.3	Складання методу оцінювання робіт	до 31.08.2011	Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О.О.	- кадрові ресурси – 3 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом складання методу оцінювання	- фактори; - субфактори; - рівні субфакторів
2.4	Розробка інструментарію та збирання інформації про зміст кожної роботи з гендерним переважанням на основі вибраних факторів	до 30.11.2011	Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О.О.	- кадрові ресурси – 24 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень	- анкетування; - інтерв'ю, опитування. - спостереження	відсоток охоплення працівників процесом анкетування. Оптимальне значення показника-індикатора 100% працівників, зайнятих на оцінюваних роботах.

1	2	3	4	5	6	7
2.5	Визначення цінності робіт з гендерним переважанням за аналізом результатів анкетування та визначення серед них рівноцінних робіт.	до 28.02.2012	Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О. О.	- кадрові ресурси – 3 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень	- аналіз отриманих анкет; - аналіз профілів оцінюваних робіт	- рівень субфакторів; - відсоткова вага фактора і субфактора оцінки; - кількість балів кожного фактора і субфактора; - кількість балів для кожного рівня
2.6	За наявності рівноцінних робіт оцінка гендерних розривів в їх оплаті шляхом індивідуального порівняння загальної винагороди за ці роботи.	до 31.03.2012	Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О. О.	- кадрові ресурси – 3 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом оцінки гендерних розривів в оплаті рівноцінних робіт	- розмір винагороди по оцінюваним роботам; - цінність оцінюваних робіт у балах
2.7	Розробити рекомендації та шляхи усунення дискримінаційних розривів в оплаті рівноцінних робіт.	до 31.05.2012	Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О. О.	- кадрові ресурси – 3 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом складання рекомендацій	наявність/відсутність рекомендацій та шляхів усунення гендерних розривів в оплаті праці
2.8	Усунення дискримінаційних розривів в оплаті рівноцінних робіт, шляхом коригування розміру оплати праці та перегляду системи винагородження.	до 31.06.2012	Лущик У.Б., Боев С.Г., Коваленко О.М., Мельник О. О.	- кадрові ресурси – 4 особи; - фінансові ресурси; - часові ресурси – 2 години на тиждень	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом усунення гендерних розривів в оплаті праці	сума фінансових коштів для покриття витрат на коригування розміру оплати праці за рівноцінні роботи.

3. ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ

1	2	3	4	5	6	7
3.1.	Розробка політики компанії з питань поєднання професійного та особистого життя як для чоловіків, так і для жінок	до 30.09.2011	Лущик У.Б., Коваленко О.М., Боев С.Г., Мельник О.О.	- часові ресурси – 2 год. на тиждень; - кадрові ресурси – 4 особи; - інформаційні джерела	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом розробки вищезначеної політики	наявність/відсутність вищезначеної політики
3.2.	Впровадження політики з питань поєднання професійного та особистого життя	до 31.12.2011	Лущик У.Б., Коваленко О.М., Боев С.Г., Мельник О.О.	- кадрові ресурси – 4 особи; - часові ресурси – 2 години на тиждень; - фінансові ресурси; - організаційні методи	контроль керівництва підприємства та трудового колективу над процесом впровадження вищезначеної політики	наявність/відсутність проблем у поєднанні професійного та особистого життя як чоловіків, так і жінок

Дякуємо за увагу!