



RZESZÓW
INTERNATIONAL AIRPORT

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

PORTU LOTNICZEGO „RZESZÓW-JASIONKA” SP. Z O.O.

WPROWADZENIE

Niniejszy Plan Równości Płci Portu Lotniczego „Rzeszów-Jasionka” Sp. z o.o. (zwany dalej: Planem) ma na celu gromadzenie danych związanych z dysproporcjami między pracownikami, zdiagnozowanie problemów związanych z równouprawnieniem w Porcie Lotniczym „Rzeszów-Jasionka” Sp. z o.o. (zwanym dalej: Portem Lotniczym lub Portem), określenie sposobów przeciwdziałania negatywnym sytuacjom związanym z nierównym traktowaniem, szerzenie świadomości i szkolenie pracowników w kontekście równouprawnienia oraz wskazanie dobrych praktyk w tym kontekście.

ZASOBY

W Porcie Lotniczym „Rzeszów-Jasionka” Sp. z o.o. powołany zostanie docelowo niezależny Zespół ds. Równouprawnienia (dalej zwany: Zespołem) zajmujący się wszelkimi sprawami związanymi z tematyką równouprawnienia w Porcie.

METODY

Zespół na podstawie zanonimizowanych danych dotyczących praktykantów, stażystów oraz pracowników Portu będzie prowadził analizę aktualnej sytuacji w zakresie równości między kobietami a mężczyznami w Porcie Lotniczym, gdzie szczególną uwagę poświęcać się będzie na przygotowanie statystyk dotyczących wskazania różnic w tym zakresie.

ZADANIA

Do głównych zadań Zespołu należeć będzie badanie wszelkich przejawów zachowań nieakceptowalnych w kontekście dyskryminacji płci, między innymi takich jak: ataki mikroagresji, prześladowanie, nękanie, molestowanie, seksizm, zachowania stereotypowe zmierzające do uprzedzeń zawodowych, uprzedzenia i dyskryminacja podczas przyjmowania na praktyki, staże oraz podczas rekrutacji przyszłych pracowników.

CELE

Na podstawie zebranych danych Zespół określi główne cele zmierzające do niwelowania zachowań nieakceptowalnych i szerzenia świadomości w zakresie prowadzonej polityki równouprawnienia.

SZKOLENIA I SZERZENIE ŚWIADOMOŚCI

Zespół, poprzez szkolenie personelu, będzie się zajmował szerzeniem świadomości w zakresie niwelowania różnic pomiędzy pracownikami, między innymi w zakresie: przydzielania poszczególnych stanowisk w organizacji, awansów; metod wynagradzania, nagradzania oraz sposobach premiowania pracowników; rodzaju podpisywanych umów z pracownikami; dostępu do rozwoju, kursów i szkoleń; przydziału obowiązków i zadań.

DOBRE PRAKTYKI

Zespół będzie wskazywał ścieżki dobrych praktyk zmierzające między innymi do ujednolicenia warunków pracy i płacy na zajmowanych stanowiskach (także w kontekście prowadzonych rekrutacji), równowagi płci na stanowiskach kierowniczych/dyrektorskich, równowagi poziomu zadowolenia pracowników z pracy oraz szerzeniu wysokiej kultury organizacji.

Poprzez działania informacyjno-promocyjne Zespół będzie wskazywał dobre praktyki związane między innymi ze wsparciem kobiet w ciąży oraz równowagą między pracą zawodową a życiem prywatnym (work-life balance).

Dokument jest spójny z założeniami Regulaminu Pracy, Kodeksu Etyki oraz innymi dokumentami poruszającymi temat równego traktowania w Spółce.

Niniejszy dokument jest oficjalnym dokumentem Portu Lotniczego, który podpisany jest przez Zarząd Spółki oraz opublikowany jest na stronie internetowej Portu Lotniczego.

Prezes Zarządu

Adam Hamryszczak

Wiceprezes Zarządu

Michał Tabisz