



POLITYKA RÓWNYCH SZANS W DOSTĘPIE DO STANOWISK

Firma Womar realizuje politykę równych szans w dostępie do nowotworzonych stanowisk pracy.

Działania podejmowane przez Womar mają na celu zniesienie barier, które w chwili obecnej ograniczają, zwłaszcza kobietom, osobom 50+, osobom niepełnosprawnym, osobom uczącym się, możliwość uzyskania zatrudnienia w firmie.

W ramach realizacji polityki równych szans podjęte zostaną następujące działania:

I. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Firma Womar ma świadomość zróżnicowanych potrzeb społecznych różnych grup, dlatego też godzi się z tym, że pracownicy mogą wybrać taki styl pracy lub ścieżkę kariery, która najbardziej odpowiada ich własnej, najlepiej pojętej równowadze życia zawodowego i osobistego.

Podczas rozmów z przełożonym preferowana jest otwarta komunikacja dotycząca potrzeb i planów pracownicy/pracownika, w tym nie tylko zawodowych. Dzięki takiemu podejściu możliwe będzie uwzględnienie w planie rozwoju oczekiwań pracownicy/pracownika i firmy. Rozmowy są szczególnie istotne dla kobiet planujących przerwę w pracy zawodowej, spowodowaną planami rodzicielskimi. Wymienione działania prowadzone przez firmę zmierzają do pełnej, praktycznej realizacji równych szans oraz zapewnienia możliwości urzeczywistniania indywidualnych planów i zamierzeń pracownic/pracowników.

Urzeczywistnieniem tej polityki będą wdrożone elastyczne formy zatrudnienia na nowo tworzone stanowiska pracy, takie jak:

- elastyczny czas pracy,
- niepełny wymiar czasu pracy,

Jest to szczególnie ważne w kontekście planowania przyszłego rozwoju kariery zawodowej.

Firma umożliwi także skorzystanie z przerwy w karierze w celu:

- podjęcia studiów;
- opieki nad osobami zależnymi,
- odbycia podróży, itp.

Częścią polityki godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest polityka dotycząca urlopów macierzyńskich i wychowawczych. W ramach tego programu pracownica składająca podanie o urlop macierzyński lub wychowawczy, powinna określić, czy i kiedy planuje powrót do pracy. Będzie ona informowana o podpisywaniu z osobą „trzecią” imiennej umowy na zastępstwo z pracownikiem tymczasowym. To rozwiązanie ma na celu zwiększenie poczucia bezpieczeństwa pracy przez kobietę wybierającą się na urlop; będzie miała świadomość, że po powrocie wykonywać będzie pracę na tym samym stanowisku.

Firma umożliwi pracownikom deklarującym chęć powrotu do pracy udział w najważniejszych szkoleniach. W efekcie pracownica decydująca się na przerwę w pracy nie podlega wyłączeniu z rozwoju.

Po powrocie do pracy kobieta może np.:

- uelastyczniać swój czas pracy, decydując się na niepełny wymiar godzin,
- korzystać z ruchomego czasu pracy (np. w godzinach 9–11 i 14–20).

Inną z elastycznych form zatrudnienia planowanych do wdrożenia jest zastosowanie w firmie równoważnego czasu pracy. Jego celem jest możliwość wydłużenia przez pracownika czasu pracy jednego dnia do 12 godzin i skrócenia w innym dniu tygodnia lub odbiorze całego dnia wolnego w innym terminie. Skrócony dzień pracy lub wolny dzień w środku tygodnia znacznie ułatwi np. kobietom pogodzenie pracy zawodowej z życiem osobistym.



II. SZKOLENIA

Womar zapewni szkolenie wszystkim osobom przyjmowanym na następujące stanowiska produkcyjne:

- Instalator systemu monitoringu wybranych parametrów biomedycznych małych dzieci i kontroler jakości - 2 etaty

Będą to szkolenia z montażu końcowego elementów systemu tekstronicznego (podzespoły elektroniczne + obudowy) na podstawie dokumentacji oraz z przeprowadzania kontroli jakości poszczególnych podzespołów i całego systemu w celu sprawdzenia poprawności działania, dla osób nowo przyjętych, bez względu na płeć, kwalifikacje, wiek, stopień niepełnosprawności, etc., likwidując w ten sposób dostęp do tych stanowisk dla osób bez kwalifikacji.

Szkolenie umożliwi zdobycie nowych kwalifikacji lub poszerzenie posiadanych.