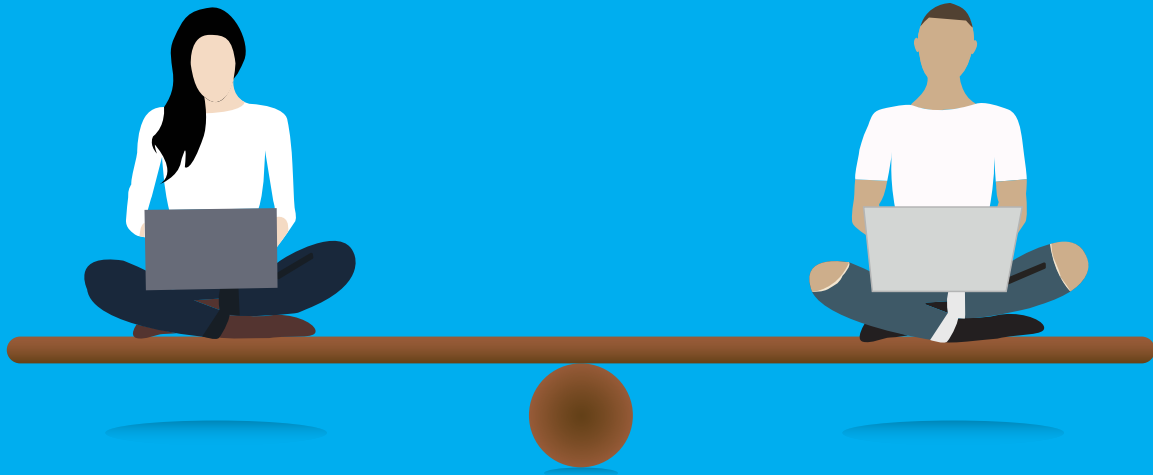


# Plán rodovej rovnosti MicroStep-MIS, spol. s r. o.



**Súčasťou úsilia MicroStep-MIS, spol. s r. o. (ďalej „spoločnosť“) o vytváranie lepších pracovných podmienok, ako aj zvyšovanie kvality výskumu a vývoja je príprava firemného Plánu rodovej rovnosti. Plán rodovej rovnosti spoločnosti tvorí súbor opatrení, ktorých cieľom je iniciovať štrukturálne zmeny, ktoré vo výsledku povedú k vytváraniu otvoreného, podporujúceho, inkluzívneho a nediskriminujúceho prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne.**

Príprava Plánu rodovej rovnosti reaguje na aktuálnu požiadavku EÚ a vychádza zo Stratégie Európskej komisie pre rovnosť príležitostí na roky 2020 – 2025 a z Usmernení k plánu rodovej rovnosti (GEP) programu Horizon Europe, podľa ktorých je plán rodovej rovnosti od roku 2022 podmienkou účasti vo výzvach programu Horizon Europe pre výskum vykonávajúce inštitúcie a výskum financujúce inštitúcie. Zásada rovnakého zaobchádzania je právne zakotvená aj vo vnútroštátnej legislatíve Slovenskej republiky, pričom uplatňovanie princípu rovnosti a nediskriminácie vychádza zo Zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tzv. antidiskriminačný zákon).

Pre formulovanie východísk plánu bolo dôležité najmä zmapovanie aktuálneho stavu rodovej rovnosti, ktoré bolo zamerané na pracovné podmienky a možnosti kariérneho

rozvoja žien a mužov, rodovú rovnováhu v rozhodovaní a rodovú perspektívu vo výskume a vzdelávaní.

Výsledky uvedených aktivít boli následne použité ako vstupy pre zadefinovanie hlavnej oblasti intervencie a cieľe plánu a následne zostavenie súboru opatrení, ktoré by mali prispieť k ich napĺňaniu. Zamestnanci sa s plánom zoznámia v rámci akceptovania riadených dokumentov spoločnosti.

Vedúci oddelení a pracovných skupín sú zodpovední za implementáciu opatrení a cieľov v rámci svojich oddelení a skupín. Plán spoločne vypracovali a úlohy z neho vyplývajúce pripravujú poverení zamestnanci spoločnosti, s cieľom zabezpečiť neutralitu a prierezovosť opatrení, pričom celkovú zodpovednosť za rodovú rovnosť a rovnosť zaobchádzania nesie výkonný manažment.

Plán rodovej rovnosti nie je len deklaratívny dokument záväzkov a činností, ktorých cieľom je podporiť rodovú rovnosť v spoločnosti prostredníctvom udržateľnej štrukturálnej zmeny. K jednotlivým cieľom sú priradené konkrétne, časovo viazané aktivity a osoba alebo oddelenie zodpovedné za ich realizáciu.

Podstatným východiskom pre definovanie opatrení plánu je aj implementačná úroveň jeho realizácie. Plán zahŕňa predovšetkým opatrenia, ktoré možno realizovať na úrovni spoločnosti ako celku a má na ne dosah riadenie spoločnosti.

## Zameranie plánu

Plán rodovej rovnosti sa zameriava opatreniami v piatich oblastiach:

### I. Podpora rodovej rovnosti

Spoločnosť sa neustále usiluje o dosiahnutie rodovej rovnosti a o dosiahnutie a udržanie rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami. Otázky rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania sú súčasťou zabezpečenia kvality a ľudských zdrojov. Personálna politika sprostredkúva postoje, ktoré podporujú rodovú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie. Každý nábor zamestnancov prebieha bez diskriminácie. Akákoľvek forma publicity a marketingovej komunikácie má byť rodovo neutrálna.

### II. Rodová rovnováha v riadiacich pozíciách a kariérny rast

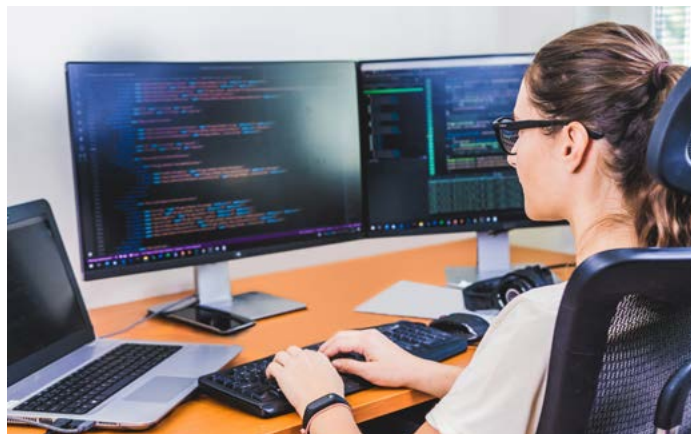
Prvým krokom na ceste k vyššiemu zastúpeniu žien v riadiacich funkciách ako aj v orgánoch je identifikovať bariéry, ktoré zamestnankyniam bránia uchádzať sa o riadiace funkcie. Pri podpore kariérneho postupu žien a mužov je potrebné brať do úvahy skutočnosť, že sú to predovšetkým ženy, ktoré prerušujú kariéru z dôvodu rodičovskej dovolenky. Preto jedným z plánovaných opatrení je vytvorenie odporúčaných postupov na podporu zamestnankýň a zamestnancov po návrate do zamestnania.



### III. Integrácia rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania

Jedným z cieľov Plánu rodovej rovnosti je posilniť povedomie o význame rodu ako dôležitej výskumnej kategórii.

## IV. Nediskriminujúce, bezpečné a otvorené prostredie



Cieľom spoločnosti je nastaviť politiku nulovej tolerancie diskriminácie, či obťažovania. V prípade že vedúci pracovník, alebo zamestnanec nahlási akýkoľvek prípad diskriminácie alebo obťažovania, či už pozorovaný priamo alebo nepriamo v rámci štruktúr a procesov, spoločnosť sa zaväzuje prijať opatrenia.

Plánované opatrenia v tejto oblasti zahŕňajú vypracovanie jasnej a záväznej politiky prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania.

K podpore kultúry tolerancie, otvorenosti a rovnosti príležitostí by nepochybne prispelo používanie rodovo citlivého jazyka v oficiálnej komunikácii spoločnosti, organizácia popularizačných aktivít zameraných na zviditeľňovanie vedkýň a posilnenie angažovanosti zamestnancov v oblasti rodovej rovnosti a diverzity.

## V. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Osobitný dôraz sa bude klásť na otázky týkajúce sa pozitívnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako napr. možnosť flexibilného pracovného času, rodičovská a rodinná dovolenka, postupy pri stretnutiach (povinná pracovná doba zamestnancov od 10:00 – 14:00, osobná účasť alebo online formát) a iné aspekty, ktoré majú vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.