



# PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

## Rozsah

Dokument je určený zamestnancom Spoločnosti a verejnosti.

## Účel

Tento dokument popisuje hodnotu rodovej rovnosti v oblasti vedy, výskumu a informačných technológií a reflektuje fungovanie M2M Solutions ako moderne zmysľajúcej spoločnosti.

|                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| <b>Status:</b>    | Schválený         |
| <b>DocID:</b>     | SME-P_HR-5/2022-1 |
| <b>Verzia:</b>    | 1.0               |
| <b>Dôvernosť:</b> | Verejný           |
| <b>Vydané:</b>    | 8.6.2022          |

|                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| <b>Vlastník:</b>     | Martin Jančo                  |
| <b>Autor:</b>        | Alžbeta Bartová               |
| <b>Schvaľovateľ:</b> | Vladimír Pšenák dňa 14.6.2022 |

## História zmien

| História revízií |         |           |                 |                      |
|------------------|---------|-----------|-----------------|----------------------|
| Verzia           | Status  | Dátum     | Meno            | Zoznam zmien         |
| 0.1              | Návrh   | 29.4.2022 | Alžbeta Bartová | Vytvorenie dokumentu |
| 0.2              | Koncept | 29.5.2022 | Vladimír Pšenák | Recenzia dokumentu   |



## Obsah

|       |                                      |    |
|-------|--------------------------------------|----|
| 1     | Úvodné ustanovenia.....              | 5  |
| 1.1   | Účel vydania smernice.....           | 5  |
| 1.2   | Vymedzenie pojmov a skratiek .....   | 5  |
| 2     | Obsah smernice .....                 | 6  |
| 2.1   | Analýza súčasnej situácie.....       | 6  |
| 2.2   | Zadefinované ciele a akčný plán..... | 8  |
| 2.2.1 | Ciele .....                          | 8  |
| 2.2.2 | Akčný plán .....                     | 8  |
| 3     | Záverečné ustanovenia .....          | 10 |



## Zoznam obrázkov

|  |   |
|--|---|
| Obrázok 1 Zastúpenie žien a mužov v spoločnosti .....                        | 6 |
| Obrázok 2 Zastúpenie žien a mužov na riadiacich pozíciách .....              | 6 |
| Obrázok 3 Zastúpenie žien a mužov na vedúcich technických pozíciách .....    | 7 |
| Obrázok 4 Zastúpenie mužov a žien v technickej časti spoločnosti .....       | 7 |
| Obrázok 5 Zastúpenie žien a mužov v administratívnej časti spoločnosti ..... | 7 |
| Obrázok 6 Počet uchádzačov a uchádzačiek na technické pracovné pozície ..... | 8 |

## Zoznam tabuliek

|  |    |
|--|----|
| Tabuľka 1 Vysvetlenie definícií .....  | 5  |
| Tabuľka 2 Vysvetlenie skratiek .....   | 5  |
| Tabuľka 3 Zosúladzovanie pracovného a súkromného života .....                  | 8  |
| Tabuľka 4 Zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania .....      | 9  |
| Tabuľka 5 Rovnosť žien a mužov v procese nábora a kariérneho rastu .....       | 9  |
| Tabuľka 6 Podpora rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu .....              | 10 |
| Tabuľka 7 Podpora pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násillia ..... | 10 |



# 1 Úvodné ustanovenia

## 1.1 Účel vydania smernice

Plán rodovej rovnosti spoločnosti M2M Solutions je reakciou na prirodzený vývoj strategického smerovania európskeho výskumného priestoru, ktorého sme súčasťou. Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej únie, ktorá je zakotvená v európskych zmluvách. Zároveň je súčasťou DNA našej spoločnosti.

## 1.2 Vymedzenie pojmov a skratiek

Tabuľka 1 Vysvetlenie definícií

| Názov          | Definícia                                   |
|----------------|---|
| Rodová rovnosť | Spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi |

Tabuľka 2 Vysvetlenie skratiek

| Skratka | Celý názov                                      |
|---------|---|
| DNA     | Súbor hodnôt, pravidiel a správania spoločnosti |



## 2 Obsah smernice

Rodová rovnosť je jednou z kľúčových hodnôt Európskej únie. Pomáha zohľadňovať rôznorodé pohľady a prístupy, využíva potenciál celého tímu a je zároveň prevenciou mrhania a odchodu talentov. Aj napriek čoraz väčšiemu počtu žien zastúpených v oblasti Vedy a výskumu a v oblasti Informačných technológií, je v týchto oblastiach všeobecne cítiť malé zastúpenie žien najmä, no nielen, na vyšších pracovných pozíciách, riadiacich pozíciách alebo vo vyšších kvalifikačných stupňoch.

### 2.1 Analýza súčasnej situácie

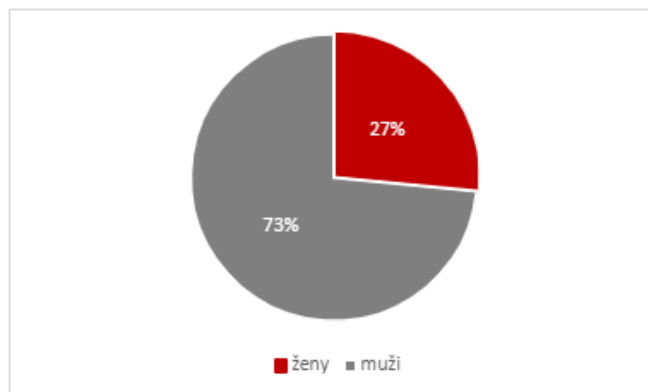
Príprave Plánu rodovej rovnosti predchádzala Rodová analýza zameraná na koncentráciu a pracovné podmienky mužov a žien v našej spoločnosti. Získané indikátory budeme monitorovať a pravidelne raz ročne vyhodnocovať.

V analýze sme sa zamerali na nasledovné témy:

- Koncentráciu žien a mužov na rôznych úrovniach spoločnosti
- Koncentráciu žien a mužov v rôznych sektoroch spoločnosti
- Oblasť náboru zamestnancov a pracovných podmienok

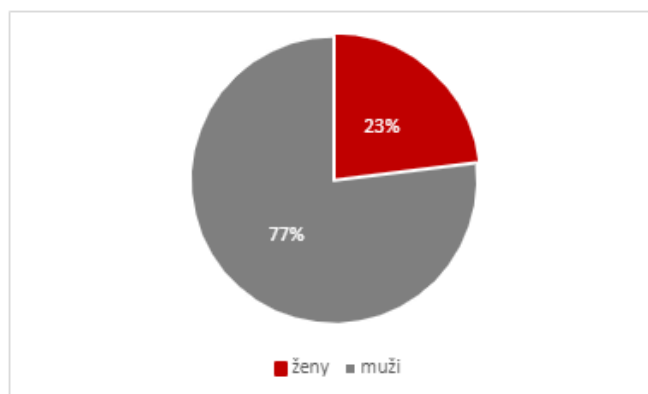
#### Koncentrácia žien a mužov na rôznych úrovniach v spoločnosti

##### 1. Zastúpenie žien a mužov v spoločnosti



Obrázok 1 Zastúpenie žien a mužov v spoločnosti

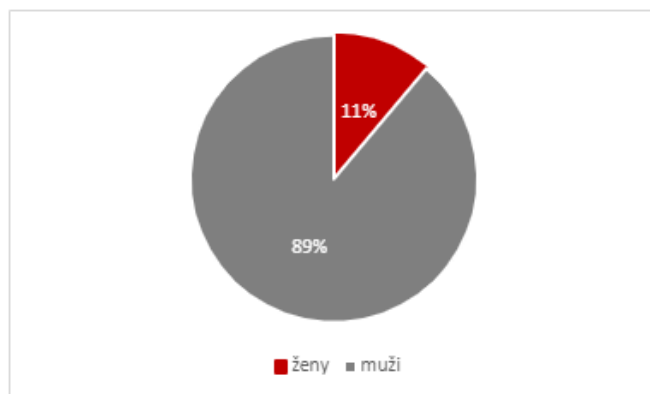
##### 2. Zastúpenie žien a mužov na riadiacich pozíciách



Obrázok 2 Zastúpenie žien a mužov na riadiacich pozíciách



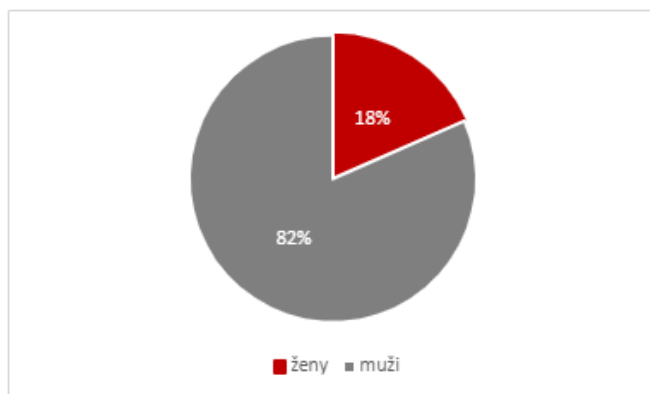
### 3. Zastúpenie žien a mužov na vedúcich technických pozíciách



Obrázok 3 Zastúpenie žien a mužov na vedúcich technických pozíciách

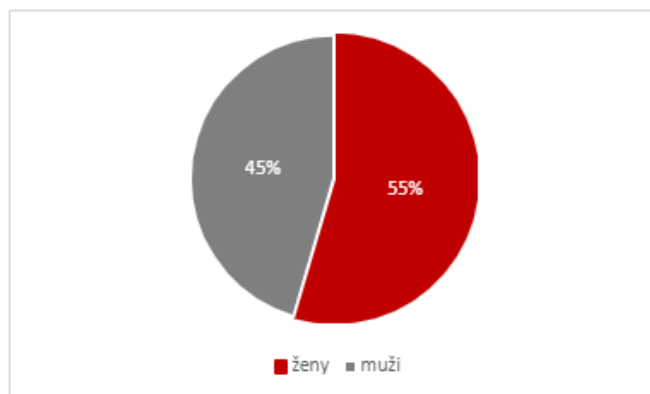
### Koncentrácia žien a mužov v rôznych sektoroch spoločnosti

#### 1. Zastúpenie žien a mužov v technickej časti spoločnosti



Obrázok 4 Zastúpenie mužov a žien v technickej časti spoločnosti

#### 2. Zastúpenie žien a mužov v administratívnej časti spoločnosti

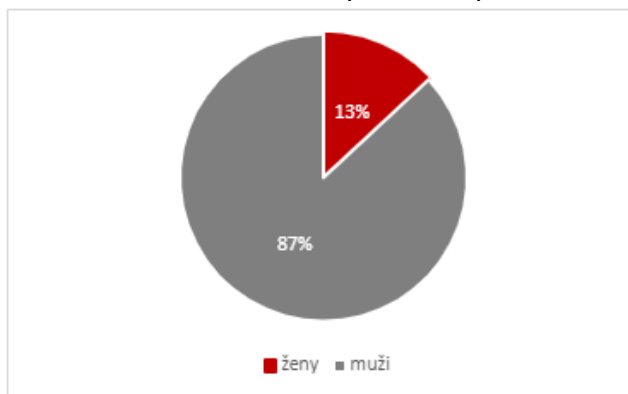


Obrázok 5 Zastúpenie žien a mužov v administratívnej časti spoločnosti



## Oblasť náboru zamestnancov a pracovných podmienok

### 1. Porovnanie počtu uchádzačov vs uchádzačiek na pracovné pozície v technickej oblasti



Obrázok 6 Počet uchádzačov a uchádzačiek na technické pracovné pozície

## 2.2 Zadefinované ciele a akčný plán

Po zohľadnení dát získaných z rodovej analýzy si naša spoločnosť určila 5 cieľov, ktoré sú zamerané na:

- prehlbovanie fungujúcich nastavení v našej spoločnosti,
- odstránenie zistených nerovností,
- preventívne hľadisko do budúcnosti.

Kľúčovou súčasťou realizácie aktivít zameraných na podporu rodovej rovnosti je vzdelávanie.

### 2.2.1 Ciele

- 2.2.2.1 Aktívna podpora zosúladzovania pracovného a súkromného života
- 2.2.2.2 Podpora rovnomerného zastúpenia žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania
- 2.2.2.3 Podpora rovnosti mužov a žien v procese náboru nových zamestnancov a kariérneho rastu
- 2.2.2.4 Začleňovanie žien a podpora rodovej rovnosti v oblasti Vedy a výskumu
- 2.2.2.5 Podpora pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania

### 2.2.2 Akčný plán

#### 2.2.2.1 AKTÍVNA PODPORA ZOSÚLAÐOVANIA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

V našej Spoločnosti vládne rešpektujúca, otvorená a srdečná organizačná kultúra bez rodových predsudkov. Zosúladzovanie pracovného a súkromného života je dlhodobou súčasťou fungovania našej Spoločnosti.

Tabuľka 3 Zosúladzovanie pracovného a súkromného života

| Oblasť  | Aktivity                               | Stav           |
|---|--|----------------|
| Podpora zamestnancov v nástupe na rodičovskú dovolenku                              | Rodičovské dovolenky pre matky a otcov | Implementované |
|   | Flexibilné úpravy pracovného času      | Implementované |
| Integrácia zamestnancov po kariérnej prestávke (po návrate z rodičovskej dovolenky) | Mentoring a podpora                    | Implementované |
|   | Zmena pracovného úväzku                | Implementované |





## 2.2.2.2 PODPORA ROVNOMERNÉHO ZASTÚPENIA ŽIEN A MUŽOV V OBLASTI RIADENIA A ROZHODOVANIA

Pre našu Spoločnosť je každý názor rovnako dôležitý. Uvedomujeme si, že rovnomerné zastúpenie žien a mužov prináša veľa výhod, napríklad rôzne pohľady na rôzne témy.

Tabuľka 4 Zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania

| Oblasť                    | Aktivity  | Stav       |
|---------------------------|---|------------|
| Aktívne vyhľadávanie žien | Spolupráca s vysokými školami a organizáciami združujúcimi vedeckých a technických pracovníkov ohľadne identifikovania a nominovania kandidátiek a ich priame oslovenie | Zapracovať |
|                           | Kontakty a odporúčania získavané od žien  | Zapracovať |
| Podpora ženám v rozvoji   | Zabezpečenie rodovo vyvážených rozvojových programov, ktoré pomôžu zlepšiť leadership schopnosti  | Zapracovať |
|                           | Mentoringové programy   | Zapracovať |
|                           | Vytváranie príležitostí   | Zapracovať |

## 2.2.2.3 PODPORA ROVNOSTI MUŽOV A ŽIEN V PROCESE NÁBORU NOVÝCH ZAMESTNANCOV A KARIÉRNEHO RASTU

V našej Spoločnosti pristupujeme rovnako ku každému uchádzačovi a uchádzačke. Je nastavený jednotný platový a kariérny systém, ktorý slúži pre hodnotenie mužov a žien bez rozdielu. Dlhodobo však sledujeme trend vyššieho záujmu mužov o technické pozície.

Tabuľka 5 Rovnosť žien a mužov v procese náboru a kariérneho rastu

| Oblasť   | Aktivity  | Stav           |
|--|---|----------------|
| Zverejňovanie pozícií                                  | Zabezpečenie transparentnosti   | Implementované |
|  | Zverejňovanie každej pozície na kariérnej stránke spoločnosti                         | Implementované |
|  | Používanie rodovo citlivého jazyka v inzerátoch a dokumentoch                         | Implementované |
| Zvyšovanie záujmu ženských uchádzačiek na pozície      | Proaktívne identifikovanie žien v nedostatočne zastúpených odvetviach                 | Zapracovať     |
|  | Vytváranie programov na vzdelávanie žien na identifikované technické pracovné pozície | Zapracovať     |
| Odstraňovanie platových nerovností z rodového hľadiska | Platová politika spoločnosti bez rodovej diskriminácie                                | Implementované |

## 2.2.2.4 ZAČLEŇOVANIE ŽIEN A PODPORA RODOVEJ ROVNOSTI V OBLASTI VEDY A VÝSKUMU

V našej Spoločnosti pristupujeme rovnako ku každému zamestnancovi a tento cieľ silno nadväzuje na rodovú rovnosť v procese náboru zamestnancov.



Tabuľka 6 Podpora rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu

| Oblasť   | Aktivity   | Stav           |
|--|--|----------------|
| Zapájanie žien do projektov v oblasti Vedy a výskumu | Používanie štandardizovaných anonymných CV vo výberovom konaní projektov | Implementované |
|  | Dôraz na kvalitu výstupu nad kvantitou ukončených projektov              | Implementované |
|  | Vytváranie príležitostí zameraných na zvyšovanie kvalifikácie            | Zapracovať     |

### 2.2.2.5 PODPORA PRACOVNÉHO PROSTREDIA BEZ RODOVO PODMIENENÉHO NÁSILIA A SEXUÁLNEHO OBŤAŽOVANIA

V našej Spoločnosti vládne vzájomný rešpekt a odsudzujeme akékoľvek násilné správanie.

Tabuľka 7 Podpora pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násillia

| Oblasť  | Aktivity  | Stav       |
|---|---|------------|
| Prevenia a riešenie rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obŤažovania | Vypracovanie dokumentu v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obŤažovania | Zapracovať |

## 3 Záverečné ustanovenia

Plán rodovej rovnosti je oficiálnym dokumentom schváleným vedením spoločnosti M2M Solutions s účinnosťou 14 dní od dňa schválenia. Plán rodovej rovnosti je dynamický dokument pod správou personálneho oddelenia. Plán bude priebežne monitorovaný, vyhodnocovaný a následne môže dôjsť k jeho aktualizácii.

