

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

(Gender Equality Plan – GEP)

pre spoločnosť s ručením obmedzeným

Názov spoločnosti: W.A.R. Defender s.r.o.
IČO: 46 028 510
Sídlo: Varšavská 1, 831 03 Bratislava, Slovenská republika
Účinnosť od: 27.7.2026
Schválil: Daniel Pelíšek, konateľ

1. Účel dokumentu

Plán rodovej rovnosti (Gender Equality Plan – GEP) stanovuje zásady a opatrenia na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vo všetkých oblastiach činnosti spoločnosti.

Cieľom je:

- zabezpečiť rovnaké príležitosti,
- predchádzať diskriminácii,
- podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom,
- vytvárať bezpečné pracovné prostredie,
- zabezpečiť transparentnosť personálnych procesov.

2. Právny základ

Plán vychádza najmä z:

- Zákona č. 365/2004 Z. z. (Antidiskriminačný zákon),
- Zákonníka práce,
- Charty základných práv EÚ,
- Stratégie rodovej rovnosti EÚ 2020 – 2025,
- odporúčaní Európskej komisie pre Horizon Europe.

3. Rozsah

Plán sa vzťahuje na:

- všetkých zamestnancov,
- uchádzačov o zamestnanie,
- osoby pracujúce na dohody,
- externých spolupracovníkov počas výkonu práce.

4. Zásady spoločnosti

Spoločnosť sa zaväzuje:

- neposudzovať osoby podľa pohlavia,
- zabezpečiť rovnaké podmienky odmeňovania,
- zabezpečiť rovnaké možnosti kariérneho rastu,
- nepripustiť diskrimináciu,
- nepripustiť sexuálne obťažovanie,
- podporovať rešpekt a dôstojnosť.

5. Nábor zamestnancov

Spoločnosť zabezpečí:

- rodovo neutrálne pracovné inzeráty,
- objektívne výberové kritériá,
- rovnaké podmienky pri prijímaní.

Rozhodujúcim kritériom sú:

- kvalifikácia,
- prax,
- odborné schopnosti,
- pracovné výsledky.

6. Odmeňovanie

Spoločnosť zabezpečí:

- rovnakú mzdu za rovnakú prácu,
- rovnaké podmienky odmeňovania,
- rovnaké podmienky priznávania benefitov.

Rozdielne odmeňovanie môže byť založené iba na:

- výkonnosti,
- odbornosti,
- zodpovednosti,
- dosiahnutých výsledkoch.

7. Kariérny rast

Pri povyšovaní sa uplatňuje:

- odborná spôsobilosť,
- výsledky práce,
- schopnosť riadenia.

Pohlavie nesmie byť rozhodujúcim kritériom.

8. Vzdelávanie

Každý zamestnanec má rovnaký prístup k:

- školeniam,
- odborným kurzom,
- certifikáciám,
- ďalšiemu vzdelávaniu.

9. Rovnováha pracovného a súkromného života

Spoločnosť podporuje:

- čerpanie rodičovskej dovolenky,
- flexibilnú organizáciu práce podľa možností prevádzky,
- rovnaké podmienky po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky.

10. Prevencia diskriminácie

Zakazuje sa diskriminácia z dôvodu:

- pohlavia,
- materstva,
- rodičovstva,
- rodinného stavu,
- veku,
- zdravotného postihnutia,
- národnosti,
- náboženstva,
- sexuálnej orientácie,
- alebo z iných dôvodov podľa zákona.

11. Prevencia sexuálneho obťažovania

Spoločnosť nebude tolerovať:

- nevhodné poznámky,
- sexuálne návrhy,
- fyzické obťažovanie,
- psychický nátlak,
- zneužitie nadriadeného postavenia.

Každý podnet bude bezodkladne prešetrený.

12. Podávanie podnetov

Zamestnanci môžu podať podnet:

- osobne,
- písomne,
- e-mailom.

Podávateľ nesmie byť za podanie podnetu postihovaný.

13. Monitoring

Raz ročne spoločnosť vyhodnotí:

- zastúpenie žien a mužov,
- prijatie nových zamestnancov,
- odmeňovanie,
- školenia,
- podané podnety.

14. Akčný plán

Oblasť	Opatrenie	Termín	Zodpovednosť
Nábor	rodovo neutrálné inzeráty	priebežne	konateľ
Odmeňovanie	kontrola rovnosti miezd	1× ročne	konateľ
Školenia	rovnaký prístup	priebežne	vedúci pracovníci
Prevenca diskriminácie	školenie zamestnancov	1× ročne	konateľ
Vyhodnotenie	správa o plnení GEP	december	konateľ

15. Zodpovednosť

Za plnenie Plánu rodovej rovnosti zodpovedá:

- Konateľ spoločnosti

16. Záverečné ustanovenia

Plán sa preskúmava najmenej raz za rok alebo pri významnej zmene organizačných podmienok.

Nadobúda účinnosť dňom podpisu konateľom spoločnosti.

V Bratislava dňa 27/7/2026

Daniel Pelíšek, konateľ


W.A.R. Defender s. r. o.
Varšavské 6 1 831 03 Bratislava
IČO: 46 028 510
IČ DPH: SK2023201620