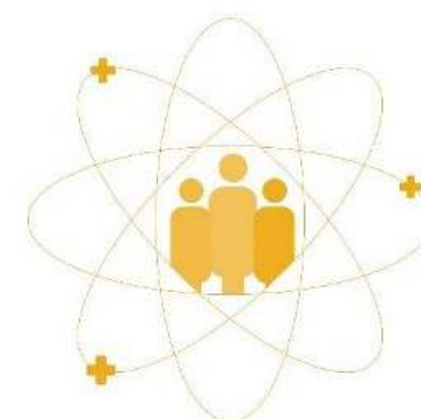


CASSOVIA MEDI VALLEY

**PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI
KLASTRA CASSOVIA MEDI VALLEY**



CASSOVIA MEDI VALLEY

**GENDER EQUALITY PLAN
OF THE CASSOVIA MEDI VALLEY
CLUSTER**

OBSAH

ÚVOD.....	3
CIELE RODOVEJ ROVNOSTI V KLASTRI CASSOVIA MEDI VALLEY	6
OPATRENIA A NÁTROJE NA DOSIAHNUTIE CIEĽOV	7
MONITOROVANIE A VYHODNOCOVANIE ÚDAJOV	11
ZÁVER.....	12



CONTENT

INTRODUCTION.....	3
GENDER EQUALITY OBJECTIVES IN THE CASSOVIA MEDI VALLEY CLUSTER	6
MEASURES AND TOOLS TO ACHIEVE OBJECTIVES.....	7
DATA EVALUATION AND MONITORING	11
CONCLUSION.....	12



ÚVOD

Klaster Cassovia Medi Valley

Klaster Cassovia Medi Valley (skratka CMV) je asociáciou výskumných inštitúcií, zdravotníckych zariadení, univerzít, podnikateľských subjektov s ucelenou predstavou participovať na rozvoji vedy a výskumu v rámci východoslovenského regiónu. Klaster tak predstavuje spoločnú iniciatívu vzdelávacích inštitúcií a popredných podnikateľských spoločností orientujúcich sa na medicínsky, kozmetický a farmaceutický priemysel. Zároveň je akcelérátorom budovania regionálneho inovačného partnerstva, keďže sa svojou vysokou profesionálnou činnosťou snaží zabezpečiť aktívnu medziregionálnu spoluprácu vysokých škôl, nemocníc, a tuzemských a zahraničných podnikateľských subjektov, s cieľom jednak zatraktívniť región pre potencionálnych investorov a vytvoriť tak miesto, kde sa oplatí podnikat' a žiť a jednak prispieť iniciatívou svojich členov k rozšíreniu a sprístupneniu vedeckého a výskumného prostredia.

Jedným z hlavných cieľov CMV je získanie pozície významného národného klastra pre oblasť medicíny, farmácie a kozmetiky. Za účelom naplnenia tohto cieľa chce klaster vytvoriť priestor na uplatnenie a rozvoj slovenským startupom pre oblasť biomedicíny, čím sa zvýši ich schopnosť konkurovať aj v rámci globálneho prostredia. V nadväznosti na to klaster zdôrazňuje potrebu vybudovania inteligentného zdravotníctva približujúceho sa vízií Európskej komisie predstavenej v strategickom dokumente Open Innovation 2.0, ktorý kladie dôraz na aplikáciu nových prístupov v boji za zdieľané hodnoty, akými sú verejné zdravie, prosperita, rast či udržateľnosť v rámci ekológie.

Z dlhodobého hľadiska je preto plánom CMV poskytovať komplexný systém vývojových a inovačných služieb v rámci slovenského a európskeho trhu a zaradiť sa tak medzi úspešné národné a európske výskumné siete. CMV myšlienku Európskej komisie podporuje posilňovaním synergie medzi podnikateľským, vedeckým a vzdelávacím prostredím, tvorcami politík, regionálnymi autoritami a prostredím koncových užívateľov. Výsledkom je existencia raritnej inovačnej, kooperatívnej a kreatívnej platformy, ktorá produkuje technologické a znalostnej kapacity v rámci regionálneho prostredia.

Dlhodobým zámerom klastra Cassovia Medi Valley je vysokou profesionálnou činnosťou podporovať medziregionálnu spoluprácu vysokých škôl, nemocníc, mesta Košice, Košického samosprávneho kraja a popredných podnikateľských subjektov s cieľom zatraktívniť región pre potencionálnych investorov a vytvoriť tak podmienky pre efektívne podnikanie. CMV tento zámer podporuje posilňovaním synergie medzi podnikateľským, vedeckým a vzdelávacím prostredím, tvorcami politík, regionálnymi autoritami a prostredím koncových užívateľov. Výsledkom je existencia raritnej inovačnej, kooperatívnej a kreatívnej platformy, ktorá produkuje technologické a znalostnej kapacity v rámci regionálneho prostredia.

Napĺňanie cieľov združenia sa realizuje prostredníctvom vzdelávacej, vedeckej a výskumnej činnosti, informačnej a propagačnej činnosti, organizovaním a zabezpečovaním seminárov, školení a konferencií, prípravou a realizáciou projektov zameraných na podporu cieľov združenia, vypracovaním analýz, štúdií a prognóz ďalšieho rozvoja regiónu a spoločnosti, publikačnou a vydavateľskou činnosťou, mobilizáciou zdrojov, medzinárodnou a cezhraničnou spoluprácou s organizáciami podobného charakteru.

INTRODUCTION

Cassovia Medi Valley Cluster

Cassovia Medi Valley Cluster (CMV) is an association of research institutions, health care facilities, universities and business entities with a coherent idea to participate in the development of science and research in the Eastern Slovakia region. The Cluster is therefore a joint initiative of educational institutions and leading companies focused on the medical, cosmetic and pharmaceutical industries. It is also an accelerator for the creation of regional innovative partnerships, as it seeks to ensure active interregional cooperation between universities, hospitals, national and international business entities through its high-level professional activity. The aim of this activity is to make the region more attractive to potential investors, thus creating a place worth doing business and living in, but also, through the initiative of its members, to contribute to the expansion and accessibility of the scientific and research environment.

One of the main objectives of the CMV is to obtain the title of a major national cluster in the medical, pharmaceutical and cosmetic sectors. In order to achieve this objective, the Cluster wants to create a space for application and development of Slovak start-ups in the biomedical sector, which would increase their ability to compete even on a global level. Consequently, the Cluster emphasises the need to create an intelligent healthcare system, in line with the vision of the European Commission presented in the strategy document Open Innovation 2.0, which highlights the application of new approaches in the pursuit of shared values, which are public health, prosperity, growth and sustainability within the ecology.

In the long term, CMV therefore plans to provide a comprehensive system of development and innovative services on the Slovak and European market and to become one of the successful national and European research networks. CMV supports the idea of the European Commission by strengthening synergies between business, science and education environment, policy makers, regional authorities and end-users. The result is the existence of a rare innovative, collaborative and creative platform that generates technological and knowledge capacities in the regional environment.

The long-term mission of Cassovia Medi Valley is to support inter-regional cooperation of universities, hospitals, the City of Košice, the Košice Self-governing Region and leading business entities through high-level professional activity, with the aim of making the region more attractive to potential investors and thus creating a place worth doing business in. CMV supports this mission by strengthening synergies between business, science and education environment, policy makers, regional authorities and end users. The result is the existence of a rare innovative, collaborative and creative platform that generates technological and knowledge capacities in the regional environment.

The association's objectives are achieved through educational, scientific and research activities, information and promotional activities, organising and holding seminars, training courses and conferences, preparing and implementing projects that support the association's objectives, preparing analyses, studies and forecasts of further development of the region and society, publishing and editorial activities, mobilising resources, international and cross-border cooperation with organisations of a similar nature.

Úspech klastra Cassovia Medi Valley pramení z multidisciplinárneho prístupu. Spája v sebe oblasti bioinžinierstva, biomedicíny, kreatívneho priemyslu, umelej inteligencie či dokonca softwarového inžinierstva. Klaster stimuluje a posilňuje regionálnych aktérov za účelom výnimočnej produkcie, konkurencieschopnosti, zamestnanosti a spoločenských hodnôt. Výstupom činnosti klastra Cassovia Medi Valley má byť produkcia ľudských kapacít, vznik nových odborov a foriem vo vzdelávaní, a taktiež prepojenie vzdelávacích a vedecko-výskumných aktivít s prostredím praxe a konečných užívateľov. Činnosť klastra Cassovia Medi Valley prebieha v súlade s Horizon 2020 (Rámcový program pre výskum a inovácie) a nadväzujúcou iniciatívou v oblasti vedeckého výskumu - Horizon Europe.

Rodová rovnosť

Rodová rovnosť znamená rovnaké práva, povinnosti a príležitosti pre všetkých, bez ohľadu na pohlavie. Rodovú rovnosť možno považovať za jeden zo základných predpokladov naplnenia idey či princípu spravodlivosti. Rodová rovnosť je základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Rodová rovnosť totiž znamená predovšetkým spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez rôznych obmedzení. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco. Rodová rovnosť tiež zabezpečuje rovnaký prístup k vzdelaniu a príležitostiam na rozvíjanie osobných ambícií, záujmov a talentov. Okrem toho vytvára podmienky na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života a znemožňuje akékoľvek rodovo podmienené alebo sexuálne obťažovanie.

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej únie, medzinárodného spoločenstva a základným právom garantovaným Ústavou Slovenskej republiky. Je to jedna z piatich hodnôt, na ktorých je Únia založená a jedna zo základných pilierov medzinárodného spoločenstva. Rovnosť žien a mužov je ustanovená v Charte základných práv Európskej únie, ktorou sa zároveň zakazuje diskriminácia na základe pohlavia. Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.

Ženy a muži v celej svojej rozmanitosti by mali mať rovnaké príležitosti na to, aby prosperovali a boli hospodársky nezávislí, boli odmeňovaní rovnako za svoju prácu rovnakej hodnoty, mali rovnaký prístup k financovaniu a poberali spravodlivé dôchodky. Ženy a muži by sa mali rovnako podieľať na opatrovateľských povinnostiach a finančnej zodpovednosti.

Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), ktorý je jedinou agentúrou Európskej únie zameranou výhradne na rodovú rovnosť, sa rodová rovnosť týka aj spravodlivého rozdeľovania zdrojov, úloh a rozhodovacích právomocí medzi mužmi a ženami. Tento prístup prispieva nielen k sociálnej spravodlivosti, ale aj k ekonomickému a spoločenskému rozvoju tým, že podporuje plné využitie potenciálu celej populácie. Plán rodovej rovnosti je dôležitým krokom k zabezpečeniu spravodlivého zaobchádzania a rovnakých príležitostí pre všetkých bez ohľadu na pohlavie.

S predstavením programu Horizont Európa Európska komisia spravila z GEP základnú požiadavku na účasť v rámcovom programe výskumu. GEP definovali ako: súbor záväzkov a činností, ktorých cieľom je podporovať rodovú rovnosť v organizáciách prostredníctvom procesu štrukturálnych zmien.

The success of the Cassovia Medi Valley Cluster lies in its multidisciplinary approach. It brings together the fields of bioengineering, biomedicine, creative industries, artificial intelligence and even software engineering. The Cluster stimulates and strengthens regional entities to ensure outstanding production, competitiveness, employment and social values. The output of the Cluster's activities is the production of human capacities, the creation of new disciplines and forms of education, as well as the linking of educational and scientific research activities with the practice and end-user environment. The activities of the Cassovia Medi Valley Cluster are carried out in accordance with Horizon 2020 (Framework Programme for Research and Innovation) and a follow-up initiative in the field of scientific research – Horizon Europe.

Gender equality

Gender equality means the same rights, responsibilities and opportunities for all, regardless of gender. It can be seen as one of the basic prerequisites for the fulfilment of the idea or principle of justice and it is a fundamental right and value of the democratic society. It means first and foremost the fair treatment of women and men, which can mean equal treatment as well as different but equal treatment in terms of rights, benefits, responsibilities and possibilities. Gender equality is based on the principle that all human beings have the right to freely develop their abilities and to choose from among possibilities without restriction. The different behaviours, aspirations and needs of women and men are recognised, valued, accommodated and supported equally and without discrimination. Gender equality also ensures equal access to education and opportunities to develop personal ambitions, interests and talents. It also creates the conditions for reconciling private, family and professional life and eliminates any gender-based or sexual harassment.

Equality between women and men is a core value of the European Union, the international community and a fundamental right guaranteed by the Constitution of the Slovak Republic. It is one of the five values on which the European Union is based and one of the core pillars of the international community. Equality between women and men is enshrined in the Charter of Fundamental Rights of the European Union, which also prohibits discrimination based on gender. In all its activities, the European Union aims to eliminate inequality and promote equal rights for men and women.

Women and men, in all their diversity, should have equal opportunities for prosperity and economic independence, equal pay for work of equal value, equal access to finance and fair pensions. Women and men should share equally in caring and financial responsibilities.

According to the European Institution for Gender Equality (EIGE), which is the only agency of the European Union that focuses exclusively on gender equality, gender equality also refers to a fair distribution of resources, tasks and decision-making powers between men and women. This approach contributes to the social justice, but also to the economic and social development by promoting the full use of the potential of the entire population. The Gender Equality Plan (GEP) is an important step in ensuring fair treatment and equal opportunities for all, regardless of gender.

With the presentation of the Horizon Programme, the European Commission has made the GEP a basic requirement for participation in the Research Framework Programme. The GEP is defined as: a set of commitments and activities aimed at promoting gender equality in organisations through the process of structural change.

Gender equality is a value that benefits society as a whole and, in addition to its moral and social dimension, has a significant economic basis. Such equality is an economic investment in

Rovnosť žien a mužov je hodnotou z ktorej prosperuje celá spoločnosť a má okrem morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie. Rovnosť žien a mužov je ekonomickou investíciou do budúcnosti, ktorá zároveň prispieva k ekonomickému rastu spoločnosti vo viacerých smeroch. Je preto v záujme nás všetkých, aby si ženy i muži boli skutočne rovní a mali v rôznych fázach života reálnu možnosť voľby.

Slovenská republika má v oblasti rovnosti žien a mužov pomerne účinnú, aj keď nie špecificky zameranú, domácu legislatívu. Rovnosť žien a mužov je aj v Slovenskej republike zakotvená v Ústave SR, ktorá zakazuje diskrimináciu, keď zaručuje základné práva a slobody všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Z hľadiska slovenskej legislatívy je relevantná najmä tzv. Antidiskriminačný zákon, ktorý zakazuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, pričom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj v predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení. Ostatná novela rozšírila možnosť prijatia dočasných vyrovnávacích opatrení pre všetky subjekty verejnej správy a právnické osoby. Obdobne je zákaz diskriminácie na základe pohlavia a povinnosť rovnakého odmeňovania pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zakotvená aj v Zákonníku práce³⁴ ako aj v iných relevantných právnych aktoch.

Vláda Slovenskej republiky 28. 4. 2021 schválila strategické materiály z dielne Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) – Celostátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021–2027 a k nej príslušný Akčný plán a Národnú stratégiu deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb a náhradnej starostlivosti. Celostátna stratégia pokrýva 8 strategických oblastí a priorít: Dôstojnosť a telesná integrita; Zosúladenie rodinného a pracovného života; Vzdelávanie, veda a výskum; Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien; Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní; Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov; Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat; Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc. Akčný plán zasa reflektuje na identifikované problémy, hlavný cieľ a nadväzujúce operačné ciele v každej strategickej oblasti. Realizácia stanovených úloh bude mať pozitívny dopad na zlepšenie kvality života žien.

Rodová rovnosť v klastrí Cassovia Medi Valley

Rodová rovnosť v klastrí Cassovia Medi Valley je neoddeliteľnou súčasťou dlhodobých cieľov a stratégií v klastrí. V rámci klastra Cassovia Medi Valley je zabezpečená rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj nulová tolerancia k akejkoľvek forme diskriminácie. Taktiež je zabezpečená podpora rodovej rovnosti v oblasti výskumu, inovácií a podnikania. Každý člen klastra má garantované pracovné podmienky bez akýchkoľvek foriem diskriminácie, čím sa posilňuje inkluzívne prostredie. Ženám a mužom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie. Cieľom je aby rodová diverzita bola vnímaná ako výhoda, ktorá prispieva k rozvoju inovačných procesov, kreativity a kvalitných rozhodnutí.

Aj v organizáciách vedy a výskumu sú rozpoznateľné a identifikovateľné viaceré formy nerovnosti medzi ženami a mužmi. Pozorovať možno fenomén deravého potrubia, t. j. postupný

the future, which at the same time contributes to the economic growth of society in various ways. It is therefore in the interest of all of us that women and men are truly equal and have real choices at different stages of their lives.

The Slovak Republic has relatively effective, although not specifically targeted, national legislation in the area of gender equality. Gender equality in the Slovak Republic is also enshrined in the Constitution of the Slovak Republic, which prohibits discrimination by guaranteeing fundamental rights and freedoms to everyone regardless of gender, race, colour, language, belief or religion, political or other opinion, national or ethnic origin, nationality or ethnic group, property, birth or other status. From the point of view of Slovak legislation, the most relevant is the Anti-discrimination Act, which prohibits discrimination on the grounds of gender, religion or belief, race, national or ethnic origin, disability, age, sexual orientation, marital or family status, colour, language, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status, or on the grounds of reporting crimes or other anti-social activities, where compliance with the principle of equal treatment is achieved not only by refraining from discriminatory conduct, but also by preventing discrimination and taking preventive measures. The latest amendment extends the possibility of adopting temporary compensatory measures to all public administration bodies and legal entities. Similarly, the prohibition of discrimination on grounds of sex and the obligation to pay women and men equal wages for equal work or work of equal value are enshrined in the Labour Code and other relevant laws.

On 28 April 2021, the Government of the Slovak Republic adopted the strategic documents prepared by the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic – National Strategy for Gender Equality and Equal Treatment in the Slovak Republic for 2021–2027 and the related Action Plan and National Strategy for Deinstitutionalisation of the System of Social Services and Alternative Care. The National Strategy focuses on eight strategic areas and priorities: Dignity and physical integrity; Reconciliation of family and professional life; Education, Science and research; Equal opportunities and access to the labour market, Economic dependence and poverty of women; Political and economic participation and decision-making; Ensuring participatory mechanisms to promote gender equality and institutional arrangements for gender equality; Inclusion of vulnerable groups and multiple discrimination against women and minor children/girls; International development cooperation and humanitarian aid. The Action Plan in turn reflects the issues identified, the main objective and the subsequent operational objectives in each strategic area. The implementation of the identified tasks will have a positive impact on the improvement of women's quality of life.

Gender Equality in the Cassovia Medi Valley Cluster

Gender equality in the Cassovia Medi Valley Cluster is an integral part of its long-term goals and strategies. Equal opportunities for women and men and zero tolerance of any form of discrimination are firmly established in the Cassovia Medi Valley Cluster. Gender equality in research, innovation and entrepreneurship promoted as well. The Cluster guarantees each member working conditions without any form of discrimination, which strengthens an inclusive environment. Women and men have rights deriving from employment relationships without any restrictions and direct or indirect discrimination. The aim is to achieve that gender diversity is perceived as an asset that contributes to the development of innovative processes, creativity and high-quality decisions.

Various forms of inequality between women and men are also recognised and identified in science and research organisations. This includes the so-called 'leaky pipeline' phenomenon, i.e. the progressive decline of women on the way to higher academic ranks and positions. Not

úbytok žien na ceste k vyšším akademickým hodnostiam a funkciám. Vo vedných odboroch naďalej pretrvávajú nielen vertikálna, ale aj horizontálna rodová segregácia, čo nevytvára priestor pre diverzitu v priestore vedy a výskumu.

Podľa správy o rodovej rovnosti spoločnosti ELSEVIER, svetového lídra v oblasti zhromažďovania publikačných dát, z roku 2017, tvoria ženy 40% výskumných kapacít v rozličných odboroch vedy a techniky, ale predstavujú len 20% všetkých výskumníkov v oblasti energetiky, inžinierstva, matematiky, fyziky a astronómie. Ženy podľa hlavných zistení správy menej často publikujú svoje práce, alebo spolupracujú na medzinárodnej úrovni ako muži a sú nedostatočne zastúpené medzi vynálezcami. Podobná situácia prevláda aj v oblasti implementácie vedeckovýskumných projektov. Údaje z Informačného systému o výskume, vývoji a inováciách SK CRIS ukazujú, že situácia na Slovensku koreluje s európskymi trendmi. Presadzovanie rodovej rovnosti v CMV je rozhodujúce a kľúčové na dosiahnutie plného potenciálu klastra, na vytváranie lepších pracovných podmienok, zvyšovanie kvality výskumu, podporu spolupráce medzi jednotlivými členmi klastra.

Klaster Cassovia Medi Valley sa zaväzuje podporovať rodovú rovnosť a vytvárať inkluzívne prostredie. Táto stratégia vychádza z odporúčaní a smerníc stanovených Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (EIGE), ako aj zo slovenskej Stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027. Cieľom je zaistiť rovnaké príležitosti pre mužov a ženy v prostredí, kde rodová diverzita podporuje výskum a vývoj, inovácie a rozhodovacie procesy. V rámci klastra sa rodová rovnosť realizuje na viacerých úrovniach: od vyváženého zastúpenia mužov a žien vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách, cez rovnaký prístup k vzdelaniu a profesijnému rozvoju, až po implementáciu flexibilných pracovných podmienok, ktoré podporujú zosúladienie pracovného a osobného života. Podporou rovnosti príležitostí pre ženy a mužov sa zároveň vytvára priestor na rozvoj nových, inovatívnych projektov, ktoré prispievajú k prosperite regiónu a celej spoločnosti. Rodový rozmer v oblasti vedy a výskumu prináša pridanú hodnotu z hľadiska excelentnosti, exaktnosti, reprodukovateľnosti, kreativity a obchodných príležitostí.

CIELE RODOVEJ ROVNOSTI V KLASTRI CASSOVIA MEDI VALLEY

Ciele sú neoddeliteľnou súčasťou vízie vytvoriť inkluzívne, spravodlivé, udržateľné pracovné prostredie, ktoré podporuje rovnaké príležitosti pre všetkých bez ohľadu na pohlavie. Zámerom je eliminovať rodové nerovnosti v zamestnaní, výskume a inováciách.

- **Podporovať rodovo vyvážené pracovné prostredie**
Zabezpečiť spravodlivé podmienky pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na pohlavie, podporovať vyvážené zastúpenie mužov a žien na všetkých úrovniach organizácií.
- **Podporiť diverzitu a inklúziu v organizáciách klastra**
Zaviesť opatrenia na podporu inkluzívneho pracovného prostredia, ktoré bude rešpektovať a využívať rozmanitosť zamestnancov a odborníkov. Eliminovať všetky

only vertical but also horizontal gender segregation persists in the scientific fields, which does not create space for diversity in science and research.

According to the 2017 Gender Equality Report by the ELSEVIER, a world leader in the collection of publication data, women represent 40% of research capacity in various scientific and technical fields, but only 20% of all researchers in the fields of energy, engineering, mathematics, physics and astronomy. According to the Report's main findings, women are less likely than men to publish their work or collaborate at national level. They are also under-represented among inventors. The situation is similar when it comes to the implementation of scientific research projects. Data from the Information System for Science and Research SK CRIS show that the situation in Slovakia correlates with European trends.

Promoting gender equality in the CMV is a crucial and key aspect for realising the full potential of the Cluster, creating better working conditions, increasing the quality of research, and supporting cooperation between the individual members of the Cluster.

The Cassovia Medi Valley Cluster is committed to promoting gender equality and creating an inclusive environment. This strategy is based on the recommendations and directives of the European Institution for Gender Equality and the Strategy for Gender Equality and Equal Treatment in the Slovak Republic for 2021–2027. The aim is to ensure equal opportunities for women and men in an environment where gender diversity promotes research and development, innovation and decision-making processes.

Within the Cluster, gender equality is implemented at several levels: from the balanced representation of men and women in leadership and decision-making positions, to equal access to education and professional development, to the implementation of flexible working conditions that support the reconciliation of work and private life. Promoting equal opportunities for women and men also creates space for the development of new, innovative projects that will contribute to the prosperity of the region and society as a whole. The gender dimension in science and research adds value in terms of excellence, rigour, reproducibility, creativity and business opportunities.

GENDER EQUALITY OBJECTIVES IN THE CASSOVIA MEDI VALLEY CLUSTER

The objectives are an integral part of the vision to create an inclusive, fair and sustainable working environment that promotes equal opportunities for all, regardless of gender. The aim is to eliminate gender inequality in work, research and innovation.

- **To promote a gender balanced work environment**
Ensure fair conditions for all employees, regardless of gender, and promote gender balance at all levels of the organisation.
- **To promote diversity and inclusion in Cluster organisations**
Take steps to promote an inclusive work environment that respects and embraces the diversity of employees and professionals. Eliminate all forms of discrimination and

formy diskriminácie a podporovať kultúru, v ktorej sú ženy a muži rovnako zapojení do inovačných procesov a rozhodovania.

- **Podporovať transparentnosť a rozmanitosť v tímoch a procesoch**
Zvýšiť zastúpenie rôznych perspektív v rozhodovacích orgánoch a projektových tímoch. Zaviesť jasné a spravodlivé pravidlá pre výber, odmeňovanie a kariérny postup.
- **Zlepšiť prístup k vzdelávaniu a rozvoju**
Poskytovať príležitosti na odborný rast a kariérny postup prostredníctvom vzdelávacích programov a mentoringu, zdieľanie osvedčených postupov v oblasti rodovej rovnosti medzi organizáciami v rámci klastra
- **Podpora mladých talentov a budúcu generáciu odborníkov**
Motivovať mladé ženy k štúdiu technických a vedeckých odborov a zabezpečiť ich aktívnu podporu v rozvoji kariéry.
- **Podpora rovnováhy medzi pracovným a osobným životom (work life balance)**
Cieľom je zabezpečiť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom zamestnancov, zavedenie flexibilných podmienok, ako napr. práca t domu alebo flexibilné pracovné hodiny.
- **Monitorovanie a hodnotenie pokroku**
Cieľom je pravidelne hodnotiť pokrok v oblasti rodovej rovnosti v rámci klastra. Pravidelne monitorovať stav rodovej rovnosti a hodnotiť účinnosť zavedených opatrení.

promote a culture in which women and men are equally involved in innovative processes and decision-making.

- **To promote transparency and diversity in teams and processes**
Increase the representation of diverse perspectives in decision-making bodies and project teams. Establish clear and fair rules for selection, remuneration and promotion.
- **To improve access to training and development**
Provide opportunities for professional development and career advancement through training programmes and mentoring, and share best practices on gender equality among organisations within the Cluster.
- **To support for young talent and the next generation of professionals**
Encourage young women to study technical and scientific subjects and provide active support for their career development.
- **To promote work-life balance**
The aim is to help employees achieve a better work-life balance by introducing flexible working arrangements, such as working from home or flexible working hours.
- **To monitor and evaluate the progress**
The aim is to regularly assess progress on gender equality within the Cluster. Regularly monitor the status of gender equality and evaluate the effectiveness of the measures taken.

OPATRENIA A NÁSTROJE NA DOSIAHNUTIE CIEĽOV

Podporovať rodovo vyvážené pracovné prostredie

Klaster CMV podporuje vyvážené zastúpenie mužov a žien vo všetkých organizáciách členov klastra CMV. Je to jedným z hlavných cieľov pre vytvorenie spravodlivého prostredia. Nie je to len otázkou spravodlivosti, ale aj strategickým krokom k zvýšeniu konkurencieschopnosti a inovačného potenciálu klastra. Vyvážené zastúpenie mužov a žien vo všetkých organizáciách klastra vytvára prostredie, kde názory a prístupy rôznych pohlaví sú rovnako zastúpené.

Cieľom je vytvoriť rodovo vyvážené výberové procesy pri prijímaní nových zamestnancov, ktoré budú zohľadňovať odborné kvalifikácie bez akýchkoľvek rodových predsudkov. Na úrovni projektov podporovať projekty v rámci výskumu a inovácií, ktoré sa zameriavajú na rodovo vyvážené tímy, a poskytnú ženám príležitosti vo vedeckých a manažérskych pozíciách. V rámci klastra sa bude podporovať zapojenie rozmanitých skupín do riadenia a rozhodovania. To zahŕňa vytváranie tímov, ktoré odrážajú rodovú a odbornú diverzitu, ako aj implementáciu mentoringových programov na podporu kariérneho rozvoja pre ženy a iné znevýhodnené skupiny. Sledovanie zloženia tímov a zabezpečenie rovnosti príležitostí pri vymenovaní do riadiacich pozícií sa stane pravidelnou súčasťou činnosti klastra.

Podpora rodovo vyváženého pracovného prostredia prináša množstvo výhod ako napríklad zvýšená inovácia, keďže rozmanité tímy môžu generovať viac inovatívnych nápadov, lepšie rozhodovanie, keďže rôzne názory vedú k lepšiemu porozumeniu problém, či zlepšená reputácia, keďže organizácie s rodovo vyváženým prostredím sú atraktívnejšie pre talentovaných zamestnancov.

MEASURES AND TOOLS TO ACHIEVE OBJECTIVES

Promoting a gender balanced work environment

The CMV Cluster encourages a balanced representation of men and women in all CMV Cluster member organisations. This is one of the main objectives to create a fair environment. It is not only a matter of fairness, but also a strategic step to increase the competitiveness and innovation potential of the Cluster. A balanced representation of men and women in all Cluster organisations creates an environment in which the views and approaches of the different genders are equally represented.

The objective is to create gender-balanced selection processes for the recruitment of new staff, taking into account professional qualifications without gender bias. At project level, support research and innovation projects that focus on gender-balanced teams and provide opportunities for women in scientific and leadership positions.

The involvement of diverse groups in management and decision-making will be promoted within the Cluster. This includes the creation of teams that reflect gender and professional diversity, as well as the implementation of mentoring programmes to support the career development of women and other disadvantaged groups. Monitoring the composition of teams and ensuring equal opportunities in appointments to management positions will become a regular part of the Cluster's activities.

Promoting a gender balanced working environment brings a number of benefits, such as increased innovation, as diverse teams can generate more innovative ideas; better decision-making, as different opinions lead to a better understanding of the problem; or improved reputation, as organisations with a gender balanced environment are more attractive to talented employees.

Klaster Cassovia Medi Valley vytvára prostredie, kde sú všetky formy rodového obťažovania alebo násilia striktné odmietané a každý zamestnanec má pocit, že je v bezpečí a môže otvorene vyjadriť svoju identitu.

Podporiť diverzitu a inklúziu v organizáciách klastra

Podpora diverzity a inklúzie je základným predpokladom na vytvorenie spravodlivého a produktívneho pracovného prostredia. Tento prístup zabezpečuje to, aby všetky procesy v rámci organizácií boli inkluzívne a neobsahovali diskriminačné prvky. Cieľom je posilniť organizáciu ako miesto, kde sa cení rôznorodosť a každý zamestnanec sa cíti akceptovaný bez ohľadu na svoj rod. Kultúra inklúzie je neustále podporovaná, kde rodová rovnosť nie je len o rovnakých príležitostiach, ale aj o otvorenosti voči rôznym identitám a skúsenostiam. Je to hodnotový rámec, ktorý je implicitne podporovaný všetkými organizáciami. Potrebne je podporovať kultúru inklúzie prostredníctvom školení a workshopov zameraných na zvyšovanie povedomia o diverzite v rámci klastra, tiež povzbudzovať členov klastra k aktívnemu zapájaniu sa do iniciatív na podporu rodovej rovnosti.

Komunikácia o rodových záležitostiach je prirodzenou súčasťou organizácie, podporuje diskusiu o rodových otázkach a zaisťuje, že každý má prístup k informáciám o politikách a postupoch týkajúcich sa rodovej rovnosti. Dôležité je zabezpečiť aby existovala otvorená komunikácia o rodových otázkach, aby bola transparentná a dostupná pre všetkých. Komunikovať s použitím jazyka a obrazových prostriedkov tak, aby sa vyhlo neúmyselnému používaniu diskriminačných výrazov. Používanie rodovo neutrálneho jazyka, ktorý odkazuje rovnako na mužov a ženy a nepodporuje stereotypné vnímanie rodových úloh.

Podpora rozmanitých procesoch v rozhodovacích procesoch odráža rodovú a odbornú diverzitu, na základe čoho majú tímy tendenciu generovať viac inovatívnych nápadov a efektívnejšie riešiť problémy.

Podporovať transparentnosť a rozmanitosť v tímoch a procesoch

V súčasnej dobe, kedy je konkurencia na trhu práce vysoká, je dôležitá podpora transparentnosti a rozmanitosti v tímoch a procesoch, aby sa vytvorilo prostredie, kde sa zamestnanci cítia akceptovaní a motivovaní. Diverzita v tímoch prináša rôzne perspektívy, čo vedie k lepšiemu rozhodovaniu a inováciám. Organizácie s rôznorodými tímami majú tendenciu byť flexibilnejšie a schopnejšie prispôbiť sa meniacim sa podmienkam na trhu. Zamestnanci, ktorí sa cítia akceptovaní a rešpektovaní bez ohľadu na pohlavie alebo iné charakteristiky sú zvyčajne viac motivovaní a produktívni. Udržanie kvalitných zamestnancov je zásadné z ekonomického hľadiska, keďže zvýšená fluktuácia pracovných síl býva nákladná na zručenie a tréning. Na diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa vzťahuje osobitná legislatíva EÚ a judikatúra Súdneho dvora. Zákonník práce stanovuje, že mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek formy diskriminácie na základe pohlavia. Klaster CMV sa zaväzuje k dodržiavaniu týchto predpisov a k zabezpečeniu transparentnosti vo všetkých procesoch.

Klaster sa zaviazal k transparentnosti vo všetkých procesoch, vrátane výberu zamestnancov, kariérnych postupov a odmeňovania. Všetky organizácie budú publikovať pravidlá a kritériá, podľa ktorých sa rozhoduje o náboře a hodnotení zamestnancov. Opatrenia na podporu náboru, výberu a kariérneho postupu majú za cieľ zabezpečiť, aby ženy a muži mali rovnaké šance na rozvoj a napredovanie vo svojej vedeckej kariére. Kritické preskúmanie existujúcich výberových procesov a postupov vo všetkých fázach a náprava akýchkoľvek predsudkov sú dôležitými krokmi na zabezpečenie rodovej rovnosti v akademickej a výskumnej kariére.

The Cassovia Medi Valley Cluster creates an environment where all forms of gender-based harassment or violence are strictly rejected and where every employee feels safe to express his or her identity openly.

Promoting diversity and inclusion in Cluster organisations

Promoting diversity and inclusion is fundamental to creating a fair and productive working environment. This approach ensures that all processes within the organisation are inclusive and free from discriminatory elements. The aim is to strengthen the organisation as a place where diversity is valued and where every employee, regardless of gender, feels accepted. A culture of inclusion is continuously promoted, where gender equality is not only about equal opportunities, but also about openness to different identities and experiences. It is a set of values that is implicitly supported by all organisations. There is a need to promote a culture of inclusion through training and workshops to raise awareness of diversity within the Cluster, also to encourage Cluster members to actively engage in initiatives to promote gender equality.

Communication on gender issues is a natural part of the organisation, encouraging discussion on gender issues and ensuring that everyone has access to information on gender equality policies and practices. It is important to ensure that communication on gender issues is open, transparent and accessible to all. Communication should use language and imagery to avoid the unintentional use of discriminatory language. Gender neutral language should be used that refers to both men and women equally and does not promote stereotypical notions of gender roles.

Promoting diversity in decision-making reflects gender and professional diversity, and teams tend to generate more innovative ideas and solve problems more effectively.

Promoting transparency and diversity in teams and processes

In today's competitive labour market, it is important to promote transparency and diversity in teams and processes to create an environment where employees feel accepted and motivated. Diversity in teams brings different perspectives, leading to better decision making and innovation. Organisations with diverse teams tend to be more flexible and able to adapt to changing market conditions. Employees who feel accepted and respected, regardless of gender or other characteristics, tend to be more motivated and productive. Retaining quality staff is crucial from an economic point of view, as increased staff turnover tends to be costly in terms of training and retraining. Sex discrimination is covered by specific EU legislation and the case law of the Court of Justice. The Labour Code stipulates that wage conditions must be agreed without any form of gender discrimination. The CMV Cluster is committed to complying with these regulations and to ensuring transparency in all processes.

The Cluster will commit to transparency in all processes, including staff selection, career development and remuneration. All organisations will publish the rules and criteria by which decisions on staff recruitment and evaluation are made. Measures to support recruitment, selection and career development will aim to ensure that women and men have equal opportunities to develop and progress in their scientific careers. Critically reviewing existing selection processes and procedures at all stages and correcting any bias are important steps in ensuring gender equality in academic and research careers. The Cluster will regularly publish information on selection processes and criteria to ensure transparency. By ensuring fair treatment of all staff, CMV strengthens its position as a major national cluster.

Klaster bude pravidelne uverejňovať informácie o výberových procesoch a kritériách, aby zabezpečil ich transparentnosť. Spôsobom zabezpečenia spravodlivého zaobchádzania so všetkými zamestnancami CMV posilňuje svoje postavenie ako významný národný klaster. Dôležité bude posilniť spoluprácu medzi rôznymi rodovými skupinami v organizácii s cieľom zlepšiť medziľudské vzťahy a tímovú dynamiku.

Zlepšiť prístup k vzdelávaniu a rozvoju

Cieľom je zabezpečiť rovnaký prístup k vzdelávacím a odborným programom pre všetkých členov klastra bez ohľadu na pohlavie. Klaster CMV plánuje organizovať mentoringové a vzdelávacie programy špeciálne zamerané na ženy v technických odboroch, a tak poskytnúť ženám viac príležitosti na odborný rast a kariérny postup, organizovať stretnutia na výmenu osvedčených postupov, praxe, prostredníctvom spoločných analýz, tematických seminárov. Členské organizácie budú motivované ponúkať interné a externé vzdelávacie aktivity pre všetkých zamestnancov. Posilní sa spolupráca s univerzitami a odbornými inštitúciami, aby sa mladým ženám poskytli konkrétne príležitosti na kariérny rast, štipendiá a stáže.

Vzdelávanie a zvyšovanie povedomia – napr. organizovanie školení a workshopov zameraných na rodovú rovnosť, odstránenie stereotypov a podporu inklúzie pre všetkých zamestnancov. Zavedenie mentoringových a koučingových programov pre ženy v technických a výskumných pozíciách, s cieľom zvýšiť ich zastúpenie v riadiacich funkciách a vedeckých tímoch.

Priebežná komunikácia je kľúčová pre zviditeľnenie GEP a informovanie zamestnancov a zapojenie zamestnancov do jeho implementácie.

Organizovanie workshopov, konferencií a diskusií na tému rodovej rovnosti a diverzity, zdieľanie praxe a nástrojov na implementáciu rodovej rovnosti.

Poskytovať príležitosti na odborný rast a kariérny postup prostredníctvom vzdelávacích programov a mentoringu, zdieľanie osvedčených postupov v oblasti rodovej rovnosti medzi organizáciami v rámci klastra. Organizovaním vzdelávacích programov, mentoringových iniciatív a spoluprácou s univerzitami sa zabezpečí, že ženy majú rovnaké príležitosti na odborný rast a kariérny postup.

Podpora mladých talentov a budúcu generáciu odborníkov

V mladých ľuďoch vidíme základ pre dlhodobý úspech a konkurencieschopnosť. V súčasnom rýchlo meniacom sa svete je nevyhnutné investovať do rozvoja mladých ľudí, ktorí budú schopní čeliť výzvam budúcnosti a posúvať hranice vedy, výskumu a inovácií. Klaster podporí mladé ženy k štúdiu technických a vedeckých odborov, prostredníctvom stáží, štipendií, mentoringových programov. Navyše úzke partnerstvá s univerzitami umožňujú klasteru poskytovať praktické skúsenosti, ktoré sú nevyhnutné na prepojenie akademického života s praxou. Budeme organizovať podujatia a súťaže pre študentky v oblasti biomedicíny, kozmetiky a farmácie. Klaster Cassovia Medi Valley bude motivovať mladé ženy k štúdiu technických a vedeckých odborov prostredníctvom štipendií, stáží a vzdelávacích programov. Organizácia podujatí, ako sú súťaže a konferencie, zamerané na podporu mladých talentov, poskytne študentkám priestor na ich sebarealizáciu a profesionálny rast. Členské organizácie sa budú aktívne zapájať do mentoringu a podpory mladej generácie

It will be important to strengthen cooperation between the different gender groups in the organisation in order to improve interpersonal relations and team dynamics.

Improving access to training and development

The aim is to ensure equal access to education and training programmes for all Cluster members, regardless of gender. The CMV Cluster plans to organise mentoring and training programmes aimed specifically at women in technical fields, thus providing more opportunities for professional growth and career advancement for women, and to organise meetings to exchange best practices and methods through joint analysis and thematic seminars. Member organisations will be encouraged to provide internal and external training for all staff. Cooperation with universities and professional institutions will be strengthened to provide specific career development opportunities, scholarships and internships for young women.

Education and awareness-raising activities, such as the organisation of training courses and workshops on gender equality, the elimination of stereotypes and the promotion of inclusion for all employees, as well as the introduction of mentoring and coaching programmes for women in technical and research positions, will be implemented to increase their representation in management positions and scientific teams.

Ongoing communication is key to raising the profile of the GEP and keeping staff informed and involved in its implementation.

Organising workshops, conferences and discussions on gender equality and diversity, sharing practices and tools for implementing gender equality.

Providing opportunities for professional development and career advancement through training programmes and mentoring, sharing best practices on gender equality among organisations within the Cluster. Organising training programmes, mentoring initiatives and working with universities to ensure that women have equal opportunities for professional development and career advancement.

Supporting young talent and the next generation of professionals

We see young people as the foundation for long-term success and competitiveness. In today's rapidly changing world, it is essential to invest in the development of young people who will be able to meet the challenges of the future and push the boundaries of science, research and innovation. The Cluster will encourage young women to study technical and scientific fields through internships, scholarships and mentoring programmes. In addition, close partnerships with universities will enable the Cluster to provide the practical experience that is essential to link academic life with practice. We will organise events and competitions for female students in the fields of biomedicine, cosmetics and pharmacy. The Cassovia Medi Valley Cluster will motivate young women to study technical and scientific fields through scholarships, internships and training programmes. The organisation of events such as competitions and conferences aimed at promoting young talent will provide female students with a space for self-realisation and professional growth. Member organisations will be actively involved in mentoring and supporting the younger generation.

Podpora rovnováhy medzi pracovným a osobným životom (work life balance)

Kľúčovým komponentom transformácie kultúry organizácie pre presadzovanie rodovej rovnosti je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Cieľom je zabezpečiť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom zamestnancov, zavedenie flexibilných podmienok, ako napr. práca z domu alebo flexibilné pracovné hodiny. Vysoký výkon a spokojnosť zamestnancov sú dosiahnuteľné len vtedy, keď majú možnosť zosúladiť pracovné povinnosti so súkromným životom. Klaster podporuje flexibilné pracovné podmienky, ako sú práca z domu, flexibilný pracovný čas či príspevky na starostlivosť o deti. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je dôležitá pre všetkých zamestnancov a zahŕňa zabezpečenie toho, aby každý dostal náležitú podporu pri napredovaní svojej kariéry popri osobných povinnostiach, ktoré môžu mať mimo pracoviska, vrátane opatrovateľských povinností.

V súčasnosti sekundárne právo EÚ upravuje implementáciu zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania, v prístupe k tovarom a službám a v podnikaní. Z hľadiska rovnosti žien a mužov je dôležitá aj úprava ochrany sociálnych práv tehotných pracovníčok a matiek, ako aj úprava rodičovskej dovolenky ktorá je dôležitá najmä v kontexte zosúladenia pracovného a rodinného života. Zosúladenie práce a rodinného života sa stalo dôležitou súčasťou mnohých oblastí politiky EÚ a jej členských štátov. Ženy - matky s malými deťmi patria podľa prieskumov spolu so staršími ženami medzi najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce. Zosúladenie rodiny a práce v je základný predpoklad ekonomickej nezávislosti žien a rovnosti medzi ženami a mužmi a je základným pilierom európskych politik pre oblasť zamestnanosti. Organizácie v klasteri sa zamerajú na poskytovanie flexibilných pracovných možností, ktoré umožnia zamestnancom efektívne zosúladiť pracovný a súkromný život. Podpora pri návrate do práce po materskej či rodičovskej dovolenke sa stane súčasťou politiky klastra, t.j. opätovné začlenenie zamestnancov po prestávkach v kariére vrátane aktívneho mentorstva a podpory. Poskytne sa možnosť úpravy flexibilného pracovného času na čiastočný úväzok, ako aj práca na diaľku. Cieľom je vytvoriť prostredie, kde všetci zamestnanci, bez ohľadu na rod, majú rovnaké možnosti pre starostlivosť o rodinu a osobný život

Monitorovanie a hodnotenie pokroku

Bez pravidelného monitorovania a hodnotenia nie je možné efektívne naplňať stanovené ciele. Cieľom je pravidelne hodnotiť pokrok v oblasti rodovej rovnosti v rámci klastra, pravidelne monitorovať stav rodovej rovnosti a hodnotiť účinnosť zavedených opatrení. Zabezpečuje, že rodová rovnosť nie je len formálnou agendou, ale živo uplatňovanou hodnotou, ktorá sa odráža vo všetkých aspektoch fungovania organizácií v klasteri. Pravidelné zhromažďovanie dát o zastúpení mužov a žien, ich kariérnom postupe a mzdových podmienkach bude slúžiť na monitorovanie úspešnosti zavedených opatrení. Tieto údaje vytvoria dôležitý podklad pre diskusie na úrovni vedenia a umožnia lepšie pochopenie skrytých bariér, ktoré môžu brániť rovnakému uplatneniu mužov a žien. Klaster bude pripravovať pravidelné správy o stave rodovej rovnosti a identifikovať oblasti, ktoré si vyžadujú zlepšenie. Zverejňovanie týchto výsledkov na úrovni celého klastra posilní zodpovednosť a transparentnosť. Pravidelné zdieľanie poznatkov a výsledkov zároveň podporí výmenu skúseností medzi členskými organizáciami, čím sa zvýši ich schopnosť efektívne reagovať na výzvy a implementovať osvedčené postupy. Monitorovanie tak neostáva izolovanou aktivitou, ale stáva sa súčasťou

Promoting work-life balance

Work-life balance is a key component of transforming an organisation's culture to promote gender equality. The aim is to help employees achieve a better work-life balance by introducing flexible working arrangements, such as working from home or flexible working hours. High performance and employee satisfaction can only be achieved if employees have the opportunity to balance their work responsibilities with their personal lives. The Cluster encourages flexible working arrangements, such as working from home, flexible working hours or childcare contributions. Work-life balance is important for all employees and involves ensuring that everyone is properly supported to develop their careers alongside any personal responsibilities they may have outside the workplace, including caring responsibilities.

The current EU secondary legislation regulates the implementation of the principle of equal treatment between men and women in employment and occupation, access to goods and services, and business. From the point of view of gender equality, it is also important to regulate the protection of the social rights of pregnant workers and mothers, as well as the regulation of parental leave, which is particularly important in the context of reconciling work and family life. The EU and its Member States have made reconciling work and family life an important part of many of their policies. Surveys show that mothers with young children, together with older women, are among the most disadvantaged groups in the labour market. Reconciling work and family life is a prerequisite for women's economic independence and gender equality, and a core pillar of European employment policy. Organisations within the Cluster focus on providing flexible working opportunities to ensure that employees are able to reconcile work and private life effectively. Support for return to work after maternity or parental leave will become part of the Cluster's policy, i.e. the reintegration of employees after career breaks, including active mentoring and support. The Cluster will offer the possibility of flexible part-time working arrangements and working from home. The aim is to create an environment where all employees, regardless of gender, have equal opportunities for family care and private life.

Monitoring and evaluation of progress

The objectives set cannot be effectively achieved without regular monitoring and evaluation. The aim is to regularly assess the progress of gender equality within the Cluster, to regularly monitor the status of gender equality and to evaluate the effectiveness of the measures taken. It ensures that gender equality is not just a formal agenda, but a value that is lived and reflected in all aspects of the functioning of the organisations in the Cluster. Regular data collection on gender representation, career progression and pay conditions will be used to monitor the success of the measures taken. This data will form an important basis for discussion at management level and will allow a better understanding of the hidden barriers that may hinder equal opportunities for men and women. The Cluster will produce regular reports on the state of gender equality and identify areas for improvement. The publication of these results at Cluster level will strengthen accountability and transparency. The regular sharing of knowledge and results will also promote the exchange of experiences among member organisations, thereby enhancing their capacity to respond effectively to challenges and implement good practices. In this way, monitoring will not remain an isolated activity, but will become part of a wider ecosystem of improvement and innovation that will drive the Cassovia Medi Valley Cluster towards greater social value and economic prosperity.

širšieho ekosystému zlepšovania a inovácie, ktorý posúva klaster Cassovia Medi Valley smerom k vyššej spoločenskej hodnote a ekonomickej prosperite.

MONITOROVANIE A VYHODNOCOVANIE ÚDAJOV

Monitorovanie a vyhodnocovanie sú základom pre úspešnú implementáciu plánu rodovej rovnosti v klasteri Cassovia Medi Valley. Plány rodovej rovnosti (GEP) alebo akékoľvek iné ad hoc iniciatívy v oblasti rodovej rovnosti musia byť založené na dôkazoch.

Plán rodovej rovnosti si vyžaduje podporu a oficiálnu angažovanosť vedúcich predstaviteľov, ale najlepšie funguje, keď sa rozvíjajú s aktívnym zapojením celej organizácie. Je potrebné zaviesť plán pravidelného monitorovania a konečné hodnotenie plánu rodovej rovnosti.

Zodpovednosť za implementáciu stratégie rodovej rovnosti bude rozdelená medzi jednotlivé organizácie, ktoré sú súčasťou klastra CMV.

Cassovia Medi Valley bude systematicky implementovať, monitorovať a hodnotiť stav stratégie rodovej rovnosti, ktorá by mala prispieť k trvalo udržateľnému rozvoju.

Pravidelné zhromažďovanie informácií a ich analýza môžu pomôcť organizáciám lepšie porozumieť dynamike prostredia a reflektovať na jeho meniace sa potreby. Takýto prístup by mohol byť prirodzenou súčasťou snahy o spravodlivejšie a otvorenejšie prostredie, ktoré podporuje rôznorodosť a inkluzívnosť.

Dôležité je tiež zaistiť, aby monitorovanie bolo prirodzenou súčasťou kultúry organizácie – ide o proces, ktorý nie je iba technickým cvičením, ale neustálym hľadaním spôsobov, ako byť inkluzívnejšími, spravodlivejšími a otvorenejšími voči rozmanitosti.

Vyhodnocovanie je príležitosťou na rozvoj dôvery medzi zamestnancami, partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami. Organizácie sa tak môžu efektívne prispôbovať novým výzvam a požiadavkám. Dôležitý je však dôraz na to, aby monitorovanie bolo vnímané ako podpora pozitívnych zmien a nie ako povinnosť či formalita.

Monitorovanie a vyhodnocovanie tak môžu prispievať k vytváraniu prostredia, ktoré je v súlade s hodnotami diverzity, spravodlivosti a rovnosti, a to spôsobom, ktorý rešpektuje individuálne potreby a ciele jednotlivých organizácií.

DATA EVALUATION AND MONITORING

Evaluation and monitoring are pillars of the successful implementation of the Gender Equality Plan in the Cassovia Medi Valley Cluster. The Gender Equality Plan (GEP) or any other ad hoc initiatives related to gender equality must be evidence based.

The GEP needs the support and formal commitment of senior management, but works best when it is developed with the active involvement of the whole organisation. It is necessary to implement a regular monitoring plan and a final evaluation of the Gender Equality Plan.

The responsibility for the implementation of the gender equality strategy will be divided between the individual organisations that will be part of the CMV Cluster.

Cassovia Medi Valley will systematically implement, monitor and evaluate the situation of the gender equality strategy, which should contribute to long-term sustainable development.

A regular collection of information and its analysis can help organisations to better understand the dynamics of the environment and reflect its constantly changing needs. Such an approach could be a natural part of efforts to create a fairer and more open environment that supports diversity and inclusivity.

It is important to ensure that monitoring is a natural part of the organisation's culture – it is a process that is not just a technical exercise, but a constant search for solutions on how to be more inclusive, fair and open in relation to diversity.

Evaluation is an opportunity to build trust between employees, partners and other stakeholders. In this way, the organisations can adapt effectively to new challenges and requirements. However, it is important to emphasise that monitoring should be seen as supporting positive change and not as an obligation or a formality.

Monitoring and evaluation can therefore help to create an environment that is consistent with the values of diversity, fairness and equality in a way that respects the individual needs and objectives of each organisation.

ZÁVER

Rodová rovnosť je neoddeliteľnou súčasťou moderného a prosperujúceho pracovného prostredia, ktoré podporuje inováciu, tvorivosť a udržateľný rozvoj. Klaster Cassovia Medi Valley si uvedomuje, že napĺňanie princípov rodovej rovnosti nie je len otázkou etiky a spravodlivosti, ale aj strategickou nevyhnutnosťou. Pravidelným hodnotením a úpravou opatrení bude možné dlhodobo udržiavať rovnosť príležitostí a prispievať k udržateľnému a inovatívnemu rozvoju klastra.

Implementácia stratégie rodovej rovnosti v klasteri nie je len o jednorazových opatreniach, ale o dlhodobom záväzku k pozitívnym zmenám. Plán rodovej rovnosti klastra Cassovia Medi Valley je dôležitým krokom k vytvoreniu spravodlivého pracovného prostredia, ktoré podporuje inováciu, kreativitu a konkurencieschopnosť. Realizácia tejto stratégie prispeje k posilneniu postavenia žien vo vedeckej komunite a zabezpečí vyvážené zastúpenie pohlaví vo všetkých aspektoch činnosti klastra.

Na zabezpečenie úspechu stratégie sa plánuje aj pravidelná komunikácia s členmi klastra a externými partnermi, aby sa posilnila zodpovednosť a transparentnosť v oblasti rodovej rovnosti.

Dôležitým aspektom je vzájomná spolupráca členských organizácií klastra – univerzít, výskumných inštitúcií a firiem. Tento multidisciplinárny a multisektorový prístup umožňuje vytvárať synergie, ktoré maximalizujú dopad jednotlivých opatrení. Výsledkom nie je len zlepšenie pracovného prostredia pre zamestnancov klastra, ale aj pozitívny prínos pre celý východoslovenský región, ktorý získava konkurencieschopnejší a atraktívnejší ekosystém pre inovácie a podnikanie.

Plán rodovej rovnosti v klasteri Cassovia Medi Valley má tiež širší spoločenský rozmer. Podpora mladých talentov, motivácia žien k štúdiu a kariére v technických a vedeckých odboroch či zavádzanie flexibilných pracovných podmienok pomáhajú riešiť dlhodobé výzvy, ako sú nedostatok odborníkov v inovatívnych odvetviach, rodová nerovnováha a harmonizácia pracovného a osobného života. Klaster tak prispieva k napĺňaniu cieľov, ktoré rezonujú aj na národnej a európskej úrovni.

Zároveň je táto stratégia signálom pre partnerov a verejnosť, že Cassovia Medi Valley je lídrom v presadzovaní moderných a inkluzívnych hodnôt. Transparentná komunikácia a zdieľanie úspechov s ostatnými inštitúciami posilňujú dôveryhodnosť klastra a jeho postavenie ako významného národného aktéra v oblasti vedy, výskumu a inovácií.

Záverom možno konštatovať, že klaster Cassovia Medi Valley svojím prístupom k rodovej rovnosti nielenže vytvára priaznivé pracovné prostredie pre svojich členov, ale aj posilňuje svoju reputáciu ako progresívneho partnera. Výsledkom bude pracovné prostredie, kde každý jednotlivec, bez ohľadu na rod, môže naplno rozvíjať svoj potenciál a prispievať k inováciám, ktoré budú formovať budúcnosť regiónu a spoločnosti.

CONCLUSION

Gender equality is an integral part of a modern and progressive working environment that fosters innovation, creativity and sustainable growth. Cassovia Medi Valley Cluster understands that the fulfilment of gender equality principles is not only a question of ethics and fairness, but also a strategic necessity. Through regular evaluation and modification of policies, it will be possible to maintain equal treatment and contribute to the sustainable and innovative development of the Cluster.

The implementation of the gender equality strategy in the Cluster is not just about one-off measures, but about a long-term commitment to positive change. The Gender Equality Plan of the Cassovia Medi Valley Cluster is an important step towards creating a fair working environment that promotes innovation, creativity and competitiveness. The implementation of this strategy will contribute to strengthening the position of women in the scientific community and ensure gender balance in all aspects of the Cluster's activities.

To ensure the success of the strategy, regular communication with Cluster members and external partners is also planned to strengthen accountability and transparency on gender equality.

An important aspect is the mutual cooperation of the Cluster member organisations – universities, research institutions and companies. This multidisciplinary and multisectoral approach creates synergies that maximise the impact of individual actions. The result is not only an improved working environment for the Cluster's employees, but also a positive benefit for the entire Eastern Slovakia region, which gains a more competitive and attractive ecosystem for innovation and entrepreneurship.

The Gender Equality Plan in the Cassovia Medi Valley Cluster also has a wider societal dimension. Encouraging young talent, motivating women to study and pursue careers in technical and scientific fields, or introducing flexible working conditions help to address long-term challenges such as the shortage of skilled workers in innovative sectors, gender imbalance and work-life balance. The Cluster thus contributes to objectives that resonate at national and European level.

At the same time, this strategy is a signal to partners and the public that Cassovia Medi Valley is a leader in promoting modern and inclusive values. Transparent communication and sharing of successes with other institutions strengthens the Cluster's credibility and its position as a major national player in science, research and innovation.

In conclusion, through its approach to gender equality, the Cassovia Medi Valley Cluster not only creates a favourable working environment for its members, but also strengthens its reputation as a progressive partner. The result will be a working environment where each individual, regardless of gender, can develop their full potential and contribute to innovations that will shape the future of the region and society.