



Plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí



Úvod

Napriek tomu, že Slovenská republika vo svojej ústave ako i mnohých medzinárodných a európskych aktoch právnej povahy deklaruje zákaz diskriminácie na základe pohlavia, všeobecnú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie, dlhodobo sa umiestňuje z hľadiska rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na spodných priečkach v kontraste s ostatnými členskými krajinami Európskej únie (ďalej len „EÚ“). Nakoľko Úrad vlády Slovenskej republiky (ďalej len „úrad vlády“) si plne uvedomuje negatívne dopady tejto skutočnosti na postavenie žien, ale i mužov v spoločnosti zaväzuje sa dodržiavať Plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí (ďalej len „plán“).

Plán predstavuje aktívnu podporu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí prostredníctvom funkčného nastavenia stratégie a vymedzenia kľúčových oblastí, ktoré môže úrad vlády v pozícii zamestnávateľa ovplyvniť a má za cieľ skvalitniť a zlepšiť pracovné prostredie všetkých zamestnancov a zamestnankyň úradu vlády. Plán čiastočne nadväzuje na ciele v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí vychádzajúce z Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Rovnako reflektuje i na požiadavky programu Horizont Európa.

Ciele v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí

Úrad vlády sa zaväzuje zabezpečiť rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí a rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami a zamestnankyňami. Otázky rovnosti žien a mužov, rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania sú súčasťou zabezpečenia kvality a ľudských zdrojov. Plán je definovaný v rámci štyroch prioritných oblastí, ktoré na seba nadväzujú a sú vzájomne previazané, a to:

1. Rovnosť príležitostí.
2. Adekvátne a vyrovnané nastavenie mzdových podmienok.
3. Zákaz diskriminácie a sexuálneho obťažovania.
4. Zosúladenie súkromného a pracovného života.

1. Rovnosť príležitostí

Cieľom rovnosti príležitostí je zabezpečiť, aby každý mal možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností. Rovnosť príležitostí je dôležitá v každej fáze pracovného života, t. j. pred začiatkom vzniku pracovnoprávneho vzťahu od zvolenia jednotlivých kritérií, ktoré musia potencionálni kandidáti splniť, cez možnosť uchádzať sa o prácu až do momentu samotného vzniku pracovnoprávneho vzťahu.

Úrad vlády sa zaväzuje uplatňovať politiku nediskriminačného procesu prijímania zamestnancov, pričom plne rešpektuje platné právne predpisy. Základnou myšlienkou náborového procesu je nájsť najvhodnejšiu osobu na danú voľnú pozíciu. Požiadavku



na obsadenie pracovného miesta pripravuje vedúci zamestnanec organizačného útvaru, v ktorom sa má pracovné miesto obsadiť. Požiadavka na obsadenie pracovného miesta je podkladom na vyhlásenie výberového konania. Členovia výberovej komisie sú oboznámení s právnymi predpismi o prijímaní nových zamestnancov. Personálna politika úradu vlády podporuje a napomáha k rovnosti príležitostí a ku rovnakému zaobchádzaniu.

V prípade, že zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, vedúci zamestnanec, alebo zamestnanec nahlási akýkoľvek prípad diskriminácie, úrad vlády prijme príslušné opatrenia.

2. Adekvátne a vyrovnané nastavenie mzdových podmienok

Ženy v EÚ zarábajú v priemere o takmer 12,7 % menej ako muži. Ide o európsky priemer, pričom čísla za jednotlivé štáty sa rôznia. Na Slovensku je v súčasnosti rozdiel 16,6 %. Uvedené štatistiky porovnávajú tie isté pracovné pozície a tú istú prácu, pričom jediným rozdielom je len skutočnosť, či túto prácu vykonala žena alebo muž. Príčiny, ktoré spomaľujú vyrovnanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov spočívajú najmä v netransparentnosti pri stanovovaní mzdy a v nedostatočnosti flexibilných foriem práce a skrátených úväzkov. Ďalším faktorom, ktorý negatívne ovplyvňuje odmeňovanie žien je materstvo a rodičovstvo a s ním spojené prerušenie kariéry.

Nakoľko nespravodlivé mzdové podmienky sú jednou z primárnych oblastí, kde je pomerne jednoduché učiniť nápravu, vedúci zamestnanci úradu vlády sa zaväzujú pri odmeňovaní zamestnancov a zamestnankýň rozhodovať len na základe podmienok ustanovených zákonom.

3. Zákaz diskriminácie a sexuálneho obťažovania

Zákaz diskriminácie je de facto synonymom rovnakého zaobchádzania. V organizácii úradu vlády sa zakazuje diskriminácia na základe akékoľvek dôvodu, na účely tohto plánu najmä z dôvodu pohlavia. So zákazom diskriminácie úzko súvisí i zákaz sexuálneho obťažovania na pracovisku. Obe nežiaduce formy správania sú zakázané zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej len „antidiskriminačný zákon“).

4. Zosúladenie pracovného a súkromného života

V Slovenskej republike v oblasti zosúladenia rodinného a pracovného života existujú značné bariéry a nedostatky. Dáta poukazujú na skutočnosť, že najčastejšie využívaným opatrením na zosúládovanie práce a rodiny je pružný pracovný čas a/alebo skrátený úväzok. Napriek tomu, len 3,4 % mužov a 6,9 % žien na Slovensku v roku 2018 pracovalo na skrátený pracovný úväzok. Zároveň však treba uviesť, že skrátené pracovné úväzky nie vždy prispievajú k lepšiemu opätovnému začleneniu žien na trh práce potom, ako im skončí rodičovská



dovolenka. Ženy totiž počas skrátených pracovných úväzkoch často v skutočnosti odpracujú viac hodín, ako by v rámci skráteného úväzku mali, a nie sú za to adekvátne odmenené.

Úrad vlády umožňuje zamestnancom využívať pružný pracovný čas, čiastočné úväzky a možnosť práce z domu za účelom vyváženého pracovného a osobného života. Interné stretnutia, porady a zasadnutia pracovných skupín by mali byť, pokiaľ je to možné, naplánované medzi 9:00 a 14:30 (fixný pracovný čas zamestnanca úradu vlády), aby sa ich mohli bez problémov zúčastniť všetci zamestnanci, pričom sa zohľadní prípadný pracovný čas na čiastočný úväzok alebo upravený pracovný čas. Ak je to možné, zasadnutia sa konajú aj v hybridnom alebo online formáte.

Úlohy na obdobie rokov 2024 – 2026

Úlohy na stanovené obdobie plánu reflektujú prioritné oblasti popísané vyššie. Úlohy je možné rozdeliť do nasledujúcich oblastí:

- A. Zlepšenie pracovných podmienok.
- B. Zvyšovanie povedomia o rovnosti žien a mužov, rovnosti príležitostí a všeobecnej informovanosti.
- C. Predchádzanie diskriminácii a sexuálnemu obťažovaniu.
- D. Zamestnanosť a personálne otázky.

Generálny tajomník služobného úradu úradu vlády vymenuje zástupcu pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí v termíne do 31.12.2023, a to za účelom monitorovania a kontroly plnenia stanovených úloh. Na zabezpečenie tejto funkcie je na úrade vlády štátny zamestnanec, v ktorého pôsobnosti je výkon pozície metodika CAF modelu.

A. Pracovné podmienky

Cieľ A1: Pracovné prostredie, ktoré aktívne podporuje rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, rovnaké zaobchádzanie a zabraňuje diskriminácii a sexuálnemu obťažovaniu.

Úloha A1.1: Vykonať hodnotenie stavu podmienok pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí a zrealizovať prieskum o potrebách zamestnancov vo vzťahu k rovnosti žien a mužov, rovnosti príležitostí a rovnakému zaobchádzaniu. Výsledky prieskumov a vyhodnotenia sa použijú pre budúce aktivity. Vedúci zamestnanci budú disponovať výstupmi a návrhmi na opatrenia a bude im poskytnutá podpora pri ďalšej komunikácii týchto výstupov a opatrení a tiež pri ďalšej práci s výstupmi.

Nástroje: anonymné dotazníky, individuálne rozhovory.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, osobný úrad.

Úloha A1.2: Interné predpisy sa preskúmajú z hľadiska rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Zabezpečí sa, aby výberové konania, kariérne postupy a pracovné podmienky vo vzťahu k rodičovským povinnostiam reflektovali plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí.

Nástroje: revízia a (v prípade potreby) aktualizácia platných interných predpisov.

Zodpovedný subjekt: osobný úrad, právny odbor.



Úloha A1.3: Vecné sekcie zohľadnia rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí pri tvorbe obsahu, vrátane textu a obrázkov v oficiálnych materiáloch, ktoré sa objavujú na sociálnych sieťach a v informačných dokumentoch. Podpora rovnosti a rozmanitosti posilňuje predchádzanie stereotypov, a to aj z hľadiska jazyka a prístupnosti.

Nástroje: Dizajn webových stránok, sociálnych médií a printových materiálov v súlade s princípmi rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí.

Zodpovedný subjekt: tlačový odbor, príslušné organizačné útvary publikujúce obsah na webovú stránku alebo sociálne siete alebo akúkoľvek verejnú komunikáciu úradu vlády.

B. Zvyšovanie povedomia a informovanosť

Cieľ B1: Úrad vlády zintenzívni úsilie v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania na všetkých úrovniach, s cieľom zlepšiť zaobchádzanie v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí, ako aj predchádzať diskriminácii a obťažovaniu. Úrad vlády bude vyvíjať spôsoby podpory tohto úsilia a vyhodnocovať potrebu takéhoto úsilia.

Úloha B1.1: Pri každej aktualizácii dokumentov, usmernení, plánov a iných podobných podporných dokumentov sa tieto dokumenty pred ich prijatím posúdia aj z hľadiska rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania. Zlepší sa tak transparentnosť rozhodovacích procesov. Zvýši sa povedomie a zintenzívni sa komunikácia smerom k zamestnancom, s dôrazom na vytváranie kultúry rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí a nediskriminácie pri činnostiach úradu vlády. Rovnako dôležitá je aj následná implementácia týchto zásad pri aktualizácii dokumentov a plánovaní rovnakého odmeňovania (odmena za rovnakú prácu má byť rovnaká).

Nástroje: newsletter, interné a externé komunikačné nástroje a kanály.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosti príležitostí, vedúci zamestnanci úradu vlády.

Úloha B1.2: Opatrenia na zvýšenie informovanosti kľúčových vedúcich zamestnancov, s cieľom, aby sa otázky rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí stali prirodzenou súčasťou príprav legislatívy, smerníc, odborných usmernení, akýchkoľvek iných dokumentov a tiež plánovania ľudských zdrojov a ostatných politík úradu vlády.

Nástroje: stretnutia zástupcu pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí s kľúčovými vedúcimi zamestnancami.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, vedúci zamestnanci úradu vlády.

Úloha B1.3: Existujúci tím pre manažérsky prístup k systému kvality Common Assessment Framework (ďalej len „CAF tím“) poveriť monitorovaním a hodnotením stavu implementácie zásad a princípov rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na úrade vlády najmenej raz ročne, spoločne so zástupcom pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí.

Nástroje: Správa od zástupcu pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí a výsledky monitorovania.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, CAF tím.

Úloha B1.4: Podpora organizačných útvarov pri zohľadňovaní otázok rovnakého zaobchádzania rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v ich práci.



Nástroje: Metodické usmernenia a riadenie zástupcu pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, osobný úrad.

C. Predchádzanie diskriminácii a sexuálnemu obťažovaniu

Cieľ C1: Každý zamestnanec úradu vlády má mať možnosť bez ťažkostí nájsť informácie o princípoch rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania, aplikovaných na úrade vlády, či už ide o tému veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, etnického pôvodu, náboženstva alebo iného presvedčenia, alebo akéhokoľvek zdravotného postihnutia. Každý zamestnanec by mal tiež vedieť, ako sa zachovať v prípade, ak sa stane svedkom diskriminácie, obťažovania alebo nerovného zaobchádzania.

Úloha C1.1: Zverejnenie plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na intranete úradu vlády.

Nástroje: Plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí, intranet úradu vlády.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, právny odbor.

Úloha C1.2: Každý zamestnanec úradu vlády si má byť plne vedomý svojej zodpovednosti za vytvorenie inkluzívneho, tolerantného prostredia, v ktorom sa každý cíti vítaný a každý akceptuje politiku nulovej tolerancie diskriminácie a sexuálneho obťažovania.

Nástroje: smernica na postup pri diskriminácii.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, osobný úrad.

Úloha C1.3: Každý zamestnanec si je vedomý, že úrad vlády uplatňuje politiku nulovej tolerancie voči diskriminácii a sexuálnemu obťažovaniu, a vie ako postupovať v prípade nerovnakého zaobchádzania. To znamená, že ak ktorýkoľvek zamestnanec spozoruje akúkoľvek diskrimináciu alebo obťažovanie, či už explicitne alebo nepriamo zakotvené v štruktúrach a procesoch, toto správanie bezodkladne eskaluje s úmyslom, aby boli prijaté opatrenia.

Nástroje: smernica na postup pri diskriminácii.

Zodpovedný subjekt: každý zamestnanec, zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, osobný úrad.

D. Zamestnanosť a personálne otázky vrátane plátov

Cieľ D1: Úrad vlády sa usiluje o rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí vo všetkých skupinách zamestnancov. Sú na to vytvárané optimálne pracovné podmienky. Úrad vlády v súčasnosti má zabezpečenú vyváženú úroveň rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Rodičovská dovolenka nesmie mať vplyv na kariérny a platový postup – naopak, úrad vlády sa snaží byť v tejto oblasti vzorom pre iné inštitúcie.

Úloha D1.1: Preskúmať personálne plány a procesy, a zdokumentovať všetky bariéry a opatrenia – prijaté aj plánované, na dosiahnutie cieľového pomeru rozdelenia na základe pohlavia.

Nástroje: personálne plány, mzdové účty, štatistické údaje o zamestnancoch.

Zodpovedný subjekt: zástupca pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí, osobný úrad, vedúci zamestnanci.



Úloha D1.2: Uplatnenie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v kariérom procese ako aj v procese odmeňovania zamestnancov.

Nástroje: personálne štatistiky.

Zodpovedný subjekt: osobný úrad.

Úloha D1.3: Samostatný dôraz sa bude klásť na podporu zamestnancov s deťmi. Ambíciou úradu vlády je byť aj v oblasti prístupu k zamestnancom s rodinami a deťmi vzorom pre iné inštitúcie štátnej správy. Za týmto účelom dôjde k preskúmaniu všetkých relevantných dokumentov, podporujúcich tento cieľ a tiež politik odmeňovania.

Nástroje: personálne štatistiky, zástupcovia odborov.

Zodpovedný subjekt: osobný úrad.

Záver

Úrad vlády si uvedomuje nezastupiteľnú úlohu ľudského kapitálu pre akúkoľvek organizáciu a dôležitosť budovania organizačnej kultúry, preto je našou ambíciou budovať kultúru, ktorá podnecuje, povzbudzuje, podporuje a udržiava prostredie bohaté na rozmanitosť, otvorenosť, dialóg a rovnosť.

Cez implementáciu politiky rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí chceme zabezpečiť lepšie podmienky nie len pre súčasných zamestnancov úradu vlády, ale tiež pritiahnúť a osloviť vzdelanú a kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá bude vnímavá a citlivá na tému rovnosti pracovných podmienok a príležitostí.

Tento Plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí nadobúda účinnosť 29. decembra 2023.

JUDr. Juraj Gedra
vedúci Úradu vlády Slovenskej republiky