

Slovenský hydrometeorologický ústav
Jeséniova 17, 833 15 Bratislava

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI
2023 - 2024

Názov	Plán rodovej rovnosti Slovenského hydrometeorologického ústavu
Pôsobnosť	Pre všetkých zamestnancov
Vypracovaný na základe	Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/695 zo dňa 28.04.2021, ktorým sa zavádza rámcový program pre výskum a inovácie Horizont Európa, stanovenie pravidiel pre účasť a šírenie výsledkov Zákona 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) Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), European Commission, Directorate General for Resear and Innovation
Vypracoval	JUDr. Peter Palasiewicz
Preveril	Mgr. Katarína Kuchariková
Schválil	RNDr. Martin Benko, PhD.
Platnosť	2023 - 2024

OBSAH

Obsah		3
Úvod		4
Použité skratky		5
Definícia základných pojmov		5
Kapitola I	Vývoj a zhodnotenie zamestnanosti v SHMÚ z pohľadu rodovej rovnosti	6
	1. Právne postavenie a stručná charakteristika SHMÚ	6
	2. Vývoj zamestnanosti v SHMÚ z pohľadu rodovej rovnosti	7
	3. Politika rozmanitosti	8
	3.1 Úprava politiky rozmanitosti v podmienkach SHMÚ	9
Kapitola II	Získavanie údajov z relevantných oblastí	10
	1. Dotazníkový prieskum rodovej rovnosti zamestnancov SHMÚ a jeho členenie	10
	2. Správa z prieskumu rodovej rovnosti zamestnancov SHMÚ	11
Kapitola III	Návrh opatrení na zlepšenie stavu rodovej rovnosti v podmienkach SHMÚ	11
	1. Rovnováha pracovného a súkromného života	11
	1.1 Úprava smernice S-103/15-2022 Príležitostný výkon práce z domácnosti v podmienkach SHMÚ zo dňa 01.04.2023	12
	1.2 Umožnenie prehodnotenia pružného pracovného času na základe žiadosti zamestnanca	12
	2. Prístup k vzdelávaniu	13
	2.1 Ročné prehodnocovanie potrieb vzdelávania na jednotlivých organizačných útvaroch, ktoré bude premietnuté do čiastkových plánov vzdelávania	13
	3. Kariérny rast	13
	3.1 Kontrola kariet pracovných pozícií vedúcich a riadiacich zamestnancov	13
	4. Účasť žien a mužov v riadení a rozhodovaní	14
	4.1 Realizovanie analýzy pracovnej sily SHMÚ vo vedúcich a riadiacich pozíciách	14
	4.2 Podniknutie krokov k zabezpečeniu rovnováhy v súvislosti s účasťou mužov a žien v riadení a rozhodovaní	14
	5. Pracovné podmienky	14
	5.1 Vytvorenie spoločenskej miestnosti v budove „A“, ktorá bude slúžiť pre potreby zamestnancov	15
	5.2 Vytvorenie účelového zariadenia, ktoré bude slúžiť zamestnancom na rekreáciu na pracovisku SHMÚ Gánovce	14
	5.3 Rekonštrukcia účelového zariadenia Liptovský Ján	15
	5.4 Rekonštrukcia nehnuteľnosti – dvoch starých rekreačných chat, ktoré sa nachádzajú v lokalite Malý Javorník a vytvorenie školiaceho strediska	15
	6. Diskriminácia	16
	6.1 Zabezpečiť školenie pre zamestnancov ORLZaPS	16
	6.2 Zlepšiť postupy pri hodnotení zamestnancov	16
	7. Šikana a rodovo podmienené násilie	16
	7.1 Vytvorenie špeciálneho kontaktu a menovanie zodpovednej osoby na nahlasovanie šikany alebo rodovo podmieneného násillia	16
Kapitola IV	Vyhodnotenie opatrení	17
Kapitola V	Rozpočet	17
Príloha č. 1		18

ÚVOD

Princípy rodovej rovnosti predstavujú jednu zo základných hodnôt Európskej únie, ľudských práv, ale aj slobody. Benefity rodovej rovnosti, ich výskum, inovácia a implementácia napomáhajú tomu, aby bol pohľad na mužov a ženy vnímaný v celospoločenskom kontexte s garanciou možnosti prístupu ku vzdelaniu, práci, osobnostnému rozvoju a odmeňovaniu bez predsudkov a diskriminácie. Najvýznamnejším prínosom implementácie princípov rodovej rovnosti je najmä možnosť maximalizácie potenciálu.

Plán rodovej rovnosti Slovenského hydrometeorologického ústavu nemá za cieľ odstrániť fyziologické rozdiely medzi mužmi a ženami, ale naopak zabezpečiť, aby ich hodnota bola naplno využitá vo všetkých oblastiach pracovného života. Prostredníctvom zlepšovania pracovnej kultúry a pracovných podmienok na všetkých pracoviskách má Plán rodovej rovnosti zabezpečiť rovnaké práva a možnosti obidvom pohlaviam tak, aby mohli pracovať v spravodlivo nastavených podmienkach. Rovnocennosť muža a ženy sa nesmie obmedzovať na len na rovnosť pred zákonom alebo rovnosť v spoločnosti, ale je nevyhnutné, aby prerástla aj do pracovnoprávných vzťahov a vzťahov na pracovisku.

Za účelom implementácie princípov rodovej rovnosti bol v Slovenskom hydrometeorologickom ústave vypracovaný Príkaz generálneho riaditeľa SHMÚ č. 12/2022, ktorý stanovil za cieľ obsiahnuť a upraviť pracovnoprávne vzťahy na pracovisku v nasledovných oblastiach:

- garantovanie rovnakých pracovných príležitostí pre mužov a ženy v SHMÚ,
- garantovanie vyváženého kariérneho postupu, osobnostného rozvoja a prístupu ku vzdelávaniu pre obidve pohlavia,
- prijatie efektívneho systému voči rodovo orientovanému násiliu a sexuálnemu obťažovaniu,
- vytvorenie vhodného pracovného prostredia s možnosťami odpočinku a oddychu v rámci pracovného dňa a pracovného času,
- zosúladenie pracovného a rodinného života s dôrazom na oprávnené záujmy zamestnancov, eliminácia práce počas voľných dní.

Cieľom Plánu rodovej rovnosti Slovenského hydrometeorologického ústavu je zakotviť obsahovo jasné požiadavky a pravidlá do takej miery, aby sa zabránilo akejkoľvek diskriminácii založenej na veku, pohlaví, rase, farbe pleti, vierovyznaní alebo politickom zmýšľaní.

Doterajšia prax ukázala, že aplikácia princípov rodovej rovnosti na pracovisku, ktoré sú zároveň spojené s vyšším ohodnotením, spravodlivosťou, dôverou a plnením sľubov zo strany najvyššieho manažmentu, vedie k väčšej spokojnosti zamestnancov, ich vyššej motivácii a angažovanosti a lojalite k zamestnávateľovi.

Plán rodovej rovnosti nadväzuje na Strategický plán SHMÚ. Implementácia ich cieľov a opatrení do organizácie sa nezaobíde bez zapojenia všetkých zamestnancov počnúc najvyšším manažmentom.

POUŽITÉ SKRATKY

SHMÚ – Slovenský hydrometeorologický ústav

PRR - Plán rodovej rovnosti

SPRR - Správa z prieskumu rodovej rovnosti na SHMÚ

ORL'ZaPS – odbor Riadenie ľudských zdrojov a právne služby

GR – Generálny riaditeľ SHMÚ

DEFINÍCIA ZÁKLADNÝCH POJMOV

Rodová rovnosť – je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo znamená na jednej strane rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je síce rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností

Plán rodovej rovnosti SHMÚ – je strategický dokument SHMÚ, ktorého cieľom je iniciovať zmeny v pracovnom prostredí.

Diskriminácia – je akékoľvek konanie, keď sa v tej istej situácii zaobchádza s jedným človekom inak než s iným človekom a to na základe jeho odlišnosti, napríklad rasového, etnického pôvodu, veku, rodu, pohlavia alebo sexuálnej orientácie.

Základné ľudské práva a slobody – sú práva, ktoré prislúchajú každému človeku od narodenia. Medzi základné ľudské práva patrí právo na život, osobnú slobodu a bezpečnosť, slobodu prejavu, svedomia, spoločovania, právo zhromažďovania a iné.

KAPITOLA I Vývoj a zhodnotenie zamestnanosti v SHMÚ z pohľadu rodovej rovnosti

SHMÚ patrí medzi organizácie s relatívne stálym počtom zamestnancov. Aj napriek tomu sa však vývoj zamestnanosti v priebehu jednotlivých rokov jeho existencie postupne menil. Významný vplyv na zmenu počtu zamestnancov mal na jednej strane vedecký a technický pokrok, ktorého následkom bolo zrušenie veľkého počtu pracovných miest, s ktorým sa musel SHMÚ rýchlo vyrovnáť. Na strane druhej však neustále pribúdali nové úlohy vyplývajúce z platných právnych predpisov, požiadaviek orgánov štátnej a verejnej správy alebo Európskych spoločenstiev. Novým úlohám a výzvam sa nepretržite podriaďovala aj zamestnanecká štruktúra.

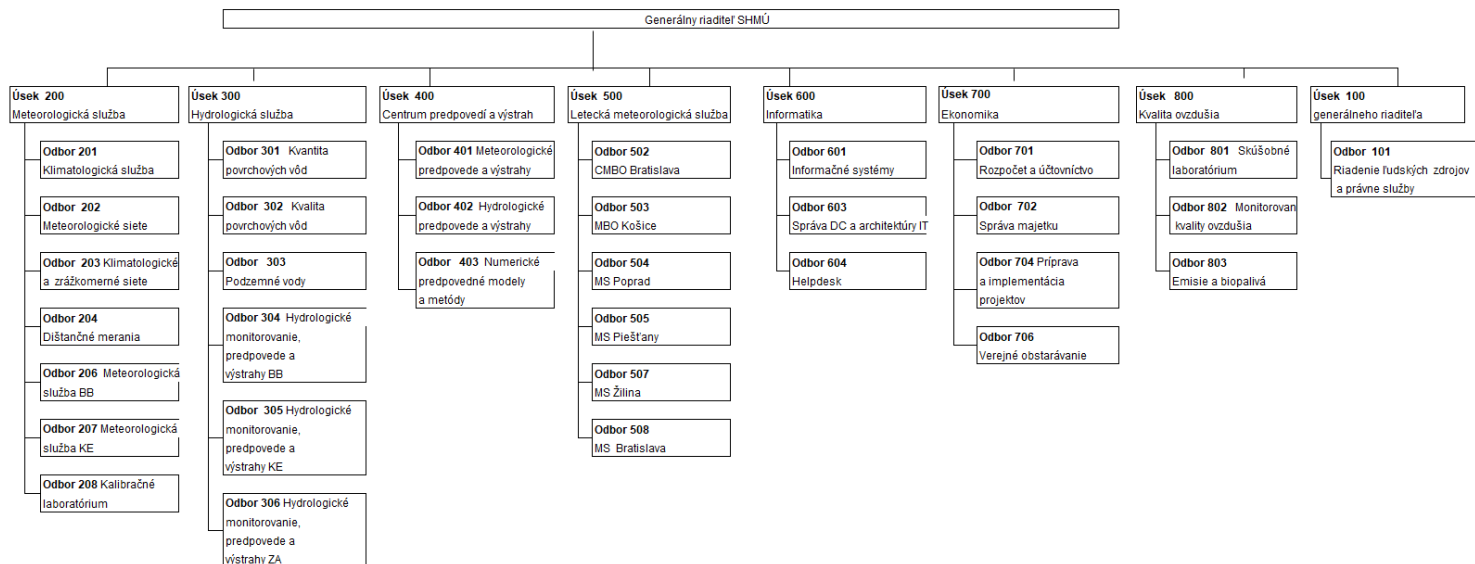
1. Právne postavenie a stručná charakteristika SHMÚ

SHMÚ je príspevkovou organizáciou so samostatnou právnou subjektivitou, ktorá bola zriadená Rozhodnutím ministra lesného a vodného hospodárstva SSR č.8/OS/ 8 /1968 s účinnosťou od 1. januára 1969, a ktoré bolo aktualizované Rozhodnutím ministra životného prostredia Slovenskej republiky z 12. 06. 2006 č. 23/2006 - 1.6. o zmene zriaďovacej listiny Slovenského hydrometeorologického ústavu a vydaní jej úplného znenia.

V súlade so zákonom č. 201/2009 Z. z. o štátnej hydrologickej službe a štátnej meteorologickej službe SHMÚ zabezpečuje štátnu hydrologickú a meteorologickú službu a od 28.02.2005 aj leteckú meteorologickú službu v rozsahu rozhodnutí Dopravného úradu.

SHMÚ svoju činnosť vykonáva na základe systematického získavania, zberu a spracovania údajov, najmä v štátnej hydrologickej sieti, štátnej meteorologickej sieti a národnej monitorovacej sieti kvality ovzdušia, v spolupráci s relevantnými domácimi, medzinárodnými a zahraničnými organizáciami a inštitúciami. Získané údaje archivuje a interpretuje a vykonáva ďalšie činnosti súvisiace s vyhodnocovaním pozorovaní ovzdušia a vody pre rôzne účely, najmä však pre hodnotenie stavu a vývoja prírodného prostredia.

Organizačná štruktúra SHMÚ a člení nasledovne:

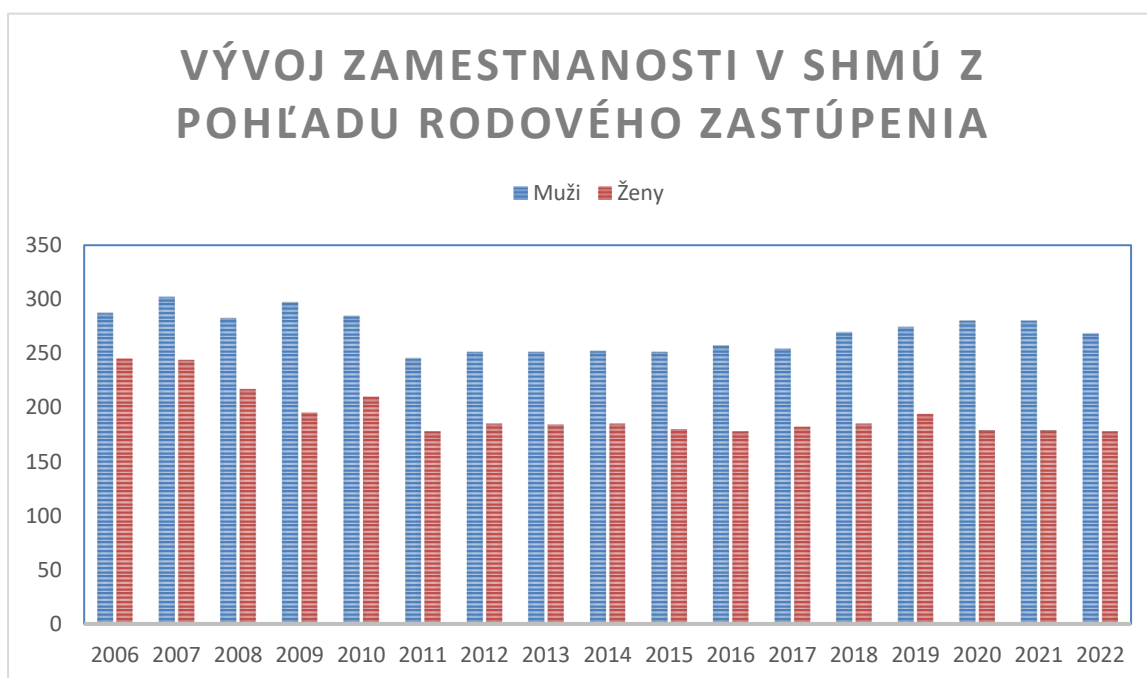


Štruktúra stupňov riadenia SHMÚ sa člení na generálneho riaditeľa, riaditeľov úsekov a vedúcich odborov. Generálny riaditeľ je štatutárnym zástupcom organizácie, riadi a zodpovedá za činnosť SHMÚ. Organizačne je priamo podriadený a zodpovedný ministrovi životného prostredia Slovenskej republiky. Riaditelia úsekov sú priamo podriadení generálnemu riaditeľovi a zodpovedajú a riadia im zverené úseky. Vedúci odborov sú podriadení riaditeľom úsekov a zodpovedajú za činnosti a riadenie príslušných odborov.

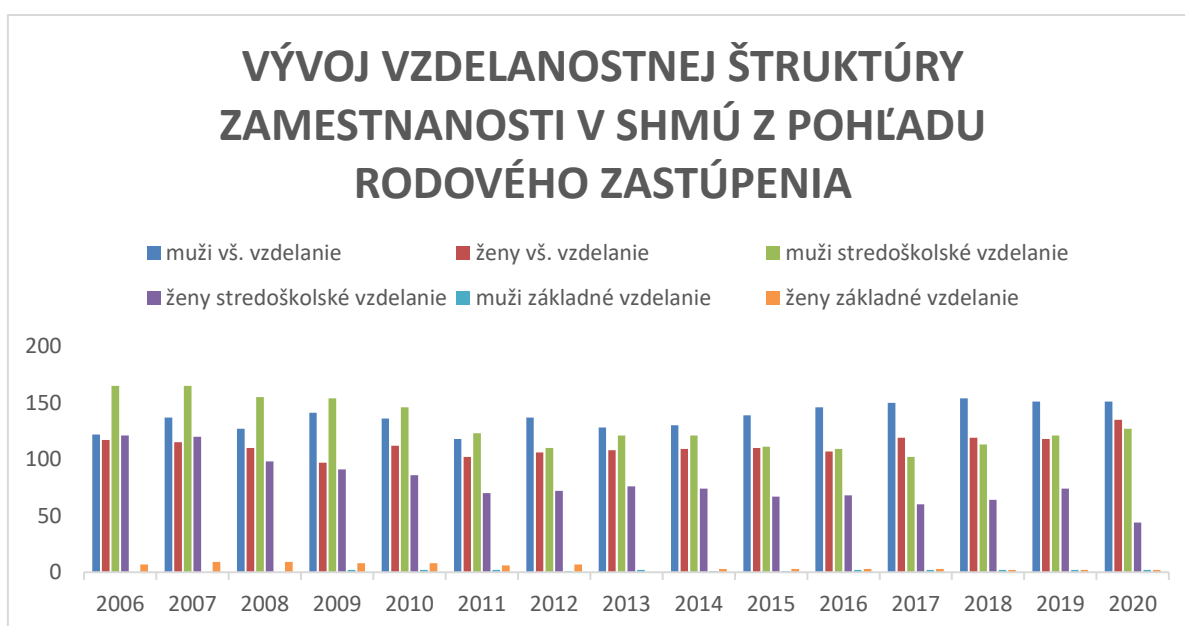
2. Vývoj zamestnanosti v SHMÚ z pohľadu rodovej rovnosti

Vývoj zamestnanosti v SHMÚ vychádzal zo strategického a logicky premysleného prístupu k riadeniu toho najcennejšieho, čo organizácia má – ľudí, ktorí individuálne i kolektívne prispievajú k dosahovaniu zákonom definovaných cieľov. Systém organizácie ľudských zdrojov a štruktúra zamestnanosti bola a je riadená v súlade s poslaním a potrebami SHMÚ, čomu zodpovedá vzdelanostná štruktúra zamestnancov.

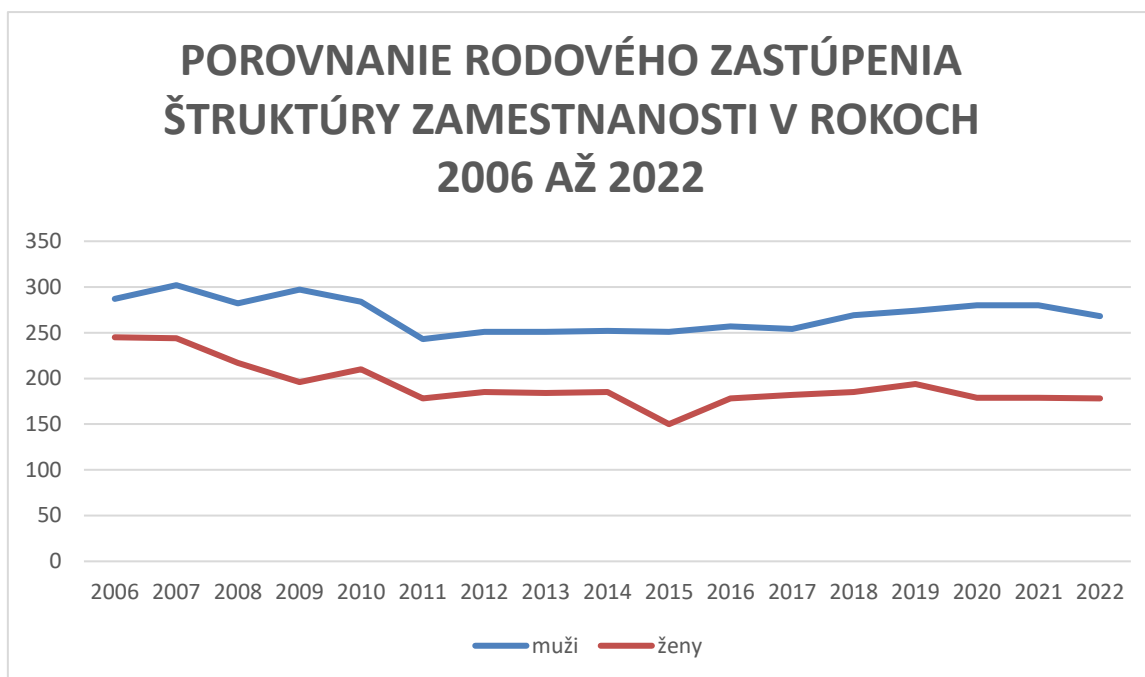
Z historického hľadiska sa v SHMÚ nevykonávali činnosti na podporu rovnakého zastúpenia žien a mužov na vedúcich pozíciách, ale vždy dochádzalo k výberu zamestnancov na základe ich osobnostných, ale aj fyziologických predpokladov na výkon práce. Neskôr k rodovej vyváženosti v SHMÚ v istej miere prispela antidiskriminačná politika, na ktorú sa organizácia odkazuje vo viacerých interných predpisoch, napr. Etický kódex, Platový poriadok alebo Pracovný poriadok.



Zamestnanosť v SHMÚ má za posledných 15 rokov klesajúci trend, čo spôsobil najmä rozvoj vedy a techniky, ktorý viedol k zautomatizovaniu mnohých vykonávaných činností. Znižovanie počtu zamestnancov malo pomalý priebeh, pričom rodová vyváženosť ostala každý rok zachovaná a bez výraznejších nepomerov.



Rodová vyváženosť sa v SHMÚ odráža aj vo vzdelanostnej úrovni, v ktorej dominujú vysokoškolsky vzdelaní zamestnanci, čo súvisí najmä s jeho poslaním a vysoko odbornou činnosťou. Prístup ku vzdelávaniu zamestnancov vyplýval a vyplýva z jasnej predstavy o schopnostiach a potenciáli zamestnancov, ktorý prebieha od svojho počiatku so strategickým rámcom SHMÚ. Konkrétne ciele strategického vzdelávania zamestnancov, možnosti a podmienky prístupu ku vzdelaniu upravujú osobitné interné predpisy.



Rodové zastúpenie v zamestnaneckej štruktúre SHMÚ je pomerne vyvážené a vzhľadom na doterajšiu analýzu zameranú na posledných 18 rokov môžeme konštatovať, že postupne dochádza k nepatrnému vyrovnávaniu v rodovom zastúpení v celej organizácii. Za účelom zabezpečenia a riadenia rozmanitosti sa SHMÚ hlási a prostredníctvom tohto dokumentu vytvára politiku riadenia rozmanitosti, ktorá sa tak stáva súčasťou interných predpisov organizácie.

3. Politika rozmanitosti

Politikou rozmanitosti SHMÚ chápe ako systém pravidiel, ktorý je založený na uznávaní a rešpektovaní všetkých druhov rozdielov. Týka sa oceňovania každého zamestnanca ako jedinca a uznáva, že aj zamestnanci z rôzneho prostredia môžu prinášať do zabehnutých pravidiel SHMÚ nové nápady a postrehy, ktoré môžu následne viesť k efektívnejšej práci.

V rámci politiky rozmanitosti sa SHMÚ zaväzuje, že pracovnú silu budú tvoriť rôzne skupiny ľudí, pre ktoré sú určujúce faktory pohlavie, vek, pôvod, doterajšie skúsenosti, zmenená pracovná schopnosť, osobnosť a štýl práce. Cieľom využitia všetkých rozmanitostí je vytvoriť produktívne prostredie, v rámci ktorého sa každý zamestnanec môže dobre cítiť a jeho talent bude naplno využitý v prospech organizácie.

Jednotlivé opatrenia politiky rozmanitosti sú zamerané na to, aby na jednej strane zamestnanci maximalizovali svoj pracovný potenciál a na strane druhej prispievali k vytváraniu prospešnejšieho a produktívnejšieho pracovného prostredia. Zamestnanci sú oprávnení sa v rámci pracovnoprávných vzťahov priamo odvolávať na politiku rozmanitosti obsiahnutú v tomto dokumente.

3.1. Úprava SHMÚ v oblasti politiky rozmanitosti

SHMÚ sa v rámci PRR zaväzuje:

A. V interných predpisoch SHMÚ garantovať rovnaké práva a zamestnanecké výhody pre všetkých zamestnancov

Táto požiadavka je odvodená zo zásady rovnosti a zásady zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Jej cieľom je, aby v interných predpisoch SHMÚ, napríklad Pracovný poriadok, Organizačný poriadok alebo Dochádzkový a stravovací systém mali všetci zamestnanci garantované rovnaké práva, bez ohľadu na druh pracovného pomeru (napr. skrátený alebo plný úväzok a pod.)

B. Umožniť pružný prístup pokiaľ ide o ústavné požiadavky na obliekanie

Riadiaci a vedúci zamestnanci by mali dbať na určitý stupeň etikety obliekania, najmä u zamestnancov, ktorí dochádzajú do kontaktu s externými subjektami.

C. Umožniť poskytnutie pracovného voľna alebo výkon z domácnosti v intenciách zákona pre zamestnancov, ktorí sa starajú o závislé osoby v domácnosti

Zamestnancom, ktorí sa musia starať o závislú osobu v domácnosti, ktorá si vyžaduje zvýšenú opateru, SHMÚ umožňuje poskytnúť výkon práce z domácnosti, väčšiu mieru flexibility pružného pracovného času, alebo uvoľniť zamestnanca na neplatené voľno na nevyhnutne potrebný čas a to aj nad rámec interných predpisov SHMÚ.

D. Záonné a zamestnanecké benefity poskytovať aj partnerom zamestnancov, s ktorým žijú v spoločnej domácnosti

V snahe odstrániť rozdiely medzi jednotlivými formami spolužitia sa SHMÚ zaväzuje poskytovať rovnaké zákonné, resp. iné benefity, ktoré sú využiteľné pre manžela/manželku zamestnanca aj partnerom a partnerkám, ktoré žijú so zamestnancom v jednej domácnosti. Túto požiadavku sa SHMÚ zaväzuje zakotviť v interných predpisoch a svojich pracovných postupoch.

E. Zabezpečiť špeciálne pracovné pomôcky, ktoré by pomohli uplatniť sa v SHMÚ aj zdravotne postihnutým zamestnancom a zväziť vytvorenie bezbariérového pracoviska

SHMÚ sa zaväzuje zabezpečiť rovnaké pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich zdravotný stav.

F. Vzdelávanie v oblasti rovnakých príležitostí a antidiskriminačnej politiky

Zvyšovanie povedomia zamestnancov o zásadách rovnakých príležitostí a princípoch antidiskriminačnej politiky sa SHMÚ zaväzuje vykonávať v rámci vstupných školení, čo premietne aj do svojich interných predpisov.

G. Vylúčiť akúkoľvek formu diskriminácie na základe veku

SHMÚ sa zaväzuje dodržiavať zákaz diskriminácie z dôvodu veku počnúc výberovým konaním, cez pridelenie práce, vzdelávanie a kariérny rast zamestnancov. Zákaz diskriminácie na základe veku bude zakotvený v interných predpisoch.

H. Poskytnúť zamestnancom nevyhnutnú pomoc pri starostlivosti o deti

SHMÚ si plne uvedomuje význam rodiny, ako základnej bunky ľudskej spoločnosti. Vo svojich interných predpisoch a personálnej politike sa zaväzuje brať ohľad na zamestnancov a osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú o nezaopatrené deti.

I. Umožniť zamestnancom prerušenie pracovného pomeru z rodinných a osobných dôvodov

Možnosť nastúpiť na neplatené voľno je významným benefitom najmä pre zamestnancov, ktorí sa ocitnú bez vlastnej viny v ťažkej životnej situácii. Garancia prijatia zamestnanca na pôvodné miesto predstavuje významnú sociálnu istotu. SHMÚ sa zaväzuje vo svojich interných predpisoch upraviť podmienky a možnosti čerpania neplateného voľna.

KAPITOLA II

Získavanie údajov z relevantných oblasti – Dotazníkový prieskum rodovej rovnosti zamestnancov SHMÚ

Za účelom získania objektívnych údajov o organizácii SHMÚ vypracoval anonymný dotazníkový prieskum, ktorý bol umiestnený na intranetovej stránke. Zamestnanci boli požiadaní o vyplnenie dotazníka, na čo im bol vyhradený čas 3 mesiace. Vypracovanie a uverejnenie dotazníka patrilo medzi prípravné práce na PRR. Cieľom dotazníka bolo získanie informácií na podmienky práce, pracovné prostredie, vzťahy na pracovisku, pracovnú záťaž, stresový faktor a rôzne formy diskriminácie na pracovisku.

1. Dotazníkový prieskum rodovej rovnosti zamestnancov SHMÚ a jeho členenie

Dotazník bol členený na základe odporúčaní a usmernení Európskej komisie a obsahoval odporúčané tematické časti, ktoré boli rozčlenené na nasledovné sekcie:

- 1) **Všeobecné informácie o zamestnancovi** – pohlavie, vek, rodinný stav, počet detí, údaje o vzdelaní, o príjmoch a pod.
- 2) **Informácie o pracovnom mieste** – druh úväzku, typ pracovnej zmluvy, organizačné začlenenie.
- 3) **Organizácia pracovného času a jeho rozsah** – dĺžka pracovného času a jeho organizácia, prestávky v práci, čas potrebný na dochádzanie do zamestnania.
- 4) **Miera pracovnej vyťaženia** – množstvo nadčasov, práca v noci, cez víkendy a sviatky.
- 5) **Vzdelávacie aktivity** – účasť na kurzoch, školeniach, zahraničných stážach alebo štúdiu popri zamestnaní.
- 6) **Diskriminácia, sexuálne obťažovanie a šikana** – osobná skúsenosť s diskrimináciou, obťažovaním alebo iným nevhodným správaním na pracovisku.
- 7) **Pracovné prostredie a vzťahy na pracovisku** – správanie sa k podriadeným a nadriadeným zamestnancom, hodnotenie práce, odmeňovanie, spolupráca medzi kolegami.

Získané dáta o zamestnancoch SHMÚ slúžili nielen na získanie vstupných informácií o pracovnom prostredí, ale aj na skúmanie rozdielov medzi ženami a mužmi, stupni ich vzdelania a ich zaradenia v rámci organizačnej štruktúry. Získané údaje boli dôkladne analyzované a na základe nich boli vypracované jednotlivé úlohy PRR na rok 2023.

2. Správa z dotazníkového prieskumu zameraného na stav rodovej rovnosti v SHMÚ

Tvorba a realizácia opatrení v PRR SHMÚ je priamo závislá na dôkladnej analýze výsledkov Dotazníkového prieskumu rodovej rovnosti zamestnancov SHMÚ. Cieľom SPRR v SHMÚ bolo zmapovať úroveň rodovej rovnosti s dôrazom na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, prístupom k vzdelávaniu, možnosti kariérneho rastu, spravodlivo nastaveného odmeňovania, vrátane účasti žien a mužov v rozhodovacích procesoch organizácie.

Autorkou SPRR v SHMÚ je PaedDr. Zuzana Vávrová, PhD. a recenzentkami sú doc. PhDr. Mariana Szapuová, Mgr. Janka Kottulová, PhD. Predmetný dokument je neoddeliteľnou súčasťou PRR SHMÚ a tvorí jeho prílohu.

KAPITOLA III

Návrh opatrení na zlepšenie stavu rodovej rovnosti v podmienkach SHMÚ

Navrhované opatrenia priamo nadväzujú na vývoj a zhodnotenie zamestnanosti v SHMÚ z pohľadu rodovej rovnosti, ktorý je bližšie rozpracovaný v Kapitole I tohto dokumentu a zo zistení a záverov SPRR v SHMÚ, ktorá je jeho prílohou.

Jednotlivé opatrenia sú členené do 5 základných okruhov:

- 1) Rovnováha medzi súkromným a pracovným životom
- 2) Prístup k vzdelávaniu
- 3) Kariérny rast
- 4) Účasť žien a mužov v riadení a rozhodovaní
- 5) Pracovné podmienky
- 6) Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch
- 7) Rodovo podmienené násilie

Každé opatrenie je členené tak, aby z neho bolo zrejmé akej oblasti sa týka, čo sa navrhuje, aký má byť jeho výsledok, kto je za neho zodpovedný a do kedy sa má vykonať. Výsledok opatrení má vždy merateľný, resp. hmatateľný výstup, aby sa predišlo formálnym alebo vágnym formuláciám.

1. Rovnováha pracovného a súkromného života

Rovnováha pracovného a súkromného života je jedným zo základných faktorov, ktorým sa mení obsah a podmienky práce, postavenie zamestnanca v pracovnom procese a v spoločnosti. Tento faktor vyžaduje vytváranie podmienok v riadiacej a motivačnej sfére pre kultiváciu a využívanie schopností ľudí v SHMÚ. Z výsledkov SPSRR vyplýva, že účinnosť práce nezávisí len od profesionálnych schopností človeka, ale aj od jeho iniciatívy, od atmosféry v pracovných kolektívoch, od rodinného a spoločenského života, ako aj od atmosféry v celej spoločnosti. Každý zamestnanec sa od ostatných zdrojov organizácie líši okrem iného aj tým, že má svoje záujmy, hodnotové orientácie, rodinu a vôľu, ktorá ho motivuje k tvorivej práci. Zladenie pracovného a súkromného života je tak najmocnejším stimulom, ktorý vedie u zamestnanca k prejavu jeho schopností a skúseností.

Základným cieľom navrhovaných opatrení zameraných na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je, aby zamestnanci nepokladali prácu iba za „akési nevyhnutné zlo, za nepríjemnosť“, s hlavným motívom práce ako sú strach alebo peniaze. Je nutné, aby mohli byť zamestnanci v práci aktívni a videli v nej možnosti osobnostného uplatnenia sa, presadenia sa a ocenenia inými ľuďmi a to za podmienky, že nie sú nútení akokoľvek obmedziť svoj súkromný alebo spoločenský život.

Výsledky SPSRR potvrdili, že zamestnanci vnímajú podporu zamestnávateľa v kontexte materstva/rodičovstva a zosúladovania pracovného a súkromného života veľmi pozitívne. Zamestnanci pozitívne vnímali najmä možnosť výkonu práce z domácnosti, pružný pracovný čas, prípadne deň pracovného voľna vyplývajúci z Kolektívnej zmluvy SHMÚ.

Za účelom širšieho uplatnenia možnosti výkonu práce z domácnosti sa SHMÚ zaväzuje realizovať nasledujúce opatrenia:

1.1 Úprava smernice S-103/15-2022 Príležitostný výkon práce z domácnosti v podmienkach SHMÚ, zo dňa 01.04.2023

SHMÚ sa zaväzuje upraviť smernicu S-103/15-2022 tak, aby bola umožnená práca z domácnosti pre zamestnancov, nad rámec 8 dní v mesiaci za nasledovných podmienok:

- a) zamestnanec písomne požiada GR o možnosť výkonu práce z domácnosti nad rámec smernice S- 103/15-2022,
- b) žiadosť bude odôvodnená najmä: vážnymi zdravotnými dôvodmi, ktoré preukázateľne zamestnancovi bránia vo výkone práce, tehotenstvom, starostlivosťou o ťažko chorú blízku osobu, ktorá je odkázaná na pomoc zamestnanca, starostlivosťou o dieťa do 3 rokov veku v prípade, že zamestnanec nastúpil do práce skôr ako uplynula maximálna doba rodičovskej dovolenky

- c) GR posúdi žiadosť zamestnanca do 7 dní,
- d) pracovná pozícia umožňuje výkon práce z domácnosti

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: JUDr. Peter Palasiewicz, Mgr. Katarína Kuchariková.

Termín realizácie: 31.12.2023
Vyhodnotenie do: 31.12.2024

1.2 Umožnenie prehodnotenia pružného pracovného času na základe žiadosti zamestnanca

SHMÚ sa zaväzuje umožniť zamestnancom úpravu pružného pracovného času, v prípade ak sa u neho vyskytnú dostatočne vážne rodinné alebo zdravotné dôvody. Umožnenie úpravy pružného pracovného času môže byť realizované za nasledovných podmienok:

- a) zamestnanec písomne požiada GR o možnosť prehodnotenia pružného pracovného času,
- b) žiadosť bude odôvodnená najmä: vážnymi zdravotnými dôvodmi, ktoré preukázateľne zamestnancovi bránia vo výkone práce v riadnom pracovnom čase alebo ide o osamelého zamestnanca alebo zamestnankyňu, ktorí sa starajú o dieťa do 15 rokov, prípadne ide zamestnanca, ktorý sa stará o blízku osobu, ktorá je na neho odkázaná,
- c) GR posúdi žiadosť zamestnanca do 7 dní

Navrhované opatrenie nadobúda účinnosť okamihom zverejnenia PRR SHMÚ a zamestnanci sú oprávnení sa odvolávať na toto opatrenie až do času kým nebude implementované do interných predpisov SHMÚ – Pracovného poriadku.

Zamestnanec zodpovední za vykonanie opatrenia: JUDr. Peter Palasiewicz, Mgr. Katarína Kuchariková.

Termín realizácie: 31.12.2023
Vyhodnotenie do: 31.12.2024

2. Prístup k vzdelávaniu

Vzdelávanie zamestnancov môžeme z pohľadu SHMÚ charakterizovať ako determinujúcu personálnu činnosť, ktorej úlohou je umožňovať udržiavať a permanentne zveľaďovať pracovnú silu. Prístupom zamestnancov ku vzdelávaniu, SHMÚ umožňuje pružne reagovať na potrebu zmeny vedomostí, schopností, zručností, motivácie a potrieb, ktoré vedú k zvyšovaniu efektivity a skvalitňovaniu pracovných úkonov.

Základnými benefitmi garancie prístupu zamestnancov ku vzdelávaniu sú najmä:

- Zabezpečenie kvalifikovaných odborníkov s cieľom získať motivovaných a odborne zdatných zamestnancov pre napĺňanie vízií a cieľov SHMÚ,
- zlepšovanie kvalifikácie, poznatkov, zručností a vedomostí,
- preukázateľne lepšie výkony, produktivita a kvalita vykonávaných prác,
- vznik nových pracovných činností a mnohé iné.

SPSRR uvádza, že záujem o ďalšie vzdelávanie, školenie a kurzy za účelom zlepšenia pracovných schopností deklarovala väčšina opýtaných zamestnancov. Najvyšší záujem o vzdelávanie mali ženy, ktoré za posledný rok zároveň požiadali o poskytnutie vzdelávania a fakticky sa ho aj zúčastnili vo väčšom počte ako muži. Zvýšený záujem o vzdelávanie u žien potvrdila aj analýza úrovne vzdelania u mužov a žien od roku 2006, z ktorej vyplýva, že v priemere ženy disponujú vyšším vzdelaním ako muži.

2.1 Ročné prehodnocovanie potrieb vzdelávania na jednotlivých organizačných útvaroch SHMÚ, ktoré bude premietnuté do čiastkových plánov vzdelávania

Vykonanie prehodnotenia potrieb vzdelávania, ktoré je premietnuté do čiastkových plánov vzdelávania v takej kvalite, aby mohli byť zaradené do plánu vzdelávania SHMÚ. Účelom tohto opatrenia je eliminovať formálny prístup ku potrebám vzdelávania, ale naopak dbať na potreby SHMÚ a zvýšený záujem zo strany zamestnancov.

3. Kariérny rast

Kariérny rast zamestnancov vychádza z posúdenia objektívnych vlastností toho ktorého zamestnanca. SHMÚ kladie zvýšený dôraz na to, aby boli požiadavky na obsadenie každej vedúcej a riadiacej pracovnej pozície definované transparentne, spravodlivo bez možnosti pripustenia akejkoľvek formy diskriminácie. Zároveň SHMÚ podporuje kariérny posun, resp. kariérny rast v rámci interných zdrojov, čo je mimoriadne prospešné pre rozvoj zamestnanca, ako aj zamestnávateľa z hľadiska angažovanosti, motivácie a využitia nadobudnutých znalostí.

3.1 Kontrola kariet pracovných pozícií vedúcich a riadiacich zamestnancov

V internom dokumente, smernici S-103/13-2022 Karta pracovnej pozície, adaptačný proces a systém vzdelávania zamestnancov SHMÚ bude zdôraznená potreba vypracovania kariet pracovných pozícií s dôrazom na akýkoľvek zákaz diskriminácie.

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: JUDr. Peter Palasiewicz, Mgr. Katarína Kuchariková, v spolupráci s riaditeľmi organizačných útvarov.

Termín realizácie: 01.01.2024

Vyhodnotenie do: 31.12.2024

4. Účasť žien a mužov v riadení a rozhodovaní

Pokiaľ ide o otázku rovnováhy zastúpenia mužov a žien v riadení a rozhodovaní v jednotlivých štruktúrach riadenia, analýza dát z dotazníkového prieskumu dokázala rodovú vyváženosť.

Overovanie zastúpenia mužov a žien v SHMÚ by sa malo vykonávať opakovane a jeho výsledok by mal ukázať:

- či existujú výrazné disproporcie v podieloch mužov a žien a ak áno, hľadať ich príčiny,
- či majú muži alebo ženy vyšší alebo nižší podiel na počtoch zamestnancov, ktorí opúšťajú pracovisko (výpoveď zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa).

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: Mgr. Katarína Kuchariková, Ľudmila Zeinová, v spolupráci s riaditeľmi organizačných útvarov.

Termín realizácie: 01.01.2024

Vyhodnotenie do: 31.12.2024

5. Pracovné podmienky

SHMÚ si plne uvedomuje, že rozhodujúcim faktorom pre jeho činnosť sú vedomosti, tvorivé myslenie a informácie, ktorých nositeľmi sú ľudia – zamestnanci. Aj v súčasnej dobe plnej globálnych problémov je kľúčovou otázkou postavenie človeka v pracovnom pomere. Rozvoj schopností zamestnancov prostredníctvom vzdelávania napríklad prehlbovaním alebo zvyšovaním kvalifikácie často nemusí prispieť k želanému zlepšeniu profesných schopností zamestnanca. Účinnosť práce naopak závisí aj od iniciatívy zamestnancov, ale aj od atmosféry v pracovných kolektívoch. SHMÚ sa zaväzuje podporovať a neustále zlepšovať podmienky na pracovisku do takej miery, aby boli spôsobilé motivovať zamestnancov k tvorivej práci.

5.1 Vytvorenie spoločenskej miestnosti v budove „A“, ktorá bude slúžiť pre potreby zamestnancov

Vytvorenie spoločenskej miestnosti pre zamestnancov SHMÚ na pracovisku Bratislava Koliba. Zo strany SHMÚ budú vykonané nasledovné činnosti:

- výber vhodnej miestnosti,
- návrh jej interiéru a úprav tak, aby miestnosť vyhovovala potrebám zamestnancov,
- predstavenie návrhu úpravy miestnosti vrátane vyčíslenia nákladov na porade GR,
- alokovanie finančných prostriedkov potrebných na vytvorenie a zariadenie spoločenskej miestnosti,
- výber vhodného dodávateľa na prípadné stavebné úpravy a dodávku vybavenia,
- realizácia,
- vytvorenie interného pokynu upravujúceho využívanie spoločenskej miestnosti.

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: Ing. Pavol Sulík, JUDr. Peter Palasiewicz,

Termín realizácie: od 01.01.2024 do 31.12.2024

Vyhodnotenie do: 31.12.2025

5.2 Vytvorenie účelového zariadenia, ktoré bude slúžiť zamestnancom na rekreáciu v priestoroch pracoviska Gánovce

Odbor Správa majetku realizuje jednotlivé činnosti, ktoré budú smerovať ku vybaveniu účelového zariadenia, ktoré by slúžilo na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a to priamo na pracovisku SHMÚ v Gánovciach. Zo strany SHMÚ budú vykonané nasledovné činnosti:

- výber a zariadenie vhodných miestností v Gánovciach,
- predstavenie návrhu úpravy miestností vrátane vyčíslenia nákladov na porade GR,
- alokovanie finančných prostriedkov potrebných na vytvorenie a zariadenie účelového zariadenia,
- výber dodávateľa vhodného dodávateľa na prípadné stavebné úpravy a dodávku vybavenia,
- realizácia

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: Ing. Pavol Sulík,

Termín realizácie: od 01.01.2024 do 31.12.2024

Vyhodnotenie do: 31.12.2025

5.3 Rekonštrukcia účelového zariadenia Liptovský Ján

Rekonštrukcia účelového zariadenia Liptovský Ján tak, aby vyhovovalo po technickej a hygienickej stránke. Zo strany SHMÚ budú vykonané nasledovné činnosti:

- posúdenie aktuálneho technického a hygienického stavu nehnuteľnosti,
- preverenie možnosti zabezpečenia ubytovania pre utečencov z Ukrajiny v iných zariadeniach a ich následný presun,
- predstavenie návrhu úpravy priestorov vrátane vyčíslenia nákladov na porade GR,
- alokovanie finančných prostriedkov potrebných na rekonštrukciu,
- výber dodávateľa vhodného dodávateľa na prípadné stavebné úpravy a dodávku vybavenia,
- realizácia.

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: Ing. Pavol Sulík,

Termín realizácie: od 01.01.2024 do 31.12.2024

Vyhodnotenie do: 31.12.2025

5.4 Rekonštrukcia nehnuteľnosti – dvoch starých rekreačných chát, ktoré sa nachádzajú v lokalite Malý Javorník a vytvorenie školiaceho strediska

Realizovať postupné kroky, ktoré budú smerovať ku vytvoreniu školiaceho strediska pre zamestnancov SHMÚ, ktoré sa bude nachádzať v lokalite Malý Javorník. Zo strany SHMÚ budú vykonané nasledovné činnosti:

- stavebno-technické posúdenie nehnuteľnosti,
- vyčíslenie nákladov na opravu,
- návrh interiéru a úprav tak, aby budovy vyhovovali potrebám zamestnancov (využiť služby interiérového dizajnéra),
- predstavenie návrhu rekonštrukcie vrátane vyčíslenia nákladov na porade GR,
- preverenie možnosti financovania rekonštrukcie,
- po vyčlenení a odsúhlasení využitia finančných prostriedkov uskutočniť verejné obstarávanie na výber vhodného dodávateľa na rekonštrukciu a zariadenie interiéru,
- realizácia,
- vytvorenie interného pokynu upravujúceho využívanie školiaceho strediska – Malý Javorník.

Zamestnanci zodpovední za vykonanie opatrenia: Ing. Pavol Sulík, JUDr. Peter Palasiewicz,

Termín realizácie: od 01.01.2024 do 31.12.2025

Vyhodnotenie do: 31.12.2026

6. Diskriminácia

SHMÚ sa zaväzuje mať plne implementovanú antidiskriminačnú politiku vo svojich interných predpisoch. Samotná antidiskriminačná politika sa musí bezpodmienečne uplatňovať už od samotného vyhľadávania zamestnancov, cez výberový pohovor až po prístup k vzdelávaniu a povyšovaniu.

6.1 Zabezpečiť školenie pre zamestnancov ORL'ZaPS

Zamestnanci ORL'ZaPS poučia ostatných členov výberovej komisie, v rámci výberového konania na obsadenie voľnej pracovnej pozície, o povinnosti vyhýbania sa diskriminačným otázkam.

Termín realizácie: priebežne

Zodpovednosť: JUDr. Peter Palasiewicz, Katarína Kuchariková, Ľudmila Zeinová, Ing. Ingrid Grebecová

Vyhodnotenie do: priebežne

6.2 Zlepšiť postupy pri hodnotení zamestnancov

Do Pracovného poriadku SHMÚ zapracovať zákaz tendenčnosti a akejkoľvek predpojatosti pri hodnotení a odmeňovaní zamestnancov.

Termín realizácie: do 31.12.2024
Zodpovednosť: JUDr. Peter Palasiewicz
Vyhodnotenie do: 31.12.2025

7. Šikana a rodovo podmienené násilie na pracovisku

Šikana a rodovo podmienené násilie na pracovisku predstavujú veľmi nepríjemnú situáciu na pracovisku. Každý zamestnanec, ktorý sa cíti byť šikanovaný a ponižovaný má mať právo upozorniť na tento problém zodpovednú osobu určenú zamestnávateľom.

7.1 Vytvorenie špeciálneho kontaktu a menovanie zodpovednej osoby na nahlasovanie šikany alebo rodovo podmieneného násillia v SHMÚ

Zverejnenie kontaktu na zodpovedného zamestnanca, na ktorého sa budú môcť zamestnanci obrátiť v prípade podozrenia zo šikany alebo rodovo podmieneného násillia.

Termín realizácie: do 31.12.2023
Zodpovednosť: Mgr. Katarína Kuchariková
Vyhodnotenie do: 31.12.2024

KAPITOLA IV Vyhodnotenie opatrení

Opatrenia boli vypracované na základe analýzy vývoja zamestnanosti z pohľadu rodovej rovnosti na SHMÚ a SPRR. Opatrenia majú určenú zodpovednú osobu a sú termínované. Vo všetkých prípadoch majú opatrenia definovanú jasnú formu výstupu, ktorej splnenie je overiteľné.

O stave plnenia opatrení sú dotknutí zamestnanci povinní informovať vedenie na poslednej porade GR konanej v roku 2023. Za predloženie správy o plnení opatrení je zodpovedný JUDr. Peter Palasiewicz. Stav plnenia opatrení bude každoročne zverejňovaný v príslušnej sekcii spolu s PRR.

Na základe stavu plnenia jednotlivých opatrení ako i na základe strategického plánu SHMÚ bude v priebehu roka 2024 bude vytvorený prieskum spokojnosti zamestnancov SHMÚ zameraný na overenie účinnosti už realizovaných opatrení a zároveň pre určenie ďalších nových opatrení, ktoré budú mať za účel postupne zlepšovať pracovné podmienky a rodovú rovnosť na SHMÚ.

KAPITOLA V Rozpočet

SHMÚ sa zaväzuje vyčleniť finančné prostriedky vo výške 10 000 € na rok 2023 tak, aby mohli byť financované ciele a aktivity spojené s plnením jednotlivých opatrení obsiahnutých v tomto dokumente.

.....
RNDr. Martin Benko, PhD.
generálny riaditeľ SHMÚ