



Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

Úvod

Verejné inštitúcie, výskumné organizácie, vysoké školy a univerzity, či už verejné alebo súkromné, v členských štátoch EÚ alebo pridružených štátoch, ktoré sa chcú zúčastňovať na programe Horizont Európa od roku 2022, musia splniť podmienku existujúceho plánu rodovej rovnosti. Táto podmienka sa vzťahuje na všetky výzvy s termínom uzávierky od roku 2022 v čase podpisu dohody o grante.

Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky plne podporuje politiku rovnosti príležitostí pre všetkých svojich zamestnancov a zamestnankyne, a v tomto zmysle vypracovalo plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025 (ďalej len "plán").

O ministerstve

Ministerstvo je ústredným orgánom štátnej správy pre:

- a) zdravotnú starostlivosť,
- b) ochranu zdravia,
- c) verejné zdravotné poistenie,
- d) ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov,
- e) prírodné liečebné kúpele, prírodné liečivé zdroje, prírodné minerálne vody,
- f) cenovú politiku v oblasti cien výrobkov, služieb a výkonov v zdravotníctve a v oblasti cien nájmu nebytových priestorov v zdravotníckych zariadeniach,
- g) kontrolu zákazu biologických zbraní.

V rozsahu svojej pôsobnosti ministerstvo zakladá neziskové organizácie, štátne podniky a akciové spoločnosti a zriaďuje príspevkové organizácie a rozpočtové organizácie.

Ministerstvo riadi a za jeho činnosť zodpovedá minister zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len „minister“). Na ministerstve sú tieto stupne riadenia:

- minister,
- štátny tajomník,
- generálny tajomník služobného úradu (ďalej len „GTSÚ“),
- generálny riaditeľ sekcie,
- riaditeľ odboru,
- vedúci oddelenia.

Všeobecné zásady a ciele

Na ministerstve nie je prípustná žiadna miera tolerancie voči diskriminácií či obťažovaniu v akejkoľvek forme. Uvedené platí pre preventívne opatrenia, ako aj pre opatrenia na zastavenie rastu už existujúcich štruktúr a podmienok udržiavajúcich nerovnosť a rozdiely, ako aj opatrenia za účelom priameho zásahu v prípadoch obťažovania.

Výkonný manažment ministerstva nesie celkovú zodpovednosť za rodovú rovnosť a rovnosť zaobchádzania.

Generálni riaditelia, riaditelia a vedúci oddelení ministerstva sú zodpovední za implementáciu opatrení a cieľov v rámci svojich útvarov. Plán spoločne vypracovali a pripravujú poverení zamestnanci ministerstva z rôznych útvarov, s cieľom zabezpečiť neutralitu a prierezovosť opatrení.

Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

Ciele v oblasti rodovej rovnosti

- Ministerstvo sa neustále usiluje o dosiahnutie rodovej rovnosti a o dosiahnutie a udržanie rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami. Otázky rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania sú súčasťou zabezpečenia kvality a ľudských zdrojov.
- Personálna politika sprostredkúva postoje, ktoré podporujú rodovú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie.
- Cieľom ministerstva je nastaviť politiku nulovej tolerancie diskriminácie, či obťažovania. V prípade, že zástupca pre rodovú rovnosť, vedúci pracovník, alebo zamestnanec nahlási akýkoľvek prípad diskriminácie alebo obťažovania, či už pozorovaný priamo alebo nepriamo v rámci štruktúr a procesov, ministerstvo sa zaväzuje prijať opatrenia.
- Plán ponúka inkluzívny prístup k pokrytiu, ktorý zahŕňa rod, rodovú identitu a orientáciu (LGBTQIA), etnický pôvod, náboženské alebo iné presvedčenie, akékoľvek zdravotné postihnutie, vek atď.
- Každý nábor zamestnancov prebieha bez diskriminácie. Akákoľvek forma publicity a marketingovej komunikácie má byť rodovo neutrálna. V personálnych procesoch ministerstva sa budú zohľadňovať aspekty rovnosti. Nedostatočne zastúpené skupiny možno aktívne povzbudzovať, aby sa uchádzali o zamestnanie. Upozorňujeme, že opatrenia nevykazujú známky diskriminácie, ak sa ich implementácii podporuje rovnosť ("pozitívna diskriminácia").
- Osobitný dôraz sa bude klásť na otázky týkajúce sa pozitívnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako napr. možnosť flexibilného pracovného času, rodičovská a rodinná dovolenka, postupy pri stretnutiach a iné aspekty, ktoré majú vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
- Ministerstvo sa snaží zabezpečiť bezproblémovú dostupnosť dokumentov, týkajúcich sa rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania a transparentnosť procesov podpory v prípadoch obťažovania alebo nespravodlivého zaobchádzania. Okrem zamestnancov sú v tejto oblasti zahrnutí aj príležitostní zamestnanci a zamestnanci na čiastočný úväzok, spolupracovníci a tiež uchádzači o prácu na ministerstve, ktorí musia mať taktiež prístup k daným dokumentom.

Kódex práce

Zákon č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe definuje systém práce a základné zásady odmeňovania štátnych zamestnancov, s cieľom transparentne prezentovať pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov. Kódex tiež stanovuje základné podmienky prijímania do zamestnania a predstavuje základné možnosti zosúladenia osobného a pracovného života. Zákon o štátnej službe je dopĺňaný Zákonom o verejnej službe, Zákoníkom práce, Antidiskriminačným zákonom, a Kolektívnou zmluvou.

Zásady odmeňovania

Pri odmeňovaní štátneho zamestnanca je služobný úrad povinný rozhodovať len na základe podmienok ustanovených zákonom o štátnej službe. Pre každého zamestnanca vo verejnej službe platí, že je odmeňovaný podľa zákona o verejnej službe a pre každého zamestnanca vo verejnom záujme platí, že je odmeňovaný podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Nábor nových zamestnancov

Ministerstvo zdravotníctva uplatňuje politiku nediskriminačného procesu prijímania zamestnancov, pričom plne rešpektuje platné právne predpisy. Základnou myšlienkou náborového procesu je nájst

Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

najvhodnejšiu osobu na danú voľnú pozíciu. Požiadavku na obsadenie pracovného miesta pripravuje vedúci pracovník 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 (pokiaľ ide o otázky diskriminačného charakteru, pozri Antidiskriminačný zákon a Zákon o štátnej službe).

Vyvážený pracovný a osobný život

Ministerstvo umožňuje využívanie čiastočných úväzkov a práce z domu na základe opatrenia GTSÚ 4/2020, za účelom, aby zamestnanci pri plnení všetkých pracovných úloh mali možnosť kvalítne vyvážiť svoj pracovný a osobný život. Interné stretnutia, porady a zasadnutia pracovných skupín by mali byť, pokiaľ je to možné, naplánované medzi 9.00 a 14.00 h (fixný pracovný čas zamestnanca ministerstva), 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.

Ak zamestnanec potrebuje zmeniť dĺžku pracovného času alebo pociťuje akúkoľvek diskrimináciu na pracovisku, mal by sa obrátiť na svojho nadriadeného.

Úlohy na obdobie rokov 2022 - 2025

Aktuálny plán pre roky 2022 - 2025 sa zameriava na štyri hlavné kategórie, ktoré v súčasnosti nedefinujeme ako problémové oblasti, ale vidíme v nich príležitosť na zlepšenie do budúcnosti:

- A. pracovné podmienky,
- B. zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti a informovanosť,
- C. predchádzanie obťažovaniu a diskriminácii,
- D. zamestnanosť a personálne otázky, vrátane plátov.

Koordinátor/koordinátorka pre rodovú rovnosť (ďalej len „koordinátor / koordinátorka“) bude nominovaná a menovaná GTSÚ v termíne do 31.10.2022. Následne bude v prvom kvartáli 2023 vypracovaný akčný plán, vychádzajúci z Plánu rodovej rovnosti 2022-2025.

A. Pracovné podmienky

Cieľ A1: Pracovné prostredie na ministerstve podporuje rovnosť a rovnaké zaobchádzanie a zabraňuje diskriminácii a obťažovaniu.

Úloha A1.1: Vykonať hodnotenie stavu podmienok pre rodovú rovnosť a zrealizovať prieskum o potrebách zamestnancov vo vzťahu k rodovej rovnosti a rovnakému zaobchádzaniu. Výsledky prieskumov a vyhodnotenia sa použijú na budúce aktivity v akčnom pláne. 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

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, Osobný úrad

Úloha A1.2: Riadiace dokumenty (usmernenia, plány a iné podobné podporné dokumenty) sa preskúmajú z hľadiska rodovej rovnosti. Zabezpečí sa, aby výberové konania, kariérne postupy a pracovné podmienky vo vzťahu k rodičovským povinnostiam reflektovali plán rodovej rovnosti.

Nástroje: Revízia a (v prípade potreby) aktualizácia aktuálne platných dokumentov

Zodpovednosť: Osobný úrad

Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

Úloha A1.3: Webová stránka ministerstva je aktuálne v procese rekonštrukcie. Preskúmajú sa všetky texty a obrázky na webovej stránke, ako aj vo všetkých ostatných materiáloch, ktoré sa objavujú nasociálnych sieťach a v informačných dokumentoch. Podporou rovnosti a rozmanitosti sa vyhýbame posilňovaniu stereotypov, a to aj z hľadiska jazyka a prístupnosti. Vecné sekcie musia zohľadňovať rodovú rovnosť pri tvorbe obsahu.

Nástroje: Revízia obsahu webových stránok, sociálnych médií a printových materiálov

Zodpovednosť: Komunikačný odbor, príslušné útvary publikujúce obsah na webovú stránku alebo sociálne siete alebo akúkoľvek verejnú komunikáciu ministerstva

B. Zvyšovanie povedomia a informovanosť

Cieľ B1: Ministerstvo zdravotníctva zintenzívni úsilie v oblasti rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania na všetkých úrovniach, s cieľom zlepšiť zaobchádzanie v oblasti rodovej rovnosti, ako aj predchádzať diskriminácii a obťažovaniu. Ministerstvo 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 pred prijatím akýchkoľvek zmien posúdia aj z hľadiska rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania. Zlepší sa tak transparentnosť rozhodovacích procesov. Zvýši sa povedomie a zintenzívni sa komunikácia smerom k zamestnancom, s dôrazom na vytváranie kultúry rodovej rovnosti, nediskriminácie pri činnostiach ministerstva. Rovnako dôležitá je aj následná implementácia týchto zásad pri aktualizácii dokumentov a plánovaní rodovo rovnakého odmeňovania (odmena za rovnakú prácu má byť rovnaká).

Nástroje: Newsletter, iné interné a externé komunikačné nástroje a kanály

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, vedúci pracovníci útvarov ministerstva

Úloha B1.2: Opatrenia na zvýšenie informovanosti kľúčových vedúcich pracovníkov, s cieľom, aby sa otázky a téma rodovej rovnosti stali prirodzenou súčasťou príprav legislatívy, smerníc, odborných usmernení, akýchkoľvek iných dokumentov a tiež plánovania ľudských zdrojov a ostatných politik ministerstva.

Nástroje: Stretnutia koordinátora/koordinátorky s kľúčovými vedúcimi pracovníkmi útvarov ministerstva

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, vedúci pracovníci útvarov ministerstva

Úloha B1.3: Existujúci výbor pre manažérsky prístup k systému kvality Common Assessment Framework (ďalej len „CAF výbor“) poveriť monitorovaním a hodnotením stavu implementácie zásad a princípov rodovej rovnosti na ministerstve najmenej dvakrát ročne, spoločne s koordinátorom/koordinátorkou.

Nástroje: Správa od koordinátora a výsledky monitorovania

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, CAF výbor

Úloha B1.4: Podpora útvarov pri zohľadňovaní otázk rovnakého zaobchádzania a rodovej rovnosti v ich práci.

Nástroje: Metodické usmernenia a riadenie koordinátora/koordinátorky

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, Osobný úrad

Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

C. Predchádzanie diskriminácii a obťažovaniu

Cieľ C1: Každý zamestnanec ministerstva má mať možnosť bez ťažkostí nájsť informácie o princípoch rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania, aplikovaných na ministerstve, či už ide o tému veku, pohlavia, rodovej identity a orientácie (LGBTQIA), 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: Vytvorenie plánu rodovej rovnosti 2022-2025 a s ním súvisiacej smernice. Zverejnenie dokumentov na webovej stránke ministerstva.

Nástroje: Plán rodovej rovnosti, postupy a procesy pri eskalácii obťažovania, či diskriminácie, informácie na webovej stránke

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, Komunikačný odbor, Osobný úrad

Úloha C1.2: Každý zamestnanec ministerstva - od vrcholového manažmentu a zástupcov odborov až pozamestnancov na čiastočný úväzok - si je vedomý svojej zodpovednosti za vytvorenie inkluzívneho, tolerantného prostredia, v ktorom sa každý cíti vítaný a každý akceptuje politiku nulovej tolerancie diskriminácie a obťažovania.

Nástroje: Smernica na postup pri diskriminácii

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, Osobný úrad

Úloha C1.3: Každý zamestnanec si je vedomý, že ministerstvo uplatňuje politiku nulovej tolerancie voči diskriminácii a 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. Postup závisí od konkrétnej situácie. Pokarhanie, kontaktovanie vedúceho pracovníka alebo koordinátora / koordinátorky sú príklady opatrení, ktoré by sa mohli prijať. Mlčanie znamená súhlas so správaním.

Nástroje: Smernica na postup pri diskriminácii

Zodpovednosť: Každý zamestnanec, Koordinátor/koordinátorka, Osobný úrad

D. Zamestnanosť a personálne otázky vrátane plátov

Cieľ D1: Ministerstvo zdravotníctva sa usiluje o rodovú vyváženosť (cieľom je pomer 40-60%) vo všetkých skupinách zamestnancov. Sú na to vytvárané optimálne pracovné podmienky a väčšina skupín zamestnancov už v súčasnosti dosiahla stanovenú úroveň rodovej rovnosti. Zvyšovanie miezd by malo odrážať zdravú úroveň rodovej rovnosti. Rodičovská dovolenka nesmie mať vplyv na kariérny a platový postup - naopak, ministerstvo 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

Zodpovednosť: Koordinátor/koordinátorka, Osobný úrad, Vedúci pracovníci útvarov ministerstva

Úloha D1.2: Uplatnenie rodovej rovnosti v kariérnom procese ako aj v procese odmeňovania zamestnancov.

Plán rodovej rovnosti pre roky 2022-2025

Nástroje: Personálne štatistiky

Zodpovednosť: Osobný úrad

Úloha D1.3: Samostatný dôraz sa bude klásť na podporuzamestnancov s deťmi. Ambíciou ministerstva je byť aj v oblasti prístupu k zamestnancom s rodinami a deťmi vzorom pre iné inštitúcie štátnej správy. Za týmto účelom dôjde kpreskúmaniu všetkých relevantných dokumentov, podporujúcich tentocieľ a tiež politik odmeňovania.

Nástroje: Personálne štatistiky, zástupcovia odborov

Zodpovednosť: Osobný úrad

Záver

Ministerstvo zdravotníctva 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 rodovej rovnosti chceme zabezpečiť lepšie podmienky nie len pre súčasných zamestnancov ministerstva, ale tiež pritiahnúť a osloviť vzdelanú a kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá bude vnímavá a citlivá na tému rovnosti pracovných podmienok a príležitostí, a tiež ohľadu na rodinné zázemie.

MUDr. Vladimír Lengvarký, MPH