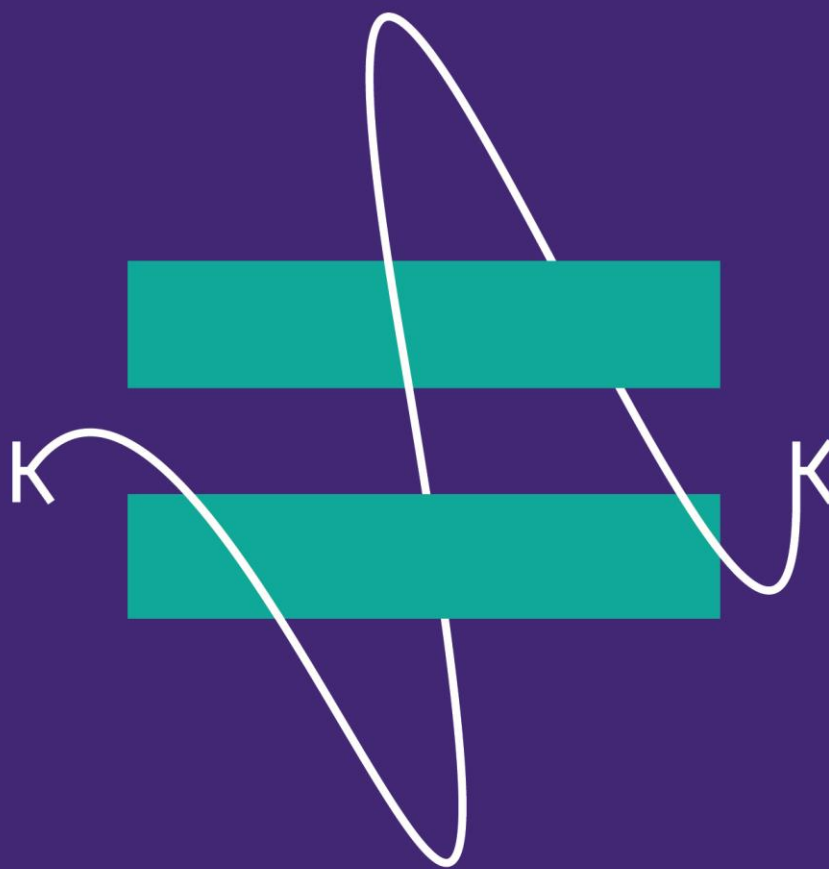


# PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

Úradu Košického samosprávneho  
kraja na roky 2022 - 2025



## Úvod

Rodová rovnosť je základnou hodnotou Európskej únie, ktorá pozitívne prispieva okrem iného aj k rozvoju výskumu a inovácií (VaI) tým, že zlepšuje ich kvalitu a relevantnosť, zároveň umožňuje prilákať a udržať viac talentov čím znižuje odliv vysokokvalifikovanej pracovnej sily, tzv. brain-drain, a zabezpečuje možnosť maximálneho využitia potenciálu každého jednotlivca.

Aj napriek tomu, že v Európskom výskumnom priestore (ERA) sa dosiahol preukázateľný pokrok smerom k rodovej rovnosti, údaje ukazujú, že k dosiahnutiu požadovaných cieľov je potrebné vynaložiť ešte veľa úsilia. Zároveň treba spomenúť, že ciele v oblasti rodovej rovnosti možno dosiahnuť len prostredníctvom systematického štruktúrného prístupu k zmenám v celom európskom systéme výskumu a inovácií, ktorý vyžaduje spoločný záväzok výskumných a inovačných organizácií, ich financovateľov, vnútroštátnych orgánov a Európskej komisie.

Aj z tohto dôvodu od roku 2022 organizácie, spadajúce do jednej z troch nasledujúcich kategórií: (1) verejné subjekty, ako sú subjekty financujúce výskum, národné ministerstvá alebo iné verejné subjekty vrátane verejnoprávnych neziskových organizácií, (2) inštitúcie vysokoškolského vzdelávania, verejné aj súkromné, (3) výskumné organizácie, verejné aj súkromné, ktoré sa prihlásia do ktorejkoľvek z častí programu Horizont Európa musia splniť nové kritérium oprávnenosti – vypracovanie plánu rodovej rovnosti (PRR), *angl. Gender Equality Plan – GEP*. Plány rodovej rovnosti organizácií predstavujú súbor záväzkov a opatrení organizácie, ktorých cieľom je podporovať rodovú rovnosť v rámci danej organizácie, napríklad aj prostredníctvom opatrení, ktoré povedú ku inštitucionálnej zmene.

Košický samosprávny kraj je samostatným územným samosprávnym a správnym celkom Slovenskej republiky, združujúcim osoby, ktoré majú na jeho území trvalý pobyt. Vyšší územný celok je právnická osoba, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodári s vlastným majetkom a so svojimi finančnými prostriedkami. Uznesením Zastupiteľstva Košického samosprávneho kraja bol zriadený Úrad Košického samosprávneho kraja, ktorý zabezpečuje administratívne a organizačné veci zastupiteľstva, predsedu a ďalších orgánov zriadených zastupiteľstvom.

Košický samosprávny kraj (KSK), nakoľko spadá do jednej z troch vyššie spomenutých kategórií, zapája sa do výziev programu Horizont Európa, spolupracuje

s výskumnými organizáciami v kraji, dlhodobo podporuje rozvoj výskumu a inovácií v Košickom kraji, nehovoriac o vnímaní potreby podpory rodovej rovnosti, vrátane podpory zvyšovania povedomia o tejto téme, a komplexnej a udržateľnej inklúzie sa rozhodol v rámci Úradu Košického samosprávneho kraja prijať svoj vlastný plán rodovej rovnosti - PRR KSK.

Plán rodovej rovnosti KSK je strategickým dokumentom, prostredníctvom ktorého Úrad implementuje opatrenia s cieľom zabezpečenia podpory a zvýšenia rodovej rovnosti a rozmanitosti medzi zamestnancami Úradu KSK. Rozhodnutie prijať vlastný plán rodovej rovnosti bolo motivované predovšetkým reflektovaním vnútorných hodnôt inštitúcie, medzi ktoré patrí aj rodová rovnosť, a ktoré sú podporované nie len vedením úradu, ale aj jeho zamestnancami. V rámci inštitúcie akou je Úrad Košického samosprávneho kraja nie je prípustná žiadne miera tolerancie voči akejkoľvek forme diskriminácie či obťažovaniu. Nemenej dôležitou súčasťou PRR KSK, a zároveň ďalším cieľom tohto strategického dokumentu, je snaha o vytvorenie priaznivého pracovného prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne Úradu KSK a rovnako aj snaha o vytvorenie podmienok pre lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života. Zlepšenie pracovného prostredia v konečnom dôsledku priaznivo ovplyvní okrem efektivity a produktivity zamestnancov a zamestnankýň aj ich duševné zdravie a psychickú pohodu, ktoré ako z viacerých údajov vyplýva, boli naprieč celou spoločnosťou negatívne ovplyvnené vplyvom pandémie koronavirov COVID-19.

# 1 Východisková situácia Úradu KSK v oblasti rodovej rovnosti

Plán rodovej rovnosti KSK nadväzuje na viaceré medzinárodné, národné a iné dokumenty<sup>1</sup>, ktorých spoločným ukazovateľom je dôraz na potláčanie diskriminácie v akejkoľvek forme a na uplatňovanie rovnakého prístupu vo vzťahu ku všetkým zamestnankyniam a zamestnancom.

Pri tvorbe Plánu rodovej rovnosti Úradu KSK sa vo veľkej miere opierame o postupy a odporúčania Centra vedecko-technických informácií (CVTI SR), ktoré ich poskytuje prostredníctvom mentoringovej poradnej schémy, ako aj Európskej komisie. Na základe vyššie spomenutých postupov a odporúčaní by mal výsledný PRR KSK odzrkadľovať nový prístup k riešeniu problematiky rodovej rovnosti, ktorá, na rozdiel od predchádzajúceho prístupu orientovaného na individuálnu podporu žien je zameraná na zmenu systému inštitúcie, nazývanú aj štrukturálna a kultúrna zmena. Hlavnou črtou tohto nového prístupu sa stáva prechod od individuálnej podpory žien v organizácii k orientácii na tzv. *rodovú perspektívu*, pri ktorej je venovaná rovnaká pozornosť ženám, aj mužom. V tomto ponímaní môžeme pod štrukturálnymi zmenami chápať napr. zmenou nastavenia pracovných podmienok, výberu a prijímania pracovníčok a pracovníkov do zamestnania, úpravou pravidiel kariérneho rozvoja či výberu osôb do vedúcich pozícií. Kultúrna zmena zase predstavuje zmenu kultúry pracovného prostredia v zmysle súboru hodnôt a etických pravidiel, ktorých dodržiavane sa v rámci inštitúcií očakáva, konkrétne napr. zvýšenie povedomia o problematike rodovej rovnosti, odstraňovanie predsudkov a stereotypov a podpora inkluzívnosti. Očakávaným výsledkom zmien je vytvorenie zdravého, podporujúceho a produktívneho pracovného prostredia pre zamestnancov a zamestnankyne.

Hlavným nástrojom na dosahovanie vyššie spomenutých zmien je práve Plán rodovej rovnosti, ktorého kľúčovým prínosom je zadefinovanie rámca opatrení na podporu rodovej rovnosti. Európska komisia prostredníctvom Usmernenia k plánom rodovej rovnosti<sup>2</sup> uviedla päť odporúčaných obsahových (tématických) oblastí, ktoré by mali byť prijatými opatreniami pokryté:

---

<sup>1</sup> napr. Celoštátna stratégia rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí 2021-2027 a s ňou súvisiaci akčný plán, Stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025, Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) atď.

<sup>2</sup> [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/equality-justice/horizon-europe-guidance-on-gender-equality-plans)

1. rovnováha medzi pracovným a osobným životom a kultúra organizácie (pracovného prostredia);
2. rodová rovnováha vo riadení (leadership) a rozhodovaní;
3. rodová rovnosť pri prijímaní zamestnancov/zamestnankýň a kariérom postupe;
4. integrácia rodového rozmeru do výskumu a vzdelávania;
5. opatrenia proti rodovo motivovanému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania<sup>3</sup>.

Súčasťou usmernenia Komisie je aj súbor minimálnych procesných požiadaviek, ktoré majú zamedziť aby PRR boli výlučne dokumenty deklaratívneho charakteru:

1. zverejnenie: formálny dokument uverejnený na webovej stránke inštitúcie a podpísaný vrcholovým manažmentom;
2. vyčlenenie zdrojov: vyčlenenie zdrojov a odborných znalostí v oblasti rodovej rovnosti na realizáciu plánu;
3. zber a monitorovanie údajov: zber rodovo rozdelených dát zamestnancov a zamestnankýň a podávanie správ na základe ukazovateľov;
4. vzdelávanie: zvyšovanie povedomia/školenia v oblasti rodovej rovnosti a rodovo podmienených predsudkov pre zamestnancov a osoby s rozhodovacími právomocami.<sup>4</sup>

Na rozdiel od procesných požiadaviek, pokrytie tematických oblastí má len odporúčací charakter, ktorý umožňuje jednotlivým inštitúciám prijaté opatrenia prispôbiť „na mieru“ vlastným inštitucionálnym potrebám na základe východiskových podmienok.

Nakoľko PRR KSK je strategickým typom dokumentu, ktorý je zameraný na riešenie rizikových oblastí, identifikovaných ako relevantných z hľadiska dodržiavania a uplatňovania zásad rodovej rovnosti v podmienkach Úradu Košického samosprávneho kraja vo vzťahu k jeho zamestnancom, bolo dôležité zvoliť metodický prístup k jeho vypracovaniu a následnej implementácii.

Metodický prístup prípravy PRR KSK:

1. Iniciácia procesu prípravy PRR KSK
2. Založenie pracovnej skupiny, zloženej zo zamestnancov Úradu Košického samosprávneho kraja, venujúcej sa príprave a následnej implementácii PRR KSK

---

<sup>3</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans* – , Publications Office of the European Union, 2021, str. 9

<sup>4</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans* – , Publications Office of the European Union, 2021, str.9

3. Mapovanie súčasného stavu rodovej rovnosti vo vzťahu ku všetkým zamestnankyniam a zamestnancom Úradu KSK – dotazníkový prieskum
4. Zber dát a ich následná analýza
5. Príprava návrhu PRR KSK na základe odporúčaní vychádzajúcich z analýzy zozbieraných dát dotazníkového prieskumu
6. Prijatie a zverejnenie PRR KSK, implementácia opatrení na základe časového rámca

## **1.1 Výsledky dotazníkového prieskumu zamestnancov a zamestnankýň Úradu KSK**

Košický samosprávny kraj (KSK) v rámci príprav Plánu rodovej rovnosti Úradu KSK zrealizoval začiatkom roka 2023 prieskum s cieľom zmapovania aktuálneho stavu rodovej problematiky na Úrade KSK. Dotazník bol zameraný na zistenie názorov zamestnancov na podmienky práce (pracovné prostredie, vzťahy na pracovisku, pracovnú záťaž, diskrimináciu a iné), harmonizáciu rodinného a pracovného života, prístup k vzdelávaniu a tréningom a mimopracovné aktivity.

Dotazník rodovej rovnosti obsahoval spolu 43 otázok, ktoré boli rozčlenené do nasledujúcich oblastí:

1. Socio-demografické znaky
2. Popis pracovného miesta
3. Pracovný čas
4. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
5. Prístup k vzdelávaniu a tréningom
6. Diskriminácia a sexuálne obťažovanie na pracovisku
7. Podmienky práce na Úrade KSK
8. Mimopracovné aktivity

V dotazníku bola použitá časť otázok z európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS), ktoré boli prispôbené podmienkam Úradu KSK. Zber údajov sa realizoval na Úrade KSK online formou v priebehu mesiacov február až marec 2023. Dotazník malo k dispozícii všetkých 250 zamestnancov Úradu KSK. Na dotazník odpovedalo spolu 125 zamestnancov Úradu KSK, čo predstavuje 50,0% z celkového počtu zamestnancov, z toho bolo 76 žien (60,8%), čo zodpovedá aj štruktúre zamestnancov Úradu KSK podľa pohlavia.

Tabuľka 1 zobrazuje podiel žien a mužov zamestnaných na Úrade KSK a ich zapojenosť do dotazníkového prieskumu.

Tabuľka 1 Zapojenosť zamestnancov Úradu KSK do dotazníkového prieskumu

	Spolu	Ženy		Muži	
		Počet	Podiel	Počet	Podiel
Počet zamestnancov	250	154	61,6%	96	38,4%
Počet respondentov	125	76	60,8%	49	39,2%

Zdroj: Dotazníkový prieskum 2023

Výsledky dotazníkového prieskumu sú spracované v *Správe z prieskumu zameraného na stav rodovej rovnosti v Košickom samosprávnom kraji* (Príloha č.1). Cieľom zhrnutí zistení vyplývajúcich z dotazníkového prieskumu je interpretácia kvantitatívnych dát, skúmanie vzájomných vzťahov medzi jednotlivými premennými a poukázanie na významné rodové rozdiely v odpovediach zamestnancov Úradu KSK.

Z výstupov dotazníkového prieskumu, vyplývajú tieto hlavné zistenia:

1. Podporu zamestnávateľa v kontexte materstva/rodičovstva a zosúladovania pracovného a súkromného života vnímajú respondenti prieskumu veľmi pozitívne. S pružným pracovným časom vyjadrili spokojnosť tri štvrtiny všetkých zamestnancov (73,5 %) a zamestnankýň (76,3 %). S prácou z domácnosti bolo spokojných 43,2 % opýtaných (ženy: 42,1 %, muži: 44,9 %). Muži mali pozitívnejší postoj k možnosti pracovať na skrátenej úväzok (38,8 %) v porovnaní so ženami (30,3 %). V otvorenej otázke vítaného opatrenia, ktoré by zlepšilo rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, jednoznačne dominovala práca z domácnosti a jej väčšia dostupnosť, flexibilný pracovný čas, skrátenie úväzku, alebo 4-dňový pracovný týždeň, osobné voľno, príp. dni voľna.
2. Z výsledkov dát sa dá usudzovať, že obe pohlavia pociťujú ovplyvňovanie ich rodinného a osobného života prácou. Vždy alebo väčšinou sa cíti po práci príliš unavených na vykonávanie domácich prác 34,7 % mužov a 44,7 % žien. Mužom viac ako ženám bráni práca venovať rodine dostatok času (muži: 26,5 %, ženy: 21,1 %). V súvislosti s mierou pracovnej vyťaženia sa zistilo, že muži vykonávali viac nadčasovej práce bez nároku na odmenu. Za posledný rok s frekvenciou denne až jeden-dvakrát mesačne pracovalo viac ako je bežná pracovná doba, tzn. plusové saldo, deväť z desiat

zamestnancov/kýň (rodový rozdiel **9,1 p.b.**<sup>5</sup> v neprospech mužov). Prácu cez víkend, sviatok a dovolenku potvrdila vyše tretina zamestnancov/kýň (rodový rozdiel **10,0 p.b.** v neprospech mužov). Výrazný vplyv pracovnej vyťaženia na rodinu sa potvrdil u vedúcich zamestnancov/kýň (muži: 46,7 % ženy: 55,6 %), s rodovým rozdielom **8,9 p.b.**, v neprospech žien. Starostlivosť o deti viac ovplyvňovala pracovný výkon mužov, a ešte o niečo viac mužov vo vedení (**8,9 p. b.** a **11,7 p.b.** v neprospech mužov).

3. Záujem o ďalšie vzdelávanie za účelom zlepšenia pracovných schopností deklarovala veľká väčšina opýtaných. Mierne vyšší záujem o **3,6 p.b.** bol zo strany žien (93,4 %, muži: 89,8 %) Za posledný rok požiadalo zamestnávateľa o poskytnutie vzdelávania 36,8 % žien a 24,5 % mužov, znova bol záujem vyšší zo strany žien o **12,3 p.b.** Vzdelávania sa aj naozaj zúčastnilo 63,2 % respondentov, a je to v tomto prípade aj rodovo vyrovnané. Väčšinou sa respondenti zúčastňovali vzdelávania plateného alebo zabezpečeného zo strany zamestnávateľa (muži: 28,6 %, ženy: 32,9 %). Na zlepšenie podmienok pre účasť na ďalšom vzdelávaní respondenti uvádzali najčastejšie možnosť zabezpečenia ponuky školení, kurzov a iných foriem vzdelávania (44,0 %), finančný príspevok (13,6 %) a pracovné voľno s náhradou mzdy (5,6 %). Vítaná je však i kombinácia všetkých troch motivácií (22,4 %) a ich kombinácií. Účastníci, ale najmä účastníčky ďalšieho vzdelávania ocenili jeho prínos pre spôsob práce, ako aj pocit istoty v zamestnaní a pracovné vyhliadky do budúcnosti. Ženy vnímali príležitosti pre ďalšie vzdelávanie o **9,6 p.b.** lepšie ako muži, ktorí ich hodnotili väčšinou ambivalentne. V spokojnosti s prístupom k vzdelávaniu a tréningom nebol medzi mužmi (20,4 %) a ženami (22,4 %) v odpovediach výraznejší rozdiel. V spokojnosti s príležitosťami pre sebarozvoj muži mierne prevyšovali ženy **5,8 p.b.** Najväčší rodový rozdiel **11,6 p.b.** bol vo vnímaní spokojnosti v oblasti kariérneho rastu (muži: 32,7 %, ženy: 21,1 %). Z uvedeného vyplýva, že napriek tomu, že zamestnanci a zamestnankyne považujú ďalšie vzdelávanie za dôležité, čelia niektorým neidentifikovaným bariéram zo strany zamestnávateľa.
4. Z výsledkov prieskumu vyplýva, že muži riadia odbory a oddelenia s vyšším počtom zamestnancov a zamestnankýň ako ženy. Ženy vnímali nadriadených kritickejšie ako muži (o **14,6 p.b.** menšia spokojnosť s kvalitou vedenia). Najvýraznejší rodový rozdiel v neprospech žien bol v objektívnom hodnotení práce zamestnancov **9,7**

---

<sup>5</sup> Percentuálny bod (p.b.) – vyjadrenie rodového rozdielu odpovedí respondentov



**p.b.**, podpore rozvoja schopností **6,3 p.b.** a v miere rešpektu **5,5 p.b.** zo strany priameho nadriadeného. Až 100 % žien v manažmente pracovalo viackrát do roka cez víkend, sviatok alebo dovolenku, pričom vedúcich mužov to bolo len niečo vyše polovica (53,3 %), čo signalizuje veľkú nerovnosť **46,7 p.b.** Nad rámec bežnej pracovnej doby podľa dotazníka pracovali častejšie zamestnanci/kyne vo vedúcich pozíciách, avšak bez výraznejšieho rozdielu. Muži boli oveľa spokojnejší s mužmi vo vedúcej pozícii, a to s výrazným podielom 73,8 %. Od respondentiek žien boli mierne lepšie hodnotené ženy nadriadené 57,4 % oproti mužom 42,6 %.

5. Dotazníkový prieskum potvrdil niektoré stereotypné rodové úlohy a deľbu práce medzi ženami a mužmi. Ženy sa častejšie venovali starostlivosti o nezaopatrené deti do 26 rokov a odkázaných členov rodiny, kde bol v neprospech žien zistený rodový rozdiel **10,4 p.b.** O odkázaných členov rodiny sa stará tiež o **12,2 p.b.** viac žien ako mužov. Výlučne sa stará o deti alebo odkázaných členov rodiny až **11,8 %** žien a iba jeden muž. Ženy i v rámci mimopracovných aktivít uvádzali, že sa častejšie<sup>6</sup> venovali neplatenej práci (starostlivosť o domácnosť a odkázaných členov rodiny) so štatisticky významnými rodovými rozdielmi oproti mužom **20,0 p.b.** a **12,2 p.b.** v tomto poradí. Voľnočasovým, športovým a kultúrnym aktivitám sa muži venujú častejšie v porovnaní so ženami, rodový rozdiel **19,3 p.b.** v prospech mužov. Z uvedeného vyplýva, že na pleciach žien je disproporčne väčšia zodpovednosť za starostlivosť o rodinu, nezaopatrené deti a odkázaných členov rodiny.
6. Vyššia nespokojnosť s odmeňovaním sa štatisticky potvrdila u žien, keď len zanedbateľné percento žien (5,3 %) potvrdilo, že je pre ich domácnosť ľahké až veľmi ľahké vyjsť s rozpočtom, na rozdiel od 12,2 % mužov, ktorí vyberali túto možnosť. Mieru náročnosti vyjsť s rodinným rozpočtom u žien diferencoval počet nezaopatrených detí do veku 26 rokov. Výrazne nespokojnejšie boli ženy s nezaopatrenými deťmi 48,6 % oproti 36,8 % všetkých žien. Naopak postoj bezdetných žien v tejto otázke bol skoro z dvoch tretín ambivalentný. Skoro polovica všetkých opýtaných (45,6 %) uviedla, že na finančnom zabezpečení rodiny sa podieľajú s manželom/kou, partnerom/kou približne rovnako. Takmer pätina žien (18,4 %) však uviedla, že hlavným živiteľom v rodine je ich manžel/partner, na druhej strane muži označili najčastejšie seba ako

---

<sup>6</sup> súčet kategórií „denne“ a niekoľkokrát za týždeň“

hlavného živateľa rodiny (59,2 %). Najvyšší rodový rozdiel **28,9 p.b.** v neprospech žien sme zaznamenali práve v tejto možnosti. Muži častejšie uvádzali, že popri hlavnom zamestnaní majú ešte nejaké iné platené zamestnanie (príležitostne alebo pravidelne) s rozdielom **15,5 p.b.**

7. V skúsenosti respondentov s nerovnakým zaobchádzaním prevládala najmä diskriminácia na základe veku a pohlavia. Muži, väčšinou mladší do 39 rokov, mali najčastejšie skúsenosť s diskrimináciou na základe veku (14,3 %). Ženy, v prevažnej miere vo vekovej kategórii do 50 rokov deklarovali najčastejšie diskrimináciu na základe pohlavia (17,1 %) aj veku (15,8 %). Štatisticky významný rodový rozdiel **17,1 p.b.** sa preukázal len v diskriminácii žien z dôvodu pohlavia. Pri zisťovaní diskriminačného správania uvádzali respondenti najčastejšie skúsenosť so slovným útokom (32,0 %), ponižovaním (21,6 %), neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami, vtipmi (18,4 %), šikanovaním (16,0 %) a vyhrážkami (8,8 %). Najväčšiu rodovú nerovnosť odhalil dotazník v skúsenosti neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami a vtipmi (**13,5 p.b.**), so slovným útokom (**12,3 p.b.**), ponižovaním (**12,0 p.b.**) a šikanovaním (**9,5 p.b.**), všetky v neprospech žien. Menej žien (60,5 %) ako mužov (73,5 %) vie, na koho sa má v organizácii obrátiť, ak by čelili neželanému správaniu.

## 1.2 Strategické oblasti politiky rodovej rovnosti

Na základe výsledkov analýzy a hlavných zistení *Správy z prieskumu zameraného na stav rodovej rovnosti v Košickom samosprávnom kraji*, ktoré tvoria informačnú bázu pre prijatie opatrení na podporu rodovej rovnosti, boli vyčlenené tri prioritné oblasti politiky rodovej rovnosti na Úrade KSK, na ktoré sa viažu konkrétne ciele a opatrenia:

- 1. Podpora rodovej rovnosti a kariérneho rastu zamestnancov/kýň na Úrade KSK**
- 2. Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov/kýň**
- 3. Vytvorenie nediskriminujúceho, inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia**

V rámci strategickej oblasti ***Podpora rodovej rovnosti a kariérneho rastu zamestnancov/kýň na Úrade KSK*** sa implementáciou opatrení do PRR KSK pokúšame o naplnenie nasledujúcich cieľov:

- Inštitucionalizácia formálnych podmienok pre implementáciu PRR KSK
- Inštitucionálne budovanie kultúry rodovej rovnosti v pracovnom prostredí
- Zber a monitoring dát relevantných pre rodovú rovnosť
- Podpora kariérneho rastu a osobného rozvoja zamestnancov/kýň Úradu KSK

V rámci strategickej oblasti ***Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov/kýň*** sa implementáciou opatrení do PRR KSK pokúšame o naplnenie nasledujúcich cieľov:

- Podpora duševného zdravia a pohody zamestnancov/kýň Úradu KSK

V rámci strategickej oblasti ***Vytvorenie nediskriminujúceho, inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia*** sa implementáciou opatrení do PRR KSK pokúšame o naplnenie nasledujúcich cieľov:

- Vytvorenie podmienok pre odstraňovanie rodových nerovností a stereotypov
- Vytvorenie inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia

## 2 Ciele a opatrenia Plánu rodovej rovnosti KSK

RODOVÁ ROVNOSŤ V RÁMCI ÚRADU KSK							
Oblasť politiky	1. Podpora rodovej rovnosti a kariérneho rastu zamestnancov/kýň Úradu KSK						
CIELE A OPATRENIA	INDIKÁTORY	ZODPOVEDNOSŤ	ČASOVÝ RÁMEC				
			2022	2023	2024	2025	
<b>1.1 Inštitucionalizácia formálnych podmienok pre implementáciu PRR KSK</b>	1.1.1 Vytvorenie pracovnej skupiny pre implementáciu PRR	Pripomienkovanie dokumentácie PRR, evaluácia prijímaných opatrení vo vzťahu k cieľom, frekvencia stretávania 2x ročne	Právne a personálne oddelenie – zvolanie stretnutia pracovnej skupiny  Interní zamestnanci Úradu KSK	11/2022	3/2023 6/2023	2x ročne	2x ročne
	1.1.2 Realizácia pravidelného dotazníkového prieskumu zameraného na vnímanie rodovej rovnosti zamestnancov/kýň a podpory rodovej rovnosti v rámci Úradu KSK	Vytvorenie a distribúcia dotazníkového prieskumu zamestnancom/kyniam Úradu KSK, frekvencia 1x ročne	Referát analýz		2/2023 Online dotazníkový prieskum  3/2023 Záverečná správa z prieskumu  6/2023 Analýza stavu rodovej rovnosti Úradu KSK	2/2024 Online dotazníkový prieskum  3-4/2024 Záverečná správa z prieskumu a analýza stavu rodovej rovnosti Úradu KSK	2/2025 Online dotazníkový prieskum  3-4/2024 Záverečná správa z prieskumu a analýza stavu rodovej rovnosti Úradu KSK
	1.1.3 Určenie osoby/ vytvorenie pozície inštitucionálneho koordinátora/ky pre oblasť rodovej rovnosti	Pozícia inštitucionálneho koordinátora/ky pre oblasť rodovej rovnosti	Právne a personálne oddelenie		2023-2024 Vytvorenie osoby zodpovednej za otázky rodovej rovnosti		

<b>1.2 Inštitucionálne budovanie kultúry rodovej rovnosti v pracovnom prostredí</b>	1.2.1 Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti v rámci Úradu KSK, prostredníctvom tréningov/workshopu o rodovej rovnosti	Sprostredkovanie workshopu pre zamestnancov/kyne Úradu KSK v (doplniť) za účelom zvyšovania informovanosti o problematike rodovej rovnosti.	Právne a personálne oddelenie		1x ročne	podľa potreby	podľa potreby
	1.2.2 Tréning pre pracovníkov a pracovníčky personálneho oddelenia zameraný na odstraňovanie rodových stereotypov a na používanie rodovo citlivého jazyka v náborovom procese (napr. pracovné inzeráty)	Absolvovanie tréningu pre pracovníkov a pracovníčky personálneho oddelenia	Vedúca právneho a personálneho oddelenia a pracovníci/čky právneho a personálneho oddelenia		1x ročne	podľa potreby	podľa potreby
	1.2.3 Rodovo citlivá úprava názvov pracovných pozícií zamestnancov/kýň Úradu KSK	Úprava názvov pracovných pozícií zamestnancov v súlade s ich rodovou príslušnosťou v organizačnej štruktúre Úradu KSK	Právne a personálne oddelenie		2023	-	-
<b>1.3 Zber a monitoring dát relevantných pre rodovú rovnosť</b>	1.3.1 Zadefinovanie a zber dát o rodovej rovnosti v rámci Úradu KSK	Zber a triedenie dát rodovo citlivých dát z personálneho oddelenia - rodová štruktúra zamestnancov/kýň - kariérne prestávky - výberové konania a kariérny postup	Právne a personálne oddelenie		2023 identifikácia zdrojov dát a určenie rozsahu zberu dát	1x ročne zber dát pre potreby spracovania správy o stave rodovej rovnosti	1x ročne zber dát pre potreby spracovania správy o stave rodovej rovnosti
	1.3.2 Spracovanie správy o stave rodovej rovnosti v inštitúcii (súčasť výročnej správy)	Začlenenie monitorovacej správy o dosiahnutých výsledkoch implementácie opatrení PRR KSK do výročnej správy Úradu KSK	Právne a personálne oddelenie		1x ročne	1x ročne	1x ročne

<b>1.4 Podpora kariérneho rastu a osobného rozvoja zamestnancov/kýň Úradu KSK</b>	1.4.1 Poskytovanie dostupnejšieho doplnkového vzdelávania pre zamestnancov/kyne	Prístupnejšie doplnkové vzdelávanie pre zamestnancov/kyne - online prieskum dopytu doplnkového vzdelávania - vytvorenie zásobníka doplnkového vzdelávania	Právne a personálne oddelenie – online prieskum dopytu doplnkového vzdelávania, vytvorenie zásobníka doplnkového vzdelávania		2023 online prieskum dopytu  2023 vytvorenie zásobníka doplnkového vzdelávania  podľa potreby (min. 1x ročne) doplnkové vzdelávanie	2024 online prieskum dopytu  2024 doplnenie zásobníka doplnkového vzdelávania  podľa potreby (min. 1x ročne) doplnkové vzdelávanie	2025 online prieskum dopytu  2025 doplnenie zásobníka doplnkového vzdelávania  podľa potreby (min. 1x ročne) doplnkové vzdelávanie
---	---	---	--	--	---	--	--

## RODOVÁ ROVNOSŤ V RÁMCI ÚRADU KSK

Oblasť politiky		2. Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov/kýň					
CIELE A OPATRENIA		INDIKÁTORY	ZODPOVEDNOSŤ	ČASOVÝ RÁMEC			
				2022	2023	2024	2025
<b>2.1 Podpora duševného zdravia a pohody zamestnancov/kýň Úradu KSK</b>	2.1.1 Poskytovanie psychologického poradenstva zamestnancom/kyniam Úradu KSK	V zmysle podpory duševného zdravia a pohody, podľa potreby poskytnúť zamestnancom/kyniam externé psychologické poradenstvo	Kancelária predsedu KSK Právne a personálne oddelenie		rámcová dohoda s externou psychologicko u poradňou  podľa potreby zamestnancov/kýň	podľa potreby zamestnancov/kýň	podľa potreby zamestnancov/kýň
	2.1.2 Podpora voľno časových aktivít zamestnancov/kýň zamestnávateľom	Vytvorenie zásobníka kultúrnych podujatí organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti KSK, poskytnutie zamestnaneckej zľavy	Kancelária predsedu KSK Právne a personálne oddelenie Odbor kultúry		podľa potreby	podľa potreby	podľa potreby

## RODOVÁ ROVNOSŤ V RÁMCI ÚRADU KSK

Oblasť politiky		3. Vytvorenie nediskriminujúceho, inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia					
CIELE A OPATRENIA		INDIKÁTORY	ZODPOVEDNOSŤ	ČASOVÝ RÁMEC			
				2022	2023	2024	2025
<b>3.1 Vytvorenie podmienok pre odstraňovanie rodových nerovností a stereotypov</b>	3.1.1 Inštitucionálna politika prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania a diskriminácie na pracovisku	Interný dokument definujúci postup na nahlasovanie a riešenie prípadov obťažovania a diskriminácie a jeho implementácia	Právne a personálne oddelenie		Vytvorenie a implementácia interného dokumentu		
	3.1.2 Zriadenie inštitútu dôvernej osoby	Inštitút dôvernej osoby plní funkciu prijímateľa nahlásení prípadov obťažovania a diskriminácie	Právne a personálne oddelenie		Zriadenie inštitútu dôvernej osoby		
<b>3.2. Vytvorenie inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia</b>	3.2 Zriadenie zóny pre networking v divíznej budove Úradu KSK	Vytvorenie inkluzívneho a bezpečného priestoru pre potreby pracovných stretnutí zamestnancov/kýň Úradu KSK s externými partnermi	Právne a personálne oddelenie		Prípravy pre zriadenie networking zóny	Zriadenie networking zóny	



## **2.1 Monitoring, hodnotenie a aktualizácia plánu**

Pokrok implementácie PRR KSK bude sledovaný opatreniami 1.1.2 a 1.3.1 s priebežnými ročnými výstupmi vo forme Správy rodovej rovnosti ako súčasť Výročnej správy Úradu KSK a Záverečnej správy z dotazníkového prieskumu medzi zamestnancami Úradu KSK. Zber rodovo citlivých dát bude realizovaný právnym a personálnym oddelením Úradu KSK periodicky raz ročne a výsledky zberu týchto dát budú súčasťou Správy o stave rodovej rovnosti v rámci inštitúcie, ktorá bude súčasťou Výročnej správy Úradu KSK. K revízií plánu dôjde v polovici implementácie PRR KSK, na prelome rokov 2025-2026. Za monitoring bude zodpovedať poverená osoba/y právneho a personálneho oddelenia, ktoré bude mať na starosti realizáciu a monitoring plnenia opatrení 1.1.1, 1.1.2, 1.3.1 a 1.3.2.