

Plán rodovej rovnosti Národného centra zdravotníckych informácií 2022 – 2024

Úvod

Národné centrum zdravotníckych informácií (ďalej NCZI) plne podporuje politiku rovnosti príležitostí pre všetkých svojich zamestnancov a zamestnankyne a v tomto zmysle vypracovalo Plán rodovej rovnosti (ďalej PRR), ktorý vznikol ako reakcia na potrebu podpory rovnosti, diverzity a inklúzie. Európska komisia (ďalej EK) už roky upozorňuje na významné straty tvorivého potenciálu v dôsledku nedostatočného využívania schopností talentovaných žien. EK povzbudzuje členské štáty, aby prijali opatrenia, ktoré:

- odstrániť bariéry v oblasti náboru a kariérneho rastu pracovníčok,
- vyriešiť rodovú nerovnováhu na úrovni riadenia a rozhodovania,
- posilniť rodové hľadisko aj v ostatných aspektoch pracovno-právnych vzťahov.

Pre rodovú rovnosť existujú nasledujúce dôvody:¹

- rodová rovnosť zvyšuje kvalitu pracovných výstupov,
- rodová rovnosť vytvára lepšie pracovné podmienky,
- rodová rovnosť do určitej miery bráni neefektívnemu využívaniu talentovaných ľudí.

Rodová rovnosť

Rodová rovnosť je jednou z kľúčových hodnôt Európskej únie (ďalej EÚ). Zásada rovnakého zaobchádzania je právne zakotvená vo vnútroštátnej legislatíve Slovenskej republiky (ďalej SR). Základným právnym predpisom v tejto oblasti je Ústava SR.² SR zároveň musí prevziať právne záväzky, ako sú napríklad antidiskriminačné smernice EK. Zákon 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) je transpozíciou spomínaných smerníc EK do slovenskej legislatívy. Zákon za súčasť odstraňovania diskriminácie okrem jej zákazu určuje aj dôležitú povinnosť prijať také preventívne opatrenia, ktoré budú diskriminácii predchádzať. Princípy rodovej rovnosti a nediskriminácie sú zakotvené aj v ďalších národných predpisoch, napr. v Zákonníku práce a rovnako v medzinárodných dohovoroch a strategických dokumentoch.

¹ Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu (Európska komisia) (2021). Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU (europa.eu). p. 8

² Ústava Slovenskej republiky vyhlásená pod č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

Všeobecné zásady a ciele

V NCZI nie je prípustná žiadna miera tolerance voči diskriminácii či obťažovaniu v akejkoľvek forme. Uvedené platí pre preventívne opatrenia, opatrenia na zastavenie rastu už existujúcich štruktúr a podmienok udržiavajúcich nerovnosť a rozdiely, ako aj opatrenia s cieľom priameho zásahu v prípadoch obťažovania.

Výkonný manažment NCZI nesie celkovú zodpovednosť za rodovú rovnosť a rovnosť zaobchádzania. Generálny riaditeľ, riaditelia sekcií, vedúci odborov a vedúci oddelení NCZI sú zodpovední za implementáciu opatrení a cieľov v rámci svojich útvarov.

Ciele v oblasti rodovej rovnosti

- NCZI sa neustále usiluje o dosiahnutie rodovej rovnosti a o dosiahnutie a udržanie rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami a zamestnankyňami. Otázky rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania sú súčasťou zabezpečenia kvality ľudských zdrojov v organizácii.
- Personálna politika NCZI sprostredkúva postoje, ktoré podporujú rodovú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie.
- Cieľom NCZI je nastaviť politiku nulovej tolerance diskriminácie či obťažovania. V prípade, že personál oddelenia riadenia ľudských zdrojov (ďalej ORLZ), vedúci pracovník, alebo zamestnanec či zamestnankyňa nahlási akýkoľvek prípad diskriminácie alebo obťažovania, či už pozorovaný priamo alebo nepriamo v rámci štruktúr a procesov, NCZI sa zaväzuje prijať opatrenia.
- Plán ponúka inkluzívny prístup k pokrytiu, ktorý zahŕňa rod, rodovú identitu a orientáciu (LGBTI+), etnický pôvod, náboženské alebo iné presvedčenie, akékoľvek zdravotné postihnutie, vek atď.
- Každý nábor zamestnancov a zamestnankýň prebieha bez diskriminácie. Akákoľvek forma publicity a marketingovej komunikácie má byť rodovo neutrálna. V interných procesoch NCZI 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 implementáciou 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.
- NCZI 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 a zamestnankýň sú v tejto oblasti zahrnutí aj príležitostní zamestnanci a zamestnankyne na čiastočný úväzok, spolupracovníci a spolupracovníčky, ako aj tiež uchádzači a uchádzačky o prácu V NCZI, ktorí musia mať taktiež prístup k daným dokumentom.

Akčný plán

Akčný plán rodovej rovnosti NCZI sa zameriava na 4 hlavné kategórie, ktoré v súčasnosti nedefinujeme ako problémové oblasti, ale vidíme v nich príležitosť na zlepšenie v budúcnosti. Ciele tohto akčného plánu, ako aj budúcich plánov, zohľadňujú a budú zohľadňovať nielen intervenčný prístup zameraný na odstraňovanie prípadných rodových nerovností, ale aj preventívny prístup.

Cieľ č. 1:

Podporujeme zosúlad'ovanie pracovného a súkromného života.

Oblasť intervencie: Organizačná kultúra organizácie a rovnováha pracovného a súkromného života zamestnancov

ČIASTKOVÉ CIELE	AKTIVITY A NÁSTROJE	TERMÍN
Poskytnutie podpory materstva / rodičovstva pri rôznych príležitostiach rodinného charakteru (narodenie dieťaťa, nástup dieťaťa do 1. ročníka ZŠ a pod.)	Zpracovanie podporných opatrení do návrhu Kolektívnej zmluvy pre rok 2023.	31. 12. 2022
Vytvorenie odporúčaných postupov na podporu zamestnankýň a zamestnancov po návrate do zamestnania z MD/RD	Forma skrátených úväzkov, flexibilná pracovná doba, dovolenka nad rámec zákona s ohľadom na starostlivosť o rodinu zohľadnené v internej dokumentácii (Pracovný poriadok, Kolektívna zmluva, pracovno-právna dokumentácia).	Priebežne

Cieľ č. 2:

Podporujeme rodovú rovnosť počas celého životného cyklu zamestnanca.

Oblasť intervencie: Rodová rovnosť v oblasti náboru, kariérneho rastu, odmeňovania, riadenia a rozhodovania

ČIASTKOVÉ CIELE	AKTIVITY A NÁSTROJE	TERMÍN
Informovanie a cielené zapojenie žien a mužov na materskej / rodičovskej dovolenke do diania v organizácii	Pravidelné zasielanie interného newslettera, pozvánok na akcie organizované zamestnávateľom a pod.	Priebežne
Podpora rodovo vyváženého zastúpenia pri nomináciách do poradných orgánov, komisií, pracovných skupín a výskumných tímov plniacich úlohy vyplývajúce z medzinárodných zmlúv	Vyhotovenie plánu účasti zamestnancov a zamestnankýň NCZI na odborných konferenciách a školeniach s ohľadom na rodovú vyváženosť.	Priebežne
Priebežná analýza pomeru žien a mužov v riadiacich aj referentských pozíciách NCZI	Prieskum bariér pri zvažovaní kandidatury žien do výberových konaní na riadiace pozície. Podpora obsadenia voľných pracovných pozícií internými kandidátkami a kandidátkami vrátane žien a mužov na MD/RD.	Priebežne
Monitoring rodovej rovnosti v oblasti príjmov – „Gender Pay Equality“	Účasť v niektorej z európskych štúdií „Gender Pay Equality“.	2024

Cieľ č. 3:

Podporujeme pracovné prostredie bez rodovo alebo inak podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania.

Oblasť intervencie: Opatrenia proti rodovo alebo inak podmienenému násilliu vrátane sexuálneho obťažovania

ČIASTKOVÉ CIELE	AKTIVITY A NÁSTROJE	TERMÍN
Podpora nediskriminujúceho, bezpečného a otvoreného pracovného prostredia s dôrazom na podporu kultúry tolerance, otvorenosti a rovnosti	Publikovanie Etického desatora zamestnancov a zamestnankýň NCZI. Revízia Etického kódexu NCZI.	31. 12. 2022 2023
Zavedenie systému opatrení na prevenciu a elimináciu diskriminácie, zastrašovania, nátlaku a iných foriem šikany na pracovisku vrátane sexuálneho obťažovania	Preventívne nástroje, anonymné nahlasovanie a aktívne riešenie podnetov. Zriadenie „etickej“ komisie NCZI.	Priebežne 31. 3. 2023

Cieľ č. 4:**Zvyšujeme informovanosť a budujeme povedomie
o rodovej rovnosti.**

Oblasť intervencie: Rodová rovnosť v internej a externej komunikácii

ČIASTKOVÉ CIELE	AKTIVITY A NÁSTROJE	TERMÍN
Zohľadnenie témy rodovej rovnosti v komunikácii smerom k zamestnancom	Pri každej aktualizácii interných smerníc a iných podporných dokumentov sa vyžaduje revízia aj z pohľadu používania rodovo vyváženého jazyka.	Priebežne
Zvýšenie informovanosti vedúcich pracovníkov	Realizácia školenia pre vedúcich zamestnancov a publikovanie podporných interných dokumentov.	06/2023
Dôraz na vzdelávanie pracovníkov odboru podpory zákazníkov	Realizácia školenia so zameraním na používanie rodovo vyváženého jazyka a podporu kultúry rodovej rovnosti.	Priebežne

Záver

NCZI si uvedomuje nezastupiteľnú úlohu ľudského kapitálu pre akúkoľvek organizáciu a dôležitosť vytvárania pozitívnej organizačnej klímy, 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 a zamestnankyne NCZI, ale tiež pritiahnúť a osloviť vzdelanú a kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá bude vnímavá a citlivá na tému rodovej rovnosti, nediskriminačných pracovných podmienok a príležitostí, a tiež s ohľadom na zosúladovanie pracovného a súkromného života.

Bratislava
2022