



PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI OBECNÉHO ÚRADU ROHOŽNÍK

Vypracovala: Mgr. Barbora Micháleková Richveisová, PhD.

Schválil: Mgr. et Mgr. Peter Švaral, starosta obce Rohožník



Tento dokument obsahuje Plán rodovej rovnosti, ktorý je vypracovaný pre Obecný úrad Rohožník. Vypracovanie plánu rodovej rovnosti zahŕňa spoluprácu, na ktorej sa podieľajú všetci relevantní aktéri ako starosta tak zamestnanci obecného úradu. Dôležitým krokom pre prijatie tohto plánu je zriadenie pracovnej skupiny – Komisie pre rovnosť, ktorej úloha je dočasná a ktorá koordinuje proces prijímania a implementácie Plánu rodovej rovnosti do praxe na úrade.

Plán rodovej rovnosti schválil starosta obce Rohožník Mgr. et Mgr. Peter Švaral a je v platnosti od 01.08.2023 aj napriek tomu, že v minulosti existovali formy pomoci a dokumenty, ktoré podporovali zamestnancov a zamestnankyne v oblasti rodovej rovnosti a tými sú Pracovný poriadok, Kolektívna zmluva a Etický kódex zamestnanca.

V Rohožníku dňa 01.08.2023

podpis: _____

starosta obce



OBSAH

1. ÚVOD	4
2. Analýza rodovej rovnosti	5
3. Akčný plán rodovej rovnosti obecného úradu Rohožník.....	6
3.1 Odstraňovanie bariér pri nábore, udržaní zamestnancov a zamestnankýň a pri ich kariérom raste.....	6
3.2. Riešenie rodovej nevyváženosti vo vedení a pri rozhodovacích procesoch	6
3.3. Opatrenia proti sexuálne nevhodnému správaniu, rodovému násiliu a sexuálnemu obťažovaniu	7
4. Monitorovanie, vykazovanie a hodnotenie.....	8
4.1 Revidovanie Plánu rodovej rovnosti Obecného úradu Rohožník.....	8
5. Šírenie stratégie Plánu rodovej rovnosti	9



1. ÚVOD

Plán rodovej rovnosti obecného úradu v Rohožníku tvorí súbor opatrení, ktorých cieľom je iniciovať štrukturálne zmeny, ktoré vo výsledku povedú k vytváraniu otvoreného, podporujúceho, inkluzívneho a nediskriminujúceho prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne obecného úradu.

Plán je však predovšetkým odpoveďou na pretrvávajúce prejavy rodovej nerovnosti v spoločnosti, ktoré sa nevyhýbajú ani verejným inštitúciám.

Cieľom vypracovania Plánu rodovej rovnosti je zachovať rovnováhu pri prijímaní nových zamestnancov a pri ďalšom rozvoji ich pracovných skúseností. Dlhodobo sa prejavuje rovnosť príležitostí, čo sa odráža predovšetkým pri uskutočňovaní otvorených a transparentných výberových konaní. Avšak treba dodať, že najväčším kritériom pri výbere nových zamestnancov ostáva naďalej kvalifikácia a skúsenosti v odbore. V súčasnosti je na úrade zamestnaných viac žien ako mužov. Čo sa týka rovnováhy medzi pracovným vyťažením a súkromím zamestnancov je tento stav vyvážený. Platové ohodnotenie mužov a žien je v rámci pracovnej vyťaženosti na pracovných pozíciách adekvátne nastavené a nie je rodový rozdiel medzi nimi. Priamym nadriadeným zamestnancov úradu je starosta a v súčasnosti nemáme žiadne iné vedúce pozície. Prístup k odbornému vzdelávaniu je rovnako dostupný pre obe pohlavia bez rozdielu.

Manažment pracovnej doby obecného úradu je fixne daný, avšak zladenie pracovného a súkromného života k spokojnosti nadriadeného ako aj zamestnanca či zamestnankyne je vždy vecou vzájomnej dohody.



2. ANALÝZA RODOVEJ ROVNOSTI

Analýza nepreukázala žiadne zásadné problémy, ale treba dodať, že plán rodovej rovnosti je dokument, ktorý je dynamický, živý a je potreba neustále na ňom pracovať a implementovať do praxe. Vedenie úradu v Rohožníku sa aktívne podieľa na podpore svojich zamestnancov a je nápomocné pri riešení ich problémov v pracovnom aj súkromnom živote.



3. AKČNÝ PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI OBECNÉHO ÚRADU ROHOŽNÍK

3.1 Odstraňovanie bariér pri náboe, udržaní zamestnancov a zamestnankýň a pri ich kariérom raste

Problematika zachovania rodovej rovnosti v oblasti zamestnávania je mimoriadne zložitá a komplikovaná nakoľko treba prihliadať na právnu úpravu a praktickú implementáciu konceptu rodovej rovnosti na trhu práce. Preto obecný úrad ako pracovisko aktívne podporuje zamestnancov a zamestnankyne rovnako aj nových kandidátov a kandidátky na zamestnancov v pracovnom rozvoji, kariérom raste a umožňuje im aktívne a flexibilne pracovať v rámci pracovného týždňa, a to so zreteľom najmä na ženy a mužov, ktorí plnia okrem iného aj úlohu rodičov v rodine.

3.2. Riešenie rodovej nevyváženosťi vo vedení a pri rozhodovacích procesoch

Vedenie obecného úradu predstavuje starosta, ktorý je priamy nadriadený zamestnancom úradu. Jeho zástupca je však opäť muž, ktorého si volí starosta po nástupe do úradu. V tejto otázke treba podotknúť, že starosta je verejne volená funkcia, na ktorú sa nedá implementovať plán rodovej rovnosti. Iné to je v otázke rozhodovania zvolenia zástupcu starostu, ktorého si zvolí starosta sám, čo mu umožňuje zákon Slovenskej republiky. Zástupcu si starosta zvolí spomedzi riadne verejne zvolených poslancov a poslankýň obecného zastupiteľstva. V našom zastupiteľstve máme aktuálne 5 žien a 4 mužov. Nie vždy tak tomu bolo. V minulosti prevažoval na verejnosti názor, že ženy do politiky nepatria. Avšak v súčasnosti aj vďaka aktívnemu prístupu žien v obci sa tento názor postupom času zmenil. V rámci obecného zastupiteľstva máme poradné orgány, ktorými sú komisie pri obecnom zastupiteľstve. Majú poradnú funkciu pre obecné zastupiteľstvo v rôznych oblastiach života v obci.

V súčasnosti existuje 7 komisií, kde funkciu predsedníčky komisie zastáva v piatich prípadoch žena – poslankyňa. V dvoch je predsedom muž. Členstvo v komisiách je zmiešané z hľadiska pohlavia a každý má rovnako dôležitý hlas pri rozhodovaní.



3.3. Opatrenia proti sexuálne nevhodnému správaniu, rodovému násiliu a sexuálnemu obťažovaniu

Prevenca a boj proti rozdielnemu zaobchádzaniu so zamestnancami na pracovisku je zodpovednosťou každého zamestnávateľa a vyplýva aj z ustanovení Etického kódexu zamestnanca obce Rohožník. Tento kódex zahŕňa a predovšetkým zabezpečuje okrem iného aj rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami s rozdielnym pohlavím z hľadiska veku, fyzickej kondície, sexuálnej orientácie, náboženstva, rasy, národnosti, etnického pôvodu, politického presvedčenia, členstva v odboroch, či je zamestnaný na dobu určitú alebo neurčitú, plný alebo čiastočný úväzok. Okrem etického kódexu sa pracovno-právny vzťah odráža od zákonníka práce a tak dochádza k zabezpečeniu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnanými osobami. Etický kódex zamestnanca taktiež umožňuje vyjadriť názor zamestnanca k chodu obecného úradu, k rozhodnutiam ktoré považuje za neetické, má právo sa obrátiť na svojho nadriadeného v prípade akýchkoľvek pochybností alebo nejasností týkajúcich sa samotného Etického kódexu. V prípade nezákonného, nesprávneho a neetického zaobchádzania so zamestnancom, je tento povinný oznámiť takéto správanie zamestnancovi zodpovednému za preverovanie oznámení protispoločenskej činnosti v zmysle vnútorného predpisu č. 1/2019 Vnútorný predpis oznamovania, preverovania a evidovania oznámení súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti.



4. MONITOROVANIE, VYKAZOVANIE A HODNOTENIE

V rámci pracovných porád sa starosta ako nadriadený informuje a zaujíma o spokojnosť svojich zamestnancov/pracovníkov úradu. Dotazník spokojnosti zamestnancov zatiaľ nie je k dispozícii, nakoľko funguje ústna komunikácia medzi nadriadeným a podriadeným a vzájomný rešpekt oboch strán. Do budúcnosti sa však zvažuje vypracovanie dotazníka spokojnosti zamestnancov, ktorý bude anonymný a bude slúžiť ako ukazovateľ spokojnosti, dodržiavania rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania s oboma pohlaviami a zabezpečí sa naďalej boj proti diskriminácii, obťažovaniu a šikanovaniu na pracovisku. Bude možné tak vyhodnotiť a identifikovať potreby zamestnancov vo všetkých spomenutých oblastiach. V prípade pocitu zaujatosti nadriadeného voči zamestnancovi úradu je možné sa obrátiť na zamestnanca zodpovedného za preverovanie oznámení protispoločenskej činnosti v zmysle vnútorného predpisu č. 1/2019 Vnútorný predpis oznamovania, preverovania a evidovania oznámení súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti. Účelom tejto funkcie a povinnosťou tohto zamestnanca je zabezpečiť rešpektovanie ochrany zamestnancov Obecného úradu Rohožník.

4.1 Revidovanie Plánu rodovej rovnosti Obecného úradu Rohožník

V prípade potreby aktualizácie Plánu rodovej rovnosti bude zvolané stretnutie všetkých zamestnancov, z ktorého každý bude mať právo prispieť k zmene či doplneniu jeho obsahu. Zmeny budú vykonané na základe zápisnice, ktorú spracuje osoba na to určená na stretnutí. Zmeny sa odsúhlasia prediskutovaním a riadnym hlasovaním. Nadpolovičná väčšina zmenu buď schváli alebo zamietne. Avšak každé vyjadrenie menšiny bude zaznamenané a popřípade v istej forme zahrnuté do obsahu plánu.



5. ŠÍRENIE STRATÉGIE PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI

Informovanosť a implementáciu Plánu rodovej rovnosti zabezpečuje pracovná skupina na to zriadená a teda Komisia pre rodovú rovnosť, ktorú tvoria štyria členovia spomedzi zamestnancov Obecného úradu. Plán rodovej rovnosti je zverejnený na webovom sídle obce Rohožník. Okrem iného, že pri každom stretnutí pracovných skupín na úrade je zabezpečená informovanosť o rovnosti žien a mužov bez ohľadu na predmet a okolnosti stretnutia. Každý zamestnanec má možnosť konzultácie s vedením úradu. Pri pracovných pohovoroch a nástupe do úradu sa uplatňuje informovanosť o existencii Plánu rodovej rovnosti. Tento dokument je dostupný pre všetkých zamestnancov obecného úradu bez rozdielu.