

VÝSKUMNÝ ÚSTAV VODNÉHO HOSPODÁRSTVA

Nábr. arm. gen. L. Svobodu č.5, 812 49 Bratislava 1

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

2022 - 2025

Obsah

1. ÚVOD	1
2. RODOVÁ ROVNOSŤ VO VEDE A VÝSKUME	1
3. ANALÝZA A VÝSLEDKY RODOVÉHO AUDITU	2
3.1 Evidencia mužov a žien.....	2
3.2 Muži a ženy na vedúcich riadiacich pozíciách	3
3.3 Platové ohodnotenie mužov a žien	3
3.4 Platové ohodnotenie mužov a žien na vedúcich riadiacich pozíciách.....	4
3.5 Čerpanie materskej dovolenky mužov a žien.....	4
3.6 Zodpovední riešitelia Plánu hlavných úloh.....	5
3.7 Prvoautorstvo v publikačnej činnosti	6
3.8 Projektoví manažéri medzinárodných projektov	6
4. PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI	7
5. POŽIADAVKY NA IMPLEMENTÁCIU	7
6. ZÁVER	8

1. ÚVOD

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej únie, medzinárodného spoločenstva a základným právom garantovaným Ústavou Slovenskej republiky. Je to jedna z piatich hodnôt, na ktorých je Únia založená a jedna zo základných pilierov medzinárodného spoločenstva. Rovnosť žien a mužov je ustanovená v Charte základných práv Európskej únie, ktorou sa zároveň zakazuje diskriminácia na základe pohlavia.

Rovnosť žien a mužov je hodnotou z ktorej prosperuje celá spoločnosť a má okrem morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie. Rovnosť žien a mužov je ekonomickou investíciou do budúcnosti, ktorá zároveň prispieva k ekonomickému rastu spoločnosti vo viacerých smeroch. Je preto v záujme nás všetkých, aby si ženy i muži boli skutočne rovní a mali v rôznych fázach života reálnu možnosť voľby.

Rodová rovnosť je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.

Rodová nerovnosť, je bežnou súčasťou našej spoločnosti, je dôsledkom pôsobenia viacerých faktorov, nielen samotným rodom. Ide napr. o ekonomické postavenie, rasu, etnicitu, náboženskú príslušnosť, vek, fyzické alebo mentálne postihnutie či sexuálnu orientáciu. Situačné faktory, ako napr. pretrvávajúca chudoba, degradácia životného prostredia, zanedbané vidiecke prostredie môžu viesť k veľkým nerovnostiam a stavom núdze.

Súčasná európska politika rodovej rovnosti presadzuje ľudsko-právny prístup k mužom a ženám. Základným východiskom pre odstránenie nerovností vo verejnom i súkromnom živote je odstránenie všetkých foriem diskriminácie. To môžeme dosiahnuť legislatívou úpravou a jej dodržiavaním, ale i cieľenými formami politických intervencií, ktoré sa snažia vyrovnávať šance znevýhodnených členov a členiek spoločnosti.

Podľa Rady Európy rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života.

2. RODOVÁ ROVNOSŤ VO VEDE A VÝSKUME

Schopnosť kriticky reflektovať rodové hľadisko vo vede a výskume a presadzovať zásady rodovej rovnosti sa stávajú kľúčovou podmienkou pre budúcnosť európskeho výskumného priestoru. Inštitucionálna a kultúrna zmena je základným predpokladom pre odstránenie bariér rodovej rovnosti. Vieme, že rovnosť a podpora diverzity na výskumných pracoviskách pomáha dosahovať lepšie a inovatívne výstupy a rozvíja výskumný potenciál.

Na výskumnom pracovisku je dôvodov na smerovanie k rodovej rovnosti viaceré:

- rodová rovnosť zvyšuje kvalitu vedeckých výstupov, pretože pomáha zohľadňovať rôznorodé hľadiská a prístupy,
- rodová rovnosť vytvára lepšie pracovné podmienky, ktoré pomáhajú vytvárať kvalitné výsledky a využívať potenciál celého tímu,

- rodová rovnosť je prevenciou odchodu talentov.

Kľúčové dôvody pre integráciu kategórie pohlavia a/alebo rodu vo výskume a v inováciách sú:

- pridaná hodnota výskumu z hľadiska excelentnosti,
- zvýšenie kreatívnych a komerčných príležitostí vo výskume,
- oslabenie existujúcich stereotypov či rodových noriem,
- uľahčenie zavádzania nových vzorov,
- zvýšenie spoločenskej relevancie výskumu prostredníctvom riešenia rôznorodých potrieb obyvateľstva EÚ
- lepšie reagovanie na dopyt v rámci nových trhov,

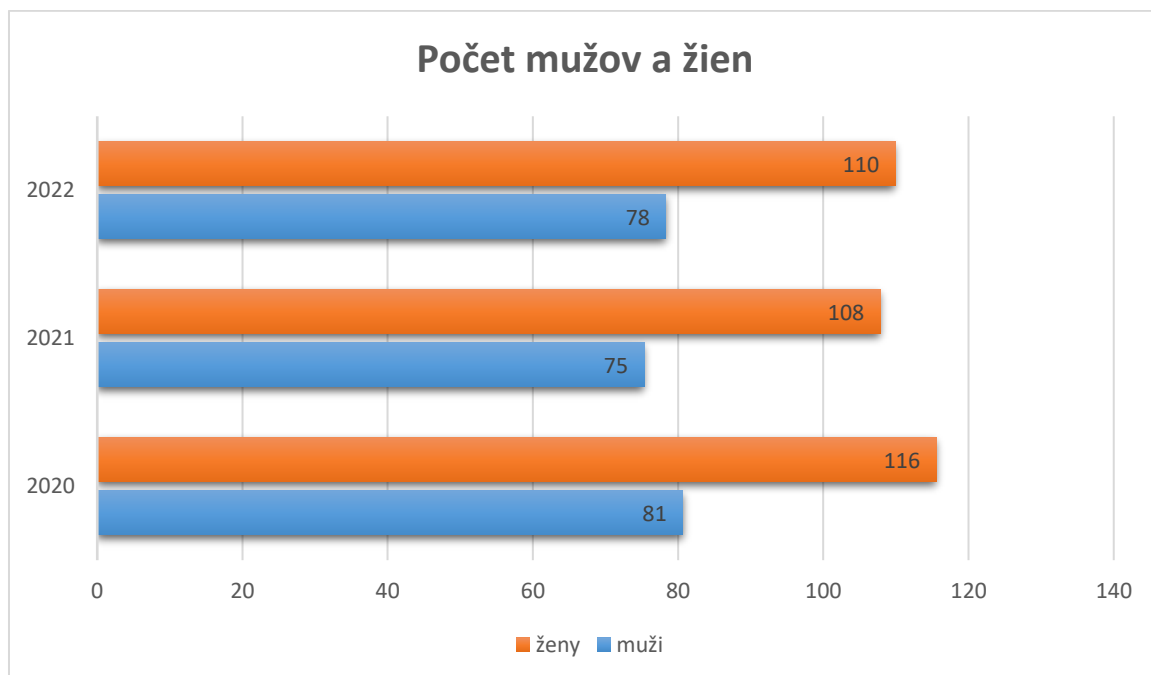
tak ako to uvádza expertná skupina financovaná v rámci programu Horizont 2020 Gendered Innovations vo svojej správe.

3. ANALÝZA A VÝSLEDKY RODOVÉHO AUDITU

S cieľom pochopenia aktuálneho stavu rodovej rovnosti na Výskumnom ústave vodného hospodárstva (ďalej len „ústav“) sme analyzovali 8 oblastí počas troch rokov 2020 až 2022.

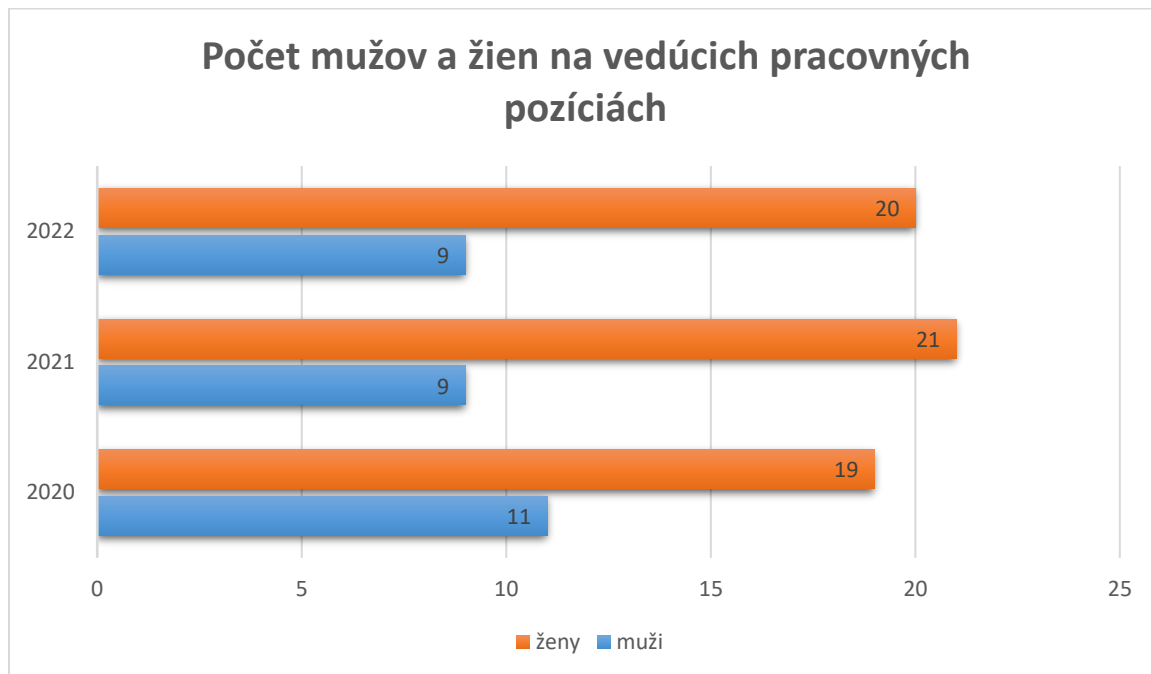
3.1 Evidencia mužov a žien

Na ústave pracuje dlhodobo približne o jednu tretinu viac žien ako mužov. Z celkového počtu zamestnancov (priemer za tri roky) je 75% vysokoškolsky vzdelaných.



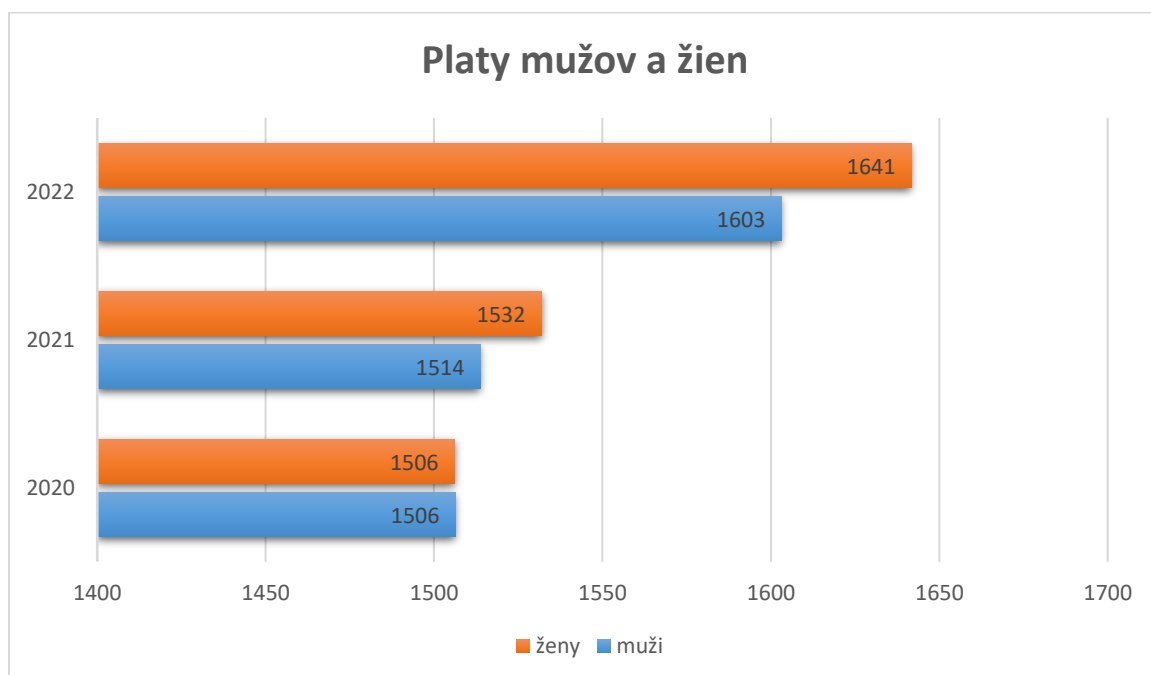
3.2 Muži a ženy na vedúcich riadiacich pozíciách

V roku 2020 bolo zastúpenie mužov a žien na riadiacich pozíciách skoro vyrovnané, v rokoch 2021 a 2022 sa však tento pomer zmenil a na riadiacich pozíciách prevažujú ženy a to o viac ako polovicu.



3.3 Platové ohodnotenie mužov a žien

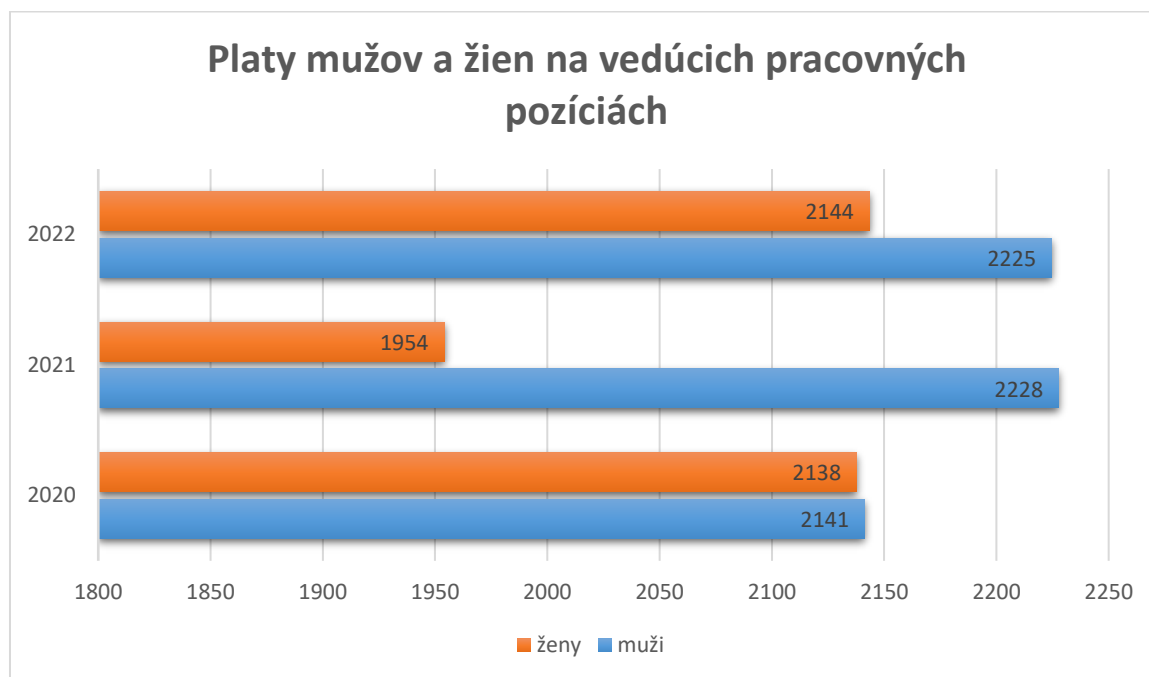
Platové ohodnotenie mužov a žien v roku 2020 bolo rovnaké. V rokoch 2021 a 2022 je platové ohodnotenie žien vyššie. Je to úmerné počtom žien a mužov na riadiacich pozíciách.



3.4 Platové ohodnotenie mužov a žien na vedúcich riadiacich pozíciách

Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien na Slovensku, nedosahujú ženy porovnateľné zárobky s mužmi, pretože vzdelanie v oblastiach, ktoré si vo väčšej miere vyberajú ženy, je oceňované nižšie. Rozdiel v hrubej hodinovej mzde medzi mužmi a ženami sa na Slovensku už dlhodobo pohybuje nad priemerom EU.

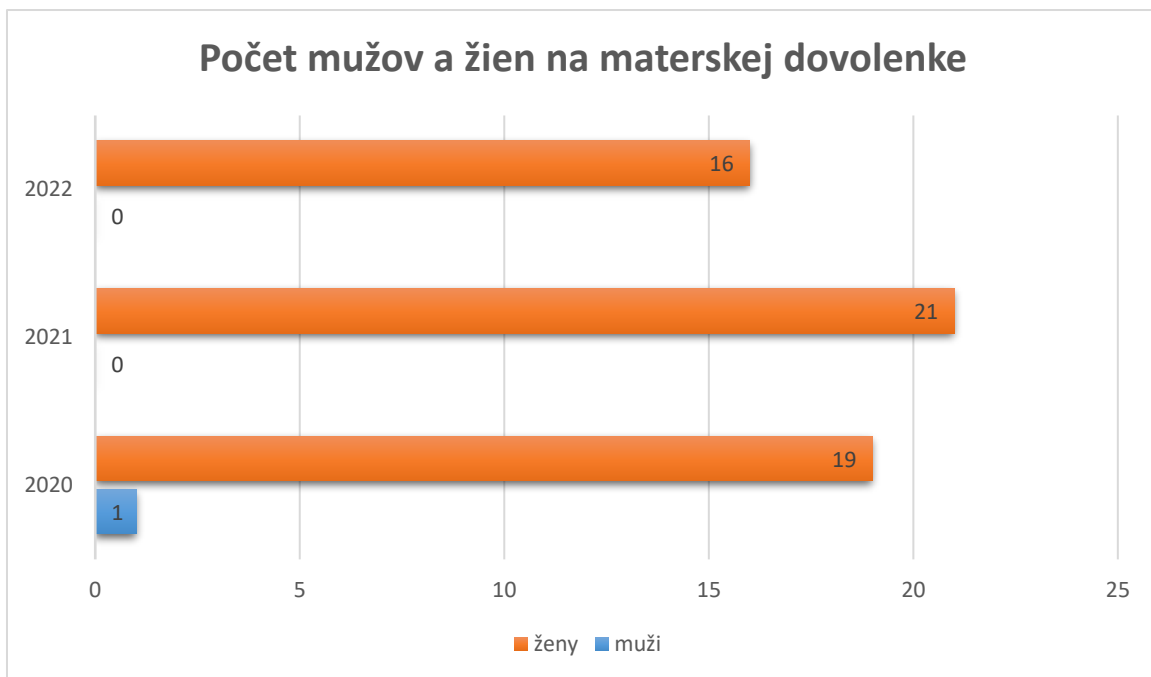
Na ústave bolo platové ohodnotenie v roku 2020 vyrovnané, v roku 2021 bolo oveľa vyššie a v roku 2022 sa rozdiel zmenšil, ale stále majú muži vyššie platy.



3.5 Čerpanie materskej dovolenky mužov a žien

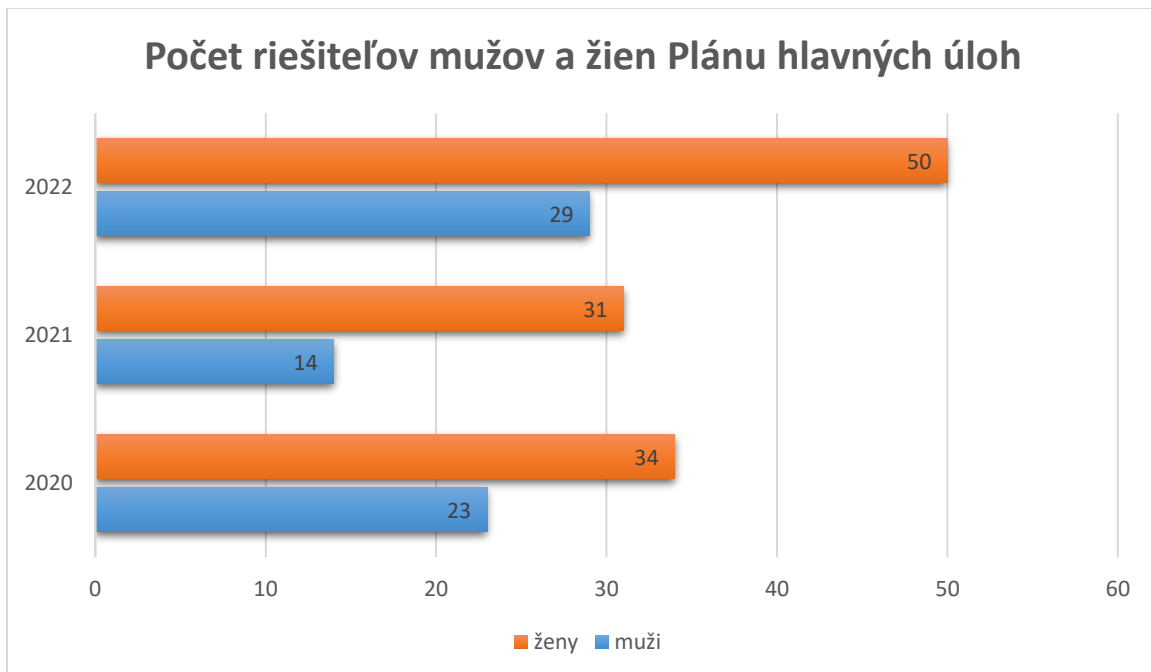
Väčšina zodpovednosti za starostlivosť o závislých členov rodiny pripadá na Slovensku stále ženám. Matky sú častejšie ako otcovia konfrontované s ťažkosťami sklbenia materstva a plateného zamestnania, naopak, otcovia podobným dilemám čelia iba zriedka. Napriek stúpajúcej potrebe a často aj deklarovanej podpore rodičovstva sa stále prejavuje rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť a ocenenie žien a mužov.

Rovnako je tomu aj na ústave, za posledné tri roky bol na materskej dovolenke 1 muž v roku 2020.



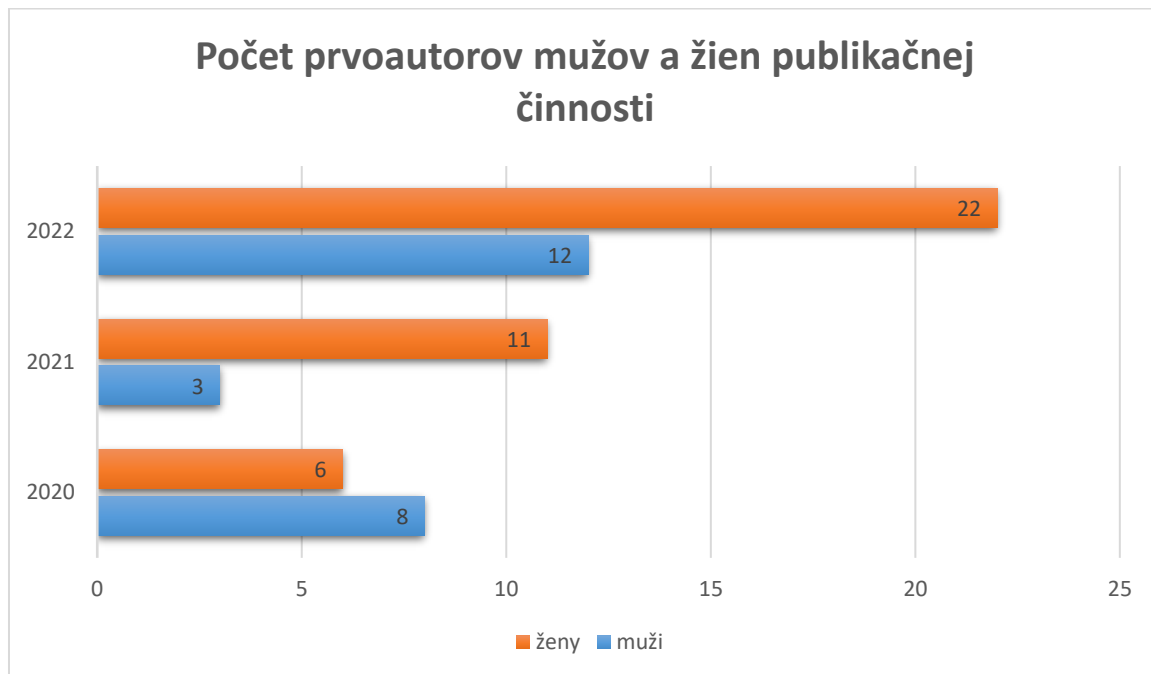
3.6 Zodpovední riešitelia Plánu hlavných úloh

Vo výskume, konkrétne v Pláne hlavných úloh Výskumného ústavu vodného hospodárstva, je zodpovedných riešiteľov skoro dvakrát viac žien ako mužov.



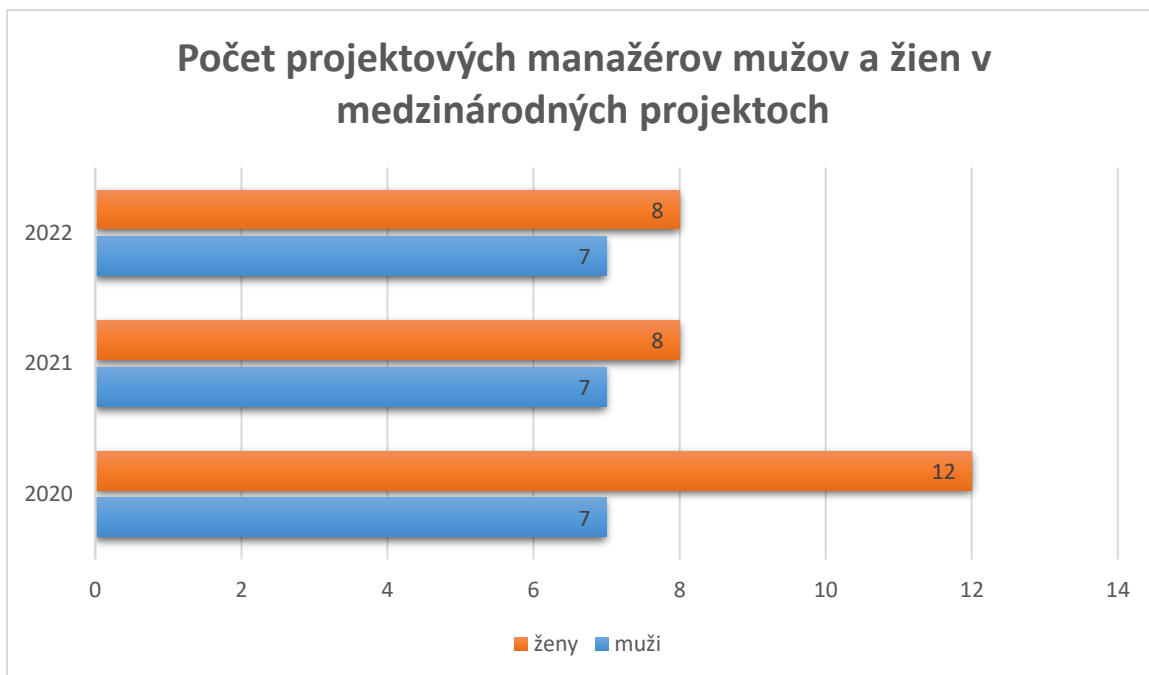
3.7 Prvoautorstvo v publikačnej činnosti

Vzhľadom na vyššie množstvo zamestnaných žien na ústave, tak aj v počte prvoautorov vedeckovýskumnej publikačnej činnosti majú v posledných dvoch rokoch podstatnú prevahu ženy.



3.8 Projektoví manažéri medzinárodných projektov

Zastúpenie mužov a žien ako projektových manažérov v medzinárodných projektoch bolo v roku 2020 o 8 projektov viac so ženským zastúpením ako mužským. V rokoch 2021 a 2021 bolo zastúpenie skoro vyrovnané.



4. PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

Plán rodovej rovnosti po zohľadnení dostupných dát z rodového auditu predstavuje nasledovné oblasti:

- rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania,
- rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra,
- integrácia rodového hľadiska vo výskume,
- opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania,
- rodová rovnosť v nábore a kariérom raste.

5. POŽIADAVKY NA IMPLEMENTÁCIU

Plán rodovej rovnosti je jedným z kritérií oprávnenosti uchádzača v rámci programu Horizont Európa. Ako súčasť Plánu rodovej rovnosti sú definované povinné požiadavky týkajúce sa implementácie Plánu rodovej rovnosti:

➤ Zverejnenie a schválenie dokumentu

Plán rodovej rovnosti je oficiálny dokument schválený vedením ústavu a podpísaný riaditeľom. Zverejnený bude na Intranete ústavu a na internetovej stránke ústavu.

➤ Financovanie aktivít

Súčasťou tejto požiadavky je vyčlenenie personálnej a časovej kapacity na implementáciu a monitoring rodovej rovnosti.

Financovanie aktivít potrebných na implementáciu a monitoring rodovej rovnosti pozostáva z osobných nákladov na interných expertov, náklady na služby najmä na vzdelávanie, analytickú a koncepcnú činnosť.

➤ **Informovanie zamestnancov o obsahu**

Plán rodovej rovnosti bude dostupný každému zamestnancovi, ktorí vyjadrí svoje prístupenie k dokumentu podpisom u vedúceho odboru.

➤ **Pravidelné monitorovanie**

Tento plán bude monitorovaný každoročne.

➤ **Aktualizácia**

Každý rok bude prijatý aktualizovaný plán rodovej rovnosti.

➤ **Vzdelávanie**

Podstatnou súčasťou realizácie aktivít zameraných na podporu rodovej rovnosti je vzdelávanie formou prednášok a školení. Ide najmä o oblasť kariérneho rastu, vodcovstva, rozhodovania, prijímania nových zamestnancov a zosúladovania pracovného a súkromného života.

6. ZÁVER

Plnením plánu rodovej rovnosti dôjde k ešte lepšiemu osvojeniu si princípov rodovej rovnosti. Výskumný ústav vodného hospodárstva ako vedecká inštitúcia jedinečná svojho druhu na Slovensku vyznáva rôznorodosť, usiluje sa o vytváranie vhodných pracovných podmienok pre všetkých tak, aby rozdielne správanie a potreby boli uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere. Rodová rovnosť na pracovisku tak prispieva ku kvalite samotného výskumu.

Legislatíva, dohovory a politiky v oblasti rodovej rovnosti

Zoznam medzinárodných dohovorov a politik:

- Universal Declaration of Human Rights in December 1948;
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights;
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;
- Millennium Development Goals;
- Sustainable Development Goals;
- The Beijing Declaration and Platform for Action;
- UNESCO's Convention against Discrimination in Education;
- Charter of Fundamental Rights of the European Union;
- European Pillar of Social Rights;
- Gender Action Plan III for 2021-2025;
- Gender Equality Strategy 2020-2024.

Zoznam národných politik a legislatívy v oblasti rodovej rovnosti:

- Ústava Slovenskej republiky vyhlásená pod č. 460/1992 Z. z.;
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce;

- Zákon č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme;
- 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);
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci;
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce;
- Zákon č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení;

Vypracoval: Ing. Ľubica Kopčová, PhD., manažér kvality

Schválil: Ing. Katarína Holubová, PhD., generálna riaditeľka

December 2022

