



MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ
A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

NOVÁ ARCHITEKTÚRA RODOVÝCH VZŤAHOV V ORGANIZÁCIÁCH A INŠTITÚCIÁCH



Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného
vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže
**Zamestnávateľ ústretový k rodine,
rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí**



Bratislava 2009

Obsah

Úvod	2
NOVÁ ARCHITEKTÚRA RODOVÝCH VZŤAHOV	
Ing.Viera Tomanová, PhD. ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	4
RODOVÁ ROVNOSŤ A SOCIÁLNY DIALÓG	
JUDr. Emília Kršíková, štátna tajomníčka MPSVR SR.....	8
UPLATŇOVANIE ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ PROSTREDNÍCTVOM PROJEKTOV EURÓPSKE HO SOCIÁLNEHO FONDU	
Ing. Peter Sika, PhD. štátny tajomník MPSVR SR.....	11
I. PANEL	
RODOVÁ ROVNOSŤ, RODOVÝ AUDIT- INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE NOVEJ ARCHITEKTÚRY RODOVÝCH VZŤAHOV.....	13
MOŽNOSTI PRE RODOVÝ AUDIT NA SLOVENSKU	
JUDr. Viera Hanuláková, riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR.....	14
ROVNOSŤ ŽIEN A MUŽOV VO FIRME...I V DOBE FINANČNEJ KRÍZY	
Nina Bosničová, Gender Studies, o.p.s.....	18
GENDEROVÝ AUDIT	
Ing. Petr Pavlík, PhD., Fakulta humanitných štúdií UK	21
II. PANEL	
SKÚSENOSTI OCENENÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV ÚSTRETOVÝCH K RODINE – MODEROVANÁ DISKUSIA.....	23
UPLATŇOVANIE PRINCÍPOV RODOVEJ ROVNOSTI V REGIÓNOCH – PROBLÉMY A VÝZVY	
Ing. Jana Nová, MBA, vedúca kancelárie predsedu Banskobystrického samosprávneho kraja, členka Exekutívneho výboru rady vlády pre rodovú rovnosť	24
RODOVÁ ROVNOSŤ V DELL, S.R.O. BRATISLAVA	
Pavol Varga, Human Resources Manager, Dell European Business Centre, Bratislava, Slovakia.....	28
ĽUDIA AKO NAJVZÁČNEJŠIE AKTÍVUM	
Zuzana Kurucová, riaditeľka pre ľudské zdroje, ACCENTURE, s.r.o. Marek Gešo, riaditeľ pre marketing a komunikáciu, ACCENTURE, s.r.o.	30
SLÁVNOSTNÉ VYHLÁSENIE VÝSLEDKOV 8. ROČNÍKA SÚŤAŽE ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE, RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ.....	33
VYHLÁSENIE 9. ROČNÍKA SÚŤAŽE ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE, RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ	47
PRÍLOHY	
DOTAZNÍK súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí – 9. ročník 2009 v rámci auditu Rodina a práca	
PRIHLÁŠKA do súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“ v rámci auditu „Rodina a práca“	

Úvod

Dňa 21. mája 2009 sa v Miestodržitel'skom paláci v Bratislave uskutočnila medzinárodná konferencia Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách. Cieľom konferencie bolo v čase ekonomického poklesu a rastu nestability spojenej s globálnou finančnou a ekonomickou krízou zamerať pozornosť na problematiku rodovej rovnosti a základnú architektúru jej uplatňovania v praxi prostredníctvom organizácií a inštitúcií, ktoré sú rodovo integrované. Spoločensky zodpovedné, sociálne citiace a rodovo integrované organizácie a inštitúcie dokážu byť nielen solidárne s najzraniteľnejšími, ale dokážu dosah krízy prekonať vďaka vnútornej kultúre spolupatričnosti, lojálnosti a spokojnosti zamestnancov a zamestnankýň.

Na konferencii odzneli úvodné vystúpenia Ing. Viery Tomanovej, PhD., ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, JUDr. Emílie Kršíkovej, štátnej tajomníčky MPSVR SR a Ing. Petra Siky, PhD., štátneho tajomníka MPSVR SR.

V prvom paneli zameranom na rodovú rovnosť, rodový audit – inštitucionálne zabezpečenie novej architektúry rodových vzťahov vystúpili Mgr. Nina Bosničová PhD., Ing. Petr Pavlík PhD. a JUDr. Viera Hanuláková. Nina Bosničová je projektovou manažérkou MVO Gender Studies, založenej v roku 1991 poprednou českou sociologičkou Jiřinou Šiklovou. Vo svojej prednáške sa venovala problematike rodovej rovnosti vo firmách v dobe hospodárskej krízy. Ďalším prednášajúcim na konferencii bol riaditeľ IMS Petr Pavlík z Fakulty humanitných štúdií Karlovej univerzity v Prahe, ktorý prednášal o problematike rodového auditu v organizáciách, ktorému sa výskumne a projektovo venuje už niekoľko rokov. Viera Hanuláková, riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR vo svojej prednáške hovorila o zmenách v súťaži zamestnávateľov a o očakávaniach s nimi spojenými, napr. v súvislosti s regionálnym rozmerom súťaže a možnosťou vyhlásovať víťazov za jednotlivé kraje. V ďalšej časti prednášky venovala pozornosť možnostiam rodového auditu.

Súčasťou konferencie bola v II. paneli moderovaná diskusia s ocenenými zamestnávateľmi v predchádzajúcich ročníkoch, ktorú moderovala Andrea Vadkerti. Panelistami boli Pavol Varga, HR manažer za Dell, s.r.o, Jana Nová, vedúca kancelárie predsedu Banskobystrického samosprávneho kraja a Zuzana Kurucová, riaditeľka oddelenia ľudských zdrojov a riaditeľ oddelenia marketingu a komunikácie Marek Gešo za Accenture, s.r.o. Bratislava.

Súčasťou konferencie bolo slávnostné vyhlásenie výsledkov súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“ za rok 2008. Ocenenia najústretovejším prorodovo a prorodinne orientovaným zamestnávateľom odovzdala ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky Ing. Viera Tomanová, PhD. MPSVR SR organizuje súťaž od roku 2000. Doteraz sa realizovalo osem úspešných ročníkov. Cieľom súťaže je motivovať zamestnávateľov k vytváraniu pracovného prostredia ústretového k rodinným povinnostiam zamestnancov a zamestnankýň a podporovať rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí a diverzitu v zamestnávateľských organizáciách. Hlavnou témou súťaže je trojaký úžitok opatrení priateľských k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí: pre zamestnanca, zamestnávateľa a spoločnosť. Zosúladenie umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam zvýšiť kvalitu života, znížiť mieru stresu a získať dobrý pocit z kvalitného pracovného miesta s vedomím, že zamestnávateľskej organizácii záleží na jej zamestnancoch a zamestnankyniach.

Podpora zosúladenia pre zamestnávateľa znamená zvýšenie produktivity práce, lojality zamestnancov a reputácie a zároveň prispieva k celkovým pozitívnym výsledkom jednotlivých zamestnávateľských organizácií a k ich konkurencieschopnosti.

Význam podpory zosúladenia z hľadiska spoločnosti umožňuje rozvoj bezpečnejšej a spokojnejšej spoločnosti, zlepšuje demografickú situáciu a znižuje diskrimináciu na trhu práce.





NOVÁ ARCHITEKTÚRA RODOVÝCH VZŤAHOV

Milí hostia, vážené dámy, vážení páni,

dovoľte mi, aby som vás privítala na medzinárodnej konferencii a poďakovala za prijatie nášho pozvania. Osobitne mi dovoľte privítať v Bratislave našich hostí z Českej republiky a zaželať im príjemný pobyt.

Globálna ekonomická situácia a celková hospodárska klíma sa zhoršujú. Ekonomický pokles a rast nestability je pre nás ťažkou skúškou. Avšak tiež šancou venovať viac pozornosti okrem iného aj rodovým aspektom a navrhovať a realizovať opatrenia, ktoré by pomohli nielen zamerať pozornosť na rodovú rovnosť, ale predovšetkým znížili negatívny dosah prijímaných opatrení na rodovú rovnosť. Na tomto mieste by som zdôraznila rodovú dimenziu prijímaných opatrení a ešte širšie, dimenziu rovnosti príležitostí, ako mimoriadne dôležité imperatívy každej našej činnosti.

Uvedené si bude vyžadovať úzku spoluprácu politických aktérov a predovšetkým celkovú zmenu pohľadu na otázky uplatňovania rodovej rovnosti. A v našich pomeroch, dovoľm si povedať, novú paradigmu rodovej rovnosti, ktorá vníma rodovú rovnosť nie ako problém, ale ako nástroj zmeny.

Nová paradigma znamená chápanie rodovej rovnosti ako jedného zo základných rozvojových a proekonomických pravidiel. V novej paradigme myslieť a konať ekonomicky, znamená myslieť a konať prorodovo. Znamená to nutnosť zaradenosti uplatňovania rodovej rovnosti do našej činnosti zvnútra, nielen jej vnášanie zvonka vtedy, keď sa nám to hodí a chceme ukázať, že sme rodovo citliví.

Dovoľm si zdôrazniť, že tzv. nová architektúra prorodového smerovania našej spoločnosti vychádza z prorodovej paradigmy. Musí byť založená na vnútorných potrebách, hodnotách a záujmoch organizácie alebo inštitúcie a nakoniec každého jedného z nás.

Niet viac miesta pre vzájomnú rodovú konfliktnosť a povýšenectvo. Vážme si vedomosti, schopnosti, zručnosti a vlastnosti jedného aj druhého pohlavia a spoločne hľadáme priestor pre ich uplatnenie a uplatniteľnosť.

Rodová rovnosť sa stáva aj uvedomovaným a systematickým základom hodnotového systému našej spoločnosti, organizácií a inštitúcií a základného hodnotového systému jednotlivcov, zamestnancov a zamestnankyň a zároveň súčasťou princípov riadenia a rozhodovania na všetkých úrovniach prebiehajúcich procesov, štruktúr a mechanizmov.

Spoločnosť, organizácia a inštitúcia so zabudovanou prorodovou paradigmou má v sebe sebaobnoviteľskú schopnosť. Pociť identifikácie jednotlivca s organizáciou či inštitúciou, spojený s lojalitou a súdržnosťou, je zárukou dlhodobej a kontinuálnej udržateľnosti a aj vnútornej sebaobnovy.

Nová paradigma rodovej rovnosti je katalyzátorom budúcich pozitívnych zmien, ktoré predovšetkým v súčasnej ekonomickej situácii potrebujeme. Z tohto dôvodu vytvárame vízie budúceho vývoja vychádzajúce z rodovej bázy. Nestačia iba dočasné, či okamžité rieše-

nia, ale vytváranie priaznivých podmienok pre udržateľný rast a sociálnu súdržnosť založenú na rodovej rovnosti.

Pre uplatňovanie rodovej rovnosti sú zvlášť dôležité kvalitné rodové analýzy, rodový audit všetkých rozhodujúcich oblastí, procesov a mechanizmov. O týchto skutočnostiach by sme chceli dnes hovoriť konkrétnejšie. Nerovnaké zaobchádzanie a diskriminácia na základe pohlavia a rodu je porušením ľudských práv a vždy obmedzujúcim faktorom, v čase hospodárskeho rastu, ako aj v čase ekonomických turbulencií.

V tejto súvislosti vláda Slovenskej republiky prijala na svojom zasadnutí dňa 8. apríla 2009 Národnú stratégiu rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013. Je to konsenzuálne východisko, spoločný základ pre prípravu národného akčného plánu rodovej rovnosti a vybudovanie novej architektúry rodových vzťahov v spoločnosti.

Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013 vychádza z medzinárodných dokumentov OSN, Rady Európy a Európskej únie, ako aj zo Záverečného stanoviska Výboru pre odstránenie diskriminácie žien po prerokovaní Druhej, tretej a štvrtej periodickej správy SR k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) vo Výbore pre odstránenie diskriminácie žien.

Stratégia bola vypracovaná v spolupráci s Exekutívnym a Konzultačným výborom Rady vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť, ako aj s členmi a členkami tohto orgánu vlády Slovenskej republiky. Do prípravy materiálu sme sa snažili zapojiť expertov a expertky zo všetkých úrovní štátnej správy, samosprávy, mimovládnych organizácií, ako aj akademických a vysokoškolských inštitúcií a organizácií, ktoré sa zaoberajú problematikou rodovej rovnosti a samozrejme sociálnych partnerov a ďalších spolupracovníkov a spolupracovníčky. Aj z toho miesta im ďakujem, že si našli čas a boli nám nápomocní.

Stratégia je prezentáciou verejného záujmu a politickej vôle uplatňovať gender mainstreaming vo verejných politikách. Uplatňovanie rodového hľadiska bude vyžadovať procedurálne zmeny pri tvorbe a realizácii politík, novú organizačnú kultúru a spoluprácu aktérov na všetkých úrovniach.

Cieľom stratégie je začleniť rodové hľadisko do tvorby a realizácie politík na všetkých úrovniach a stupňoch riadenia a vo všetkých procesoch ich prípravy a realizácie. Rada by som zdôraznila, že gender mainstreaming predstavuje právne záväzný prístup vyplývajúci z článku 29 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

Základným cieľom stratégie je vytvárať novú architektúru rodových vzťahov a účinné mechanizmy, nástroje a metódy pre implementovanie rodovej rovnosti do všetkých oblastí spoločenského života prostredníctvom konkrétnych operačných cieľov:

- Dosiahnuť vyvážené postavenie a zastúpenie žien a mužov v rozhodovacích a mocenských pozíciách.
- Identifikovať rodovú stereotypizáciu, oslabovať ju a vyhýbať sa jej.
- Zohľadňovať rodovú rovnosť ako štruktúrotvornú zložku vytvárania demokratickej spoločnosti, organizácií a inštitúcií.
- Vytvárať podporné mechanizmy pre plnohodnotnú účasť žien a mužov tak, aby bola dosiahnutá rodová spravodlivosť.
- Vybudovať a skvalitniť inštitucionálne mechanizmy rodovej rovnosti na všetkých úrovniach štátnej správy, samosprávy a ostatných organizácií a inštitúcií.

- Zefektívniť a skvalitniť systém prevencie a eliminácie diskriminácie a násilia na ženách vo všetkých jeho formách.
- Identifikovať nerovnosti žien a mužov prostredníctvom posilnenia výskumov a štatistík členených na základe pohlavia.
- Vytvoriť celospoločenské kontrolné mechanizmy, monitoring a evaluáciu uplatňovania rovnosti žien a mužov.

Súčasťou cieľov stratégie sú aj politiky na zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života. Prorodinné a prorodové politiky nadstavujú novú architektúru prorodovo integrovanej organizácie či inštitúcie.

Uvedené politiky sú spojené s uplatňovaním diverzity na pracovisku. Ako vieme, ale nie vždy si to uvedomujeme, každý jednotlivý zamestnanec či zamestnankyňa môžu predstavovať špecifický prínos pre organizáciu či inštitúciu. Možno konštatovať, čím vyšší stupeň rodovej rovnosti, tým stabilnejšia, výkonnejšia a úspešnejšia firma. Úspešné firmy sú úspešné práve preto, že sú prorodinne a prorodovo orientované. Prorodinné a prorodové opatrenia nie sú považované za bremeno, pretože sú vysoko rentabilné a vedú k zvýšeniu profitu. Myslím si, že o tom tu dnes budeme ešte veľa počuť v bloku venovanom úspešným firmám v našej súťaži zamestnávateľov.

Na zmenu štruktúr, na organizačné prorodové zmeny je potrebná zmena myslenia. Bez tejto zmeny nemožno očakávať úspech. Úspech predpokladá výchovu jednotlivcov, vzdelávanie a osvetu zameranú na rodovú rovnosť. Ešte mnoho organizácií sa musí zmeniť, ak chcú obhájiť svoju ďalšiu existenciu, resp. byť úspešné.

Nastal čas na lepšie zladenie politiky trhu práce a predovšetkým politiky zamestnanosti a sociálnej politiky prostredníctvom politiky rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Politiky trhu práce, sociálne politiky a politika rodovej rovnosti sú spojené nádoby, ak sa z jednej uberie, obnoví či niečo zanedbá, jednoznačne sa to prejaví v druhej. Na trhu práce nesmie pokračovať a musí prestať mrhanie ľudskými zdrojmi, predovšetkým potenciálom žien. Opätovne pripomínam, nestačí klásť dôraz len na odbornosť a hospodárnosť, ale aj na ľudskosť, prorodovosť, prosociálnosť. Súčasťou modernej organizácie, inštitúcie, je sociálne cítenie a zodpovednosť. Sociálnu zodpovednosť, súčasťou ktorej je aj rodová rovnosť, by organizácie a inštitúcie nemali považovať za luxus, ktorý si nemôžu v súčasných otrasoch hospodárskej sféry dovoliť.

Východiskom pre smerovanie ekonomickej obnovy je zamestnateľnosť a udržanie pracovných miest, resp. tvorba nových, a to aj na základe sociálnych inovácií, ku ktorým by som vás rada vyzvala. Udržanie súčasných pracovných miest ako základné pravidlo pre oblasť trhu práce, napríklad cestou dočasnej úpravy pracovnej doby spojenej so vzdelávaním zamestnancov, bolo jedno zo šiestich odporúčaní, na ktorých sa zhodla Európska únia so zástupcami zamestnávateľov a odborárov, 7. mája 2009 v Prahe na summite o zamestnanosti. Pozornosť bola venovaná aj skráteniu pracovnej doby, čo však nemusí znamenať, že ľudia nebudú chodiť do práce. Bolo navrhnuté, aby sa týždenne jeden alebo dva pracovné dni mohli zúčastniť vzdelávacích či rekvalifikačných kurzov. Dovolím si na pôde tejto konferencie doplniť a povedať aj o teambildingových, rehabilitačných či rekondičných kurzoch alebo aj kurzoch priamo zameraných na vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Pre tento systém organizovania práce sa vžilo označenie „KurzArbeit“, pretože sa podobá na systém používaný napríklad v Nemecku. V Európskej únii by takýto systém mohol teoreticky udržať milióny pracovných miest, ako bolo skonštatované na summite v Prahe.

Vláda Slovenskej republiky sa vo svojom programovom vyhlásení zaviazala, že základným cieľom jej sociálnej politiky bude poskytovať občanom taký sociálny program, ktorý bude garantovať udržanie a rozvoj ľudských, hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv smerujúcich k dôstojnej životnej úrovni každého človeka. Systém sociálnej politiky bude nastavený tak, aby bol sociálne spravodlivý, transparentný, trvalo finančne udržateľný a aby zabezpečil rovnosť príležitostí. K prioritám vlády patrí popri naštartovaní poznatkovo orientovanej ekonomiky a prosperite aj sociálna únosnosť reformných zmien, sociálna stabilita a zachovanie sociálneho mieru. Súčasná kríza ukázala, že je potrebné prehodnotiť prístupy k hodnotám spoločnosti a princípom voľného trhu a zároveň je potrebné pozrieť sa, akú úlohu zohrávajú regulačné opatrenia.

Podpora rodiny, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je jednou z priorit vlády Slovenskej republiky. Významnou súčasťou podpory je aj zosúladenie rodinného, osobného a pracovného života. MPSVR SR od roku 2000 každoročne vyhlasuje súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine. V minulom roku sme zmenili názov súťaže tak, aby korešpondoval s prioritami európskej súťaže a aby bola samotná súťaž o hodnotení a ocenení určitého komplexu prorodinne a prorodovo orientovaných politik, opatrení a prístupov zamestnávateľov.

Zdôrazňujem, že nejde o súťaž v klasickom význame tohto slova, ale o súťaž dobrých, inovatívnych myšlienok, ako môžu byť nielen súkromné firmy, ale aj štátne organizácie rodovo a rodinne integrovanými, sociálne zmyslajúcimi a podporujúcimi najzraniteľnejších. Prorodové či prosociálne inovatívne myšlienky v súčasnosti potrebujeme ako soľ v krásnej ľudovej rozprávke.

Vážené dámy a páni, každý jeden a každá jedna z vás môže predložiť návrh do našej tradičnej súťaže o najzaujímavejší program a projekt pre zamestnancov a zamestnankyne na zosúladenie rodinných, osobných a pracovných povinností a na podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Pracovná pohoda a harmónia na pracovisku, ako aj v rodine, by mala byť súčasťou nášho každodenného života.

Na záver mi dovoľte zaželať vám úspešný priebeh konferencie a poďakovať vám za pozornosť venovanú mojim slovám. Dúfam, že aj z vašich radov vzídu inovatívne myšlienky, ktoré v súčasnej zložitej hospodárskej a ekonomickej situácii prispievajú k budovaniu prorodovej architektúry našej spoločnosti.

Ing. Viera Tomanová, PhD.

ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky



RODOVÁ ROVNOSŤ A SOCIÁLNY DIALÓG

Milí hostia, vážené dámy, vážení páni,

dovoľte mi na úvod dnešnej konferencie niekoľko zamyslení v súvislosti so situáciou na Slovensku. Zameriam sa na doterajšie kroky vlády Slovenskej republiky pri zmierňovaní dopadov finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť a podnikateľské prostredie a ich rodový rozmer.

Na tomto mieste chcem zdôrazniť úlohu sociálneho dialógu a nevyhnutnosť zachovania konceptu dôstojnej práce aj v čase nepriaznivého ekonomického vývoja. Nová architektúra rodovej rovnosti bez rešpektovania dôležitosti sociálneho dialógu a dôstojnej práce stojí na hlinených nohách. Úspešný sociálny dialóg sa v súčasnosti stáva novým motorom fungovania ekonomiky a samotného sociálneho modelu. Úloha sociálnych partnerov pri riešení súčasnej situácie je z tohto dôvodu nepopierateľná.

Zmiernenie dopadov krízy na ženy a mužov sa dá dosiahnuť prijímaním opatrení založených na hodnotách sociálneho dialógu a dôstojnej práce. Na každom fóre opätovne zdôrazňujem, že uplatňovanie konceptu dôstojnej práce považujeme za alfu a omegu našich smerovaní aj v podmienkach globálnej finančnej a hospodárskej krízy. Koncept dôstojnej práce nebol ešte nikdy tak aktuálny, ako v období krízy a pri riešení dôsledkov z nej vyplývajúcich. Asi každý z nás si uvedomuje, že v ťažkých spoločenských situáciách či už v dobe vojen, kríz a v iných „zlých časoch“ ťahali ženy vždy za kratší koniec, zvyšovala sa ich nezamestnanosť, rástla chudoba a aj násilie páchané na ženách.

V tejto súvislosti chcem poukázať na závery z 8. EURÓPSKEJ REGIONÁLNEJ KONFERENCIE MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE VO FEBRUÁRI 2009 V LISABONE: „Súčasná globálna kríza nie je iba finančnou krízou a hospodárskou krízou, ale je aj krízou dôvery a etiky. V súčasnej globálnej finančnej a hospodárskej kríze je mimoriadne dôležitý sociálny dialóg, na nadnárodnej úrovni, ako aj na národnej a regionálnej úrovni. Je nevyhnutné prevziať zodpovednosť za riešenie krízy všetkými aktérmi, a najmä zamestnávateľmi, zamestnancami, vládami a bankami.“

Zástupcovia tripartity sa na konferencii zhodli na tom, že v čase krízy je dôležité zachovať sociálnu ochranu zamestnancov, prepustených zo zamestnania, dôstojnú prácu a všetky jej piliere a zdôraznili úlohu flexiistoty pri riešení dôsledkov krízy.

Vláda Slovenskej republiky si uvedomuje, že globálnu finančnú krízu nezavinili občania, avšak práve oni a ich rodiny znášajú a budú znášať dôsledky globálnej krízy najťažšie, a to stratou zamestnania, znížením príjmov a možným prepadom do chudoby.

Ako v iných krajinách, aj na Slovensku vláda hľadá riešenia na utlmenie dopadov krízy a prijala viacero opatrení na podporu podnikateľov a investičného prostredia.

Národná rada Slovenskej republiky na návrh vlády schválila balíček zákonov. Je to predovšetkým novela zákona o službách zamestnanosti, ktorá spolu s novelou Zákonníka práce

utvorila legislatívny rámec pre pomoc zamestnávateľov udržať pracovné miesta, podporiť ich pri vytváraní nových pracovných miest, a tak zmierniť dopady krízy na zamestnanosť. Sú to však aj zákony, ktorými sa upravujú nezdaniiteľné časti základu dane, dane z pridanej hodnoty, rozpočtové pravidlá, znižuje sa administratívna náročnosť pre podnikateľov, upravuje sa investičná pomoc a ďalšie úpravy – všetky v prospech podnikateľov, živnostníkov a súkromného sektora.

Už na sklonku minulého roka sa vláda zaručila za vklady bankových a investičných inštitúcií, čo prispelo nielen k upevneniu meny, ale aj k hladkému prechodu Slovenska do eurozóny a k prijatiu eura od 1. januára 2009 a je pripravená prijať ďalšie opatrenia.

V čase prebiehajúcej hospodárskej krízy by sa nemali znižovať sociálne štandardy. Kríza bude mať ťažšie dôsledky, ak nenájdeme v sebe silu prestať s útokmi, kto skôr vytiahol riešenie z „čarovného klobúka“, ale pritom sa nezamyslel nad tým, či je reálne ho uskutočniť. Slovenská republika má dostatočné ekonomické, odborné aj personálne kapacity, aby globálne procesy nezabránili nášmu cieľu vytvárať podmienky pre plné realizovanie rodovej rovnosti v praxi.

Strategickým cieľom je udržanie zamestnanosti, resp. kontrolovaný a zvládnuteľný nárast nezamestnanosti v dôsledku svetovej finančnej a hospodárskej krízy. Tomuto cieľu má slúžiť platenie odvodov štátom za zamestnávateľa aj zamestnanca v prípade krízou vynúteného skracovania pracovného týždňa, zakladanie sociálnych podnikov, rad opatrení na podporu živnostenského podnikania, finančná návratná výpomoc niektorým strategickým podnikom v rukách štátu a ďalšie opatrenia prijaté na báze dohody so sociálnymi partnermi.

Pýtam sa, uvedomili sme si dostatočne v týchto fázach rodový rozmer uvedených riešení? Myslím si, že áno, ale čas ukáže, či sme boli rodovo citliví a čo sa dá pripísať na vrub neovplyvniteľných príčin.

Je potrebné zdôrazniť, že v súčasnej ekonomickej recesii je nutné posilniť dve kľúčové oblasti sociálnej politiky: podporu integrovaného prístupu k najviac zraniteľným a potrebu flexiistoty. Flexiistota je zásadná pre ľahké a bezpečné prechody medzi zamestnaniami a predovšetkým zabezpečením prispôsobenia zručností a ich zlepšením podmienkam trhu práce. Pomoc znevýhodneným skupinám na trhu práce, investície do zvyšovania kvalifikácií a prispôsobovanie kvalifikácií potrebám trhu práce, zamerania sa na aktívnu politiku zamestnanosti, rekvalifikáciu, prepojenie vzdelávania a pracovnej praxe či posilňovanie efektivity verejných služieb zamestnanosti. A tu by som rada povedala aj hlbšie zamyslenie sa nad sociálnym postavením nezamestnaných a dlhodobo nezamestnaných.

Ďalšou cestou je zlepšovanie prostredia na podnikanie a investície do podnikania ako cesty k vytváraniu nových pracovných miest. Konkrétne podpora podnikania žien vzhľadom na ich špecifickú situáciu je u nás jednou z mála využívaných možností. Aj z tohto dôvodu sme v rámci kontraktu s Inštitútom pre výskum práce a rodiny zadali výskumnú úlohu, ktorá nám pomôže zmapovať situáciu a navrhnúť riešenia. S podporou podnikania úzko súvisí aj otázka služieb a rada by som zdôraznila, verejných sociálnych služieb a služieb zdravotníctva. V tejto oblasti je možnosť pre vytváranie nových pracovných miest. Dopyt po inovatívnych sociálnych či zdravotných službách je obrovský. Nástrojom aj na podporu podnikania žien je najmä znižovanie nemzdových nákladov práce, obmedzenie administratívnej náročnosti podnikania, znižovania prebytočných regulácií a zvyšovanie pružnosti trhu práce.

Vláda Slovenskej republiky venuje zvýšenú pozornosť problematike zosúladenia pracovného, rodinného a osobného života a zaradila túto problematiku medzi svoje priority. V roku 2006 schválila strategický dokument Opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života,

s cieľom prelomiť bariéry pre vstup a udržanie sa na trhu práce pre osoby s rodinnými povinnosťami a zodpovednosťou. V Programovom vyhlásení sa vláda zaviazala, že bude presadzovať opatrenia na zlepšenie podmienok života a práce zamestnancov a na podporu rozšírenia služieb v oblasti predškolských a mimoškolských zariadení, centier pre rodičov, ako aj fungovanie širokospektrálnych multifunkčných denných komunitných centier.

Na tomto mieste by som si dovoľila zdôrazniť, že v súčasnosti neplánujeme otvárať Zákonník práce. Jeho posledná novela s účinnosťou od 1. septembra 2007 posilnila flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, umožnila zaviesť teleprácu (telework) ako výkon práce v pracovnom pomere s použitím informačných technológií, vykonávaný mimo prevádzkových priestorov zamestnávateľa, v čase, ktorý si sám zamestnanec či zamestnankyňa rozvrhuje. Novela prispieva k zosúladeniu a poskytuje väčšiu autonómiu pri plnení úloh. Okrem telepráce Zákonník práce umožňuje aj pracovný pomer na kratší pracovný čas, dohodnutie pružného pracovného času a ďalšie možnosti. A čo by som ešte rada pripomenula, novela Zákonníka práce zvýšila ochranu zamestnancov pri čiastočnom úväzku a v prípade reťazenia pracovných pomerov, zvýšila ochranu zamestnancov pred neodôvodneným prepúšťaním.

Dovoľte mi na záver poďakovať sa za pozornosť a vysloviť želanie, aby naša súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí pomáhala aj v budúcnosti zvyšovať kvalitu života, znižovať stres a hlavne udržiavala dobrý pocit z kvalitného pracovného miesta s vedomím, že zamestnávateľská organizácia je otvorená k rodinným a osobným povinnostiam zamestnancov a zamestnankýň a predovšetkým je rodovo citlivá.

JUDr. Emília Kršíková

štátna tajomníčka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky





UPLATŇOVANIE ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ PROSTREDNÍCTVOM PROJEKTOV EURÓPSKEHO SOCIÁLNEHO FONDU

Vážené dámy a vážení páni,

dovoľte aj mne privítať Vás na dnešnej medzinárodnej konferencii s názvom „Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách“.

Na úvod by som rád povedal, že problematika rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a rodinného života a ústretovosti k rodine sa v podmienkach Slovenskej republiky postupne rozvíja aj za podpory Európskeho sociálneho fondu.

Treba zdôrazniť, že Európsky sociálny fond môže Slovenská republika využívať už od roku 2004. Je to v našich podmienkach nový nástroj, ktorý prostredníctvom projektov podporených z ESF investuje do ľudského kapitálu, čím sa následne prispieva k zvyšovaniu vedomostného, sociálneho a ekonomického rozvoja jednotlivých regiónov. Európsky sociálny fond priniesol nielen nové príležitosti pre všetky sociálne skupiny, ale aj nové príležitosti pre zavedenie opatrení podporujúcich rovnosť príležitostí žien a mužov na trhu práce a podporu zavádzania politiky zosúladenia pracovného a rodinného života. Dôkazom toho je aj predchádzajúce programové obdobie rokov 2004 – 2006, v rámci ktorého sa zrealizovalo mnoho úspešných projektov.

Z týchto skúseností sme čerpali aj pri tvorbe aktivít podporovaných z nového Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorý bol Európskou komisiou schválený koncom roka 2007. Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia poskytuje v programovom období 2007 – 2013 podporu v štyroch základných oblastiach. Je to rozvoj ľudských zdrojov, zvyšovanie zamestnanosti, zvyšovanie sociálnej inklúzie a budovanie kapacít.

Hlavným cieľom v časoch globálnej hospodárskej krízy je samozrejme tvorba pracovných miest a podpora udržania sa na trhu práce pre všetkých občanov Slovenskej republiky. Okrem tejto hlavnej priority sú našimi ďalšími cieľmi podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a zosúladenie pracovného a rodinného života.

Samozrejme, nezabúdame ani na riešenie problematiky podpory sociálnej inklúzie osôb, ktoré sú ohrozené sociálnym vylúčením, pričom dávame osobitý zreteľ na marginalizované rómske komunity.

Celkové zlepšenie sociálnej situácie širokých vrstiev spoločnosti dosahujeme plnením partiálnych cieľov, medzi ktoré zaraďujeme aktivity zamerané napr. na:

- podporu zvyšovania dostupnosti, kvality a efektivity služieb starostlivosti a sociálnych služieb;

- prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách a deťoch;
- podporu komunitnej práce;
- zavádzanie mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce;
- podporu udržania osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce poskytovaním inovačných programov zo strany zamestnávateľov a mnoho ďalších.

Vzhľadom na tému konferencie by som ďalej rád spomenul, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny pripravuje národný projekt so zámerom zriadiť Inštitút rodovej rovnosti. Hlavnými cieľmi projektu sú zlepšenie inštitucionálneho zabezpečenia mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti, s dôrazom na trh práce a zavedenie implementácie rodovej rovnosti ako horizontálnej štátnej politiky. Jednou z kľúčových aktivít projektu je zlepšiť podmienky na uplatňovanie rodového hľadiska a rodovej rovnosti u zamestnávateľov prostredníctvom rodového auditu a jeho overenie v praxi. Týmto opatrením máme snahu zvýšiť počet aktivít priamo podporujúcich ženy a mužov na pracovisku, prostredníctvom čoho chceme významne napomôcť pri budovaní novej architektúry rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách.

Významnou oblasťou, ktorú chceme prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu riešiť, je aj systémová podpora prevencie a eliminácie násilia páchaného na ženách a deťoch, a to najmä zlepšením kvality služieb pre obeť domáceho násilia. Ide o riešenie problému, ktorý v časoch hospodárskej krízy pôsobí ešte intenzívnejšie.

Pri tejto príležitosti mi nedá nespomenúť ďalší dôkaz zaangažovanosti ministerstva do riešenia problematiky ústretovosti k rodine. V tomto roku bola Fondom sociálneho rozvoja (čo je SO/RO pre OP ZaSI) vyhlásená dopytovo orientovaná výzva zameraná na podporu uľahčenia vstupu a udržania sa na trhu práce pre osoby s rodinnými povinnosťami, ktorá je priamo zacielená na riešenie spomínanej problematiky.

V neposlednom rade Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny pôsobí ako koordinátor horizontálnej priority „rovnosť príležitostí“, prostredníctvom čoho prispieva k plneniu cieľov v oblasti rodovej rovnosti. Naprieč všetkými Operačnými programami riešime dva základné okruhy otázok: zabezpečovanie rovnosti príležitostí pre všetkých a predchádzanie všetkým formám diskriminácie v procese implementácie a diseminácie prostriedkov zo štrukturálnych fondov. Týmto Slovenská republika aktívne a významne prispieva k základným cieľom Európskej únie a koná plne v súlade s cieľmi Lisabonskej stratégie.

Vážené dámy, vážení páni, verím, že poznatky získané na konferencii prispedia k zlepšeniu Vašej práce a k zavádzaniu opatrení zameraných na rodinu vo Vašej organizácii. Zároveň mi dovoľte vopred pográtulovať víťazom tohto ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Ing. Peter Sika, PhD.

štátny tajomník Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky



RODINA A PRÁCA



**I. PANEL
RODOVÁ ROVNOSŤ, RODOVÝ AUDIT –
INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE NOVEJ
ARCHITEKTÚRY RODOVÝCH VZŤAHOV**



MOŽNOSTI PRE RODOVÝ AUDIT NA SLOVENSKU

JUDr. Viera Hanuláková,
riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti
príležitostí MPSVR SR

1. časť – Súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Dôležitou súčasťou politiky vlády Slovenskej republiky a plnenia jej programového vyhlásenia je podpora ústretovosti zamestnávateľov a ich motivovanie k prijímaniu opatrení na zosúladenie rodinného, osobného a pracovného života a taktiež aj podpora rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Harmonizácia rodinných a pracovných povinností patrí k prioritným oblastiam európskej politiky zamestnanosti a naplňaniu stratégie rodovej rovnosti EÚ v Pláne rovnosti žien a mužov na roky 2006 – 2010.

MPSVR SR organizovalo súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine od roku 2000. V roku 2008 pristúpilo MPSVR SR k nasledovným zmenám v súťaži:

- Zmena názvu súťaže;
- Nový dotazník;
- Komentár k dotazníku;
- Zrušenie súťažných kategórií;
- Vyhlásenie regionálnych kôl.

MPSVR SR od uvedených zmien očakáva, že súťaž bude vo väčšej miere prispievať k motivácii zamestnávateľov vytvárať podmienky pre zosúladenie pracovného, osobného a rodinného života a komplexnejšie bude vnímaná aj politika rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Význam podpory zosúladenia a prorodových opatrení z hľadiska spoločnosti umožňuje rozvoj bezpečnejšej a spokojnejšej spoločnosti, môže zlepšiť demografické trendy, ako aj znížiť diskrimináciu na trhu práce. Uvedené zmeny v súťaži môžu prispieť k zvýšeniu povedomia zamestnávateľov a celej spoločnosti o prínosoch opatrení na zosúladenie osobného, rodinného a pracovného života. Snahou bolo zdôrazniť aj osobitné špecifiká iných ako rodových dôvodov diskriminácie, predovšetkým z hľadiska veku, zdravotného postihnutia či etnicity a samozrejme aj ďalších diskriminačných dôvodov. Osobitne dôležitou je otázka viacnásobnej diskriminácie.

Základným cieľom súťaže je motivovať zamestnávateľov k vytváraniu pracovného prostredia ústretového k rodinným povinnostiam zamestnancov a zamestnankýň, podporovať rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí v zamestnávateľských organizáciách.

Hlavnou témou súťaže je trojaký úžitok opatrení priateľských rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí: pre zamestnanca, zamestnávateľa a spoločnosť.

Podpora rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a osobného života umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam znížiť mieru stresu. Vytvára pracovnú klímu otvorenú k osobným požiadavkám zamestnancov a zamestnankýň.

Z pohľadu zamestnávateľov podpora rodovej rovnosti a zosúladenia zvyšuje produktivitu práce, lojalitu zamestnancov a reputáciu. Prispieva k zvýšeniu kvality riadenia ľudských zdrojov a väčšej transparentnosti mzdovej politiky. Flexibilnejšia organizačná štruktúra prináša časové a zdrojové úspory, ale aj potenciálny nárast zisku - zvýšením predajnosti výrobkov, zvyšuje záujem o službu firmy. Podpora zosúladenia zlepšuje imidž podniku a jeho atraktivnosť pre získavanie špičkových zamestnancov. Podpora zosúladenia znižuje odliv „spoľahlivých a výkonných zamestnancov“ a eliminuje náklady na opätovný nábor personálu. Umožňuje efektívnejšie prerozdelenie investícií do vzdelania a kvalifikácie zamestnancov, znižuje náklady na zaškolenie a rekvalifikáciu.

Je potrebné zdôrazniť, že koncept zosúladenia rodiny a práce vnímame aj v rozmere individuálnych (osobných) potrieb členov rodiny, vrátane využívania voľného času a realizácie voľnočasových aktivít. V tomto smere zohráva významnú úlohu väčšie zapojenie mužov do starostlivosti o rodinu.

2. časť – Možnosti pre rodový audit na Slovensku

Rodový audit patrí medzi nové nástroje implementácie problematiky rodovej rovnosti do činnosti a fungovania rôznorodých organizácií. Stal sa pomerne účinným nástrojom zvýšenia počtu aktivít priamo podporujúcich ženy a mužov na pracovisku, zameraním sa na informovanosť a záujem zamestnávateľov o tému rodovej rovnosti.

Rodový audit patrí do kategórie tzv. kvalitatívnych auditov, tiež nazývaných ako sociálne audity, ktoré sa zameriavajú na hodnotenie organizácie z hľadiska nastavených procesov, smerníc, vnútorných politík a jej kultúry, ako aj na vnímanie ľudí v organizácii a jej klientov. Príkladom v súčasnosti používaného rodového auditu je tzv. participatívny rodový audit, ktorý využíva Medzinárodná organizácia práce a má niekoľkoročné skúsenosti s jeho implementáciou.

Ciele rodového auditu sú nasledovné:

- vytvára podmienky pre **znižovanie rodových rozdielov v ekonomickej sfére a na trhu práce,**
- **produkuje porozumenie rozsahu,** v ktorom je uplatňovanie rodového hľadiska zvnútornené a akceptované zo strany organizácie a zamestnancov organizácií,
- hodnotí **rozsah** uplatňovania rodového hľadiska vo vzťahu vývoja a distribúcií rodovo senzitivných **produktov a služieb,**
- identifikuje a delí sa o informácie o mechanizmoch, praktikách a postojoch, ktoré vytvárajú **pozitívny príspevok k rodovej rovnosti,**
- hodnotí **stupeň zdrojov alokovaných** na podporu problematiky rodovej rovnosti v organizácii,

- hodnotí rozsah do akého sú **personálne a mzdové politiky rodovo citlivé**,
- hodnotí rovnováhu podľa pohlavia v organizácii na rôznych úrovniach organizácie, **vyrovnávanie možnej rodovej vertikálnej segregácie**,
- vytvára počiatočnú **základňu pre uplatňovanie rodového hľadiska** v organizácii,
- **meria progres** v implementácii akčných plánov rodovej rovnosti a ak sú potrebné, odporúča revízie,
- identifikuje **priestor pre zlepšenie**.

Samotný proces realizácie rodového auditu pozostáva z kombinácie rôznych techník, ktorých cieľom je zistiť v akom stave sa nachádza organizácia vo vzťahu k rodovej rovnosti a nastoliť odporúčania pre zlepšenie situácie, ako aj osvojenie si problematiky uplatňovania rodového hľadiska. Používanými technikami sú napr. analýza dokumentov organizácie, interview so zainteresovanými zamestnancami a zamestnankyňami z rôznych stupňov riadenia a workshopy, ktorých výsledky vedú až k vypracovaniu záverečnej správy.

Aké sú na Slovensku možnosti pre zavedenie rodového auditu? Pokúsím sa odpovedať jednou z jeho techník, ktorou je SWOT analýza.

Medzi silné stránky patrí:

- moderný antidiskriminačný zákon,
- zákonník práce podporujúci opatrenia zamerané na zosúladenie pracovného a rodinného života,
- pripravený návrh Národnej stratégie rodovej rovnosti,
- zvyšujúci sa počet zamestnávateľov zavádzajúcich opatrenia vyplývajúce z rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a rodinného života.

Medzi slabé stránky patrí:

- nízke povedomie o výhodách zavedenia politiky rodovej rovnosti v organizáciách a rodových auditoch,
- pretrvávajúce rodové stereotypy na trhu práce,
- pretrvávajúce rodové nerovnosti v mzdovom ohodnotení a v rozhodovacích pozíciách na strane žien,
- nízka motivácia zamestnávateľov.

Medzi príležitosti patrí (dá sa hovoriť aj o výhodách pre organizácie):

- najširšia dostupná rezerva talentov a pracovnej sily, z ktorých sa dá vyberať (niektorí výnimoční uchádzači a uchádzačky hľadajú nediskriminujúce zamestnanie),
- výhody pre podnik, plynúce z rôznych prístupov, skúseností a priorít, ktoré prinášajú do pracovných pozícií muži a ženy,
- nediskriminačný výber zvyšuje efektívnosť ďalšieho vzdelávania, pretože investície do ľudí sa určujú podľa osobnej kvality,
- kariérny postup je zabezpečený podľa kvality a schopností jednotlivca a nie podľa predsudkov a stereotypných očakávaní,
- priaznivý imidž podniku na verejnosti a u klientov,

- pracovné podmienky, ktoré vytvárajú pre mužov aj ženy rovnaké príležitosti realizovať maximálne svoj potenciál,
- zosúladenie pracovného a rodinného života žien a mužov pomocou individuálneho prístupu k pracovným povinnostiam, čo vedie k zamedzeniu fluktuácie, efektívnosti využívania ľudských zdrojov a spokojnosti zamestnancov a zamestnankýň,
- prevencia sexuálneho obťažovania,
- prevencia diskriminácie.

Ohrozenia:

- prehlbovanie rodových rozdielov na trhu práce,
- dodatočné náklady vyplývajúce z diskriminujúcej politiky pre organizácie,
- nevyužitie potenciálu oboch pohlaví efektívne.

Verím, že na Slovensku sú a budú podmienky na zavedenie využívania rodového auditu, čoho dôkazom je aj podpora Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré zahrnuje jeho zavedenie pod jednu z aktivít pripravovaného národného projektu zameraného na inštitucionálne posilnenie rodovej rovnosti na Slovensku.





ROVNOSŤ ŽIEN A MUŽOV VO FIRME...I V DOBE FINANČNEJ KRÍZY

Nina Bosničová,
Gender Studies, o.p.s.

Tento príspevok hovorí o rôznych cestách, ktorými sa firmy môžu uberať pri svojej snahe podporiť rovnosť žien a mužov spomedzi svojich zamestnancov. Firemné programy na podporu rodovej rovnosti sú často mylne vnímané ako čisto „proženské“ (alebo dokonca „protimužské“). Pojem rod zo spojenia rodová rovnosť je pojmom relačným, a teda sa rovnakou mierou týka žien a mužov. Ak firma správne implementuje a realizuje iniciatívy a programy na podporu rodovej rovnosti, nesnaží sa teda o „protekcii“ pre zástupcov jedného pohlavia, či o propagáciu myšlienky, že ženy a muži sú rovnakí. Skôr ide o podporu stavu, kedy ženy a muži majú v práci (i v spoločnosti všeobecne) rovnaké príležitosti. Toto tvrdenie platí dokonca i v prípade realizácie firemných afirmatívnych akcií, ktoré sa niekedy nesprávne označujú ako pozitívna diskriminácia.

Treba si na úvod položiť otázku, čo je dôvodom toho, že v mnohých firmách ešte stále nemožno hovoriť o stave rodovej rovnosti zamestnancov a zamestnankýň. Asi najdôležitejšou – a zároveň najťažšie „odbúrateľnou“ – príčinou (i keď nie jedinou) je pretrvávajúce rodových stereotypov. Rodové stereotypy možno definovať ako ukotvené predstavy o tom, aké a akí majú byť ženy a muži, a ako sa majú chovať. I keď nám do istej miery uľahčujú orientáciu vo svete, rodové stereotypy nemajú faktickú bázu (keďže ľudia sú individuality) a môžu mať veľmi negatívne dopady v podobe sexizmu a diskriminácie. K hlavným rodovým stereotypom viažucim sa k práci patria tie, ktoré rozdeľujú povolania na striktné ženské a mužské, a ktoré nechápu ženy ako vhodné do manažmentu.¹ Na ich podporu sa často argumentuje údajnou menšou fyzickou silou žien, ich nižšou časovou dostupnosťou a mobilitou a tiež domnelou absenciou vodcovských kompetencií u žien.²

Aktívna firemná podpora rodovej rovnosti znamená opak diskriminačného konania, ktoré je na území EÚ nezákonné, plus akúsi „nadstavbu nad zákon“ ako súčasť CSR, spoločenskej zodpovednosti firmy. Oblasti potenciálnej diskriminácie na základe pohlavia a teda i aktívnej firemnej antidiskriminačnej praxe sú: nábor a výber, kariérny postup (ktorý úzko súvisí s možnosťou zosúladovania pracovného a osobného života), odmeňovanie a napokon prepúšťanie.

¹ *Break Gender Stereotypes, Give Talent a Chance: Toolkit for SME Advisors and Human Resource Managers.* European Communities, 2008, str. 18.

² Tamtiež

Čo sa týka náboru a výberu, významná je už samotná inzercia otváratej pracovnej pozície. Rodovo citlivá (a zákonom vyžadovaná) inzercia používa rodovo korektný (oba gramatické rody) a jasný jazyk. Môže uvádzať motiváciu na prihlásenie sa pre ženy i mužov, prípadne i informáciu o tom, že firma podporuje rovnaké príležitosti. Dobrý inzerát nezahŕňa subjektívne kritéria a domnienky o vyžadovaných schopnostiach, vymenúva skutočné požiadavky na prácu a opisuje konkrétne úkony. Zamestnávateľa by navyše nemali zabúdať na pole internej inzercie.

Dobrý prijímací pohovor, ktorý nasleduje po získaní životopisu a motivačného listu uchádzača/-ky firmou, má tiež pár pravidiel viažucich sa na rodovú rovnosť. Nemali by sa na ňom objavovať otázky o osobnom živote, ktoré zákon zakazuje, a mal by sa konať za účasti viacerých rodovo citlivých posudzovateľov oboch pohlaví (naviac s dobrým povedomím o danej pozícii). Firmy, ktoré pri rekrutácii nových ľudí spolupracujú s personálnymi agentúrami, by si zároveň mali dať na priebeh tejto spolupráce pozor. Personálne agentúry, či už vedome alebo podvedome, sa totiž môžu stať ďalšími upevňovateľmi a rozširovateľmi rodových stereotypov na pracovnom trhu.

Pri kariérnom postupe žien sa ako najväčšia bariéra ukazuje sklenený strop, ktorý je najviditeľnejším prejavom vertikálnej segregácie pracovného trhu. Do oblasti kariérneho postupu možno napríklad zahrnúť rôzne tréningy a školenia zamestnancov a zamestnankýň, ktoré by, ak má firma postupovať rodovo korektné, mali byť dostupné všetkým. Zásadný je čas konania tréningov, ktorý by nemal byť firmou vybraný tak, aby jeho dopad na určitú skupinu (napríklad matky s malými deťmi) bol diskriminačný. Úzku súvislosť s kariérnym postupom má teda i miera, do akej zamestnávateľa umožňujú svojim zamestnancom a zamestnankyniam zosúladať ich pracovné a osobné/rodinné povinnosti cez flexibilizáciu pracovnej doby a pracovného miesta. Možnosť harmonizovať kariéru a rodinu by správne, ak sa má firma vyhnúť diskriminácii, mali mať všetci zamestnanci a zamestnankyne. Antidiskriminačnému prístupu pomáha i nespoliehanie sa, zo strany firmy, na výlučne neformálne riešenia a snaha o aspoň miernu formalizáciu programov na podporu zosúladať pracovného a osobného života. K ďalším možnostiam, akými firma môže podporiť kariérny rast svojich zamestnankýň až do tých najvyšších pozícií, patria firemné sieťovanie žien a programy mentoringu a coachingu.

I napriek vyslovenej nespravodlivosti (a nezákonnosti) tohto javu pretrváva v našich spoločnostiach rodový platový rozdiel, ktorý je formou tzv. priamej diskriminácie na základe pohlavia. Aby firma minimalizovala tento jav vo svojom prostredí, je dôležité, aby k tejto otázke pristupovala transparentne. Všetci zamestnanci by napríklad mali vedieť, z čoho presne sa skladá ich mzda (a ako môžu získať bonusy). Prax rovných miezd je nielen etická, ale z dlhodobého hľadiska i zisková. Rovné mzdy majú totiž pozitívne dopady na rekrutačné procesy, fluktuáciu, výrobné procesy i systémy kvality.³

Zostáva pohovoriť o tom, akými praktickými krokmi sa môžu firmy priblížiť stavu rovnakých príležitostí žien a mužov. Prvou aktivitou by mal byť určite monitoring statusu quo a identifikácia reálnych potrieb zamestnancov a zamestnankýň v tejto oblasti. Môže sa stať, že bude mu-

³ *Break Gender Stereotypes, Give Talent a Chance: Toolkit for SME Advisors and Human Resource Managers.* European Communities, 2008, str. 48.

sieť nastať pomerne náročný proces transformácie firemnej kultúry. Podporiť ho môže vznik firemných dokumentov, akými sú akčný plán na podporu rodovej rovnosti a jeho nasledovník - organizačný poriadok dodržovania rovnakých príležitostí (ktorý môže zahŕňať napríklad i problematiku sexuálneho obťažovania). Pozitívny efekt majú i firemné tréningy a školenia na podporu rodovej citlivosti (HR oddelenia, manažmentu či celoplošné). Zásadné je ale prijatie vedomia, že dosiahnutie rodovej rovnosti, ktorá v konečnom dôsledku firme zvýši zisky (viď nižšie), sa nedostaví cez noc, ale že ide o komplikovaný, komplexný a najmä dlhodobý proces, vyžadujúci veľkú mieru systematickosti a koncepcnosti.

Početné štúdie zo zahraničia ukazujú, že podpora rodovej rovnosti má pre firmy niekoľkonásobný pozitívny efekt. Medzinárodná organizácia práce napríklad uvádza šesť nasledovných:

1. Získanie, udržanie a plné využitie dostupného talentu na trhu.
2. Investícia do rodovej diverzity.
3. Perspektíva klientov.
4. Minimalizácia rizík a nákladov.
5. Reputácia žiadaného zamestnávateľa.
6. Korelácia medzi ziskovosťou a rodovou rovnosťou.⁴

Kvantitatívnu analýzu posledného bodu – teda otázku korelácie (nie kauzality!) medzi vysokým zastúpením žien vo vedúcich pozíciách a ziskovosťou firmy – poskytujú viaceré výskumné správy. Dá sa napríklad uviesť štúdia konzultantskej spoločnosti McKinsey „Women Matter“ z roku 2007 a práca organizácie Catalyst „The Bottom Line“ z roku 2004.⁵ Ak firma rodovú rovnosť odmieta s tým, že jej zavedenie obnáša príliš vysoké náklady, mala by si tiež položiť otázku opačnú, a síce, koľko ju bude stáť (a či si to môže a chce dovoliť) diskriminačné jednanie a aktívne odmietanie politiky a praxe rovnakých príležitostí žien a mužov.

Na záver navrhujem zamyslieť sa nad tým, či argumenty prezentované v tomto príspevku platia i v súčasnej náročnej dobe finančnej krízy. Trúfam si tvrdiť, že práve v takejto situácii platia so znásobenou silou. V dobe krízy má talentovaná, produktívna, lojálna a diverzifikovaná pracovná sila pre firmu ešte zásadnejší význam a hodnotu, než v období stability. Rušenie už existujúcich a zabehnutých programov na podporu rodovej rovnosti, do ktorých sa investovalo v lepších časoch, nedáva ekonomický zmysel. Okrem iného totiž hrozí pretiahnutie talentu iným, strategickejšie uvažujúcim zamestnávateľom. Hoci je podnik vonkajšími okolnosťami nútený siahnuť k prepúšťaniu väčšieho množstva ľudí, mal by i tento proces zmanažovať čo najrozumnejšie. Mal by si, ak sa tak ešte nestalo, vytvoriť jasnú a férovú politiku prepúšťania, v ktorej bude namiesto diskriminácie a predsudkov hrať dôležitú úlohu business logika.

Na krízu sa z podnikateľského a obchodného hľadiska dá nazeráť i pozitívne – ako na šancu k novému, lepšiemu začiatku.

⁴ *Break Gender Stereotypes, Give Talent a Chance: Toolkit for SME Advisors and Human Resource Managers.* European Communities, 2008, str. 4-8.

⁵ Tamtiež, str. 10-13.



GENDEROVÝ AUDIT

Ing. Petr Pavlík, Ph.D.,
Fakulta humanitních studií UK

Genderový audit: koncepce

- existuje řada různých koncepcí
 - genderové audity vs. genderové evaluace
 - genderové audity institucí vs. genderové audity rozpočtů
 - genderové audity vs. participativní genderové audity
- naše koncepce je institucionální – důraz na genderovou citlivost organizace/úřadu

Genderový audit

- nástroj pro vyhodnocování prosazování genderové rovnosti na úrovni organizace/úřadu
- orientován spíše na organizaci jako takovou než na dopady její činnosti
- zahrnuje analýzu personálních a institucionálních bariér
- cíl: zlepšování výkonnosti organizace

Struktura genderového auditu

- širší rámec prosazování genderové rovnosti
- cíle a struktura úřadu z genderového hlediska
- mechanismy a procesy života v úřadu
- přijetí požadavků genderové rovnosti
- vyhodnocení genderové citlivosti

Širší rámec

- Společenský, politický a ekonomický kontext, ve kterém úřad funguje a který strukturuje jeho aktivity.
 - politika vlády ČR a EU v oblasti genderové rovnosti
 - příležitosti a omezení vyplývající z aktivit/opatření nadřízených orgánů
 - aktivity neziskových organizací

Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska

- Cíle úřadu, jak explicitní tak i implicitní, související s prosazováním genderové rovnosti a jejich zohlednění v personální politice.

- cíle úřadu
- organizační schéma, vertikální a horizontální genderová segregace pracovních pozic
- personální politika
- rozhodovací procesy
- institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

Mechanismy a procesy života v úřadu

- Normy a hodnoty socializace v rámci úřadu, které souvisí s prosazováním genderové rovnosti.
 - styly práce a povaha vztahů mezi nadřízenými a podřízenými
 - explicitně a implicitně formulované principy v oblasti genderové rovnosti

Přijetí požadavků genderové rovnosti

- Vnímání a prosazování genderové problematiky uvnitř úřadu.
 - vnímání a hodnocení politiky genderové rovnosti v rámci úřadu
 - politika úřadu v oblasti genderové rovnosti
 - vzdělávání v genderové problematice
 - genderové aspekty v komunikačních systémech úřadu

Proces genderového auditu

- přípravná fáze
- prováděcí fáze
 - vstupní analýza dokumentů a statistik
 - rozhovory a analýza dalších dokumentů
- závěrečná fáze

Metody

- analýza dokumentů
- analýza statistik
- rozhovory s klíčovými aktéry / -kami
- další možné: dotazníky, skupinové rozhovory, terénní pozorování





RODINA A PRÁCA



**II. PANEL
SKÚSENOSTI OCENENÝCH
ZAMESTNÁVATEĽOV ÚSTRETOVÝCH
K RODINE – MODEROVANÁ DISKUSIA**



UPLATŇOVANIE PRINCÍPOV RODOVEJ ROVNOSTI V REGIÓNOCH – PROBLÉMY A VÝZVY

Ing. Jana Nová, MBA

vedúca kancelárie predsedu Banskobystrického samosprávneho kraja, členka Exekutívneho výboru rady vlády pre rodovú rovnosť

Na Slovensku existuje široká zhoda o dôležitosti presadzovania a uplatňovania politiky rodovej rovnosti na národnej úrovni, ale stále nie je dosť zrejmé a pochopiteľné, akú úlohu táto politika môže plniť na regionálnej úrovni. Cieľom príspevku je zdôrazniť, na základe skúseností z Banskobystrického samosprávneho kraja, ako môžu samosprávne kraje využiť vlastné kompetencie pre zavádzanie princípov RR do praxe. Ich implementácia pomôže regiónu inovovať a zlepšiť verejné služby, ktoré poskytuje a to tak, aby boli rovnako dostupné a prospešné pre mužov a ženy. V príspevku tiež poukazujeme na nevyhnutnosť vybudovať inštitucionálnu podporu pre zavádzanie rodovej rovnosti na úrovni regiónu, ako nevyhnutného predpokladu pre jej implementáciu.

A. Problémové oblasti uplatňovania princípov RR v regiónoch

Pri uplatňovaní princípov RR v regiónoch identifikujeme nasledovné problémové oblasti:

- ▣ absencia strategického a systematického prístupu k podpore rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí,
- ▣ nedostatočné rodovo založené databázy za jednotlivé oblasti sociálno-ekonomických vzťahov, nekomplexnosť údajov z kľúčových inštitúcií,
- ▣ absentujúci monitoring situácie v oblasti rovnosti príležitostí mužov a žien v regióne,
- ▣ absencia inštitúcie, ktorá by realizovala prácu s verejnosťou v záujme rastu citlivosti voči otázkam rovnosti príležitostí,
- ▣ absencia inštitúcie, ktorá by existujúce teoretické poznatky i poznatky vedecko-výskumných štúdií o problematike aplikovala do praxe verejných inštitúcií,
- ▣ slabá spolupráca s inštitúciami v zriaďovateľskej pôsobnosti vyšších územných celkov,
- ▣ absencia aktívnych partnerstiev s kľúčovými aktérmi v regióne.

B. Odporúčaný postup pri uplatňovaní princípov rodovej rovnosti v regióne.

I. Uvedomenie si úlohy regiónu ako aktéra rodovej rovnosti

Berúc do úvahy kompetencie súčasných vyšších územných celkov (ktoré pre zjednodušenie budeme ďalej nazývať regiónom), môžeme identifikovať tri oblasti, kde je možné dosiahnuť

poznateľné a inšpirujúce výsledky pri implementácii princípov rodovej rovnosti:

1. Spolupráca so štátom pri realizácii štátom definovaných úloh a cieľov v oblasti rodovej rovnosti.
2. Využitie vlastných kompetencií pre implementáciu rodovej rovnosti vo vlastných regionálnych politikách, ako aj v rámci inštitúcií patriacich do zriaďovateľskej pôsobnosti regiónu.
3. Vytváranie podmienok pre budovanie senzibility pre rodovú rovnosť v regióne.

Spôsob realizácie v danom regióne bude samozrejme závisieť od konkrétnych podmienok, ale vo všeobecnosti odporúčame v rámci vyššie definovaných oblastí sústrediť pozornosť na rozvíjanie nasledovných aktivít:

1. Spolupráca so štátom pri realizácii štátom definovaných úloh a cieľov v oblasti rodovej rovnosti

- realizácia štátnej politiky rodovej rovnosti na zmluvnej báze (realizácia národných projektov v rámci regiónov);
- aktívna účasť zástupcov regiónov v poradných orgánoch na národnej úrovni (Rada vlády pre rodovú rovnosť a jej poradné orgány);
- zapojenie sa do tvorby právnych predpisov pre realizáciu rodovej rovnosti v rôznych oblastiach;
- udržiavanie vzájomnej efektívnej komunikácie medzi štátom a regiónom pre definovanie a napĺňanie zdieľaných cieľov v oblasti rodovej rovnosti.

2. Využívanie vlastných kompetencií pre implementáciu rodovej rovnosti vo vlastných regionálnych politikách, ako aj v rámci inštitúcií patriacich do zriaďovateľskej pôsobnosti

- schválenie regionálnej stratégie pre uplatňovanie princípov rodovej rovnosti ako priezbovej stratégie;
- schválenie Akčného plánu rodovej rovnosti pre zabezpečenie implementácie a realizáciu aktivít stratégie;
- uskutočnenie vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov – naprieč organizačnými štruktúrami inštitúcií patriacich do pôsobnosti regiónu;
- integrácia rodovej rovnosti do všetkých odborných oblastí, za ktoré región zodpovedá, a ktoré sú definované zákonom o územnej samospráve (územný plán, školstvo, ďalšie vzdelávanie, sociálne služby, kultúra, zdravie a pod.);
- zavedenie tzv. gender budgetingu, t.j. plánovanie čerpania rozpočtu regiónu podľa rodového hľadiska, ako aj kontrola jeho čerpania na základe rodového hľadiska;
- tvorba rôznych regionálnych podporných fondov pre realizáciu Akčného plánu;
- inštitucionálna podpora, ktorá zahŕňa zmeny a doplnenie organizačnej štruktúry úradov regiónu pre podporu realizácie stratégie a možné založenie špecializovaných centier pre rodovú rovnosť, ako aj alokovanie potrebného času a finančných prostriedkov na činnosť týchto centier.

3. Vytváranie podmienok pre budovanie senzibility pre rodovú rovnosť v regióne

- Analýza súčasného stavu a jeho propagácia pre budovanie povedomia a problémoch týkajúcich sa rodovej rovnosti (vlastný výskum v regióne, zber rodovo diferencovaných údajov);
- mediálne kampane pre regionálnych poslancov, pre vlastné inštitúcie (školy, sociálne zariadenia, nemocnice, kultúrne zariadenia a pod.), pre samosprávu, podnikateľov, ako aj pre ostatnú verejnosť;
- spolupráca s partnermi v území- sieťovanie, vytvorenie samostatnej expertnej skupiny na území regiónu za účelom koordinácie aktivít, výmeny informácií, realizácie spoločných projektov (spolupráca so štátnou správou, samosprávou, zamestnávateľmi, neziskovými organizáciami a pod.).

Vážnou prekážkou ďalšej činnosti v problematike rovnosti je absencia inštitúcie, ktorá by sa zameriavala na zber doteraz existujúcich poznatkov, ich spracovanie, disemináciu, koordináciu ďalšieho želaného výskumu a vypracúvanie nástrojov pre gender mainstreaming, teda uplatňovanie rodového aspektu vo všetkých sférach, pre potreby aktérov rovnosti, ale zároveň aj inštitúciu, ktorá by informovala, vzdelávala a zvyšovala uvedomenie o rovnosti v širokej verejnosti.

C. Inštitucionalizácia rodovej rovnosti na úrovni regiónu ako nevyhnutný predpoklad pre jej implementáciu

Pre implementáciu stratégie GM je nutné alokovanie adekvátnych personálnych a finančných zdrojov hlavne v istom časovom horizonte, kedy treba napríklad aj čas a peniaze na školenie a tréningy zamestnancov. Je tiež nutné uvažovať o tom, ako zabezpečiť, že zmeny, ktoré sa chcú realizovať, sú dlhodobou záležitosťou.

Zavedenie projektov rodovej rovnosti je proces, ktorý musí byť neustále udržiavaný teraz i v budúcnosti, a nie vždy bude možné spoliehať sa len na motiváciu zamestnancov, pre ktorých je práca s rodovou rovnosťou istým novým bremenom. Pre uvedené dôvody, ale aj pre to, aby sa proces implementácie rodovej rovnosti stal každodennou súčasťou života v regióne, odporúčame na úrovni regiónu založiť samostatný útvar – Inštitút rodovej rovnosti / Centrum rodovej rovnosti, ktorý by systémovo riešil problematiku uplatňovania rodovej rovnosti v regióne. Takto sa vytvoria nevyhnutné inštitucionálne predpoklady pre realizáciu aktivít regiónu v oblasti rodovej rovnosti a pre implementáciu princípov rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo všetkých oblastiach v kompetencii regiónu.

Preto odporúčame na úrovni regiónu uvažovať o zriadení odborného útvaru, prípadne samostatnej inštitúcie, ktorá by sa zameriavala na:

- zber doteraz existujúcich poznatkov v oblasti rodovej rovnosti, ich spracovanie a disemináciu,
- koordináciu ďalšieho želaného výskumu a vypracúvanie nástrojov pre gender mainstreaming, teda uplatňovanie rodového aspektu vo všetkých sférach pre potreby aktérov rovnosti,
- informovanie, vzdelávanie a zvyšovanie uvedomenia o rovnosti v širokej verejnosti.

Cieľom Inštitútu/ Centra je nahrádzať funkciu ostatných, už existujúcich inštitúcií, alebo robiť duplicitnú činnosť. Jeho význam okrem iného spočíva v jeho koordinačnej funkcii.

Ide o tzv. knowledge centre (zaoberajúce sa výskumom, zberom dát, technickou asistenciou pre politikov, disemináciou informácií, zvyšovanie povedomia), slúžiace cieľom regionálnej politiky rodovej rovnosti a zároveň otvorené vládny i nevládnym, inštitucionálnym i neinštitucionálnym cieľovým skupinám.

Inštitút / Centrum by mal pôsobiť ako facilitátor i katalyzátor procesov realizácie rodovej rovnosti v politikách regiónu (vnútorná, inštitucionálna úroveň).

Ako knowledge-centre a koordinačný orgán Inštitút / Centrum realizuje zber údajov, budovanie databáz štatistík, databáz publikačnej a výskumnej činnosti, analyzuje ich, štrukturuje a ďalej sprostredkúva iným aktérom rodovej rovnosti v regióne, ako aj predstaviteľom regiónu, ako podklady pre ich rozhodovanie.

Inštitút / Centrum zabezpečuje tvorbu metodiky, nástrojov, indikátorov rodovej rovnosti – t. j. ich odhaľovanie, resp. navrhovanie, vývoj, ich testovanie, analýzu, hodnotenie, revíziu a následne ich poskytovanie pre politikov a praktikov na implementovanie politík rodovej rovnosti alebo politík gender mainstreamingu.





RODOVÁ ROVNOSŤ V DELL, S.R.O. BRATISLAVA

Pavol Varga,
Human Resources Manager, Dell European Business
Centre, Bratislava, Slovakia

Naša agenda

- Naša diverzita v číslach
- Iniciatívy zamerané na rodovú rovnosť
 - Womens' Network Group
 - Mom & Dad Mixer
- Iniciatívy zamerané na sklbenie práce s rodinným životom
 - MDD, Mikuláš
 - Deň otvorených dverí pre deti zamestnancov
- Starostlivosť o matky na rodičovskej dovolenke
- Podpora projektu Zamestnávateľ ústretový k rodine na Ukrajine

Naša diverzita v číslach

- Počet zamestnancov: asi 1400
- Muži: 52 %, Ženy 48 %
- Podiel žien v riadiacich pozíciách: 44 %
- Podiel žien podľa seniority:
 - Individuálni zamestnanci: 54 %
 - Manažéri 1. úrovne, špecialisti: 48 %
 - Stredný/vyšší manažment, vysoko špecializované pozície: 46 %

Iniciatívy zamerané na rodovú rovnosť

- Womens network group
 - Taking the stage
 - Embracing the stage
- „Mom & Dad Mixer“
 - Stretnutie zamestnancov, ktorí:
 - zakladajú rodinu
 - plánujú rodinu
 - sú na rodičovskej dovolenke
 - nedávno sa vrátili do práce
- Cieľ: výmena skúseností, rád, tipov atď.

Iniciatívy zamerané na skĺbenie práce s rodinným životom

- Oslavy sviatkov
 - Medzinárodný deň detí
 - Mikuláš
- Deň otvorených dverí pre deti zamestnancov
 - Tvorivé dielne
 - „Vyskúšaj si prácu svojho rodiča“
 - Súťaže v hraní počítačových hier

Starostlivosť o matky na rodičovskej dovolenke

- Štatistika:
 - Počet žien na materskej dovolenke: 93
 - Počet mužov na MD za posledný rok: 2
- Ako sa staráme o mamičky:
 - pravidelne ich informujeme o dôležitých skutočnostiach (dane, vyúčtovania, potvrdenia);
 - pozývame ich na aktivity pre rodičov s deťmi;
 - posielame im naše podnikové noviny;
 - majú naďalej prístup k našim benefitom (zľavy v obchodoch, športové aktivity);
 - posielame im ponuky našich otvorených pracovných pozícií;
 - ponechávame im ich notebook počas MD, majú prístup do firemnej siete.

NÁŠ CIEĽ: BYŤ ZAMESTNÁVATEĽOM PRVEJ VOĽBY





ĽUDIA AKO NAJVZÁČNEJŠIE AKTÍVUM

Zuzana Kurucová,
riaditeľka pre ľudské zdroje, ACCENTURE, s.r.o.

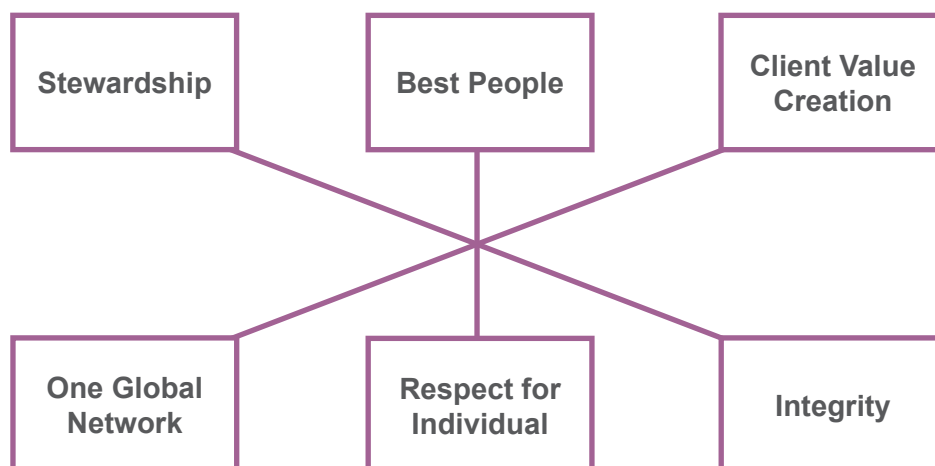
Marek Gešo,
riaditeľ pre marketing a komunikáciu,
ACCENTURE, s.r.o.

Kto vlastne sme?

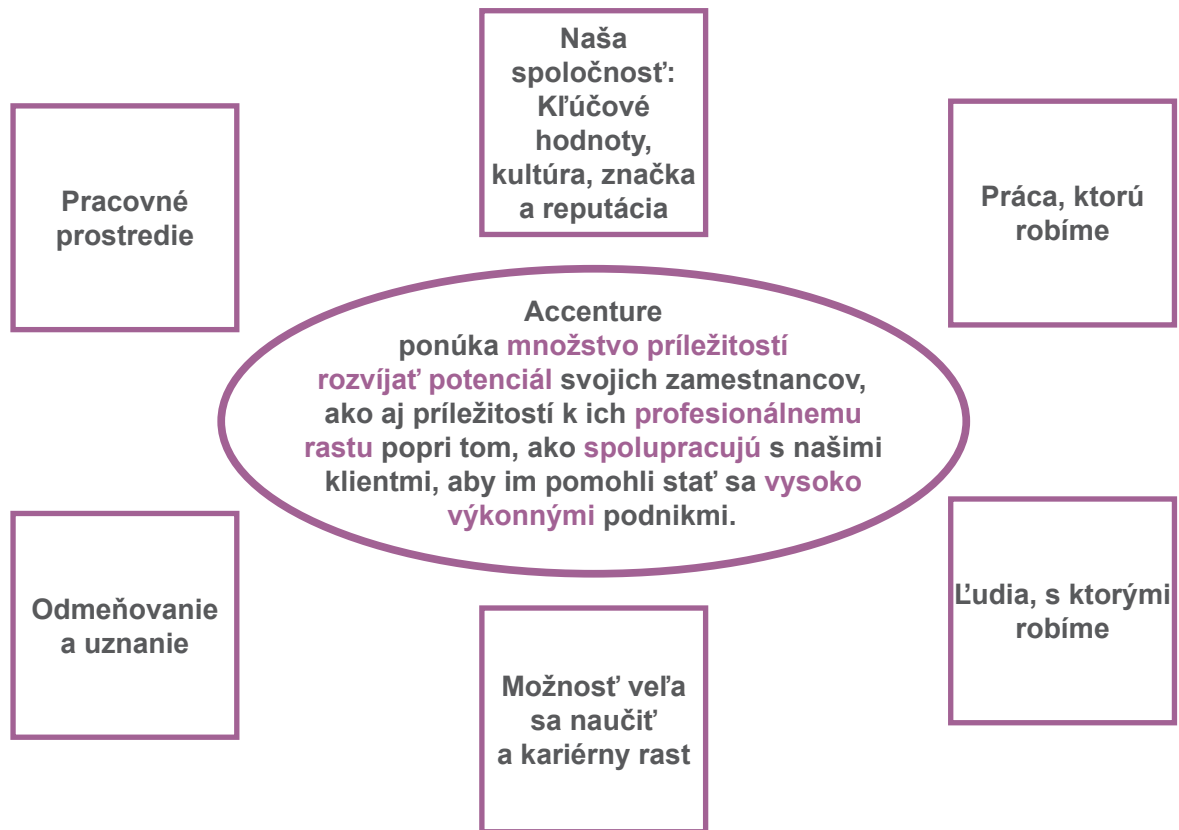
- Globálna spoločnosť v oblasti manažérskeho poradenstva, technologických služieb a outsourcingu.
- Pomáhame klientom dosahovať vysokú výkonnosť vo všetkých oblastiach ich podnikania.
- 47. najlepšia globálna značka podľa časopisu BusinessWeek.
- Jedna z 50 najobdivovanejších svetových firiem podľa časopisu Fortune.
- Jeden zo 100 najlepších svetových zamestnávateľov podľa Fortune.
- Jedna zo 100 najlepších svetových firiem pre pracujúce mamičky podľa časopisu Working Mother.
- Najetickejšia svetová firma v oblasti profesionálnych služieb podľa časopisu Ethisphere.
- Svetový líder v systémovej integrácii podľa IDC.
- Svetový líder v CRM podľa CRM Magazine.
- Číslo 1 v celosvetovom rebríčku „Global Outsourcing 100“ podľa International Association of Outsourcing Professionals.

Na čom to celé stojí?

Kľúčové hodnoty formujú našu firemnú kultúru a definujú charakter našej spoločnosti – stanovujú ako sa správame a ako robíme naše rozhodnutia



O čom je práca v Accenture?



Ústretovosť k rodine v praxi

- Finančná podpora pri uzavretí manželstva, narodení dieťaťa alebo nástupe na materskú dovolenku.
- Podujatia pre deti zamestnancov - Deň detí, Mikuláš, Deti na pracovisku.
- Poradenstvo a podpora pri narodení dieťaťa, s ohľadom na úrady, t.j. čo, kedy a kde nahlásiť.
- Možnosť anonymne využiť služby psychologickkej poradne.
- Úpravy pracovného času - flexibilný pracovný čas, pružný pracovný deň, skrátený pracovný čas, telework.
- Počas práceneschopnosti či OČR doplácame mzdu nad rámec stanovený zákonom 90 – 100%.
- Nad rámec zákona nárok na 4 dni voľna za rok, ako PN bez požadovaného lekárskeho dokladu.
- Nad rámec zákona nárok na 2 dni voľna za rok, na vybavenie svojich osobných vecí.
- Nad rámec zákona nárok na deň voľna pri príležitosti svadby alebo narodení dieťaťa.
- V oblasti podpory kvality osobného života majú zamestnanci nárok na poukážky Flexi-pass, ktoré zahŕňajú šport, voľný čas, relax, kultúru, zdravie, vzdelávanie.
- Sauna, plaváreň a telocvičňa, kam môžu vo vybraných časoch vziať taktiež rodinných príslušníkov.
- Príspevok na ročné poplatky v súkromnom zdravotníckom zariadení.
- Príspevok na zmiešané životné poistenie alebo dôchodkové pripoistenie.
- Zamestnanecký grantový program.

Rodová rovnosť a diverzita

- Vážime si rôznorodosť.
- Meritokracia je dôležitou súčasťou podnikovej kultúry - všetci zamestnanci majú rovnakú možnosť a príležitosť pre postup a kariérny rast, bez ohľadu na pohlavie, vek či rasu.
- Medzi našich zamestnancov patria ľudia pochádzajúci z rôzneho prostredia, kultúr a s rôznou etnickou príslušnosťou.
- V Accenture pracuje viac ako 60.000 žien (približne 33% z celkového počtu zamestnancov)
- V roku 2008 boli ženy 4 z 10 nových zamestnancov.
- Accenture ponúka zamestnancom z rôznych oblastí prispôsobené tréningy a školenia, vrátane programov: „Leading a Diverse Workforce, Developing High Performing Women a Minority Leadership Development Program“.
- The Accenture Women’s Network je globálnou online sieťou, ktorá je určená pre všetky zamestnankyne Accenture na celom svete.





RODINA A PRÁCA



**SLÁVNOSTNÉ VYHLÁSENIE VÝSLEDKOV
8. ROČNÍKA SÚŤAŽE
ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE,
RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI
PRÍLEŽITOSTÍ**

ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE, RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

8. ročník súťaže

Základné informácie o súťaži

Vyhlasenie ôsmeho ročníka súťaže:

Ďalší, v poradí ôsmy ročník súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ s novým názvom i inovovanou, rozšírenou formou – Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí bol vyhlásený dňa 15. 5. 2008. Prihlášky do súťaže bolo možné zasielať do 28.2. 2009 (akceptované a zaradené do hodnotenia boli kompletne prihlášky doručené do 30.3. 2009).

Postup prihlasovania:

Pre prihlasovanie zamestnávateľských organizácií do súťaže platil podobný postup ako v predchádzajúcom ročníku: za prihlásenú sa považuje tá organizácia, ktorá do 28.2.2009 odovzdala osobne alebo zaslala (poštou, e-mailom, službami rýchleho doručenia) prihlášku a vyplnený dotazník na určenú adresu. (Skrátenie termínu podávania prihlášok do konca februára sa realizovalo na návrh zúčastnených organizácií s odôvodnením, že marcový termín je nevyhovujúci vzhľadom na prípravu/odovzdávanie daňových priznaní v tomto čase).

Prihlášky boli registrované podľa dátumu doručenia. Evidenciu a archiváciu dotazníkov vykonáva podľa pravidiel súťaže Inštitút pre výskum práce a rodiny.

Spracovanie a kontrola údajov:

Na základe pravidiel súťaže schválených Komisiou na vykonanie súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí boli dotazníky výskumne vyhodnotené v Inštitúte pre výskum práce a rodiny. Pri spracovaní a archivácii boli dodržané všetky štandardné pravidlá ochrany údajov.

Po vyhodnotení dotazníkov nasledovala kontrola a overenie údajov členmi Komisie. Na zasadaní Komisie dňa 29. 4. 2009 sa schválili návrhy na ocenenie pre jednotlivé súťažné kategórie. Informácia o návrhoch na udelenie ocenenia sa následne predkladá porade vedenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Formy ocenenia:

- ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
- zápis do Zoznamu zamestnávateľov

Firmy Orange a Stredoslovenská energetika už „postúpili“ do Auditú Rodina a práca – ich produkty teda nemôžu byť vzhľadom na pravidlá súťaže hodnotené spoločne s ostatnými súťažiacimi. (V prípade súťaženia by sa opätovne umiestnili na víťazných pozíciách)

Štatistika:

- Počet prihlásených, resp. vážnych záujemcov: 30
- Počet súťažiacich: 18
- Regionálne zloženie: 6x Bratislavský kraj, 5x Košický kraj, 3x Banskobystrický kraj, 2x Trnavský kraj, 2x Žilinský kraj, nebol zastúpený Nitriansky, Trenčiansky a Prešovský kraj
- Počet výrobných subjektov 6, školy 4, nemocnica 1, domov dôchodcov 1, ministerstvo 1, ostatok 5 – softwarové, komunikačné, farmaceutické...firmy, poisťovňa
- Počet zamestnancov a zamestnankyň: od 32 do 2288

**Pozn. Záujem a ambícia jednotlivých subjektov prihlásiť sa bola niekoľkonásobne vyššia (zohľadňujúc predovšetkým mailovú a telefonickú komunikáciu, žiadosti o informácie a pod.) Nižší počet definitívne prihlásených a súťažiacich bol jednoznačne spôsobený novou spoločensko-ekonomickou situáciou, "znenístením" a zaneprázdnením zamestnávateľov vzhľadom na globálnu finančnú a hospodársku krízu.*

Základné ciele inovovanej súťaže:

- zvýšiť v spoločnosti uvedomelosť a citlivosť k otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny,
- motivovať zamestnávateľov k zavádzaniu opatrení ústretových k rodine,
- rozširovať uplatňovanie nových modelov podnikovej kultúry,
- šíriť myšlienky o ústretovosti a ich efekte pre zvýšenie produktivity, kreativity, lojality, spokojnosti a spoľahlivosti zamestnancov,
- zvýšiť informovanosť o pružnej a flexibilnej organizácii práce a pracovného času, prorodinného sociálneho programu vrátane služieb pre rodinu, ako aj spoločenskej zodpovednosti firiem,
- propagovať rodovú rovnosť v prístupe k zamestnaniu, pracovným podmienkam, odbornému rastu a kariérenému postupu, odmeňovaniu, odstraňovať rodové stereotypy.

Vítazi súťaže:

umiestnenie na prvých troch miestach – zdôvodnenie

1. miesto: DELL, s.r.o. Bratislava za komplexný a synergický prístup, za bezkonkurenčné kvalitatívne i kvantitatívne napĺňanie všetkých cieľov súťaže, rovnako i všetkých posudzovaných oblastí, či dimenzií, nielen v kontexte rovnosti príležitostí, ale aj v širšom rámci spoločenskej zodpovednosti firiem.

2. miesto: ACCENTURE, s.r.o. Bratislava za systematické a kontinuálne rozvíjanie a podporu všetkých sledovaných oblastí /dimenzií, so špeciálnym dôrazom na využívanie prvkov a metód flexibilnej organizácie práce a vytváranie "priateľského pracovného prostredia" pre pracujúce matky.

3. miesto: ZENTIVA, a.s. Hlohovec za vyvážené a dlhodobé rozvíjanie všetkých sledovaných a oceňovaných dimenzií, so špeciálnym dôrazom na podporu flexibilného pracovného času a rozmanité formy finančnej a sociálnej podpory pre zamestnancov a zamestnankyne s rodinnými povinnosťami.

Špeciálne ocenenia:

U.S. Steel, s.r.o. Košice za vytvorenie a dlhodobú udržateľnosť projektu Rovnosť príležitostí – práca pre Rómov, ktorý rieši situáciu dlhodobo nezamestnaných ľudí, s cieľom znížiť nezamestnanosť v regióne a zvýšiť životnú úroveň Rómov. Projekt sa mimoriadne osvedčil – okrem iného je U.S. Steel v tomto ohľade zamestnávateľom, ktorý môže slúžiť ako nasledovniahodný vzor i motivácia pre iných zamestnávateľov.

GlaxoSmithKline, s.r.o. Bratislava za všestrannú podporu zosúladzovania pracovného, rodinného a súkromného života zamestnancov a zamestnankýň, špeciálne za špecifickú a vysokú kultúru podpory rodiny a možnosti pracovnej realizácie a postupu matiek aj počas rodičovskej dovolenky.

Domov dôchodcov a DSS Sušany za humanizáciu sociálnych vzťahov so staršími obyvateľmi regiónu, za nadväzovanie partnerstiev a cielenú prácu v prospech odstraňovania predsudkov a stereotypov voči starším ľuďom.

Osobitné ocenenie ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky:

Viere Michaličovej

redaktorke Slovenského rozhlasu

za dlhoročnú mediálnu podporu súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine



Slávnostné otvorenie odovzdávania ocenení zamestnávateľov za rok 2008



Pani ministerka udelila osobitné ocenenie za mediálnu podporu a prezentáciu súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ pani Ing. Viere Michaličovej, redaktorke Slovenského rozhlasu

1. MIESTO

Názov firmy: DELL, s.r.o. Bratislava

Sídlo firmy: Fazuľová 7, Bratislava

Kontakt: 02 / 57 50 80 40

Internetová stránka: www.dell.com

Dátum vzniku: 28. november 2002

Počet zamestnancov: 1 400, 48,6% žien a 51,4% mužov

Štatutárny zástupca: Michael Gerard Smyth

Kontaktná osoba pre súťaž: Pavol Varga, pavol_varga@dell.com

Oblasť pôsobnosti: IT

O spoločnosti: Dell, s. r. o. Bratislava je dcérskou firmou Dell Inc. v USA a na Slovensku pôsobí od novembra 2002, ako obchodné a servisné centrum, ktoré sa v súčasnosti pretransformovalo na veľké Európske obchodné centrum. Bratislavské obchodné centrum je prvým pôsobiskom spoločnosti Dell, v ktorom sa integrujú viaceré činnosti- financie, marketing, ľudské zdroje, technická podpora, predaj a ďalšie. Rozsah investícií spoločnosti Dell je výsledkom doterajších dobrých skúseností a vysokého zastúpenia ľudí s jazykovými a odbornými znalosťami, vďaka ktorým je centrum schopné pokryť požiadavky zákazníkov spoločnosti v celom regióne.

Ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2008 organizácia získala za tieto aktivity a výsledky:

- za komplexný a synergický prístup;
- za bezkonkurenčné kvalitatívne i kvantitatívne napĺňanie všetkých cieľov súťaže;
- za bezkonkurenčné kvalitatívne i kvantitatívne napĺňanie všetkých posudzovaných oblastí, či dimenzií, nielen v kontexte rovnosti príležitostí, ale aj v širšom rámci spoločenskej zodpovednosti firiem.

Ďalšie ocenenia: Zamestnávateľ ústretový k rodine v roku 2005 a v roku 2007



Vítazom 8. ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí sa stala firma Dell s.r.o. – ocenenie prevzal p. Pavol Varga – human resources manager

2. MIESTO

Názov firmy: ACCENTURE, s.r.o. Bratislava

Sídlo firmy: Mostová 2, 811 02 Bratislava

Kontakt: Marek Gešo, marek.geso@accenture.com

Internetová stránka: www.accenture.com

Dátum vzniku: na Slovensku od roku 1992

Počet zamestnancov: viac ako 1.000

Štatutárny zástupca: Ing. Peter Škodný

Oblasť pôsobnosti: globálna spoločnosť poskytujúca služby v oblasti manažérskeho poradenstva, informačných technológií a outsourcingu

Ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2008 organizácia získala za tieto aktivity a výsledky:

- za systematické a kontinuálne rozvíjanie a podporu všetkých sledovaných oblastí / dimenzií, so špeciálnym dôrazom na využívanie prvkov a metód flexibilnej organizácie práce
- za vytváranie „priateľského pracovného prostredia“ pre pracujúce matky

>
accenture
High performance. Delivered.



Druhé miesto získala firma Accenture, s.r.o. Bratislava – ocenenie prevzala Zuzana Kurucová – riaditeľka pre ľudské zdroje

3. MIESTO



Názov firmy: ZENTIVA, a.s. Hlohovec

Sídlo firmy: Nitrianska 100, 920 27 Hlohovec

Kontakt: Ing. Zacharová Magdaléna, personálna riaditeľka
 02 / 59 31 60 51
 033 / 73 62 141
 0907 956 635
 info@zentiva.sk

Internetová stránka: www.zentiva.sk

Dátum vzniku: 18. december 2003

Počet zamestnancov: Zentiva a.s. – 991, z toho 614 žien a 374 mužov
 Zentiva International – 9, z toho 7 žien, 2 muži

Štatutárny zástupca: MUDr. Alexander Černák, predseda predstavenstva
 PharmDr. Ľubica Herdová, podpredseda predstavenstva

Kontaktná osoba pre súťaž: Ing. Magdaléna Zacharová, personálna riaditeľka
 magdalena.zacharova@zentiva.sk

Odborová organizácia:

Asociácia zamestnancov Zentiva Hlohovec, predseda Ing. Vladimír Hromada
 Odborový zväz zamestnancov Zentiva Hlohovec, predseda Karol Foltánek

Oblasť pôsobnosti: chemicko-farmaceutický priemysel – výskum, vývoj, výroba, dovoz, predaj, balenie, kontrola a distribúcia liečivých prípravkov / chemicky jednotných a nejednotných liečiv, liečivých prípravkov, liekov/, farmaceutických a technických pomocných látok pre ľudské a veterinárne použitie

O spoločnosti: Spoločnosť Zentiva je moderná a dynamická farmaceutická skupina špecializujúca sa na vývoj, výrobu a marketing tzv. značkových ekvivalentov. Má dominantnú pozíciu na českom a slovenskom trhu a je jedným z hlavných dodávateľov farmaceutík v strednej a východnej Európe. Spoločnosť vznikla v auguste 2003 spojením dvoch úspešných a najväčších farmaceutických spoločností v Českej a Slovenskej republike – Léčiva a Slovakofarma. Poslaním spoločnosti Zentiva je zlepšovať kvalitu života občanov poskytovaním vysokokvalitných liekov a služieb a jej cieľom je neustále zdokonaľovanie kvality produktov a služieb ako i vzťahov so zákazníkmi (zdravotníkmi, lekáorskými inštitúciami, občanmi).

Ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2008 organizácia získala za tieto aktivity a výsledky:

- za vyvážené a dlhodobé rozvíjanie všetkých sledovaných a oceňovaných dimenzií;
- za špeciálny dôraz na podporu flexibilného pracovného času;
- za špeciálny dôraz na rozmanité formy finančnej a sociálnej podpory pre zamestnancov a zamestnankyne s rodinnými povinnosťami.

Ďalšie ocenenia:

- za rok 2008: 3.miesto – Zamestnávateľ ústretový k rodine
- za rok 2007: 2. miesto – Rodinná politika
- za rok 2006: 2. miesto – Rovnosť príležitostí žien a mužov



Na tret'om mieste sa umiestnila firma Zentiva, a.s. – ocenenie prevzal p. Černák



ŠPECIÁLNE OCENENIA

Názov firmy: U. S. Steel Košice, s.r.o.

Sídlo firmy: Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice

Kontakt: tel.: 055 / 673 1111, **fax.:** 055 / 673 1110

E-mail: webmaster@sk.uss.com

Internetová stránka: www.usske.sk

Dátum vzniku: 7. jún 2000

Počet zamestnancov: 12 227

Štatutárny zástupca: George F. Babcoke, prezident U. S. Steel Košice, s.r.o.

Martin Pitorák, viceprezident pre ľudské zdroje U. S. Steel Košice, s.r.o.

Kontaktná osoba pre súťaž: Magdaléna Fecurková, tel.: 0917 704 342

fax.: 055 / 673 0330, mfecurkova@sk.uss.com

Odborová organizácia: OZ Metalurg U. S. Steel Košice (Mikuláš Hintoš), OZ KOVO (Mária Vilinská) a NKOS KOVO (Milan Beregszászi)

Oblasť pôsobnosti: Spoločnosť U. S. Steel Košice, s.r.o. patrí medzi najväčších výrobcov plochých valcovaných výrobkov v strednej Európe

O spoločnosti: Projekt Rovnosť príležitostí – práca pre Rómov sme začali realizovať v roku 2002. Prvú skupinu tvorilo 8 obyvateľov Veľkej Idy, ktorí začali vo firme pracovať formou personálneho lízingu. V nasledujúcich rokoch ich počet rástol, v roku 2008 bolo doňho zapojených viac než 150 predtým dlhodobo nezamestnaných obyvateľov, a to už z viacerých lokalít – obce Veľká Ida, košického sídliska Luník IX a Mestskej časti Košice – Šaca. Celý proces výberu je založený na osobnom poznaní žiadateľov. Starostovia a komunitní pracovníci vyberajú tých, ktorí chcú pracovať a zmeniť svoj spôsob života, starajú sa o vzdelávanie svojich detí a sami majú záujem na zvyšovaní svojej kvalifikácie. Musia tiež spĺňať požiadavky na výkon práce v U. S. Steel Košice, kde majú rovnaké práva i povinnosti ako riadni zamestnanci firmy. Na základe výsledkov v práci i absolvovaných odborných kurzov, ktoré pre nich firma zabezpečila, majú možnosť vykonávať aj kvalifikovanejšiu prácu na zodpovednejších pozíciách. Tých najlepších prijíma U. S. Steel Košice alebo jej dcérske spoločnosti do riadneho pracovného pomeru. Dopad projektu je dlhodobý – rieši zamestnanosť otcov rodín, ktorí tak môžu zabezpečiť vzdelanie detí a lepšie životné podmienky pre rodiny. Projekt sa mimoriadne osvedčil, U. S. Steel Košice má záujem v ňom pokračovať a hľadať aj nových partnerov z podnikateľskej sféry, ktorí by podľa jej modelu vytvorili ďalšie pracovné miesta pre túto skupinu obyvateľstva. Svoje skúsenosti v oblasti pomoci marginalizovaným skupinám obyvateľstva v košickom regióne firma prezentuje na rôznych domácich i medzinárodných odborných konferenciách, seminároch a takisto na stretnutiach členov Americkej obchodnej komory. Keďže kvalifikácia zvyšuje šance uplatnenia sa na trhu práce, firma podporuje vzdelávanie detí a mládeže v ďalších rómskych projektoch.

Špeciálne ocenenie v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2008 organizácia získala za tieto aktivity a výsledky:

- za vytvorenie a dlhodobú udržateľnosť projektu Rovnosť príležitostí - práca pre Rómov, ktorý rieši situáciu dlhodobo nezamestnaných ľudí, s cieľom znížiť nezamestnanosť v regióne a zvýšiť životnú úroveň Rómov;
- U.S. Steel je v tomto ohľade zamestnávateľom, ktorý môže slúžiť ako nasledovaniahodný vzor i motivácia pre iných zamestnávateľov.

Ďalšie ocenenia:

za rok 2008: Via Bona Slovakia: Cena za zodpovedný prístup k zamestnancom
Gypsy Spirit: Cena za prácu s rómskou komunitou (kategória firmy)

V ňom:	PODPÍSAJI DODATOK KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE STR. 1, 2, 4	HODNOTENIE ZAMESTNÁNCOV PO NOVOM STR. 2	AKO ČELÍ TEPELNEJ ZÁRAŽI STR. 3	ODBORÁRI PODPORILI ZLÚČENIE S OZ KOVO STR. 4	OSLÁVME MEDZINÁRODNÝ DEŇ DETÍ V ZOO STR. 1, 5	FUTBALOVÝM MAJSTROM USSK TÍM Z VEDENIA STR. 1, 8
---------------	---	--	--	---	--	---



OCEĽ VÝCHODU

TÝŽDENNÍK U. S. STEEL KOŠICE, s.r.o. • ROČNÍK 49. • ČÍSLO 20/2009 • STREDA 27. MÁJ 2009

Projekt košických oceliarov zaujal MPSVaR SR

Špeciálne ocenenie pre U. S. Steel Košice

V ôsmom ročníku súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí za rok 2008, ktorú vyhlásilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR SR), získala spoločnosť U. S. Steel Košice špeciálne ocenenie za vytvorenie a dlhodobú udržateľnosť projektu Rovnosť príležitostí - práca pre Rómov, ktorý rieši situáciu dlhodobo nezamestnaných ľudí s cieľom znížiť nezamestnanosť v regióne i zvýšiť životnú úroveň Rómov.

Projekt sa mimoriadne osvedčil - U. S. Steel Košice je v tomto ohľade zamestnávateľom, ktorý môže slúžiť ako nasledovaniahodný vzor i motivácia pre iných zamestnávateľov, uvádza webová stránka MPSVaR SR.

-if-

Názov firmy: GlaxoSmithKline, s.r.o. Bratislava

Sídlo firmy: Galvaniho 7/A, Bratislava, 821 04

Kontakt: 02 / 48 26 11 11 recepcia

Internetová stránka: www.gsk.sk

Dátum vzniku: 26.4. 2002

Počet zamestnancov: 125, z toho 81 žien, 44 mužov

Štatutárny zástupca: Ing. Katarína Bodnárová, Paulus Lambertus Antonius van Hoof

Kontaktná osoba pre súťaž: Ing. Jana Palenčárová, HR Director

Oblasť pôsobnosti: farmaceutická spoločnosť zameraná na výskum a vývoj

O spoločnosti: GlaxoSmithKline (GSK) je celosvetovo jednou z najväčších nadnárodných farmaceutických spoločností orientovaných na výskum a vývoj. S centrárou v Londýne sa spoločnosť GlaxoSmithKline venuje objavovaniu, vývoju, výrobe a distribúcii vakcín, liekov na predpis a volnopredajných produktov v 119 krajinách na celom svete. Z hľadiska trhového podielu jej v súčasnosti patrí prvé miesto v Európe a druhé miesto na svete, pokrýva približne 7% celosvetového trhu s farmaceutickými výrobkami. Naším poslaním je napĺňať potreby ľudstva v oblasti zdravotníctva a umožniť tak ľuďom prežívať svoj život aktívnejšie, cítiť sa lepšie a žiť dlhšie. V GSK pracuje viac ako 100 000 ľudí, 15 000 z nich sa venuje objavovaniu nových liekov. Sme jedinou farmaceutickou spoločnosťou, ktorá sa zapojila do boja proti všetkým trom prioritným ochoreniam identifikovaným WHO: HIV/AIDS, tuberkulóza a malária. Každý deň vyvezieme do celého sveta viac než 3 milióny dávok vakcín. Pokrývame štvrtinu globálneho dopytu po vakcínach.

Špeciálne ocenenie v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2008 organizácia získala za tieto aktivity a výsledky:

- za všestrannú podporu zosúladzovania pracovného, rodinného a súkromného života zamestnancov a zamestnankýň;
- špeciálne za špecifickú a vysokú kultúru podpory rodiny a možnosti pracovnej realizácie a postupu matiek aj počas rodičovskej dovolenky.

Ďalšie ocenenia: 3. miesto – v súťaži Najlepší zamestnávateľia Slovenska 2009 (od roku 2005 neustále v top 5)
Top firemný filantrop (2. miesto 2007)



Špeciálne ocenenie získala firma GlaxoSmithKline, s.r.o. Bratislava – ocenenie prevzala p. Jana Palenčárová

Názov firmy: Domov dôchodcov a DSS Sušany

Sídlo firmy: Sušany, okres Poltár

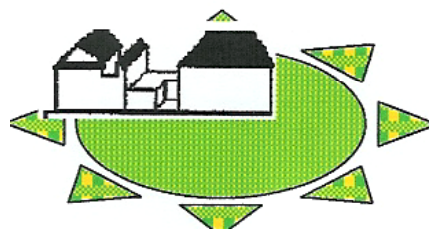
Kontakt: 047 / 56 78 180, ddsusany@stonline.sk

Dátum vzniku: 1995

Počet zamestnancov: 32, z toho 26 žien, 6 mužov

Štatutárny zástupca: Ing. Jozef Mlynár, riaditeľ

Kontaktná osoba pre súťaž: Ing. Jozef Mlynár, Nociarová Ľubica



Oblasť pôsobnosti: Domov dôchodcov a DSS Sušany zabezpečuje sociálne služby a starostlivosť podľa zákona NR SR číslo 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov formou celoročného pobytu a na prechodne určitý čas starým občanom a zdravotne postihnutým občanom s duševnými poruchami.

O spoločnosti: Domov dôchodcov a domov sociálnych služieb Sušany bol založený 6. novembra 1995 po realizovaní účelovej rekonštrukcie a novostavby v obci v okrese Poltár, ako zariadenie sociálnych služieb s kapacitou 49 obyvateľov s celoročnou pobytovou formou, ako štátna rozpočtová organizácia s vlastnou právnou subjektivitou. V priebehu transformačných procesov zriaďovateľská pôsobnosť prešla od roku 2002 pod Banskobystrický samosprávny kraj. Vzhľadom na pobytové a službové podmienky pre starých občanov preukazuje dobrý štandard, väčšia časť izieb, t.j. 19 je jednoposteľových, 11 dvojposteľových a len časť lôžkového oddelenia má viacposteľové izby. Priemerný vek obyvateľov domova je 79 rokov. Významným prvkom permanentnej humanizácie vzťahov je, okrem komplexu sociálnych služieb, forma pracovnej terapie a zážitkových aktivít obyvateľov. Je to predovšetkým „vlastné gazdovstvo“ v prostredí pozemkov rastlinnej produkcie s pestovaním mnohých druhov kvetov, zeleniny a ovocia, ktoré je doplnené od roku 2004 aj vykurovaným skleníkovým hospodárstvom pre celoročnú ponuku tejto terapie pre klientov. Tento areál nadväzuje na polyfunkčnosť priestorov, jeho súčasťou je od r. 2005 oddychová zóna s vybudovaným altánkom, od r. 2008 vybudovaným prírodným amfiteátrom s priaznivými podmienkami na kultúrno-spoločenské zážitkové aktivity.

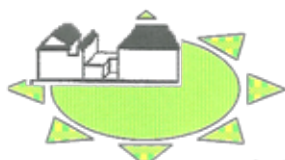
Naše zariadenie spolupracuje v partnerstvách s množstvom občianskych aktivít, Slovenským zväzom zdravotne postihnutých, Červeným krížom, klubmi dôchodcov, školskými zariadeniami – permanentná súčinnosť aktivít v rodovej rovnosti. K tomuto prispieva aj 11 rokov vydávaný vlastný časopis - občasník *Náš život*.

Koncepcia a stratégia rozvoja, ktorá už v rokoch 2002 preukazovala ambície riešenia aj formy zariadenia rodinného typu, sa v roku 2008 naplnila zahájením takejto prevádzky v samostatnom objekte vo vedľajšej obci v Hrnčiarskych Zalužanoch, s kapacitou 6 pobytových miest. Objekt rodinného domu, v ktorom je táto prevádzka riešená, dostal domov bezplatným darom od obyvateľky domova z vlastného podnetu ako vďaka za starostlivosť v jej ťažkej životnej situácii.

Špeciálne ocenenie v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2008 organizácia získala za tieto aktivity a výsledky:

- za humanizáciu sociálnych vzťahov so staršími obyvateľmi regiónu;
- za nadväzovanie partnerstiev;
- za ciele prácu v prospech odstraňovania predsudkov a stereotypov voči starším ľuďom.

Ďalšie ocenenia: Spoločnosť získala v marci roku 2008 certifikát zavedenia Systému manažérstva kvality ISO 9001:2001 ako jedno z prvých zariadení sociálnych služieb - Domovov dôchodcov na Slovensku.



NÁŠ ŽIVOT

Občasník vydaný Občianskym združením Náš Život - Seniorfond Sušany a Domovom dôchodcov a DSS Sušany, za finančnej podpory Banskobystrického samosprávneho kraja.

Ročník XII.

Číslo : 24

júl/august 2009

NEPREDAJNÉ !!!

NÁŠ ŽIVOT 24

Strana 5

VÝZNAMNÉ OCENENIE NÁŠHO DOMOVA

Dňa 21.mája 2009,sa v Miestodržiteľskom paláci v Bratislave konala Medzinárodná konferencia „Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách“ organizovaná MPSVaR SR, ktorej slávnostnou súčasťou bolo aj vyhodnotenie súťaže, ktorú ministerstvo vyhlásilo – „ Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v rámci auditu Rodina a práca“.

Náš Domov dôchodcov a DSS Sušany sa do tejto súťaže prihlásil s tým, že nami predložený projekt mal predovšetkým ambíciu preukázať svoje systematické a kontinuálne rozvíjanie a podporu všetkých oblastí danej problematiky v reálnej podobe v podmienkach denného života nášho prostredia.

Vysoko si ctíme a vážime skutočnosť, že hodnotiaci komisii MPSVaR SR náš projekt, náš zdokumentovaný postup a skutočné riešenie problematiky rodovej rovnosti v našej organizácii posúdila ako úspešný.

Bez nadhodnotenia sme preukázali, že prierezové rozdelenia a usporiadania pracovných úloh sú skutočnou tímovou flexibilitou a sú už dlhodobo našim prirodzeným systémom.

Je to v priamej úmere s kolegiálnym „ integrovaným “ spôsobom našej organizácie práce, s cieľovým realizovaním úloh a poslania celého pracovného kolektívu do vytvárania našej rodinnej klímy s obyvateľmi domova.

Ocenenie prierezových vzájomných vzťahov

A práve túto skutočnosť si vážime o to viac, že naša úspešnosť bola odmenená nielen z pohľadu zabezpečovania permanentne priaznivých podmienok vo vzťahu zamestnávateľ ústretový k rodine, ale naše ocenenie bolo práve zo špecifických - a práve nám blízkych profesne prioritných vzťahov.



ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE, RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

UDEĽUJE

ZA ROK 2008

ŠPECIÁLNE OCENENIE

PRE DOMOV DŮCHODCOV A DSS SUŠANY

BRATISLAVA, 21.MÁJA 2009

VIERA TOMANOVÁ



Hodnota ocenenia teší aj z pohľadu spoločencov tejto kategórie. Bez určenia poradia túto cenou z rúk ministerky obdržali 3 organizácie.

Okrem našej ešte U.S. Steel Košice a GlaxoSmithKline, s.r.o Bratislava. Chcem poďakovať všetkým našim zamestnancom, našej celej komunite spoločne aj s obyvateľmi domova ale aj ostatným, ktorí participujú na priaznivých vzťahoch, že sme mohli preukázať, obhájiť a získať úspešné ohodnotenie v tak významnej spoločenskej kategórii, akou je práve rodová rovnosť.

Motivácia v súčinnosti s BBSK

Aj touto cestou však chceme vyjadriť naše vyznanie sa - k motivácii, ktorá nás viedla k zapojeniu sa do súťaže. Bolo to najprv príjemné poznanie úspechu nášho zriaďovateľa – BBSK za rok 2007 a neskôr veľmi úspešná súčinnosť s Kanceláriou predsedu BBSK a z poznania iniciatív k zriadeniu a činnosti Inštitútu rodovej rovnosti a starostlivosti o rodinu vo všetkých politikách BBSK. Ďakujeme za túto motiváciu, ktorá nás inšpirovala byť súčasťou v tejto veľmi dôležitej sfére spoločenského života, ba rovnako i snaha uspieť.

Zodpovednosť je predpokladom udržateľnosti

Sme radi, že sa nám to poradilo, a aj pri našej prirodzenej sebaúcte, je to samozrejme pre nás aj zodpovednosť – trvale udržať priaznivé dosiahnuté hodnotenie, s mimoriadnym dôrazom na stály sociálny dialóg, koncept dôstojnej práce a humanizáciu vzťahov tak, aby žiadna kríza neprerástla aj do krízy dôvery a etiky

Obdržali sme špeciálne ocenenie s kontextom :

„ Za humanizáciu sociálnych vzťahov so staršími obyvateľmi, za nadväzovanie partnerstiev a cieľnú prácu v prospech odstraňovania predsudkov a stereotypov voči starším ľuďom.“



Ďalšie špeciálne ocenenie prevzal Ing. Jozef Mlynár
- riaditeľ Domova dôchodcov a DSS Sušany



Spoločná fotografia ocenených



RODINA A PRÁCA

**VYHLÁSENIE 9. ROČNÍKA SÚŤAŽE
ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE,
RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI
PRÍLEŽITOSTÍ**

Vážené dámy a páni,

súťaž zameraná na podporu motivácie zamestnávateľov a zamestnávateľiek prijímať stratégie na zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života, s výrazným akcentom na prorodinné a prorodové firemné stratégie, vstupuje do deviateho ročníka. Úspešné firmy sú na trhu tie, ktoré sú prorodinne a prorodovo orientované. Prorodinné a prorodové opatrenia nie sú považované za bremeno, pretože sú vysoko rentabilné.

Novinky uvedené do praxe v roku 2008 priniesli oživenie súťaže. Zmena samotného názvu súťaže na „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“ umožnila identifikovať víziu súťaže nielen na problematiku rodiny, ale aj rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí a ich úzke prepojenie a dopĺňanie sa. Komplexne hodnotiť a oceňovať prorodinne a prorodovo orientované politiky, opatrenia a aktivity zamestnávateľov si vyžiadalo zrušenie súťažných kategórií. Aj uvedené novinky prispeli k tomu, že naša súťaž sa objavuje v nespočetných publikáciách, vystúpeniach a prezentáciách na domácej aj zahraničnej pôde, ako príklad dobrých praktík.

Sme radi, že sa súťaž udomácnila aj na našom mediálnom trhu a ďakujem všetkým pracovníkom a pracovníčkam médií, ktorí sa venujú medializovaniu prínosov súťaže pre zamestnávateľov, zamestnancov a spoločnosť.

V posledných rokoch sa nezvyšuje počet zamestnávateľov prihlásených do súťaže takým tempom, ako by sme si prijali. Predložené projekty sú však z roka na rok kvalitnejšie a všestrannejšie. Očakávame, že globálne trendy neprerušia kontinuitu súťaže.

Udržať zamestnanosť a zamestnateľnosť, znamená nielen udržať pracovné miesta, ale aj ich kvalitu, dosiahnutý sociálny štandard a flexibilitu, čo bolo v tomto súťažnom roku veľkou výzvou pre súťažiacich.

Súčasťou firemnej kultúry je aj kultivované pracovné prostredie ústretové k rodinnému a osobnému životu zamestnancov a zamestnankýň, čo prispieva k väčšej spokojnosti zamestnancov a zamestnankýň, podporuje výkonnosť a zvyšuje lojalnosť. Stratégie ústretovosti sú v harmónii s firemnou kultúrou. Participatívny prístup na základe diagnózy potrieb zamestnancov a zamestnankýň umožňuje konkrétne definovanú ústretivosť. Benefity ponúkané zo strany zamestnávateľa na základe prieskumov a rozhovorov so zamestnancami môžu byť napríklad flexibilné formy práce a organizácie práce, ako je pružný napr. pracovný čas, telework. Vyhľadávanými možnosťami sú detské kútiky a športoviská otvorené pre rodinných príslušníkov, ale aj programy, pobyty, aktivity počas prázdnin detí zamestnancov a zamestnankýň a mnoho ďalších opatrení. Spoločnou výhodou stratégií ústretových k rodine by mala byť znížená miera stresu, zníženie práceneschopnosti, ale aj produktívnejší a motivovanejší výkon a dobré pracovné vzťahy.

Podpora rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí už nie je pre našich zamestnávateľov niečím nanúteným a zvonka inkorporovaným. Pomaly sa zvyšujú pre ženy šance uplatniť sa na trhu práce v riadiacich pozíciách. Zvýšenie podielu žien v manažmente má pozitívny vplyv na výkonnosť v zamestnávateľskej organizácii. Existuje priama úmernosť medzi proporcionálnym zastúpením žien v manažmente a úspešnosťou firiem. V súčasnosti väčšina zamestnávateľov podporuje zvyšovanie počtu žien na rozhodovaní formou mentoringu, komunikačnými kurzami či sieťovaním. Sklenený strop sa pomaly stáva viditeľným a začíname sa obávať skleneného útesu.

Vážení zamestnávateľa a zamestnávateľky, aj touto cestou si Vás dovoľujem pozvať do súťaže o najzaujímavejší program a projekt pre zamestnancov na zosúladenie rodinných, osobných a pracovných povinností a podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Verím, že prorodinné a prorodové opatrenia sú pre každú organizáciu a inštitúciu profitabilné a vedú k zníženiu nákladov a zvýšeniu profitu a že podpora harmonizácie rodinných, osobných a pracovných povinností a rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v zamestnávateľských organizáciách prispeje k pracovnej pohode a harmónii na pracovisku, ako aj v rodine.

S úctou

Ing. Viera Tomanová, PhD.,
ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Podmienky a pravidlá súťaže

Základná téma súťaže

Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí = trojaký prínos: zamestnávateľovi, zamestnancovi a spoločnosti.

Základné ciele:

- zvýšiť v spoločnosti uvedomelosť a citlivosť k otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny,
- motivovať zamestnávateľov k zavádzaniu opatrení ústretových k rodine,
- rozširovať uplatňovanie nových modelov podnikovej kultúry,
- šíriť myšlienky o ústretovosti a ich efekte pre zvýšenie produktivity, kreativity, lojality, spokojnosti a spoľahlivosti zamestnancov,
- zvýšiť informovanosť o pružnej a flexibilnej organizácii práce a pracovného času, prorodinného sociálneho programu, vrátane služieb pre rodinu, ako aj spoločenskej zodpovednosti firiem,
- propagovať rodovú rovnosť v prístupe k zamestnaniu, pracovným podmienkam, odbornému rastu a kariérenému postupu, odmeňovaniu,
- odstraňovať rodové stereotypy.

Formy ocenenia:

- ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí,
- zápis do Zoznamu zamestnávateľov.

Vznik a štrukturálne usporiadanie:

- súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine v rámci auditu Rodina a práca iniciovalo MPSVR SR,
- návrh súťaže schválila porada vedenia MPSVR SR dňa 29. marca 2000,
- gestorom súťaže je komisia, ktorá schvaľuje podmienky a pravidlá.

Zloženie komisie:

Komisia na vykonanie súťaže sa skladá zo zástupcov:

- Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- zamestnávateľských zväzov a združení SR,
- odborových zväzov SR,
- Inštitútu pre výskum práce a rodiny,
- Inštitútu pre verejné otázky,
- Slovenského národného strediska pre ľudské práva,
- Ženskej loby Slovenska.

Pozorovateľ: zástupca Národnej rady Slovenskej republiky

Predseda komisie: JUDr. Emília Kršíková, štátna tajomníčka MPSVR SR

Povinnosti komisie:

- pracuje podľa rokovacieho poriadku,
- dohliada na dodržiavanie pravidiel korektnosti a na ochranu údajov,
- vypracúva návrhy na ocenenie za jednotlivé súťažné kategórie,
- informuje poradu vedenia MPSVR SR o návrhoch na ocenenie a o návrhoch zmien,
- po ukončení každého ročníka vypracúva bulletin o priebehu a výsledkoch súťaže,
- vedie Zoznam zamestnávateľov ústretových k rodine.

Postup prihlasovania:

- zamestnávateľ sa do súťaže prihlási na základe vyplnenej prihlášky a vyplneného dotazníka,
- prihlášku a dotazník je potrebné odovzdať do stanoveného termínu na adresu Inštitútu pre výskum práce a rodiny,
- prihlášky sú registrované v poradí podľa dátumu doručenia na Inštitút pre výskum práce a rodiny, ktorý garantuje ochranu údajov uvedených v dotazníku a ich archiváciu,
- zamestnávatelia, ktorí boli trikrát ocenení, môžu pôsobiť ako školitelia.

Predpokladom účasti v súťaži je:

- zaslanie prihlášky a vyplnenie dotazníka

Postup hodnotenia:

- posúdenie splnenia formálnych kritérií (dodržanie termínu, úplnosť prihlášky a dotazníka a iné),
- spracovanie dotazníkov IVPR,
- predloženie návrhov na ocenenie komisii,
- overenie údajov členmi komisie,
- predloženie informácie o návrhoch na udelenie ocenenia na poradu vedenia MPSVR SR,
- udelenie ocenenia ministerkou práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- zápis do zoznamu zamestnávateľov.

Konečný termín zaslania prihlášky a dotazníka:

26. február 2010

Adresa na zasielanie prihlášok:

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Župné nám. 5, 812 41 Bratislava

fax: 02 / 20 44 12 15, e-mail: porubanova@sspr.gov.sk

Odborný garant súťaže:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

PhDr. Mária Jacková, MPH.

odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Špitálska 4-6, 816 43 Bratislava

tel.: 02 / 20 46 18 20, e-mail: jackova@employment.gov.sk

Internetová adresa: www.employment.gov.sk



RODINA A PRÁCA

**Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia
výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový
k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí**

Vydavateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí
a rodiny Slovenskej republiky,
Špitálska 4-6, 812 41 Bratislava

Zborník zostavili: JUDr. Viera Hanuláková,
PhDr. Mária Jacková MPH

Grafická úprava: Roman Zima

Jazyková korektúra: Mária Zúdorová

Autori fotografií: Ivona Orešková

Tlač: ER-PRINT, a.s.

ISBN 978-80-89125-14-2

Rok vydania: 2009