



Správa o činnosti pedagogického klubu

1. Prioritná os	Vzdelávanie
2. Špecifický cieľ	1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúc potreby trhu práce
3. Prijímateľ	Súkromná stredná odborná škola podnikania
4. Názov projektu	Zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy na Súkromnej strednej odbornej škole podnikania Zvolen
5. Kód projektu ITMS2014+	312011Z833
6. Názov pedagogického klubu	Posilnenie globálnych kompetencií v oblasti ľudských a občianskych práv
7. Dátum stretnutia pedagogického klubu	25.05.2022
8. Miesto stretnutia pedagogického klubu	Budova školy-miestnosť odbornej prípravy
9. Meno koordinátora pedagogického klubu	Mgr. Gabriela Putnoková
10. Odkaz na webové sídlo zverejnenej správy	www.skolapodnikania.sk

11. Manažérske zhrnutie:

Kľúčové slová:

- Gender equality na pracovisku

Krátka anotácia:

Rodové rozdiely sú rozdiely medzi ľuďmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry; je to napr. nerovnosť medzi ľuďmi aj v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia, ale aj na pracovisku.

Na stretnutí sa učители venovali práve **rodovým rozdielom v pracovnom a verejnom živote**, pretože sú v súčasnosti najviditeľnejším dôkazom nerovnosti v našej spoločnosti.

12. Hlavné body stretnutia

1. Rodová politika

Rodová politika je fundamentálny dokument Rady Európy, ktorej základom je pojem rod ako výsledok socializácie a nie biologická kategória. Rodová politika sa zaoberá pomermi medzi rodmi, ktoré nie sú nemenné, naopak. Sociálne a kultúrne rodové stereotypy medzi ľudskými bytosťami vznikli historickým vývojom a sú spätne politicky formovateľné. Biologické rozdiely v pohlaví nie sú akceptovateľné ako oprávnenie na vytváranie spoločenských rodových rozdielov. Rodová politika vychádza z faktu, že ľudské bytosti majú svoj rod a netvorí univerzálnu ľudskú normu.

2. Stupne rodovej politiky

Rodová politika má viac stupňov, ktoré sa historicky vyvíjali, formovali a v súčasnosti sa navzájom ovplyvňujú a dopĺňujú:

1. Politika rovnosti príležitostí, ktorá vytvára legislatívne základy pre odstraňovanie nerovností „ex ante“ (na počiatku) ako je antidiskriminačná legislatíva. Ide o vytváranie najzákladnejších podmienok na odstránenie bariér pre **rovnakú východiskovú situáciu**, teda rovnosť šancí. Cieľom je zabezpečiť, aby každý člen a členka spoločnosti mali možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností. Takýto druh politiky však nevyrovnáva rozdiely, ktoré vznikajú bez pričinenia aktérov samotných (napr. dieťa

narodené ako piate dieťa v chudobnej rómskej rodine v segregovanej osade nemá rovnaké šance na uplatnenie ako dieťa v dobre situovanej rodine v Bratislave).

2. Vyrovňavacie opatrenia, ako proces, ktorý vyrovnáva nepriaznivé dopady diskriminácie a eliminuje vylučovanie. Vyrovňavacie opatrenia (nesprávne nazývané aj „pozitívna diskriminácia“) pomáhajú **vyrovňovať** najmä **pozície „na štartovacej čiare“**. Príkladom môžu byť rôzne formy podpory pre sociálne slabších členov a členky spoločnosti, štipendiá a kvóty ako dočasné opatrenia pre vyrovnávanie rodových (ale i etnických, sociálnych a zdravotných a iných) znevýhodnení.

3. Princíp Gender Mainstreaming (uplatňovanie rodového hľadiska) ako aktívna stratégia, ktorej cieľom je vyrovnávanie rodových pomerov vo všetkých sférach organizácie. V počiatočnom štádiu ide o **rovnocenné ohodnotenie príspevkov a výkonov**. Cieľom by však malo byť vytvoriť nový štandard, kde zmenené rodové pomery nahradia segregované inštitúcie a štandard, asociované s maskulinitou a femininitou. V prípade širšieho ponímania rôznosti (z hľadiska veku etnického, náboženského, zdravotného, sexuálnej orientácie atď.) hovoríme o uplatňovaní princípu rôznorodosti (diverzity management).

4. Autonómne štruktúry a autonómnu prax ženských a mužských organizácií, uplatňujúcich ľudsko-právne a **rodovo-citlivé prístupy**. Samostatné ženské a mužské organizácie aj napr. v rámci politických strán sú potrebné tak dlho, kým sa odstránia diskriminujúce podmienky v spoločnosti.

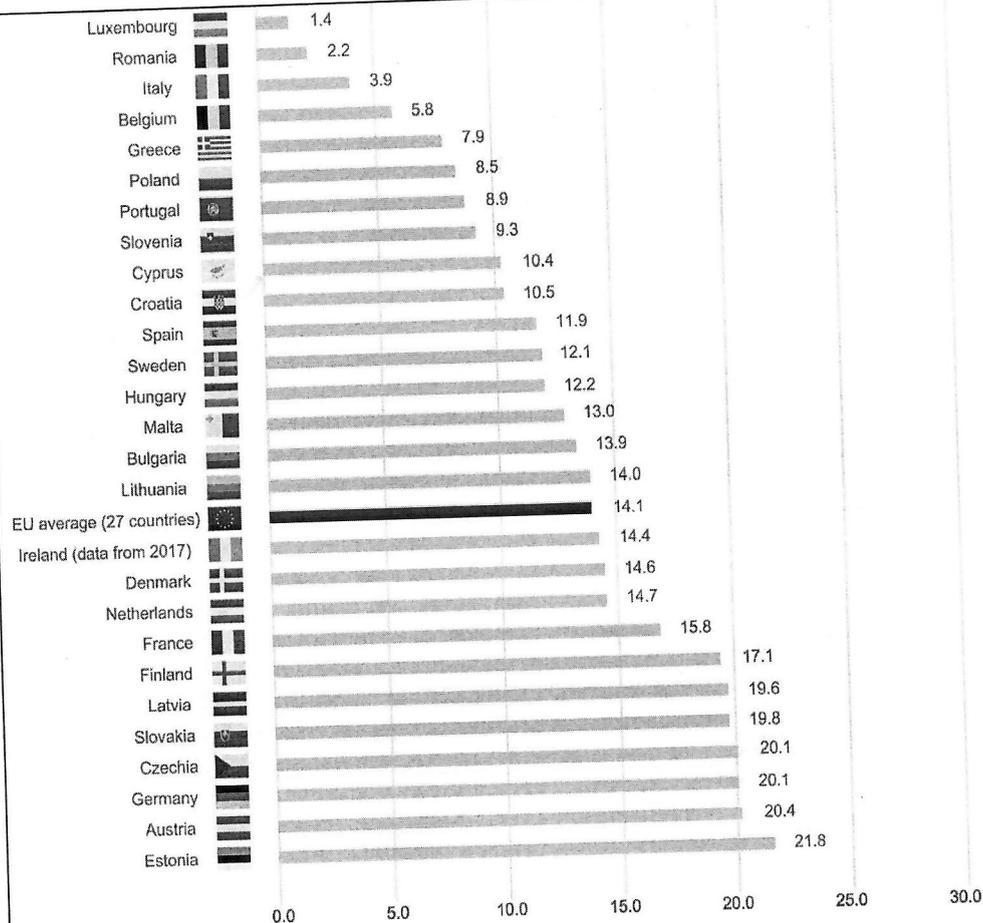
3. Prístup k pracovným pozíciám

Napriek zákonom, ktoré majú zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie, analýzy a štatistiky ukazujú, že ľudia sú podľa pohlavia naďalej znevýhodňovaní v prístupe k pracovným pozíciám a k verejným zdrojom najčastejšie v nasledujúcich oblastiach:

- Rozdiely v horšie platených oblastiach, respektíve nižšie ohodnotenie v povolaniach tradične pripisovaných ľuďom podľa pohlavia
- Nízke zastúpenie ľudí podľa pohlavia na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu
- Rozdiely v odmeňovaní v neprospech ľudí aj v rámci rovnakých alebo porovnateľných pracovných pozícií

4. Rozdiely medzi krajinami EÚ

Medzi krajinami EÚ existujú značné rozdiely. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa pohybuje od 1,4% v Luxembursku až po takmer 20% na Slovensku a ešte viac v Česku, Nemecku, Rakúsku a Estónsku. Taktiež platí, že u žien tvorí základná mzda väčší podiel z celkového zárobku. Zásadnejší rozdiel sa prejavil najmä vo vyplácaných prémiech a odmenách, pričom ženy ich mali o 45 % nižšie ako muži. Vo väčšine krajín sa rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami znižujú. Aj keď sa situácia v Európskej únii zlepšuje, rozdiel sa za posledných 8 rokov zmenšil iba o necelé 2 percentuálne body:



5. Národný projekt

RODOVÁ ROVNOSŤ NA PRACOVISKU

Slovensko v lete 2020 odštartovalo projekt **RODOVÁ ROVNOSŤ NA PRACOVISKU**, ktorý realizuje vďaka prostriedkom poskytnutým z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja. Dvojročný projekt inštitucionálne zastrešuje Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR.

Základným cieľom projektu je:

- zlepšiť podmienky pre zosúladenie pracovného a rodinného života
- zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien.

V konečnom dôsledku projekt sa snaží prispieť ku :

- harmonizácii rodinného a pracovného života
- rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom
- podpore participácie žien na trhu práce
- zlepšeniu postavenia žien v pracovnom procese
- uľahčeniu návratu žien z materskej/rodičovskej dovolenky

Projekt „Rodová rovnosť na pracovisku“ sa v podmienkach Slovenska týka rozsiahlej cieľovej skupiny, ktorú tvoria:

- odborové organizácie
- poskytovatelia služieb zamestnanosti

- sociálni partneri
- zamestnávateľa
- samostatne zárobkovo činné osoby
- tvorcovia politik na národnej, regionálnej a miestnej úrovni
- výskumné a vzdelávacie inštitúcie
- zamestnanci vykonávajúci opatrenia a politiky v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí vo verejnom i neverejnom sektore
- organizácie a inštitúcie, ktoré sa venujú rovnosti žien a mužov na pracovisku

Projekt má celoplošný rozmer a z regionálneho pohľadu sa týka všetkých ôsmich vyšších územných celkov a samozrejme Bratislavy ako hlavného mesta SR.

Realizácia projektu Rodová rovnosť na pracovisku pozostáva z niekoľkých etáp, na ktorých participujú expertné skupiny.

V prvej etape pôjde o vytvorenie koncepčných a analytických materiálov na podporu a hodnotenie zosúladienia súkromného, rodinného a pracovného života v kontexte s trhom práce.

V druhej etape sa bude projekt venovať implementácii a overovaní výstupov v praxi u zamestnávateľov. Súčasťou práce expertných skupín bude aj široká poradenská činnosť.

Projekt sa prirodzene opiera aj o intenzívnu dlhodobú komunikačnú kampaň. Tá má oboznámiť nielen cieľovú skupinu, ale aj širokú slovenskú verejnosť s benefitmi, ktoré prinesie koncepčné riešenie rovnosti na pracoviskách nielen ženám, ale aj mužom a celým rodinám.

6. Najčastejšie otázky a odpovede týkajúce sa rodovej rovnosti na pracovisku

1. Môže zamestnávateľ bez zrejmeho dôvodu zaradiť na prácu a aj odmeňovať v rovnakom zaradení (rovnakej profesii a činnosti) inak ženu a inak muža?

- Zamestnávateľ v zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ by pri zaraďovaní na prácu a stanovení odmeny (mzdy) uprednostnil osobu iného pohlavia, jednalo by sa o diskrimináciu.

2. Ak je zamestnanec nespokojný so svojim pracovným zaradením alebo má pocit, že vedúci(a) mu venuje inú pozornosť ako ostatným zamestnancom, čo môže urobiť?

- Podľa ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný zato, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. V prípade, ak má zamestnanec pocit, že sa k nemu zamestnávateľ správa v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, môže podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce podať

sťažnosť zamestnávateľovi, prípadne podľa § 150 ods. 2 Zákonníka práce podať sťažnosť (podnet) na príslušnom inšpektoráte práce. Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

3. Môže zamestnávateľ od zamestnanca vyžadovať informáciu o rodinnom stave, rodinných pomeroch alebo iných súkromných skutočnostiach už napr. pri výberovom konaní?

- Podľa § 41 ods. 6 písm. a), b), d) Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti

4. Pri nástupe do zamestnania (šička) zamestnávateľ podmieňuje prijatie predložením výpisu z registra trestov, má na to právo?

- V zmysle § 41 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informáciu o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať. Z predloženej otázky vyplýva, že v prípade šičky takúto požiadavku neobsahuje žiadny všeobecne záväzný právny predpis.

5. Keď som nastúpil do zamestnania, môj zamestnávateľ ma nútil požičať si všelijaké predpisy, napr. pracovný poriadok, organizačný poriadok a ešte aj iné dokumenty, môže to robiť?

- Podľa ustanovení § 47 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ pri nástupe do zamestnania je povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

6. Kde a kam sa môže zamestnanec obrátiť, keď si myslí, že v práci sa mu krivdí?

- Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, alebo nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom (antidiskriminačný zákon).

7. Akým spôsobom mám hájiť svoje práva? Patrím do skupiny nezamestnaných, som žena vo vekovej kategórii viac ako 45 rokov a mám skúsenosť, že pri výberových konaniach na voľné pracovné miesto sú uprednostňovaní uchádzači o zamestnanie v nižšej vekovej kategórii – muži. Mám 20 rokov odbornej praxe v oblasti manažérstva v priemyselných podnikoch, VŠ vzdelanie a zaujímam sa o túto pracovnú pozíciu v odbore.

- Podľa ustanovení § 5 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, výberovým konaním na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca ustanoveného v odseku 1 sa overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať na mieste vedúceho zamestnanca. Pri výberovom konaní sa musí

dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovená osobitným zákonom - antidiskriminačným zákonom, ktorý okrem iného (v zmysle § 2, ods. 1) zakazuje diskriminácia tiež z hľadiska veku. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. V zmysle antidiskriminačného zákona sa môžete obrátiť na súd.

8. Aké sú kritériá na stanovenie mzdy u mužov a žien?

- Podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce majú ženy a muži právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Ako je z prehľadu kritérií pre stanovenie mzdy za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty zjavné, zistiť a preukázať diskrimináciu v odmeňovaní medzi mužmi a ženami nie je pre orgány inšpekcie práce vôbec jednoduché. V tejto súvislosti len v spojení síl, informácií zo strany zamestnancov, ich zástupcov (napr. odborových orgánov, zamestnaneckých rád) s kompetenciami orgánov inšpekcie práce sa podarí odhaľovať a eliminovať diskrimináciu v odmeňovaní podľa rodu (spravidla u žien).

9. Ako sú splnené požiadavky mužov a žien na skrátenie pracovnej doby z dôvodu opatrovania detí?

- Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnanca do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. Podľa ustanovenia § 164 ods. 2 Zákonníka práce, ak požiadava tehotná žena a žena alebo muž trvale starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Tiež treba uviesť, že ak tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena, alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

10. Z čoho vychádzajú rozdielne povolené hmotnosti bremien, s ktorými môžu manipulovať ženy a muži?

- Výška ustanovených smerných hmotnostných hodnôt ručne zdvíhaných a prenášaných bremien zvlášť pre mužov a ženy uvedených v prílohe č. 2 k NV SR č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami zohľadňuje špecifické anatomické a fyziologické intersexuálne rozdiely mužov a žien. Vo vzťahu k fyzickej výkonnosti sú to najmä: rozdiely v telesnej stavbe – stavba kostry, väzivového aparátu, rozloženie telesného tuku, svalových silách, výkonnosti srdcovo-cievneho a pľúcneho systému.

11. Musí zamestnávateľ aj malej firmy mať miestnosť pre oddych tehotnej zamestnankyne poležiačky v prípade, že takúto zamestnankyňu zamestnáva?

- Áno. Vytvorenie primeraných podmienok pre možnosť oddychu tehotným a dojčiacim ženám poležiačky je jednou zo základných požiadaviek na vybavenie pracoviska ustanovených v prílohe č.1 k NV SR č.391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

12. Akým spôsobom (z akých zdrojov) bude zamestnávateľ informovaný, že má zohľadňovať rodový prístup v oblasti pracovných podmienok, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.

- Zamestnávateľ má byť informovaný o jeho povinnosti zohľadňovať rodový prístup k práci z platnej legislatívy, aktuálnych publikácií, prostredníctvom orgánov verejného zdravotníctva pri výkone ŠZD na pracovisku, odborníkov v tíme pracovnej zdravotnej služby, poradní zdravia na RÚVZ, 42 43 orgánov inšpekcie práce, prípadne médií, ktoré dostanú podnet napr. od úradov verejného zdravotníctva, aby informovali zamestnávateľov cestou televízie, rozhlasu, tlače.

13. Je potrebné, aby sa pri projektovaní pracovísk zohľadňovali ergonomické požiadavky vyplývajúce z fyziologických daností žien napr. výška pracovnej manipulačnej roviny, sedadlá, ovládače?

- Áno, najmä v prípadoch projektovania pracovísk, kde prevláda zamestnávanie žien. V ostatných prípadoch počítať s úpravou pracoviska a používaním pomocných prostriedkov a pracovných nástrojov / podložka pod nohy, ergonomicky i hmotnostne prispôsobené ručné náradie atď./, ktorými sa znížia riziká pracovnej záťaže najmä na podpornopohybový aparát.

14. Mal by zamestnávateľ zohľadňovať rozloženie výkonnosti v rámci pracovnej zmeny u profesií obsadzovaných v pracovnom procese zamestnancami oboch pohlaví.

- Áno, dennú výkonnosť by mal zamestnávateľ upravovať v súlade s NV SR č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci tak, aby zohľadnil prípustné hodnoty fyziologických ukazovateľov pracovnej záťaže, a to energetický výdaj a srdcovú frekvenciu.

15. Môžu ženy vykonávať rizikové práce?

- Ženy môžu vykonávať rizikové práce s výnimkou tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien, ktorým je vykonávanie rizikových prác zakázané v prílohe č. 1 k nariadeniu vlády SR č. 272/2004 Z.z. Rizikové práce taktiež nemôžu vykonávať ženy, ktoré podľa lekárskeho posudku nie sú zdravotne spôsobilé na výkon konkrétnej činnosti.

- **Záver a odporúčania:**

Učítelia zhrnuli požiadavky a ciele v oblasti rodovej rovnosti:

- zákaz diskriminácie pri prijímaní do zamestnania a v práci z dôvodu príslušnosti k pohlaviu
- rovnaké odmeňovanie pre ženy a mužov za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty
- rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní
- rovnaké príležitosti na odborné vzdelávanie
- rovnaký kariérny postup
- rovnaké pracovné podmienky
- právo obidvoch pohlaví na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- podporu zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami
- právo na rodičovskú dovolenku tak pre otcov, ako aj pre matky

Učítelia skonštatovali, že je potrebné sa na všeobecno-vzdelávacích predmetoch venovať aj dokumentom medzinárodných organizácií, ako aj Ústave Slovenskej republiky, ktoré sa venujú právu na rovnaké zaobchádzanie a oblasti rodovej rovnosti.

14. Vypracoval (meno, priezvisko)	Mgr. Gabriela Putnoková
15. Dátum	25.05.2022
16. Podpis	
17. Schválil (meno, priezvisko)	Mgr. Gabriela Putnoková
18. Dátum	26.05.2022
19. Podpis	