



**DOEER**

Digital and Open Education  
for equality-based resilience

# **Usmernenia o kvalite digitálnych a pedagogických kompetencií pre vysoké školy v oblasti rovnosti**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).

Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by  
the European Union

2022-1-IT02-KA220-HED-000089502



# Kredity

---

**Autor:**

Vasiliki Vogiatzi, Centrum pre rozvoj kompetencií Cyprus

**Redakcia:**

Andrei Taranu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Daniela La Foresta, Katedra politológie (Univerzita Federica II v Neapole)

**Prispievatelia:**

Angeles Gonzales, Pablo Morales (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucia)

Mattia De Martino (Neapolská univerzita Federico II)

Miruna Fantanescu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Lucia Mokrá (Univerzita Komenského v Bratislave)

Tina Hedi Zakonjsek (Zavod Novi turizem)

**Vizuálny dizajn:**

Tullio Giambi (Janus software company)

## Table of contents

|  |           |
|--|-----------|
| Úvod.....  | 5         |
| Teoretický rámec .....   | 9         |
| ROVNOSŤ - definície .....  | 9         |
| Nerovnosť - definície.....   | 10        |
| Rovnosť v EÚ .....   | 11        |
| Osvedčené postupy pre rovnosť .....  | 13        |
| <b>1.RODOVÁ ROVNOSŤ.....</b>   | <b>13</b> |
| 1.1 PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI.....   | 13        |
| 1.2 PREDPISY O ROVNOVÁHE MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM .....                           | 14        |
| 1.3 IMPLEMENTÁCIA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI .....   | 14        |
| 1.4 OSVEDČENÉ POSTUPY PRE ROVNOSŤ .....  | 15        |
| 1.5 RODOVÁ ROVNOSŤ NA SLOVENSKU .....  | 15        |
| 1.6 UNIVERZITNÝ PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI .....  | 16        |
| <b>2.SOCIÁLNA ROVNOSŤ: .....</b>   | <b>17</b> |
| 2.1 PROGRAMY PODPORY ZAMESTNANCOV .....  | 17        |
| 2.2 CERTIFIKÁCIA AKO NÁSTROJ NA PODPORU ROVNOSTI A NEDISKRIMINÁCIE .....                     | 18        |
| <b>3.ROVNOSŤ OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM:.....</b>  | <b>20</b> |
| 3.1 VYROVNÁVANIE PRÍLEŽITOSTÍ PRE OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM .....                      | 20        |
| 3.2 ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE A ROVNOSŤ.....   | 21        |
| <b>4.EKONOMICKÁ ROVNOSŤ:.....</b>  | <b>22</b> |
| 4.1 TRANSPARENTNÉ PLATOVÉ POLITIKY A TRANSPARENTNÉ ZODPOVEDNOSTI<br>V SÚLADE S PLATBAMI..... | 22        |
| <b>5.ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE:.....</b>  | <b>23</b> |
| 5.1 ORGÁN PRE MONITOROVANIE ROVNOSTI.....  | 23        |
| 5.2 PROCESY ZVYŠOVANIA POVEDOMIA A ÚČASTI.....   | 24        |
| 5.3 TRANSPARENTNOSŤ V PROCESOC NÁBORU, PRIJÍMANIA A ZVYŠOVANIA KVALIFIKÁCIE .....            | 24        |
| 5.4 ROVNAKÉ KRITÉRIÁ POVÝŠENIA.....  | 24        |
| 5.5 DOTAZNÍK O ROVNOSTI A ETICKÝ VÝBOR.....  | 25        |
| 5.6 POVEDOMIE O MÄKKÝCH ZRUČNOSTIACH/KOMPETENCIÁCH .....                                     | 25        |
| <b>6.ROVNOSŤ MEDZI KULTÚRAMI: .....</b>  | <b>26</b> |
| 6.1 ŠKOLENIE "CHUTE MEDZIKULTÚRNOSTI".....   | 26        |
| <b>ZÁVERY.....</b>   | <b>27</b> |
| <b>PRÍLOHY.....</b>  | <b>29</b> |

## Úvod

---

*Projekt DOEER predstavuje perspektívnu iniciatívu založenú na digitálnych technológiách, ktorej jadrom je ľudský blahobyť. Tento projekt, ktorý vychádza z hlbokého pochopenia spoločenských hodnôt, si kladie za cieľ riešiť zložitú sieť digitálnych výziev, ktoré môžu prehĺbovať sociálne nerovnosti. Jeho hlavným poslaním je podporiť digitálnu transformáciu v rámci vysokoškolského vzdelávania (HE) a zároveň podporiť spoluprácu medzi európskymi univerzitami a pracovnou silou. Tým DOEER nielen konceptualizuje víziu, ale prináša aj konkrétne vzdelávacie skúsenosti a nástroje, ktoré pripravujú pôdu pre procesy založené na rovnosti a zvyšujú digitálne zručnosti vo vzdelávaní.*

*Úvodná fáza projektu zahŕňala hĺbkový výskum nerovností v univerzitnom prostredí aj na pracovisku. Tento výskum sa sústredil na identifikáciu osvedčených postupov, ktoré môžu podporiť rovnosť, a položil základy pre pripravované usmernenia, ktoré sa budú zaoberať celým radom kritických tém. Tieto témy zahŕňajú priesečník rovnosti, ľudských práv a demokracie v digitálnej transformácii, pochopenie a podporu postupov rovnosti, identifikáciu a riešenie nerovností, sociálne a ekonomické vplyvy postupov založených na rovnosti a ich uplatňovanie v rôznych profesijných prostrediach. Tieto témy sú aktuálnejšie ako kedykoľvek predtým, keďže jednou z najvážnejších síl súčasnej spoločnosti je nerovnosť a sociálna nerovnosť. Samozrejme, nie je to nič nové, ale dnes, keď si ju uvedomujeme politicky a spoločensky, sa javí ako hlavný problém hodnôt a princípov, ktoré sú základom každého demokratického systému: môžu byť ľudia, ktorí majú rovnaký hlas, sociálne nerovní, diskriminovaní, zneužívaní alebo marginalizovaní inými ľuďmi, ktorí majú rovnaké práva a rovnaký hlas?*

*DOEER si uvedomuje tento problém a navrhla vypracovať usmernenia o rovnakých príležitostiach, nediskriminácii a boji proti zneužívaniu v oblasti odbornej prípravy školiteľov v cestovnom ruchu, podnikaní a didaktických činnostiach. Tieto úlohy a usmernenia sa budú šíriť prostredníctvom digitálnych platforiem medzi študentmi, pričom ich vybaví zručnosťami a kompetenciami potrebnými na účinné vykonávanie opatrení v oblasti rovnosti na pracovisku. DOEER je odhodlaná prispieť k vypracovaniu Akčného plánu digitálneho vzdelávania (2021 - 2027) s hlavnými cieľmi, medzi ktoré patrí starostlivosť o vysoko výkonné digitálne vzdelávanie ekosystému, zvyšovanie digitálnych zručností a kompetencií pre prebiehajúcu digitálnu transformáciu a zriadenie európskeho digitálneho vzdelávacieho centra. Okrem toho sa usiluje o podporu spolupráce medzi vzdelávacím sektorom a svetom práce, pričom si uvedomuje význam synergie pri formovaní spravodlivejšej budúcnosti.*

*Okrem toho, keďže si uvedomujeme hlboký vplyv pandémie COVID-19, projekt si vybral odvetvie*

*cestovného ruchu ako pilotnú oblasť podnikania na testovanie a implementáciu osvedčených postupov v oblasti rovnosti. Týmto spôsobom chce DOEER nielen riešiť bezprostredné výzvy, ale aj prispieť k odolnosti a udržateľnosti tohto dôležitého odvetvia. Celkovo je projekt DOEER vizionárskym počínom, ktorý je pripravený preklenúť digitálnu priepasť a presadzovať rovnosť ako hybnú silu v oblasti vzdelávania a pracovnej sily.*

**Prof. Andrei Taranu,**

*Scoala Nationala de Studi Politice  
si Administrative*



# DOEER

## Výskumný rámec DOEER





## Výskumný rámec DOEER



### PODPORNÉ FAKTORY

**Politiky:** odporúčania/stratégie/initiatívy pre rovnosť na úrovni EÚ.

**Riadenie:** vhodné riadenie stratégií rovnosti vo vysokoškolskom vzdelávaní a na pracovisku.

**Spolupráca/partnerstvo:** Vyučujúci/e, študenti/ky, zamestnanci/ky, zamestnávateľia spolupracujú na presadzovaní týchto postupov, a tiež partneri z rôznych krajín Európy s cieľom zhromaždiť postupy o rovnosti na vysokých školách a na pracovisku zo svojich krajín.

### KLÚČOVÉ KOMPONENTY

#### 1. Teoretický kontext rovnosti/nerovnosti

- Definície rovnosti a nerovnosti
- Rôzne oblasti a rozmery rovnosti a nerovnosti
- Zdroje
- Faktory a parametre, ktoré môžu ovplyvniť rovnosť a nerovnosť, a príklady

#### 2. Stratégie EÚ pre rovnosť

- Opis niekoľkých stratégií/initiatív prijatých EÚ v oblasti rovnosti.
- Schémy financovania a programy na podporu rovnosti v spoločnosti.
- Vyhlásenia EÚ o kvalite na podporu rovnosti.

#### 3. Typy rovnosti/nerovnosti

- Opis všetkých možných typov rovnosti.

#### 4. Osvedčené postupy v oblasti rovnosti

- Opis osvedčených postupov na základe typov rovnosti.
- Dôvody, prečo boli tieto postupy vybrané.
- Ich relevantnosť s projektom DOEER.

#### 5. Zdroje/materiály

- Relevantné webové stránky pre definície rovnosti/nerovnosti.
- Webové stránky s informáciami o osvedčených postupoch.
- Webové stránky stratégií/initiatív/programov EÚ.
- Materiály na uplatňovanie osvedčených postupov v oblasti rovnosti.



# Teoretický rámec

---

## ROVNOSTĚ - definície

### 1. Francúzska deklarácia práv človeka a občana (1789)

I. Ľudia sa rodia a vždy budú slobodní a rovní, pokiaľ ide o ich práva. Občianske rozdiely sa preto môžu zakladať len na verejnej prospešnosti.

VI. Zákon je vyjadrením vôle spoločenstva. Všetci občania majú právo podieľať sa osobne alebo prostredníctvom svojich zástupcov na jeho tvorbe. Mal by byť rovnaký pre všetkých, či už chráni, alebo trestá; a všetci, ktorí sú si v jeho očiach rovní, majú rovnaký nárok na všetky počty, miesta a zamestnania podľa svojich rozdielnych schopností, bez akéhokoľvek iného rozdielu, než aký vytvárajú ich cnosti a talenty.

### 2. Americká deklarácia nezávislosti (1776)

Považujeme tieto pravdy za samozrejmé, že všetci ľudia sú stvorení ako rovní, že sú obdarení Stvoriteľom určitými neodňateľnými právami, medzi ktoré patrí život, sloboda a snaha o dosiahnutie šťastia.

### 3. Všeobecná deklarácia ľudských práv

**Preambula:** Keďže uznanie prirodzenej dôstojnosti a rovnakých a neodňateľných práv všetkých členov ľudskej rodiny je základom slobody, spravodlivosti a mieru vo svete,

**Článok 1:** Všetci ľudia sa rodia slobodní a rovní v dôstojnosti a právach. Sú obdarení rozumom a svedomím a mali by sa k sebe správať v duchu bratstva.

**Článok 7:** Všetci sú si pred zákonom rovní a majú právo na rovnakú ochranu zákona bez akejkoľvek diskriminácie. Všetci majú právo na rovnakú ochranu pred akoukoľvek diskrimináciou, ktorá je v rozpore s touto deklaráciou, a pred akýmkoľvek podnecovaním k takejto diskriminácii.

**Článok 10:** Každý má právo, aby jeho vec bola spravodlivo a verejne prerokovaná nezávislým a nestranným súdom, ktorý rozhodne o jeho právach a povinnostiach a o akomkoľvek trestnom obvinení proti nemu.

**Článok 23.3:** Každý má bez akejkoľvek diskriminácie právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu

**Článok 26.1:** Technické a odborné vzdelanie musí byť všeobecne dostupné a vysokoškolské vzdelanie musí byť rovnako prístupné všetkým na základe zásluh.

#### 4. Encyklopédia marxizmu, Slovník pojmov,

<https://www.marxists.org/glossary/terms/e/q.htm>

Rovnosť je "systém vzťahov, v ktorom má každý rovnaké výsady, práva, postavenie atď. Chápanie rovnosti sa vyvíjalo s tým, ako sa výrobné vzťahy a koncepcie slobody a univerzálnosti sa vyvíjali v priebehu dejín. Spoločenská verzia rovnosti (materiálna) by sa nemala zamieňať s matematickou verziou (abstraktnou); rovnosť ako rovnocennosť, a nie ako rovnakosť.

#### 5. Barbara Gittingsová, americká aktivistka za rovnosť LGBT :

"Rovnosť znamená viac než len prijímanie zákonov. Boj sa skutočne vyhráva v srdciach a mysliach komunity, kde na tom skutočne záleží."

## Nerovnosť - definície

#### 1. HUTMACHER, W. (2001): HUTMACHER, D. COCHRANE & N. BOTTANI (Eds.): In Pursuit of Equity in Education (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers), s. 7.

Rovnosť zvyčajne označuje ekvivalenciu medzi dvoma alebo viacerými pojmami, ktorá sa posudzuje na základe stupnice hodnôt alebo preferenčných kritérií. Nerovnosť teda charakterizuje rozdiel, disparitu alebo priepasť v zmysle výhody alebo nevýhody v materiálnych a/alebo symbolických zdrojoch, ako je bohatstvo, spoločenské uznanie, prestíž, autorita, moc a vplyv.

#### 2. <https://plato.stanford.edu/entries/equality/>

Rousseau (1755) vyhlásil, že sociálna nerovnosť je výsledkom úpadku prirodzenej rovnosti, ktorá charakterizovala náš harmonický prírodný stav, úpadku, ktorý katalyzuje ľudskú túžbu po dokonalosti, majetku a vlastníctve (Dahrendorf 1962).

Podľa Rousseaua (1755, 1762) možno nerovnosť a vládu násilia prekonať len tým, že sa individuálna subjektivita spojí so spoločnou občianskou existenciou a ľudovou suverenitou.

#### 3. International Encyclopedia of Human Geography (druhé vydanie), 2020, strany 269-277

Nerovnosť je fenomén nerovného a/alebo nespravodlivého rozdelenia zdrojov a príležitostí medzi členmi danej spoločnosti. Pojem nerovnosť môže pre rôznych ľudí a v rôznych kontextoch znamenať rôzne veci. Okrem toho nerovnosť zahŕňa rôzne, ale prekrývajúce sa ekonomické, sociálne a priestorové rozmery. Diskusia o nerovnosti ďalej komplikuje rozkol medzi morálnou etikou rovnosti a sociálnej spravodlivosti na jednej strane a normatívnou myšlienkou "zaslúženosti" na strane druhej. V posledných rokoch sa zvyšuje povedomie o nerovnostiach, ktoré sú pozorovateľné nielen v rámci sociálnych skupín, ale aj medzi sociálnymi skupinami. Toto povedomie viedlo k čoraz väčšiemu uvedomovaniu si,

že nerovnosť je systémová a zakorenená v rôznych sociálno-ekonomických a politických štruktúrach. Príspevky geografov k téme nerovnosti v

v tomto ohľade patrí zdôrazňovanie pretrvávajúcich nerovných a diferencovaných práv, skúmanie globálnych a extrémnych nerovností a analýza prejavov a príčin nerovností v mestách.

## Rovnosť v EÚ

---

EÚ prijala niekoľko stratégií a iniciatív na podporu rovnosti a boj proti diskriminácii vo svojich členských štátoch. Medzi najvýznamnejšie patria:

- 1. Charta základných práv EÚ:** Charta bola vyhlásená v roku 2000 a nadobudla platnosť v decembri 2009 spolu s Lisabonskou zmluvou. Charta spája najdôležitejšie osobné slobody a práva, ktoré majú občania EÚ, do jedného právne záväzného dokumentu.
- 2. Stratégia rodovej rovnosti:** V roku 2020 EÚ spustila novú stratégiu rodovej rovnosti, ktorej cieľom je odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, podporiť rovnakú účasť žien na trhu práce a bojovať proti rodovo podmienenému násiliu a obťažovaniu. Stratégia sa tiež snaží posilniť úlohu žien vo vedení a rozhodovaní.
- 3. Stratégia rovnosti LGBTIQ:** V novembri 2020 prijala EÚ svoju vôbec prvú stratégiu na podporu rovnosti lesbičiek, gejev, bisexuálnych, transrodových, intersexuálnych a queer osôb (LGBTIQ). Cieľom stratégie je bojovať proti diskriminácii a podporovať práva LGBTIQ osôb vrátane rovnakého prístupu k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu a zamestnaniu.
- 4. Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia:** Cieľom Európskej stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia je zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím rovnaký prístup k vzdelávaniu, zamestnaniu a verejným službám, ako aj rovnaké zaobchádzanie vo všetkých oblastiach života. Cieľom stratégie je tiež podporovať nezávislý život a sociálne začlenenie osôb so zdravotným postihnutím.
- 5. Stratégia rovnosti Rómov:** Cieľom stratégie EÚ pre rovnosť Rómov je podporovať začlenenie Rómov do európskej spoločnosti a riešiť diskrimináciu a nerovnosť, ktorej čelia rómske komunity. Stratégia sa zameriava na prístup k vzdelaniu, zamestnaniu a bývaniu, ako aj na boj proti nenávisným prejavom a predsudkom voči Rómom.
- 6. Program zamestnanosti a sociálnych inovácií:** Program zamestnanosti a sociálnych inovácií (EaSI) poskytuje finančné prostriedky na projekty a iniciatívy zamerané na podporu sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a diskriminácii a na zlepšenie pracovných podmienok v celej EÚ.
- 7. Európska stratégia starostlivosti:** Zabezpečiť kvalitné, cenovo dostupné a prístupné

opatrovateľské služby v celej Európskej únii a zlepšiť situáciu príjemcov opatrovateľskej služby, ako aj ľudí, ktorí sa o nich profesionálne alebo neformálne starajú. Investovať do kvalitnej starostlivosti znamená aj zlepšiť účasť žien na trhu práce a rodovú rovnosť, najmä rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov. Hlavnú ťarchu opatrovateľských povinností stále nesú ženy, pričom 90 % formálnej pracovnej sily v oblasti starostlivosti tvoria ženy a 7,7 milióna žien je nezamestnaných z dôvodu opatrovateľských povinností.

Tieto stratégie a iniciatívy dokazujú záväzok EÚ podporovať rovnosť a bojovať proti všetkým formám diskriminácie. Zostáva však ešte veľa práce, aby sa tieto ciele dosiahli v plnej miere a aby všetci jednotlivci v EÚ mohli využívať rovnaké príležitosti a práva.

# Osvedčené postupy pre rovnosť

---

## 1. RODOVÁ ROVNOSŤ

Rodová rovnosť znamená rovnaké práva, príležitosti a zaobchádzanie s jednotlivcami bez ohľadu na ich pohlavie.

Znamená to, že všetci ľudia bez ohľadu na pohlavie by mali mať rovnaký prístup k vzdelaniu, zamestnaniu, zdravotnej starostlivosti a politickému zastúpeniu a nemali by byť diskriminovaní, obťažovaní a násilní.

### 1.1 PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

Plán rodovej rovnosti, ako ho navrhli viacerí respondenti dotazníka, je podrobný nástroj a súbor inovatívnych riešení zameraných na riešenie rodovej nerovnosti na konkrétnom pracovisku (v tejto súvislosti univerzita). Predpokladá opatrenia, ktorých cieľom je podporiť rodovú rovnosť v organizácii prostredníctvom procesu štrukturálnych zmien.

GEP sú zvyčajne holistické a komplexné v tom zmysle, že sa zaoberajú celou organizáciou, zapájajú všetky príslušné zainteresované strany a riešia viaceré problémy rodovej rovnosti v konkrétnej organizácii. GEP by sa preto nemali zameriavať len na podporu kariérnych príležitostí a rovnaký prístup k zdrojom; mali by byť skôr inkluzívne a zamerané na ženy a mužov v celej ich rozmanitosti.

GEP je teda systematický a strategický nástroj, ktorý stanovuje priority a konkrétne ciele (na základe dôkladného posúdenia súčasného stavu) a konkrétne opatrenia, ktoré sa budú realizovať na zlepšenie rodovej rovnosti.

Na akademickej úrovni to znamená, že GEP sa musia týkať všetkých akademických pracovníkov (profesorov, výskumných pracovníkov, študentov, administratívnych pracovníkov) a musia obsahovať niekoľko opatrení na teoretickej aj praktickej úrovni. Konkrétne by opatrenia mohli zahŕňať zníženie rodových rozdielov v rozhodovacích orgánoch prostredníctvom podpory ženských kandidátúr, zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti prostredníctvom zapojenia študentských organizácií do stratégií hlavných činností zameraných na budovanie rodového povedomia, podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, najmä pre mladých ľudí s deťmi, a prispievanie k rodovej perspektíve vo výskume a výučbe <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

- » *Túto prax sme si vybrali, pretože viacerí z oslovených odborníkov uviedli plán rodovej rovnosti (GEP) ako užitočný nástroj na riešenie rodovej nerovnosti na ich pracovisku, konkrétne na univerzite.*

## 1.2 PREDPISY O ROVNOVÁHE MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM

Program rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom možno chápať ako súbor politík a postupov, ktoré majú zamestnancom pomôcť zladíť ich pracovné a osobné povinnosti s cieľom podporiť celkovú spokojnosť a znížiť stres.

Je dôležité, aby tieto programy zabezpečili: flexibilný pracovný čas - napríklad: možnosť pracovať na diaľku alebo teleprácu alebo flexibilný pracovný čas; platenú dovolenku a rodičovskú dovolenku; možnosť plateného pracovného času navyše atď.

- » *Poskytovanie nariadení o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom podporuje inštitucionálnu kultúru a kultúru organizácie: kultúra, ktorá si cení tento pomer, môže vytvoriť pozitívnejšie a priaznivejšie prostredie na pracovisku, čo môže priniesť výhody pre zamestnancov aj pre organizáciu ako takú.*

## 1.3 IMPLEMENTÁCIA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI

Ak sa zhodneme na potenciálnom pozitívnom vplyve vypracovania plánu rodovej rovnosti, je potrebné uviesť niekoľko poznámok, aby sa zabezpečila jeho účinnosť:

- Vhodné šírenie opatrení plánu rodovej rovnosti je požiadavkou. Zainteresované strany, a najmä zamestnanci, musia byť oboznámení so záväzkami, ktoré spoločnosť prijíma, aby k nim mohli prispieť. Zamestnanci spoločnosti sú implicitne súčasťou Plánu rodovej rovnosti, úlohou je, aby sa na ňom podieľali. Na tento účel by mal plán počítať aj s úsilím o šírenie jeho obsahu medzi zamestnancami.
- Informovanie zamestnancov o obsahu plánu je rovnako dôležité ako to, aby pochopili jeho potrebu. Nemožno očakávať zapojenie zamestnancov do akéhokoľvek opatrenia, ak skutočne neveria v jeho potrebu.
- Preto musí plán rodovej rovnosti zahŕňať formatívne a osvetové opatrenia pre zamestnancov na všetkých úrovniach, aby boli schopní čeliť realite nerovnosti, ktorá je prítomná v ich spoločnosti, odvetví alebo dokonca v celej spoločnosti.
- Aby sa predišlo možnému rozporu medzi tvorcami politiky rovnosti v spoločnosti a realitou, s ktorou sa spoločnosť stretáva, je potrebné monitorovanie opatrení. Presné sledovanie navrhovaných činností, opatrení a záväzkov je nevyhnutné na zabezpečenie

toho, aby sa nimi skutočne dosiahol požadovaný cieľ.

- » *Skúsenosti ukázali, že takéto plány prispievajú k stanoveniu hraníc na odstránenie akejkoľvek diskriminácie na pracovisku z dôvodu pohlavia.*
- » *Nie nadarmo sa v posledných rokoch rozšírilo používanie tohto nástroja na podporu rovnosti, a preto je zrejmé, že je potrebné sa o ňom vzdelávať.*

## 1.4 OSVEDČENÉ POSTUPY PRE ROVNOSŤ

Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života zahŕňajú napríklad flexibilitu práce a rozvrhu, materskú a otcovskú dovolenku alebo skrátenie pracovných dní. Cieľom týchto opatrení je znížiť rodovú nerovnosť na trhu práce. V skutočnosti však väčšina podnikov zisťuje, že tieto opatrenia využívajú predovšetkým ženy; čo by mohlo viesť k myšlienke, že tieto opatrenia v skutočnosti vytvárajú nové nerovnosti. Inými slovami, aj keď je konečná motivácia týchto opatrení dobrá, je potrebné zvážiť niektoré otázky.

Niektoré verejné politiky už v skutočnosti tieto problémy zohľadňujú. Napríklad rovnaké práva na otcovskú a materskú dovolenku sa považujú za podporu rovnosti. V nadväznosti na tieto myšlienky je skrátenie pracovného času v mnohých podnikoch už dobre zaužívaným opatrením. Teraz je výzvou posilniť ho aj medzi mužmi, aby sa naň neodvolávali len ženy, a prispieť tak k väčšej rovnosti.

- » *Aby sa dosiahol cieľ rovnosti, opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života by sa mali presadzovať aj medzi mužmi, a nielen medzi ženami, ako je to v súčasnosti vo väčšine prípadov.*

## 1.5 RODOVÁ ROVNOSŤ NA SLOVENSKU

Zriadenie samostatného odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve sociálnych vecí a rodiny SR poskytuje priestor na organizáciu intersekcionalnej politiky, ako aj na strategický systematický prístup k rodovej rovnosti.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa venuje rodovej rovnosti a posilneniu postavenia žien.

Odbor plní funkciu orgánu zodpovedného za rodovú rovnosť na Slovensku a koordinátora implementácie horizontálnych princípov nediskriminácie a rovnosti žien a mužov v projektoch spolufinancovaných z európskych štrukturálnych a investičných fondov.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je zodpovedný aj za koordináciu Výboru pre rodovú rovnosť, ktorý je stálym výborom Rady vlády pre ľudské práva, menšiny a rodovú

rovnost'. Spolupracuje aj so ženskými mimovládnyimi organizáciami na Slovensku, ktorých databázu uvádzame <sup>2</sup>.

## 1.6 UNIVERZITNÝ PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI

Prijatie Plánu rodovej rovnosti Univerzity Komenského je jedinečnou prezentáciou univerzitnej politiky, ktorá sa zaoberá potrebou zabezpečenia rovnosti príležitostí, monitorovaním údajov a prevenciou, ako aj sankčným mechanizmom. Súčasťou úsilia Univerzity Komenského o vytvorenie lepších pracovných a študijných podmienok, ako aj o zlepšenie kvality výskumu a vzdelávania je príprava Plánu rodovej rovnosti univerzity. Plán rodovej rovnosti UK predstavuje súbor opatrení zameraných na iniciovanie štrukturálnych zmien, ktorých výsledkom bude vytvorenie otvoreného, podporného, inkluzívneho a nediskriminačného prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne, ako aj pre študentov a študentky jednotlivých fakúlt Univerzity Komenského. Príprava Plánu rodovej rovnosti UK úzko súvisí s realizáciou medzinárodného projektu EQUAL4EUROPE ([www.equal4europe.eu](http://www.equal4europe.eu)) a reaguje aj na aktuálnu požiadavku EÚ, ktorá podmienila účasť verejných výskumných inštitúcií v programe Horizont Európa existenciou inštitucionálnych plánov rodovej rovnosti. Plán je však predovšetkým reakciou na pretrvávajúce prejavy rodovej nerovnosti, ktoré sa nevyhýbajú akademickému prostrediu našej univerzity a vedú k strate talentov, ako aj k nižšej kvalite realizovaného výskumu a vzdelávania <sup>3</sup>.

<sup>2</sup> [www.gender.gov.sk/](http://www.gender.gov.sk/)

<sup>3</sup> [uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/](http://uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/)



## 2. SOCIÁLNA ROVNOSŤ:

Sociálna rovnosť sa vzťahuje na zásadu rovnakého zaobchádzania a príležitostí pre všetkých jednotlivcov v spoločnosti bez ohľadu na ich pôvod, sociálne postavenie alebo iné osobné charakteristiky.

Znamená to, že každý by mal mať prístup k rovnakým zdrojom, príležitostiam a právam a malo by sa s ním zaobchádzať rovnako dôstojne a s rovnakým rešpektom.

Sociálna rovnosť zahŕňa rôzne rozmery nerovnosti vrátane ekonomických, politických a kultúrnych faktorov a snaží sa riešiť rozdiely v príjmoch, bohatstve, vzdelaní, zdravotnej starostlivosti a iných oblastiach života.

### 2.1 PROGRAMY PODPORY ZAMESTNANCOV

Ponukou podporných programov pre zamestnancov môžu organizácie vytvoriť podpornejšiu a inkluzívnejšiu kultúru na pracovisku, ktorá podporuje pohodu zamestnancov a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. To môže viesť k vyššej miere angažovanosti zamestnancov, vyššej produktivite a lepšiemu udržaniu talentovaných zamestnancov.

#### **Príklady podporných programov pre zamestnancov:**

- Interné poradenské služby: Poskytnutie prístupu k poradenským alebo psychologickým službám, buď prostredníctvom programu pomoci zamestnancom, alebo prostredníctvom externého poskytovateľa, môže zamestnancom pomôcť pri riešení rôznych osobných problémov, ako je stres, úzkosť, depresia, problémy vo vzťahoch alebo zneužívanie návykových látok. Poradenské služby môžu byť ponúkané osobne, telefonicky alebo prostredníctvom online platforiem a môžu byť dostupné na dôvernom základe.
- Rodičovská dovolenka: Ponuka rodičovskej dovolenky pre matky aj otcov môže zamestnancom pomôcť zladiť ich pracovné a rodinné povinnosti. Rodičovská dovolenka môže byť platená alebo neplatená a môže mať rôznu dĺžku v závislosti od pravidiel organizácie a zákonov danej krajiny. Niektoré organizácie môžu ponúkať aj ďalšie výhody, napríklad podporu pri dojení alebo pomoc pri starostlivosti o dieťa.
- Flexibilné pracovné podmienky: Poskytnutie flexibilných pracovných podmienok, ako je práca na diaľku, flexibilný pracovný čas alebo zdieľanie pracovného miesta, môže zamestnancom pomôcť zosúladiť ich pracovné a osobné povinnosti. To môže byť obzvlášť dôležité pre zamestnancov, ktorí majú povinnosti starostlivosti o deti alebo starších príbuzných alebo ktorí riešia zdravotné problémy.

- Skupiny zdrojov zamestnancov: Vytvorenie skupín zamestnancov, ktoré sa zameriavajú na špecifické problémy, ako je rodičovstvo, starostlivosť o starších ľudí alebo duševné zdravie, môže zamestnancom poskytnúť podpornú komunitu kolegov, ktorí vám môžu poradiť, podeliť sa o skúsenosti a poskytnúť zdroje.
- » *Poskytovanie prístupu k zdrojom, ako sú poradenské služby, rodičovská dovolenka a flexibilné pracovné podmienky na podporu zamestnancov, ktorí riešia rodinné alebo osobné problémy.*
- » *Programy na podporu zamestnancov sú dôležitou súčasťou úsilia každého pracoviška podporovať svojich zamestnancov a vytvárať pozitívne pracovné prostredie.*
- » *Tieto programy môžu zahŕňať rôzne zdroje a služby, ktoré pomáhajú zamestnancom zvládnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, riešiť osobné problémy a zvládať náročné situácie.*
- » *Jednou z kľúčových oblastí, kde tieto programy môžu priniesť zmenu, je podpora zamestnancov, ktorí riešia rodinné alebo osobné problémy.*

## 2.2 CERTIFIKÁCIA AKO NÁSTROJ NA PODPORU ROVNOSTI A NEDISKRIMINÁCIE

V rámci programu Zelená schéma slovinského cestovného ruchu sa na posúdenie súladu s normami udržateľného cestovného ruchu a na udelenie certifikátu Slovenia Green používajú normy. Pre destinácie a podniky sú uznávané rôzne štandardy udržateľnosti, medzi nimi Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife a HI Q&S. Všetky tieto štandardy uznáva Globálna rada pre udržateľný cestovný ruch (GSTC), ktorá je orgánom, ktorý definuje, ako by mali udržateľné destinácie a podniky fungovať.

V súlade s kritériami GSTC pre destinácie "destinácia by mala podnecovať a podporovať kariérne príležitosti a odbornú prípravu v oblasti cestovného ruchu. Podniky cestovného ruchu v destinácii by sa mali zaviazali, že budú poskytovať rovnosť príležitostí pre miestne zamestnanie, odbornú prípravu a kariérny postup, bezpečné a isté pracovné prostredie a mzdu pre všetkých." (B2 Dôstojná práca a kariérne príležitosti)

V súlade s odvetvovými kritériami GSCT "miestni obyvatelia by mali mať rovnaké príležitosti na zamestnanie a postup, a to aj na riadiacich pozíciách". (B2 Zamestnávanie miestnych obyvateľov) a "Organizácia by mala ponúkať pracovné príležitosti, a to aj na riadiacich pozíciách, bez diskriminácie na základe pohlavia, rasy, náboženstva, zdravotného postihnutia alebo iným spôsobom" (B6 Rovnosť príležitostí).

Keďže Zelená schéma slovinského cestovného ruchu oceňuje destinácie a podniky, ktoré sa

zaviazali dodržiavať uvedené kritériá a zaviedli potrebné opatrenia, možno tento národný program vyhlásiť za osvedčený postup v oblasti podpory rovnosti a nediskriminácie v cestovnom ruchu<sup>4</sup>.

- » *Turistické destinácie a podniky cestovného ruchu sa vyzývajú, aby sa podrobili certifikácii tretej strany s uznávanými medzinárodnými normami cestovného ruchu. Prostredníctvom tohto procesu sa podporuje nediskriminačné správanie a rovnosť príležitostí.*

---

<sup>4</sup> <https://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism>  
<https://www.greendestinations.org/>  
<https://www.greenkey.global/>  
<https://www.greenglobe.com/>  
<https://travelfestaybetter.com/>  
<https://hihostels.com/sustainable-hostelling/>  
<https://www.gstcouncil.org/>

## 3. ROVNOSŤ OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM:

Rovnosť osôb so zdravotným postihnutím znamená, že osoby so zdravotným postihnutím by mali mať rovnaké príležitosti, práva a prístup k zdrojom ako osoby bez zdravotného postihnutia.

To znamená, že osoby so zdravotným postihnutím by mali mať rovnaký prístup k vzdelávaniu, zamestnaniu, zdravotnej starostlivosti, doprave, verejným službám a ďalším oblastiam života. Znamená to tiež, že by mali byť chránení pred diskrimináciou, predsudkami a stigmatizáciou.

### 3.1 VYROVNÁVANIE PRÍLEŽITOSTÍ PRE OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Cieľom zákona o vyrovnávaní príležitostí osôb so zdravotným postihnutím je vytvoriť rovnaké príležitosti pre osoby so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života. Všetky zariadenia, ktoré ešte nie sú prispôbené pre zdravotne postihnutých, sa preto musia reštrukturalizovať, zabezpečiť prístup a odstrániť bariéry pre telesne postihnutých.

Rozšírenou výzvou v cestovnom ruchu je prispôbenie turistických atrakcií so štatútom pamiatkovej ochrany alebo kultúrneho dedičstva. Pri adaptácii takýchto objektov platia určité predpisy inštitútu ochrany kultúrneho dedičstva, ktoré určujú, ako sa môžu rekonštruovať. Je potrebné zohľadniť pamiatkové smernice, určitú typológiu, stavebné metódy, tvar a architektonické prvky, ktoré môžu byť v rozpore s prístupnosťou alebo jej dokonca brániť.

Okrem iného zisťujeme, že niektoré staršie budovy nemajú dostatočnú nosnosť, aby umožnili určitý typ rekonštrukcie (napr. inštaláciu výťahu), alebo že správcovia zariadení a objektov cestovného ruchu ani nevedia o nových právnych predpisoch, ktoré v plnej miere nadobudnú účinnosť v roku 2025. Za príklad dobrej praxe pri poskytovaní informácií o prístupnosti atrakcií a služieb pre zdravotne postihnutých turistov považujeme aplikáciu Ľublana na vozíku. Rozšírenou výzvou v cestovnom ruchu je prispôbenie turistických atrakcií so štatútom pamiatkovej ochrany alebo kultúrneho dedičstva. Pri adaptácii takýchto objektov platia určité nariadenia Inštitútu ochrany kultúrneho dedičstva, ako ich možno rekonštruovať. Je potrebné zohľadniť pamiatkové smernice, určitú typológiu, stavebné postupy, tvar a architektonické prvky, ktoré môžu byť v rozpore s prístupnosťou alebo jej dokonca brániť<sup>5</sup>.

» *Cieľom tohto zákona je vytvoriť rovnaké príležitosti pre osoby so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života, čím sa určí aj prístupnosť služieb, tovarov a zariadení pre verejné použitie. Takéto zariadenia, ktoré ešte nie sú prispôbené pre osoby so zdravotným postihnutím, sa preto musia reštrukturalizovať, zabezpečiť prístup*

<sup>5</sup> <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>

<https://www.ljublanabywheelchair.com/>

*a odstrániť bariéry pre osoby s telesným postihnutím.*

## 3.2 ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE A ROVNOSŤ

Zriadenie samostatného a nezávislého úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím je jedinečnou implementáciou Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím. Agenda komisára významným spôsobom prispieva k realizácii opatrení a politík súvisiacich s rovnosťou všetkých, a to v rôznych oblastiach. Jeho kompetencia preskúmať sťažnosti je relevantným nástrojom monitorovania a hodnotenia.

Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím pokrýva 6 hlavných tém: služby zamestnanosti a kompenzácie, občianska a rodinná agenda, zdravotné a sociálne poistenie, sociálne služby a vzdelávanie, drobná starostlivosť, bezbariérová prístupnosť.

Posledná novela zákona o výchove a vzdelávaní zachováva oprávnenosť tzv. podporných opatrení pre žiakov so zdravotným postihnutím. Úrad komisára spolu s ďalšími mimovládnyimi organizáciami (Platforma rodín detí so zdravotným postihnutím, Centrum inklúzie - Centrum pre inkluzívne vzdelávanie a niektorí poslanci) to znamená, že školské podporné tímy na pomoc deťom so zdravotným postihnutím v školách budú a školy ich nielenže budú môcť vytvárať, ale ich aj BUDÚ vytvárať.

Finančné prostriedky z ministerstva však budú zabezpečené až v septembri 2026. Avšak už od septembra 2023 môžu školy požiadať o podporné opatrenia a vytvoriť tímy zložené z asistentov učiteľa, špeciálnych pedagógov, školských psychológov, logopédov, školských zdravotníkov, sociálnych pracovníkov a ďalších. Do školy bude môcť vstúpiť aj osobný asistent dieťaťa (toto posledné sa týka základných škôl).

Ide o významný krok smerom k realizácii inklúzie a práva na vzdelanie detí so zdravotným postihnutím podľa Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> <https://www.komisarprezdravnepostihnutych.sk>

## 4. EKONOMICKÁ ROVNOSŤ:

Ekonomická rovnosť sa vzťahuje na zásadu rovnakého prístupu k ekonomickým zdrojom, príležitostiam a odmenám pre všetkých jednotlivcov v spoločnosti. Znamená to, že každý by mal mať rovnakú príležitosť zúčastňovať sa na hospodárstve bez ohľadu na svoj sociálno-ekonomický pôvod alebo iné osobné charakteristiky.

### 4.1 TRANSPARENTNÉ PLATOVÉ POLITIKY A TRANSPARENTNÉ ZODPOVEDNOSTI V SÚLADE S PLATBAMI

Osvedčené postupy v oblasti rovnakého odmeňovania v inštitúciách sa musia uplatňovať, pretože podporujú spravodlivosť a rovnosť na pracovisku. Ak sú zamestnanci spravodlivo odmeňovaní za svoju prácu bez ohľadu na ich pohlavie, rasu, etnický pôvod alebo iné osobné charakteristiky, vytvára to pozitívne pracovné prostredie, ktoré môže viesť k vyššej spokojnosti s prácou a produktivite.

Okrem toho, osvedčené postupy v oblasti rovnakého odmeňovania môžu organizáciám pomôcť prilákať a udržať si talentovaných zamestnancov. Zamestnanci s väčšou pravdepodobnosťou zostanú v spoločnosti, ktorá si ich váži a rešpektuje a ktorá ich spravodlivo odmeňuje za ich prácu.

Rovnaké postupy odmeňovania môžu organizáciám pomôcť vyhnúť sa právnym sporom a negatívnej publicite. Diskriminácia v odmeňovaní môže viesť k súdnym sporom a poškodeniu dobrého mena organizácie, čo môže poškodiť jej schopnosť prilákať a udržať si zákazníkov a zamestnancov. Správne postupy v oblasti rovnakého odmeňovania sú nevyhnutné na podporu spravodlivosti, rovnosti a pozitívneho pracovného prostredia, z čoho môžu profitovať zamestnanci aj organizácie.

- » *Je dôležité, aby organizácie podnikli proaktívne kroky na zabezpečenie dodržiavania zákonov a predpisov o rovnakom odmeňovaní a aby pravidelne kontrolovali svoje postupy odmeňovania s cieľom identifikovať a riešiť prípadné problémy.*
- » *Zamestnávateľia môžu tiež zaviesť interné politiky a postupy, ktoré podporujú transparentnosť a spravodlivosť pri rozhodovaní o odmeňovaní, ako napríklad vykonávanie pravidelných platových auditov, stanovenie jasných kritérií pre rozhodnutia o odmeňovaní a povyšovaní a poskytovanie školení pre manažérov a zamestnancov o rovnakých postupoch pri odmeňovaní.*

## 5. ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE:

Rovnosť príležitostí na trhu práce si vyžaduje, aby neexistovali žiadne systémové prekážky, ktoré by jednotlivcom bránili v prístupe k zamestnaniu alebo v kariérom postupe.

To zahŕňa zabezpečenie toho, aby boli vzdelávacie programy a programy odbornej prípravy prístupné pre každého a aby zamestnávateľia poskytovali rovnaký prístup k pracovným príležitostiam a spravodlivé zaobchádzanie, pokiaľ ide o odmeňovanie, povyšovanie a výhody.

Znamená to tiež, že zamestnávateľia by mali osobám so zdravotným postihnutím poskytnúť primerané úpravy, aby mohli vykonávať svoju prácu.

### 5.1 ORGÁN PRE MONITOROVANIE ROVNOSTI

Hoci mnohé univerzity už majú niekoľko regulačných rámcov a politík, ktoré formálne zaručujú rovnaký prístup k akademickej kariére, rodovú rovnosť a úplnú slobodu prejavu, ako aj mnohé ďalšie práva - čo predstavuje určitý pokrok z organizačného a judikatúrneho hľadiska -, na ich úplné dodržiavanie potrebujú ďalšie rozšírené formy kontroly a funkčné postupy.

Orgán pre monitorovanie rovnosti sa zameriava práve na toto: kontrolu nerovností, presadzovanie opatrení v oblasti rovnosti, poskytovanie pomoci, podrobenie všetkých prípadov nerovnosti hodnotiacim procesom a zabezpečenie sankčných mechanizmov pre tých, ktorí porušujú základné zásady. To by mohol v súlade s orgánom pre monitorovanie rovnosti vykonávať aj externý výbor, ktorého úlohou by bolo kontrolovať rozhodovací proces.

Orgán pre monitorovanie rovnosti môže pomôcť zabezpečiť, aby všetci členovia inštitúcie vysokoškolského vzdelávania vrátane študentov, pedagógov a zamestnancov mali rovnaký prístup k príležitostiam bez ohľadu na ich pohlavie, rasu, etnický pôvod, náboženstvo, sexuálnu orientáciu alebo zdravotné postihnutie. Monitorovaním a riešením nerovností môže takýto orgán prispieť k podpore rozmanitejšej a inkluzívnejšej komunity. Môže tiež poskytovať podporu a zdroje členom komunity, ktorí môžu čeliť diskriminácii alebo marginalizácii, a podporovať rozmanitosť. To môže viesť k bohatšiemu a rozmanitejšiemu vzdelávaciemu prostrediu, ako aj k väčšej inovácii a tvorivosti.

» *Tento postup sme si vybrali, pretože viacerí z oslovených odborníkov označili za užitočný nástroj zavedenie interného alebo externého orgánu pre monitorovanie rovnosti, ktorého cieľom je riešiť všetky zistené nerovnosti prítomné v organizácii a zároveň presadzovať riešenia a osvedčené postupy v oblasti rovnosti.*

## 5.2 PROCESY ZVYŠOVANIA POVEDOMIA A ÚČASTI

Podľa mnohých respondentov dotazníka samotný regulačný rámec nestačí na podporu postupov rovnosti a odstránenie nerovnosti. Mnohí z nich označili za možné a plodné nástroje inovatívne riešenie, ktoré možno definovať ako prístup “zdola nahor”: iniciatívy združení na podporu podstatných rovnostárskych procesov na pracovisku, vzájomné školenia, aby ľudia pochopili, že rozdiely sú cenným prínosom, momenty a diskusie na zvýšenie informovanosti, zdieľanie názorov a nápadov a vytváranie mechanizmu spoločného navrhovania medzi rôznymi ľuďmi.

Znamená to tiež, že príslušné rozhodovacie orgány musia riadne aktualizovať svoje zainteresované strany v oblasti rovnosti príležitostí a podporovať už existujúce nariadenia o otázkach rovnosti.

Cieľom týchto iniciatív musí byť aktivácia participatívneho a egalitárneho spracovania, na ktoré bude presne dohliadať prípadný monitorovací orgán.

» *Táto prax je obzvlášť dôležitá a zároveň krehká, pretože nemá žiadny orgán ani regulačný rámec, ale len koncepciu rovnosti. Mohla by sa definovať ako “neformálny osvedčený postup”.*

## 5.3 TRANSPARENTNOSŤ V PROCESOCH NÁBORU, PRIJÍMANIA A ZVYŠOVANIA KVALIFIKÁCIE

Na dosiahnutie takejto transparentnosti by sa malo zväziť vytvorenie zoznamu alebo objektívnej klasifikácie, ktorá by definovala kompetencie a pracovné pozície. Pozostávala by z jasne definovaných opisov pracovných miest, pričom by sa zabezpečila ich nezávislosť od skrátenia pracovného času alebo iných opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života. Takáto klasifikácia by zabránila zohľadňovaniu diskriminačných faktorov, ako je pohlavie alebo pôvod, v procese náboru, prijímania do zamestnania alebo povyšovania.

Okrem toho by klasifikácia mala zahŕňať aj postup pri rozhodovaní o takomto prijatí do zamestnania alebo povýšení.

» *Súčasná a budúca generácia je potrebné vzdelávať o dôležitosti otvorenosti procesov a o tom, ako ju dosiahnuť.*

## 5.4 ROVNAKÉ KRITÉRIÁ POVÝŠENIA

Zoznam kritérií, podľa ktorých sa povyšuje, aby bol každému jasný a nikto nespochybňoval povýšenie kolegu. Aby sa predišlo diskriminácii niektorých ľudí na základe ich vlastností, ako



je napríklad pohlavie, s cieľom nepovýšiť ich. Vďaka tomuto osvedčenému postupu budú mať všetci zamestnanci možnosť povýšiť vo svojej spoločnosti na základe jasného postupu.

» *Táto prax ukazuje alternatívny prístup k rovnosti na pracovisku, a preto súvisí aj s týmto projektom.*

## 5.5 DOTAZNÍK O ROVNOSTI A ETICKÝ VÝBOR

Osobné seabeklarácie na ročnej báze, kde každý zamestnanec vyplní príslušný formulár. Aby to bolo úspešné, mala by sa zabezpečiť anonymita a dôvernosc a mala by sa vytvoriť externá komisia (ktorá nijako nesúvisí so zamestnávateľmi) na hodnotenie a riešenie takýchto otázok.

Etická komisia, ktorá by sa starala o rovnosť v pracovnom prostredí (najmä ak hovoríme o veľkých spoločnostiach), najlepšie s externými odborníkmi s cieľom identifikovať a predchádzať takémuto správaniu.

» *Niekedy sa v spoločnosti vyskytujú opatrenia, ktoré poukazujú na nerovnosť medzi zamestnancami. Tento postup ukazuje spravodlivý a jednoduchý spôsob, ako komunikovať o týchto problematických situáciách v spoločnosti, a nakoniec sa im postaviť tvárou v tvár.*

## 5.6 POVEDOMIE O MÄKKÝCH ZRUČNOSTIACH/ KOMPETENCIÁCH

Rozvíjanie kultúrneho povedomia, mäkkých zručností/kompetencií zamestnancov a tímu vo všeobecnosti, zavedenie tohto povedomia ako dôležitého aspektu v rámci organizačnej kultúry; v tomto prípade zabezpečíte spolužitie ľudí pochádzajúcich z rôznych prostredí, národných kontextov atď. a vzájomný rešpekt, ako aj efektívnu spoluprácu.

» *Je to nezvyčajný prístup ku kultivácii rovnosti vo všeobecnosti a hlavne v podniku/ pracovisku.*

## 6. ROVNOSŤ MEDZI KULTÚRAMI:

Medzikultúrna rovnosť sa vzťahuje na zásadu rovnakého zaobchádzania a rešpektovania všetkých kultúr a na uznanie rozmanitosti kultúrnych prejavov a postupov.

Medzikultúrna rovnosť uznáva dôležitosť pochopenia a ocenenia rôznych kultúrnych perspektív a podpory medzikultúrneho dialógu a výmeny.

### 6.1 ŠKOLENIE “CHUTE MEDZIKULTÚRNOSTI”

V rokoch 2021 až 2023 kultúrno-vzdelávacie združenie Pina zo slovinského Koperu realizovalo bezplatný vzdelávací program s názvom “Chute interkultúrnosti”. Cieľovou skupinou školenia boli príslušníci talianskej menšiny v Slovinsku, iných (oficiálne neuznaných) menšín z bývalých republík Juhoslávie (t. j. Chorváti, Srbi, Bosniaci, Macedónci) a prisťahovalci. Pomocou projektu sa príslušníci rôznych etnických menšinových komunít a prisťahovalci posilnili prostredníctvom kultúrneho a gastronomického cestovného ruchu a kuchyne a aktívne sa podieľali na formovaní kultúrnej, kultúrno-gastronomicko-turistickej a kulinárskej ponuky regiónov. Okrem toho mohli komunity takto aktívne vyjadriť a zachovať svoju kultúrnu identitu.

Účastníci získali vedomosti, mentorskú podporu a praktické školenia na zlepšenie svojich kompetencií a práce v oblasti gastronómie a cestovného ruchu, kuchyne a kultúry. Projektom PINA posilnila zamestnateľnosť v regiónoch Pobrežný kras a Goriška, podporila sociálne začlenenie príslušníkov iných národnostných komunít a prisťahovalcov a poskytla im podnetné prostredie na rozvoj vlastných nápadov v oblasti cestovného ruchu <sup>7</sup>.

» *Zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých je základom úspešného rozvoja a fungovania podnikov vo všetkých službách vrátane cestovného ruchu. Je dôležité, aby jednotlivci, ktorí pracujú alebo chcú pracovať v cestovnom ruchu, ktorí vyvíjajú svoje produkty alebo zavádzajú obchodné modely, mohli získať príslušné kompetencie; najmä ak sú títo jednotlivci príslušníkmi menšín, etnických skupín alebo prisťahovalcami.*

<sup>7</sup> <https://okusi-medkulturnosti.si/o-nas/#oprojektu>

## ZÁVERY

---

*Rovnosť, rešpektovanie rozmanitosti a predovšetkým šírenie a prijatie týchto hodnôt na pracovisku a v celej spoločnosti sú hlavnými cieľmi projektu DOEER. Tieto ciele predstavujú absolútnu prioritu pre inštitúcie na globálnej aj európskej úrovni. Proces spoločenských zmien sa práve začína a početné krízy, ktoré postihujú našu planétu, zdôrazňujú naliehavosť týchto cieľov. Dosiahnutie skutočnej rovnosti vo všetkých jej rozmeroch je cieľom, ktorý už nemožno odkladať v politikách a reformách na všetkých úrovniach.*

*V tejto súvislosti je úloha vzdelávacích a školiacich inštitúcií absolútne kľúčová. Zohrávajú dôležitú úlohu pri obohacovaní teoretizovania a uplatňovania určitých koncepcií a zároveň podporujú ich šírenie a praktické uplatňovanie. Preto je nevyhnutné vytvoriť synergie na nadnárodnej úrovni, ktoré by boli schopné syntetizovať spoločné poznatky a povedomie vyplývajúce z porovnania rôznych skúseností, kultúr a zručností. Multidisciplinarita je nevyhnutná na pochopenie všetkých rôznych rozmerov a aspektov zložitých koncepcií, ako sú rozmanitosť, rovnosť a inklúzia.*

*S ohľadom na komplexnosť výziev a cieľov uskutočnil partnerský tím projektu DOEER úvodnú fázu projektu, ktorej výsledkom sú výstupy uvedené v tomto dokumente. Príspevok každého z partnerov poskytol príležitosť zohľadniť celý rad rôznych skúseností a sociálno-ekonomických súvislostí, čím prispel k vytvoreniu textu, ktorý predstavuje len začiatok dlhšieho a zložitejšieho procesu. Cieľom tohto procesu je aktívne prispieť k príprave ľudských zdrojov, ktorí sú si vedomí a kompetentní implementovať certifikované a vysokokvalifikované poznatky v oblasti základných otázok rovnosti, rozmanitosti a inkluzívnosti na pracovisku, vo všetkých sektoroch a v každodennom živote.*

*Na tento účel sú osvedčené postupy, rámec a usmernenia základnými podpornými nástrojmi na plné využitie toho, čo predstavuje hlavný výstup projektu DOEER: online kurz OER DOEER o postupoch založených na rovnosti.*

*Cieľom online kurzu, ktorý je voľne dostupný na špeciálnej platforme vytvorenej v rámci projektu, je poskytnúť, otestovať a certifikovať získanie primeraných kompetencií v oblasti rovnosti vo svete práce.*

*Ponúka multidimenzionálny a multidisciplinárny prístup k tejto téme a obsahuje osem lekcí, ktoré pripravili partneri z akademických a vzdelávacích inštitúcií v rámci projektového partnerstva.*

*Moduly obohatené o ďalší bibliografický materiál majú tieto názvy:*

- *Rovnosť, ľudské práva a demokracia v digitálnej transformácii*

- *Pochopenie a podpora postupov rovnosti*
- *Identifikácia a riešenie nerovností*
- *Postupy založené na rovnosti*
- *Sociálny vplyv postupov založených na rovnosti*
- *Hospodársky vplyv postupov založených na rovnosti*
- *Postupy založené na rovnosti pre odborníkov v oblasti podnikania*
- *Pridaná hodnota rovnosti vo vzdelávaní a podnikaní v cestovnom ruchu*

*Na konci každého modulu absolvujú žiaci test na získanie zručností. Po úspešnom absolvovaní celého kurzu sa vydá osvedčenie, ktoré potvrdzuje absolvovanie kurzu a získanie príslušných zručností.*

*MOOC OER je najúčinnjším nástrojom na oslovenie širokého publika v krajinách partnerov projektu, ako aj vo všetkých krajinách EÚ. Hlavným cieľom projektu je vytvárať a šíriť poznatky a povedomie o kľúčovej otázke inklúzie a rozmanitosti. Podpora informovanosti na pracovisku a v občianskej spoločnosti ako celku je základom pre vytvorenie odolnej spoločnosti voči prebiehajúcim zmenám. Táto odolnosť je nevyhnutná na dosiahnutie definitívnej a skutočnej rovnosti, na zvýšenie prosperity našich spoločností a na to, aby sme mohli skutočne dodržiavať cieľ vyjadrený v mottu Európskej únie: "Zjednotení v rozmanitosti."*

**Prof. Daniela La Foresta,**

*Katedra politológie,  
Neapolská univerzita Federico II*

# PRÍLOHY

---

## **1 RODOVÁ ROVNOSŤ**

- 1.1 Plán rodovej rovnosti
- 1.2 Predpisy o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom
- 1.3 Implementácia plánu rodovej rovnosti
- 1.4 Univerzitný plán rodovej rovnosti
- 1.5 Stratégia rodovej rovnosti na Slovensku

## **2 SOCIÁLNA ROVNOSŤ**

- 2.1 Podporné programy pre zamestnancov
- 2.2 Certifikácia ako nástroj na podporu rovnosti a nediskriminácie

## **3 ROVNOSŤ OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM**

- 3.1 Vyrovnávanie príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím
- 3.2 Zdravotné postihnutie a rovnosť

## **4 EKONOMICKÁ ROVNOSŤ**

- 4.1 Transparentné platové politiky a zodpovednosti v súlade s platbami

## **5 ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE**

- 5.1 Orgán pre monitorovanie rovnosti
- 5.2 Transparentnosť v procesoch náboru, prijímania zamestnancov a zvyšovania kvalifikácie
- 5.3 Rovnaké kritériá povýšenia
- 5.4 Dotazník o rovnosti a etická komisia
- 5.5 Mäkké zručnosti/kompetencie
- 5.6 Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života mužov a žien

## **6 MEDZIKULTÚRNA ROVNOSŤ**

- 6.1 Chute medzikultúrnosti
- 6.2 Proces zvyšovania informovanosti a účasti

## 1.1 Plán rodovej rovnosti

Plán rodovej rovnosti, ako ho navrhli viacerí/é respondenti/ky dotazníka, je podrobný nástroj a súbor inovatívnych riešení zameraných na riešenie rodovej nerovnosti na konkrétnom pracovisku (v tejto súvislosti univerzita). Predpokladá opatrenia, ktorých cieľom je podporiť rodovú rovnosť v organizácii prostredníctvom procesu štrukturálnych zmien. Plán rodovej rovnosti, ako ho navrhli viacerí/é respondent/ky dotazníka, je podrobný nástroj a súbor inovatívnych riešení zameraných na riešenie rodovej nerovnosti na konkrétnom pracovisku (v tejto súvislosti univerzita). Predpokladá opatrenia, ktorých cieľom je podpora rodovej rovnosti v organizácii prostredníctvom procesu štrukturálnych zmien.

GEP sú zvyčajne holistické a komplexné v tom zmysle, že sa zaoberajú celou organizáciou, zapájajú všetky relevantné zainteresované strany a riešia viaceré problémy rodovej rovnosti



prítomné v konkrétnej organizácii. GEP by sa preto nemali zameriavať len na podporu kariérnych príležitostí a rovnaký prístup k zdrojom; mali by byť skôr inkluzívne a zamerané na ženy a mužov v celej ich rozmanitosti. GEP je teda systematický a strategický nástroj, ktorý stanovuje priority a konkrétne ciele (na základe dôkladného posúdenia súčasného stavu) a konkrétne opatrenia, ktoré sa budú realizovať na zlepšenie rodovej rovnosti. Na akademickej úrovni to znamená, že GEP sa musí týkať a ovplyvňovať všetkých akademických pracovníkov/čok (profesorov/iek, výskumníkov/čok, študentov/iek, administratívnych pracovníkov/čok) a musí obsahovať zoznam viacerých opatrení na teoretickej aj praktickej úrovni. Konkrétne môžu opatrenia zahŕňať zníženie rodových rozdielov v rozhodovacích orgánoch prostredníctvom podpory ženských kandidátúr, zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti prostredníctvom zapojenia študentských organizácií do stratégií hlavných činností zameraných na budovanie rodového povedomia, podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, najmä pre mladých ľudí s deťmi, a prispievanie k rodovej perspektíve vo výskume a výučbe.

[eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep)

[www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 1.2 Predpisy o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom

A work-life balance program can be projected as a set of policies and practices designed to help employees balance their work and personal responsibilities, in order to promote overall satisfaction and reduce stress.

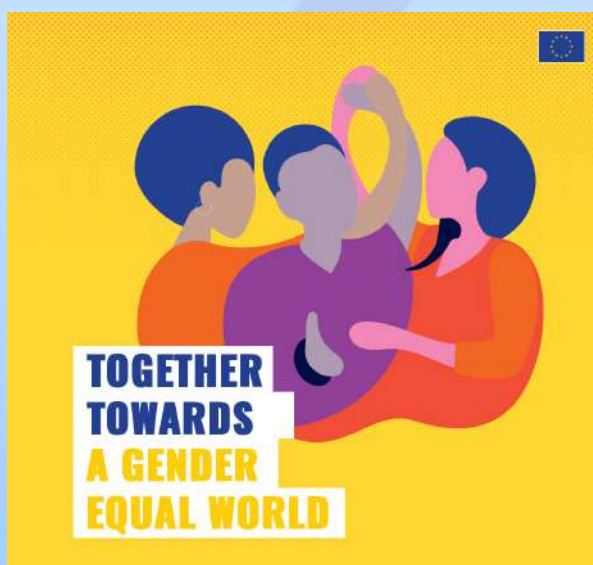
It is important by these programs to ensure: a flexible work schedule – for example: possibilities of working remotely or telecommuting or flexible hours; paid leave and parental leave; possibility of paid extra working hours etc.



## 1.3 Implementácia Plánu rodovej rovnosti

V prevažnej väčšine prípadov sa úspešné opatrenia v oblasti rovnosti uskutočňujú v podnikoch, v ktorých existuje plán rodovej rovnosti. Skúsenosti ukázali, že takéto plány prispievajú k stanoveniu línií na odstránenie akéhokoľvek druhu rodovej diskriminácie na pracovisku. Nie nadarmo sa používanie tohto nástroja rovnosti v posledných rokoch rozšírilo, čím sa zviditeľnila potreba vzdelávania v tejto oblasti. Ak sa zhodneme na potenciálnom pozitívnom vplyve vypracovania plánu rodovej rovnosti, je potrebné uviesť niekoľko poznámok, aby sa zabezpečila jeho účinnosť:

- Požiadavkou je vhodné šírenie opatrení Plánu rodovej rovnosti. Zainteresované strany, a najmä zamestnanci/kyne, musia byť informovaní o opatreniach, ktoré podnik prijíma, aby k nim mohli prispieť. Zamestnanci/kyne spoločnosti sú implicitne súčasťou Plánu rodovej rovnosti, úlohou je, aby sa stali jeho účastníkmi/čkami. Na tento účel by mal plán tiež predpokladať úsilie o šírenie jeho obsahu medzi zamestnancami/kyňami.




- Informovanie zamestnancov/kýň o obsahu Plánu je rovnako dôležité ako to, aby pochopili jeho potrebu. Nemožno očakávať zapojenie zamestnancov/kýň do akejkoľvek akcie, ak skutočne neveria v jej potrebu. Preto musí Plán rodovej rovnosti zahŕňať formatívne a osvetové opatrenia pre zamestnancov/kyne na všetkých úrovniach, aby sa mohli vyrovnáť s realitou nerovnosti prítomnej v ich spoločnosti, odvetví alebo dokonca v celej spoločnosti.
- Aby sa predišlo možnému rozporu medzi tvorcami politiky rovnosti v spoločnosti a realitou, s ktorou sa spoločnosť stretáva, je potrebné monitorovanie opatrení. Presné sledovanie navrhovaných činností, opatrení a záväzkov je nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby sa nimi skutočne dosiahol požadovaný cieľ.



## 1.4 Univerzitný Plán rodovej rovnosti

Prijatie Plánu rodovej rovnosti Univerzity Komenského je jedinečnou prezentáciou univerzitnej politiky, ktorá sa zaoberá potrebou zabezpečenia rovnosti príležitostí, monitorovaním údajov a prevenciou, ako aj sankčným mechanizmom. Je príkladom rodovo vyváženej univerzitnej politiky, ktorá sa odvoláva na univerzálny právny rámec, ako aj na medzinárodné a európske záväzky. Je súčasťou hodnotenia univerzitných štandardov kvality a proces jeho prípravy, vypracovania a prijatia bol participatívny, transparentný a založený na údajoch (predchádzajúce roky zberu údajov a pološtruktúrované rozhovory s rôznymi zainteresovanými stranami univerzity).


  
 RODOVÁ ROVNOSTĚ NA UK

Súčasťou úsilia Univerzity Komenského o vytvorenie lepších pracovných a študijných podmienok, ako aj o zlepšenie kvality výskumu a vzdelávania je príprava univerzitného plánu rodovej rovnosti. Plán rodovej rovnosti UK predstavuje súbor opatrení zameraných na iniciovanie štrukturálnych zmien, ktorých výsledkom bude vytvorenie otvoreného, podporného, inkluzívneho a nediskriminačného prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne, ako aj pre študentov a študentky jednotlivých fakúlt Univerzity Komenského.


Príprava Plánu rodovej rovnosti UK úzko súvisí s realizáciou medzinárodného projektu EQUAL4EUROPE ([www.equal4europe.eu](http://www.equal4europe.eu)) a reaguje aj na aktuálnu požiadavku EÚ, ktorá podmienila účasť verejných výskumných inštitúcií v programe Horizont Európa existenciou inštitucionálnych plánov rodovej rovnosti. Plán je však predovšetkým reakciou na pretrvávajúce prejavy rodovej nerovnosti, ktoré sa nevyhýbajú akademickému prostrediu našej univerzity a vedú k strate talentov, ako aj k nižšej kvalite realizovaného výskumu a vzdelávania.

[uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/](http://uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/)

[www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/)

## 1.5 Stratégia rodovej rovnosti na Slovensku

Celkovú implementáciu a Stratégiu rodovej rovnosti zabezpečuje Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny. Rodová nerovnosť existuje najmä v oblasti zamestnanosti, ale pretrváva aj v iných oblastiach na Slovensku v dôsledku viacerých vzájomne sa ovplyvňujúcich faktorov. Patrí k nim napr. tradičné rozdelenie rodových rolí, slabá znalosť vlastných práv a agendy rodovej rovnosti, nedostatok afirmatívnych opatrení, ale aj nedostatok sociálnych služieb, ktoré by umožnili lepšie zosúladenie pracovného a



rodová rovnosť

rodinného života. Nižšie sú pre ilustráciu uvedené najvýraznejšie problémy a rodové rozdiely týkajúce sa vplyvu HP EO. Táto prax je pre DOEER relevantná vzhľadom na jej prierezový charakter a celkovú činnosť rezortu ovplyvňuje aj vzdelávanie na vysokých školách vrátane prípravy na trh práce s dodržiavaním požiadavky rovnosti, ako aj následné riešenie rozdielov v odmeňovaní, podiel žien pracujúcich v službách atď.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa venuje rodovej rovnosti a posilneniu postavenia žien.

Odbor pôsobí ako orgán zodpovedný za rodovú rovnosť na Slovensku a ako koordinátor implementácie horizontálnych princípov antidiskriminácie a rovnosti žien a mužov v projektoch spolufinancovaných z európskych štrukturálnych a investičných fondov.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je zodpovedný aj za koordináciu Výboru pre rodovú rovnosť, ktorý je stálym výborom Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť. Spolupracuje aj so ženskými mimovládnyimi organizáciami na Slovensku, ktorých databáza je uvedená na <http://www.gender.gov.sk>.



## 2.1 Programy na podporu zamestnanosti

Ponukou podporných programov pre zamestnancov/kyne môžu organizácie vytvoriť priaznivejšiu a inkluzívnu kultúru na pracovisku, ktorá podporuje pohodu zamestnancov/kýň a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. To môže viesť k vyššej miere angažovanosti zamestnancov/kýň, vyššej produktivite a lepšiemu udržaniu talentovaných zamestnancov/kýň.

Príklady programov podpory zamestnancov/kýň:

**Interné poradenské služby:** Poskytnutie prístupu k poradenským alebo psychologickým službám, či už prostredníctvom programu pomoci zamestnancom/kyniam alebo externého poskytovateľa, môže zamestnancom/kyniam pomôcť pri riešení rôznych osobných problémov, ako je stres, úzkosť, depresia, problémy vo vzťahoch alebo zneužívanie návykových látok. Poradenské služby môžu byť ponúkané osobne, telefonicky alebo prostredníctvom online platforiem a môžu byť dostupné na dôvernom základe.

**Rodičovská dovolenka:** Ponuka rodičovskej dovolenky pre matky aj otcov môže zamestnancom/kyniam pomôcť zladíť ich pracovné a rodinné povinnosti. Rodičovská dovolenka môže byť platená alebo neplatená a môže mať rôznu dĺžku v závislosti od pravidiel organizácie a zákonov danej krajiny. Niektoré organizácie môžu ponúkať aj ďalšie výhody, napríklad podporu pri dojčení alebo pomoc pri starostlivosti o dieťa.

**Flexibilné pracovné podmienky:** Poskytovanie flexibilných pracovných podmienok, ako je práca na diaľku, flexibilný pracovný čas alebo zdieľanie pracovného miesta, môže zamestnancom/kyniam pomôcť zladíť ich pracovné a osobné povinnosti.

To môže byť obzvlášť dôležité pre zamestnancov/kyne, ktorí/é majú povinnosti starostlivosti o deti alebo starších príbuzných alebo ktorí riešia zdravotné problémy.

**Skupiny zamestnancov/kýň:** Vytváranie skupín zamestnancov/kýň zameraných na konkrétne problémy, ako je rodičovstvo, starostlivosť o starších ľudí alebo duševné zdravie, môže zamestnancom poskytnúť podpornú komunitu kolegov a kolegýň, ktorí môžu ponúknuť rady, zdieľať skúsenosti a poskytnúť zdroje.



## 2.2 Certifikácia ako nástroj na podporu rovnosti a nediskriminácie

V rámci programu Zelená schéma slovinského cestovného ruchu sa na posúdenie súladu s normami udržateľného cestovného ruchu a na udelenie certifikátu Slovenia Green používajú normy. Pre destinácie a podniky sa uznávajú rôzne štandardy udržateľnosti, medzi nimi Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife a HI Q&S. Všetky tieto štandardy uznáva Globálna rada pre udržateľný cestovný ruch (GSTC), ktorá je orgánom, ktorý definuje, ako sa majú udržateľné destinácie a by mali fungovať. V súlade s kritériami GSTC pre destinácie: "Destinácia by mala podnecovať a podporovať kariérne príležitosti a vzdelávanie v oblasti cestovného ruchu. Podniky cestovného ruchu v destinácii by sa mali zaviazat, že budú poskytovať rovnosť príležitostí pre miestne zamestnanie, odbornú prípravu a kariérny postup, bezpečné a chránené pracovné prostredie a mzdu pre všetkých." (B2 Dôstojná práca a kariérne príležitosti). V súlade s odvetvovými kritériami GSCT "Miestni obyvatelia by mali mať rovnaké príležitosti na zamestnanie a postup, a to aj na riadiacich pozíciách." (B2 Zamestnávajúce miestnych obyvateľov) a "Organizácia by mala ponúkať pracovné príležitosti, a to aj na riadiacich pozíciách, bez diskriminácie na základe pohlavia, rasy, náboženstva, zdravotného postihnutia alebo iným spôsobom" (B6 Rovnosť príležitostí). Keďže Zelená schéma slovinského cestovného ruchu oceňuje destinácie a podniky, ktoré sa zaviazajú dodržiavať uvedené kritériá a realizujú potrebné opatrenia, možno tento národný program vyhlásiť za osvedčený postup v oblasti podpory rovnosti a nediskriminácie v cestovnom ruchu.



[www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism](http://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism)  
[www.greendestinations.org/](http://www.greendestinations.org/)  
[www.greenkey.global/](http://www.greenkey.global/)  
[www.greenglobe.com/](http://www.greenglobe.com/)  
[travelifestaybetter.com/](http://travelifestaybetter.com/)  
[hihostels.com/sustainable-hostelling/](http://hihostels.com/sustainable-hostelling/)  
[www.gstcouncil.org/](http://www.gstcouncil.org/)  
[www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 3.1 Vyrovnávanie príležitostí pre osoby so zdravotným

Zákon o vyrovnávaní príležitostí pre osoby so zdravotným znevýhodnením (skrátene: zákon ZIMI) bol v Slovinsku prijatý v roku 2010 a jeho cieľom je predchádzať a odstraňovať diskrimináciu osôb so zdravotným znevýhodnením na základe zdravotného znevýhodnenia. Cieľom tohto zákona je vytvoriť rovnaké príležitosti pre osoby so zdravotným znevýhodnením vo všetkých oblastiach života, čím sa definuje aj prístupnosť služieb, tovarov a zariadení na verejné použitie. Tie zariadenia, ktoré ešte nie sú prispôsobené pre osoby so zdravotným znevýhodnením, musia preto reštrukturalizovať, zabezpečiť prístup a odstrániť bariéry pre telesne znevýhodnených.



[www.ljubljana.wheelchair.com](http://www.ljubljana.wheelchair.com)

[www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342)

[www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/sk/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 3.2 Zdravotné znevýhodnenie a rovnosť

Zriadenie samostatného a nezávislého úradu Komiséra pre osoby so zdravotným znevýhodnením je jedinečnou implementáciou Dohovoru o právach osôb so zdravotným znevýhodnením. Agenda komisára významným spôsobom prispieva k realizácii opatrení a politik súvisiacich s rovnosťou všetkých, a to v rôznych oblastiach. Jeho kompetencia preskúmať sťažnosti je relevantným nástrojom monitorovania a hodnotenia. Jednou z agend komisára je vzdelávanie a sociálne začlenenie študentov so zdravotným znevýhodnením. Dôležitú úlohu zohráva komisár pri príprave legislatívy a stratégie vzdelávania a konkrétnych politik.

Komisár zohral dôležitú úlohu pri začleňovaní "politiky inkluzie zdravotne znevýhodnených osôb" na univerzitách, ktorá zahŕňa zriadenie centier na podporu študentov/iek s rôznym zdravotným znevýhodnením, ako aj finančnú podporu na realizáciu podporných opatrení. Úrad komisára pre osoby so zdravotným znevýhodnením pokrýva 6 hlavných tém: služby zamestnanosti a kompenzácie, občianska a rodinná agenda, zdravotné a sociálne poistenie, sociálne služby a vzdelávanie, drobná starostlivosť, bezbariérová prístupnosť. Posledná novela školského zákona zachováva oprávnenosť tzv. školských podporných opatrení pre žiakov so zdravotným znevýhodnením. Úrad

komisára spolu s ďalšími mimovládnyimi organizáciami podporoval túto iniciatívu (Platforma rodín detí so zdravotným postihnutím, Centrum inkluzie - Centrum inkluzívneho vzdelávania a niektorí poslanci) čo znamená, že školské podporné tímy na pomoc deťom so zdravotným znevýhodnením v školách budú, a školy ich nielenže budú môcť vytvárať, ale ich aj BUDÚ vytvárať. Financovanie zo strany ministerstva však bude zabezpečené až v septembri 2026. Avšak už od septembra 2023 môžu školy žiadať o podporné opatrenia a vytvárať tímy zložené z asistentov/tiek učiteľa/ky, špeciálnych pedagógov/ogičiek, školských psychológov/očiek, logopédov/edičiek, školských zdravotníkov/čok, sociálnych pracovníkov/čok a ďalších. Do školy bude môcť vstúpiť aj osobný/á asistent/ka dieťaťa (toto posledné sa týka základných škôl). Ide o významný krok smerom k realizácii inkluzie a práva na vzdelanie detí so zdravotným postihnutím podľa Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným znevýhodnením.



## 4.1 Transparentná mzdová politika a zodpovednosť v súlade s platbami

Osvedčené postupy v oblasti rovnakého odmeňovania v inštitúciách sa musia uplatňovať, pretože podporujú spravodlivosť a rovnosť na pracovisku. Ak sú zamestnanci/kyne spravodlivo odmeňovaní/é za svoju prácu bez ohľadu na ich pohlavie, rasu, etnický pôvod alebo iné osobné charakteristiky, vytvára to pozitívne pracovné prostredie, ktoré môže viesť k vyššej spokojnosti s prácou a produktivite. Okrem toho, zavedenie správnych postupov v oblasti rovnakého odmeňovania môže organizáciám pomôcť prilákať a udržať si talentovaných zamestnancov/kyne. Zamestnanci/kyne s väčšou pravdepodobnosťou zostanú v spoločnosti, ktorá si ich váži a rešpektuje a ktorá ich spravodlivo odmeňuje za ich prácu.



Zavedenie postupov rovnakého odmeňovania môže tiež organizáciám pomôcť vyhnúť sa právnym sporom a negatívnej publicite. Diskriminácia v odmeňovaní môže viesť k súdnym sporom a poškodeniu dobrého mena organizácie, čo môže poškodiť jej schopnosť prilákať a udržať si zákazníkov/čky a zamestnancov/kyne. Správne postupy v oblasti rovnakého odmeňovania sú nevyhnutné na podporu spravodlivosti, rovnosti a pozitívneho pracovného prostredia, z čoho môžu profitovať zamestnanci/kyne aj organizácie.



## 5.1 Orgán monitorovania rovnosti

Hoci mnohé univerzity už majú niekoľko regulačných rámcov a politík ktoré formálne zaručujú rovný prístup k akademickej kariére, rodovú rovnosť a úplnú slobodu prejavu, ako aj mnohé ďalšie práva - čo predstavuje určitý pokrok z organizačného hľadiska a hľadiska justičnej praxe - potrebujú ďalšie rozšírené formy kontroly a funkčné postupy na ich úplné dodržiavanie.

Práve na to je zameraný orgán pre monitorovanie rovnosti: kontrolovať nerovnosti, podporovať opatrenia v oblasti rovnosti, poskytovať pomoc, podrobovať všetky prípady nerovnosti hodnotiacim procesom a zabezpečiť sankčné mechanizmy pre tých, ktorí porušujú základné zásady. To môže v súlade s orgánom pre monitorovanie rovnosti vykonávať aj externý výbor, ktorého úlohou je kontrolovať rozhodovací proces.



Orgán pre monitorovanie rovnosti môže pomôcť zabezpečiť, aby všetci členovia vysokoškolskej inštitúcie vrátane študentov/iek, pedagógov/ogičiek a zamestnancov/kýň mali rovnaký prístup k príležitostiam bez ohľadu na ich pohlavie, rasu, etnický pôvod, náboženstvo, sexuálnu orientáciu alebo zdravotné postihnutie. Monitorovaním a riešením nerovností môže takýto orgán prispieť k podpore rozmanitejšej a inkluzívnejšej komunity. Môže tiež poskytovať podporu a zdroje členom/ám komunity, ktorí/é môžu čeliť diskriminácii alebo marginalizácii a podporovať rozmanitosť. To môže viesť k bohatšiemu a rozmanitejšiemu vzdelávaciemu prostrediu, ako aj k väčšej inovácii a tvorivosti.



## 5.2 Transparentnosť procesov náboru, prijímania zamestnancov a zamestnankýň a zvyšovanie kvalifikácie

Na dosiahnutie takejto transparentnosti by sa malo zväziť vytvorenie zoznamu alebo objektívnej klasifikácie, ktorá by definovala kompetencie a pracovné pozície. Pozostávala by z jasne definovaných opisov pracovných miest, pričom by sa zabezpečila ich nezávislosť od skrátenia pracovného času alebo iných opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života. Takáto klasifikácia by zabránila zohľadňovaniu diskriminačných faktorov, ako je pohlavie alebo pôvod, v procese náboru, prijímania do zamestnania alebo povyšovania.

Okrem toho by klasifikácia mala zahŕňať aj postup, ako sa rozhodnúť pre tento proces prijímania do zamestnania alebo povyšovania.

Open transparent and merit-based recruitment EC guidelines  
under the gender equality lenses.

Some first GEARING-Roles results



## 5.3 Rovnaké kritériá kariérneho rastu

Zoznam kritérií, podľa ktorých sa povyšuje, aby bol každému jasný a nikto nespochybňoval povýšenie kolegu. Aby sa predišlo diskriminácii niektorých ľudí na základe ich vlastností, ako je napríklad pohlavie, s cieľom nepovýšiť ich. Vďaka tomuto osvedčenému postupu budú mať všetci zamestnanci/kyne možnosť kariérne rásť vo svojej spoločnosti na základe jasného postupu.



## 5.4 Dotazník o rovnosti a etická komisia

Osobné sebahodnotenie na ročnej báze, kde každý/á zamestnanec/kyňa vyplní príslušný formulár. Aby to bolo úspešné, mala by sa zabezpečiť anonymita a dôvernosc a mala by sa vytvoriť externá komisia (ktorá nijako nesúvisí so zamestnávateľom) na hodnotenie a riešenie takýchto otázok.

Etická komisia, ktorá by sa starala o rovnosť v pracovnom prostredí (najmä ak hovoríme o veľkých podnikoch), najlepšie s externými odborníkmi/čkami, aby sa identifikovalo a predchádzalo takémuto správaniu.





## 5.5 Mäkké zručnosti/ kompetencie

Rozvíjanie kultúrneho povedomia, mäkkých zručností/kompetencií zamestnancov/kýň a tímu vo všeobecnosti, jeho zavedenie ako dôležitého aspektu v rámci organizačnej kultúry; v tomto prípade je zabezpečené spolužitie ľudí pochádzajúcich z rôznych prostredí, národných kontextov atď. a vzájomný rešpekt, ako aj efektívna spolupráca.



## 5.6 Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života mužov a žien

Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života zahŕňajú napríklad flexibilitu práce a rozvrhu, materskú a otcovskú dovolenku alebo skrátenie pracovných dní. Cieľom týchto opatrení je znížiť rodovú nerovnosť na trhu práce. V skutočnosti však väčšina podnikov zisťuje, že tieto opatrenia využívajú predovšetkým ženy; čo by mohlo viesť k myšlienke, že tieto opatrenia v skutočnosti vytvárajú nové nerovnosti. Inými slovami, aj keď je konečná motivácia týchto opatrení dobrá, je potrebné zvážiť niektoré otázky. V nadväznosti na tieto myšlienky je skrátenie pracovného času v mnohých podnikoch už dobre zaužívaným opatrením. Teraz je výzvou zvýšiť ho aj medzi mužmi, aby sa naň neodvolávali len ženy, čo by prispelo k väčšej rovnosti.



V skutočnosti niektoré verejné politiky už tieto otázky zohľadňujú. Napríklad rovnaké práva na otcovskú a materskú dovolenku sa považujú za podporu rovnosti.



## 6.1 Chute medzikultúrnosti

Zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých je základom úspešného rozvoja a fungovania podnikov vo všetkých službách vrátane cestovného ruchu. Je dôležité, aby jednotlivci, ktorí pracujú alebo chcú pracovať v cestovnom ruchu, ktorí vyvíjajú svoje produkty alebo zavádzajú obchodné modely, mohli získať príslušné kompetencie; najmä ak sú títo jednotlivci príslušníkmi/čkami menších, etnických skupín alebo prisťahovalcami/kyňami.





## 6.2 Zvyšovanie povedomia a participatívny proces

Podľa mnohých respondentov/tiek dotazníka samotný regulačný rámec nestačí na podporu postupov rovnosti a odstránenie nerovnosti. Mnohí/é z nich označili za možné a prínosné nástroje inovatívne riešenie, ktoré možno definovať ako prístup "zdola nahor": iniciatívy združení na podporu podstatných rovnoprávných procesov na pracovisku, vzájomné školenia, aby ľudia pochopili, že rozdiely sú cenným prínosom, iniciatívy a diskusie na zvýšenie informovanosti, zdieľanie názorov a nápadov a vytváranie mechanizmu spoločného dizajnu medzi rôznymi ľuďmi.



Znamená to tiež, že príslušné rozhodovacie orgány musia riadne dodržiavať aktualizáciu svojich zainteresovaných subjektov v oblasti rovnosti príležitostí a tiež podporovať už existujúce predpisy týkajúce sa otázok rovnosti.

Cieľom týchto iniciatív musí byť aktivácia participatívneho a rovného spracovania, na ktoré bude presne dohliadať prípadný monitorovací orgán.



[www.doeer.eu](http://www.doeer.eu)

[info@doeer.eu](mailto:info@doeer.eu)

<https://www.facebook.com/doeer.eu>

<https://twitter.com/DOEERteam>