

# Plán rovnosti pohlaví SMÚ na roky 2023 až 2026

-

*Gender equality plan of SMU  
2023 till 2026*

## Obsah

1	Úvod.....	3
2	Slovenský metrologický ústav (SMÚ).....	4
3	Aktuálne opatrenia v oblasti rovnosti žien a mužov.....	4
4	Podrobný plán realizácie.....	5
4.1	Analýza.....	5
4.2	Dizajn.....	7
4.3	Realizácia.....	7
4.4	Vyhodnotenie.....	7
5	Minimálne požiadavky na proces.....	7
5.1	Zverejnenie .....	7
5.2	Vyčlenenie zdroja.....	7
5.3	Zhromažďovanie a monitorovanie údajov.....	7
6	Skúmané oblasti plánu rodovej rovnosti .....	8
6.1	Zladovanie osobného a pracovného života .....	8
6.2	Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní.....	8
6.3	Rodová rovnosť pri náboře a kariérom postupe.....	8
6.4	Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu .....	8
6.5	Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania.....	8
7	Plánované aktivity a opatrenia rodovej rovnosti SMU .....	8

## 1 Úvod

Rovnosť žien a mužov je základnou hodnotou Európskej únie a jedným z cieľov udržateľného rozvoja (SDGs) OSN. Stratégia Európskej komisie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 predkladá politické ciele a opatrenia, ktorými sa má do roku 2025 dosiahnuť značný pokrok na ceste smerom k Európe založenej na rodovej rovnosti. Hlavným cieľom je potláčať rodovo podmienené násilie, vyvracať rodové stereotypy, odstrániť rodové rozdiely na trhu práce, zaistiť rovnomerné zastúpenie mužov a žien v pracovnom prostredí a zabezpečenie rovnocenného prístupu a odmeňovania.

V roku 2012 Európska komisia formulovala priority pre vedu a výskum s cieľom podporiť vedeckú excelenciu a šírku výskumných prístupov tým, že sa plne využije rodová rozmanitosť a rovnosť, a zabráni tak plytvaniu talentmi. Ide o zavedenie rodovej rovnováhy vo výskumných tímoch, vrátane kombinácia vedeckej práce a rodičovstva, zavedenie rodovej rovnováhy vo vedúcich a rozhodovacích pozíciách a zabezpečenie rodovej dimenzie vo výskume a inováciách. Implementácia vyššie spomenutých cieľov nazývaných ERA (Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth) prebieha na troch úrovniach, ktoré tvoria členské a pridružené krajiny, výskumné vysokoškolské inštitúcie a Európska komisia. Postup je na všetkých troch úrovniach spoločný, a to cestou inštitucionálnej zmeny prostredníctvom plánu rodovej rovnosti.

Plán rovnosti žien a mužov (GEP) sa stáva kritériom spôsobilosti pre všetky verejné inštitúcie, výskumné organizácie a vysoké školy členských a pridružených krajín, ktoré sa chcú zúčastniť programu Horizont Európa pre výzvy s uzávierkami v roku 2022 a rokoch nasledujúcich. Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu a výskumu a inovácií je štandardnou požiadavkou a kritériom pre udelenie grantu hodnoteným v rámci kritéria excelentnosti.

Zo štatistík Európskeho centra pre rodovú rovnosť (EIGE) sa zistilo, že v indexe rodovej rovnosti EÚ Slovensko dosiahlo 55,5 bodu zo 100 a umiestnilo na 25. mieste. Toto skóre je o 12,4 bodu nižšie ako skóre za celú EÚ. Od roku 2010 sa skóre zvýšilo len o 2,5 bodu. Väčšina tohto nárastu (1,4 bodu) sa dosiahla od roku 2017. Od roku 2010 Slovensko kleslo o dve priečky. V medzinárodnom porovnaní patrí úroveň zastúpenia žien medzi výskumníkmi na Slovensku k celkovo najnižším zo všetkých krajín EÚ.

Na základe vyššie spomenutých podnetov podnikol Slovenský metrologický ústav (SMU) viaceré kroky k vytvoreniu plánu rovnosti pohlaví s cieľom posilniť zastúpenie žien vo vede a výskume. Tento dokument vydáva vedenie SMU a deklaruje, že princíp rovnakých príležitostí sa vzťahuje na všetky pozície v inštitúcii prostredníctvom uplatňovania princípu rovnosti žien a mužov v oblastiach zladovania osobného a pracovného života, rodovej vyváženosti vo vedení a rozhodovaní, rodovej rovnosti pri nábore a kariérom postupe, začlenenia rodovej dimenzie do obsahu výskumu a výučby a v neposlednom rade opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania.

SMU plne rešpektuje Európsku chartu pre výskumných pracovníkov a Kódex správania pre prijímanie výskumných pracovníkov vo všetkých oblastiach svojej činnosti, vrátane slobody výskumu, etických zásad, profesijnej zodpovednosti a prístupu, správnej výskumnej praxe, šírenia výsledkov, zapojenia verejnosti, nediskriminácie, rodovej vyváženosti, pracovných podmienok, stability pracovných miest, kariérneho rozvoja, mobility, hodnotenia a nábore.

## 2 Slovenský metrologický ústav (SMÚ)

Slovenský metrologický ústav ako národná metrologická inštitúcia pôsobí v zmysle zákona č. 157/2018 Z. z. o metrológii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Jej činnosť je do značnej miery podmienená medzinárodným postavením, dôveryhodnosťou a výsledkami medzinárodného porovnania metrologických činností.

SMU si je vedomé veľkého prínosu, ktorý mu pracovníci poskytujú, a z toho dôvodu je spokojnosť zamestnancov venovaná značná pozornosť. Hoci SMU dosahuje významný pokrok pri vytváraní spravodlivého, flexibilného a rodovo vyváženého pracovného prostredia, zaväzuje sa aj naďalej zabezpečovať kultúrnu a inštitucionálnu politiku, v ktorej budú mať všetci zamestnanci rovnaký prístup a rovnaké príležitosti vo všetkých oblastiach. Na dosiahnutie týchto cieľov boli navrhnuté a schválené adekvátne inštitucionálne nástroje, a kroky k realizácii a finančnej podpore aktivít uvedených v tomto Pláne rovnosti pohlaví SMU v rokoch 2023 až 2026. Realizácia patričných opatrení bola zavedená vzhľadom k princípu transparentnosti, rovnosti a zodpovednosti.

Poslanie SMU je ukotvené už od jeho vzniku, tj. 1993, odkedy sa zaväzuje dodržiavať demokratické princípy, nezávislosť od politickej moci, morálne a etické zásady, zásady jednoty a spolupráce. Spolupráca SMU s národnými a medzinárodnými partnermi je podporená rovnakými zásadami, ktoré partneri dodržiavajú.

SMU zamestnáva celkovo 82 pracovníkov, z ktorých 47 % tvoria ženy a 53 % muži. Pomerne veľká početnosť žien, avšak nie celkom vyvážená, je v technickom zameraní daná záujmom žien o odbor v oblasti vedy a výskumu. Všeobecne možno povedať, že záujem žien o prácu v technickej oblasti je nižší ako záujem mužov, čo môže byť dané historicky.

Ďalej ide o oblasť, kde môže dôjsť ku značným zmenám a vývoju počas pôsobenia žien na materskej dovolenky, a to môže následne komplikovať ich profesijný rozvoj. Nepochybne by bolo do budúcnosti vhodné stimulovať záujem mladých študentiek o vedu a výskum a komunikovať zaujímavé príležitosti, ktoré tieto profesie prinášajú. SMU disponuje veľkým množstvom špičkových odborníkov na svetovej úrovni, ktorí by mohli svoje skúsenosti zdieľať navýšením aktivít pre verejnosť. SMU plánuje 1x ročne uskutočniť zasadnutie výboru na monitorovanie dodržiavania plánu rovnosti pohlaví, kde sa budú riešiť témy spojené s touto problematikou. Tento výbor bude zostavený zo zamestnancov SMU, ktorý patria do vrcholného manažmentu akými sú generálny riaditeľ, námestník generálneho riaditeľa, manažér kvality a vedúci personálneho a mzdového oddelenia.

## 3 Aktuálne opatrenia v oblasti rovnosti žien a mužov

Rovnaké príležitosti v SMU sú podporované širokou škálou možností a aktivít. Ženy a muži majú rovnaké príležitosti týkajúce sa ako kariérneho rastu, tak aj osobného rastu napr. v podobe školení/seminárov a vzdelania.

Zamestnancom je bez akýchkoľvek diskriminačných prvkov umožnené rozšírenie znalostí a vedomostí na všetkých stupňoch vysokoškolského štúdia. SMU individuálne reaguje na požiadavky jednotlivých potencionálnych študentov za účelom zladenia pracovného a študijného života.

Kolegyne sú stimulované k profesijnému rastu počas celej kariéry, aj pred odchodom na materskú dovolenku. Ženám je v prípade starostlivosti o dieťa ponúknutá, v prípade možnosti, alternatíva

skráteneho úväzku a využitie práce z domu, aby tak nestratili kontinuitu znalostí a pracovných návykov.

V rámci programu H2020 sú vo vedeckých tímoch projektov často zainteresované ženy, ktoré takto prinášajú nový pohľad na danú problematiku a podnecujú diverzitu vo výskumnej skupine pracovníkov.

## 4 Podrobný plán realizácie

Plán rodovej rovnosti predstavuje pre inštitúciu explicitný záväzok zaoberať sa podporou rodovej rovnosti, je súčasťou jej stratégie rozvoja a jej riadenia.

Plán má spravidla 4 fázy:

- Analýza
- Dizajn
- Realizácia
- Vyhodnotenie

### 4.1 Analýza

Prvotná fáza je pokrytá interným auditom, vďaka ktorému sú k dispozícii konkrétne a merateľné výsledky, na základe ktorých bude možné adekvátne nastaviť jednotlivé nástroje a opatrenia za účelom dosiahnutia rodovej rovnosti naprieč celou inštitúciou. Nižšie sú uvedené výsledky vrátane ich zhodnotenia v rámci vopred stanovených kategórií:

**Tab.1:** Vyhodnotenie analýzy v oblasti podielu žien na počte zamestnancov SMU.

	Ženy, %	Muži, %
Počet všetkých zamestnancov	47	53
Počet všetkých zamestnancov s VŠ vzdelaním	35	43
Počet všetkých zamestnancov s PhD. vzdelaním	7	11
Počet všetkých zamestnancov zapojených do VaV	6	22

Podiel žien zamestnaných v SMU je obdobný pri porovnaní s podobnými inštitútmi či technickými verejnými školami na Slovensku aj v okolitých krajinách. Je to dané nielen fyzikálne technickým zameraním SMU.

Na SMU, rovnako ako v prípade ostatných podobných inštitútov v EÚ existujú odbory, kde ženy tradične dominujú a tvoria nadpolovičnú väčšinu zamestnancov. Typickým príkladom je metrológia chemických veličín.

Zastúpenie žien s vysokoškolským vzdelaním medzi zamestnancami tvorí 35 %. S rastúcim vzdelaním a kvalifikáciou zastúpenie žien klesá, u zamestnancov s PhD. kvalifikáciou tvoria ženy 7 %

zamestnancov, čo sa následne premieta do nižšieho percentuálneho zastúpenia žien v pozíciách vyžadujúcich vyššiu kvalifikáciu.

**Tab. 2:** Vyhodnotenie analýzy v oblasti podielu žien na počte zamestnancov SMU v odbornej alebo vedúcej funkcii

	Ženy, %	Muži, %
Počet vedúcich oddelení	36	64
Počet garantov štátnych etalónov	38	62
Počet zamestnancov vo funkcii EURAMET a COOMET	33	67
Počet zamestnancov vo vedení SMU	31	69

V Slovenskom metrologickom ústave pracuje na pozícii vedúceho oddelenia 36 % žien, čo prakticky kopíruje celkový podiel žien medzi zamestnancami SMU, čo zodpovedá o 3% menší podiel žien medzi zamestnancami s vysokoškolským vzdelaním.

Na odborných pozíciách vyžadujúcich vyššie vzdelanie a kvalifikáciu, ako sú gestori odborov merania, garanti štátnych etalónov či zamestnanci riadiaci zastúpenie v jednotlivých odborných skupinách medzinárodných organizácií EURAMET a COOMET je zastúpenie žien takmer rovnaké ako podiel na pozíciách vedúcich zamestnancov.

U zamestnancov vo vedení SMU je podiel žien 31%, čo kopíruje obsadenie v oblasti vedúcich oddelení SMU.

**Tab. 3:** Vyhodnotenie analýzy v oblasti podielu žien na počte zamestnancov SMU zapojených vo výskumných projektoch

	Ženy, %	Muži, %
Počet zamestnancov podieľajúcich sa na riešení projektov	21	79
Počet zamestnancov na pozícii lídra projektov	8	17

Analýzou bolo zistené, že pomerné zastúpenie žien zapojených do výskumných projektov v rámci SMU je 21 %. Tento podiel je merateľne nižší ako celkový podiel mužov zapojeným do výskumných a vývojových aktivít SMU, ktorý je 79%.

V prípade vedcov, ktorí z pozície lídra vedú celé projekty, je podiel žien nižší ako v prípade zamestnancov podieľajúcich sa na riešení projektu. Podiel ženských lídrov v prípade SMU je 8%. Tento podiel žien veľmi dobre korešponduje so 6% zastúpením žien medzi zamestnancami s PhD. kvalifikáciou, pretože práve táto vedecká kvalifikácia je typickou kvalifikačnou požiadavkou na vedenie výskumných projektov.

## 4.2 Dizajn

Na základe vykonaného prieskumu SMU pripravil plán rodovej rovnosti šitý na mieru. Po zistení kvantitatívnych výstupov boli definované oblasti inštitucionálnej zmeny a ciele, ktoré je potrebné v daných oblastiach dosiahnuť. K týmto cieľom sú naplánované jednotlivé aktivity a procesy. Úspešnosť plnenia bude priebežne monitorovaná zodpovedným tímom na rodovú rovnosť žien a mužov.

## 4.3 Realizácia

Plán bol schválený najvyšším vedením SMU a zverejnený na webových stránkach inštitúcie. Implementácia navrhnutých aktivít a procesov prebieha podľa časového harmonogramu. Zoznam navrhnutých opatrení je uvedený v kapitole 7.

## 4.4 Vyhodnotenie

Hodnotenie je nevyhnutnou súčasťou celého cyklu plánu, pretože poskytuje SMU prehľad o plnení cieľov, procesov implementácie plánu a o vplyve jednotlivých aktivít na celkovú situáciu v rovnosti pohlaví. Jedná sa o priebežné a finálne hodnotenie, ktoré vždy vyvrcholí výročnou správou najneskôr do 31. marca v roku nasledujúcom. Celkové hodnotenie Plánu rodovej rovnosti SMU v rokoch 2023 až 2026 je plánované na 31. marca 2027. Na základe hodnotenia jednotlivých cieľov skúmaných v rámci každého roka je inštitúcia schopná pružne reagovať a v prípade zásadných zmien aj pôvodný návrh plánu upraviť.

## 5 Minimálne požiadavky na proces

Aby daný dokument bolo možné považovať za plán rovnosti (GEP – gender equality plan), je nutné z pohľadu Európskej komisie splniť nasledujúce rodové minimálne požiadavky (tzv. minimal requirements, building blocks):

### 5.1 Zverejnenie

Plán rovnosti pohlaví SMU na roky 2023 až 2026 bude formálnym dokumentom zverejneným na oficiálnych stránkach SMU a podpísaný generálnym riaditeľom. Plán bude zverejnený na odkaze, v ktorom budú tiež obsiahnuté kontaktné údaje na osobu zaoberajúcu so rodovou rovnosťou žien a mužov vrátane doplňujúcich informácií k danej tematike. Každý rok bude vykonávané vyhodnotenie plnenia plánu s termínom do 31. marca nasledujúceho roka, ktoré bude formou výročnej správy zdieľaná na rovnakom odkaze.

### 5.2 Vyčlenenie zdroja

SMU vyčlenil ľudské a finančné zdroje na budovanie odborných znalostí v oblasti rodovej rovnosti na realizáciu a potom dodržanie stanoveného plánu. Tieto vyhradené zdroje budú slúžiť na monitorovanie a zbieranie dát, poskytovanie podpory zamestnancom naprieč celou inštitúciou.

### 5.3 Zhromažďovanie a monitorovanie údajov

Aby mohol byť plán realizovaný, je potrebné zhromaždiť údaje o zamestnaných osobách, ktoré boli rozdelené podľa pohlavia a založené na stanovených kategóriách. Zhromaždené údaje, uvedené v kapitolách vyššie, predstavujú reálny počet zamestnancov k 31.12.2022. Počas jednotlivých rokov budú každoročne monitorované relevantné údaje a dodržiavanie stanovených zásad.

## 6 Skúmané oblasti plánu rodovej rovnosti

Na základe odporúčania Európskej komisie sa Slovenský metrologický ústav rozhodol skúmať v rámci rodovej rovnosti nasledujúcich päť oblastí:

### 6.1 Zlad'ovanie osobného a pracovného života

Cieľom bude rozšíriť nástroje pre efektívnejšie fungovanie osobného a pracovného života pracovníkov. Navrhnuté nástroje poslúžia na podporu všetkým zamestnancom za účelom spokojnosti ako zamestnávateľa, tak aj pracovníka. Všetky nástroje budú aplikované naprieč celou organizáciou.

### 6.2 Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní

Inštitút bude aktívne podporovať zlepšenie príležitostí na rodovú rovnováhu vo vedení a rozhodovaní. Ženy budú viac podporované v zastupovaní zodpovedných manažérskych pozíciách a tým sa zvýši diverzita v manažmente SMU.

### 6.3 Rodová rovnosť pri nábore a kariérom postupe

Zámerom inštitútu bude poskytnúť základnú sadu nástrojov a príležitostí na dosiahnutie rovnakých podmienok pri nábore a kariérom raste všetkých zamestnancov.

### 6.4 Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu

Bude vynaložené úsilie za účelom integrácie rodovej dimenzie do obsahu výskumu, a to napr. rozsiahlejšou popularizáciou výskumných výsledkov dosiahnutých ženami a výskumov zohľadňujúci rodovú oblasť.

### 6.5 Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania

Nevhodné správanie na pracovisku je v rozpore so zásadami politiky SMU a za účelom stanoveného cieľa budú hľadané spôsoby, ako podporiť kooperujúce, rešpektujúce a bezpečné vzťahy medzi ženami a mužmi. Budú sa rozvíjať preventívne opatrenia proti vzniku šikanovania a sexuálneho obťažovania a akékoľvek iné formy podmieneného násilia. Doterajšie nástroje budú doplnené o zavedenie lepšieho procesu pri podávaní sťažností v danej oblasti.

## 7 Plánované aktivity a opatrenia rodovej rovnosti SMU

Nad nižšie vypísanými nástrojmi, aktivitami a opatreniami bude dohliadať už spomínaný garant spolu s tímom špecializovaných pracovníkov v tejto oblasti.

**Tab. 5:** Zlad'ovanie osobného a pracovného života



Krok	Opatrenie	Cieľová skupina	Očakávaný dopad	Termín
Možnosť flexibilného pracovného času a práce z domu	Definovanie všeobecných podmienok a predpokladov pre využitie flexibilného pracovného času a práce z domu	Zamestnanci	Vytvorenie dokumentu o možnostiach podpory v rámci nastavenia flexibilného pracovného času a práce z domu	12/2023
Možnosť využitia študijného voľna študujúcich zamestnancov	Vypracovanie a zahrnutie tejto možnosti do riadeného dokumentu inštitúcie	Študenti	Podpora zvýšenia kvalifikácia	12/2023

**Tab. 6: Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní**

Krok	Opatrenie	Cieľová skupina	Očakávaný dopad	Termín
Zvyšovanie povedomia o politike ľudských zdrojov	Školenia vedenia a personálnych pracovníkov	Riaditelia a personálni pracovníci	Zvýšiť povedomie o náborových procesoch so zreteľom na rovnosť žien a mužov vo vedúcich pozíciách	06/2024
Vytvorenie prehľadu flexibilných pracovných podmienok pre zamestnané ženy	Vytvorenie plánu, ktorý bude stanovovať vopred naplánované ciele.	Všetci zamestnanci	Zatraktívnenie pracovného prostredia inštitúcie pre vedcov a vedkyne	09/2024
Sprístupnenie štúdia PhD.	Propagácia úspešných vedeckých pracovníkov a ich výsledkov a absolventov, ktorí významne prispievajú k rozvoju vedy a výskumu	Študenti	Podpora študentov v raste a rozvoji	12/2023

**Tab. 7: Rodová rovnosť pri nábore a kariérnom postupe**

Krok	Opatrenie	Cieľová skupina	Očakávaný dopad	Termín
Školenia personalistov a riaditeľov na rodovú rovnosť pri náboře	Zaistenie špeciálneho školenia zameraného na nábor nových zamestnancov so zreteľom na rodovú rovnosť	Vedúci a personálni pracovníci	Zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti pri náboře zamestnancov	12/2023
Podpora kariérneho rastu a postupu žien a mužov	Možnosť využitia ponuky stáží v zahraničí, propagácia vedeckých publikácií v medzinárodných a uznávaných časopisoch a úpravy webových stránok SMÚ, ktoré by obsahovali možnosti kariérneho rastu a postupu pre potenciálnych uchádzačov.	Vedci a vedkyne	Podpora a rozvoj kariérneho rastu mužov a žien	12/2024
Podpora atraktívneho pracovného prostredia	Zaistenie propagácie nových pracovných pozícií s ohľadom na rovnosť pohlaví	Potencionálni zamestnanci	Zvýšenie záujmu potenciálnych vedcov a vedkýň o pracovné prostredie inštitúcie	12/2024

**Tab. 8:** Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu a výučby

Krok	Opatrenie	Cieľová skupina	Očakávaný dopad	Termín
Podpora integrácie rodového rozmeru do vedy a výskumu	Snaha o doplnenie existujúcich aktivít a školení	Zamestnanci	Zvýšenie povedomia vedcov a vedkýň o zohľadnení spomínaného prístupu	od 2024
Zvýšená popularizácia výskumných výsledkov dosiahnutých ženami	Popularizácia výsledkov na webových a sociálnych platformách, ďalej tiež v medzinárodných časopisoch	Zamestnankyne	Zvýšenie povedomia o úspechoch vedkýň na metrologickej pôde	od 2024

**Tab. 9:** Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania

Krok	Opatrenie	Cieľová skupina	Očakávaný dopad	Termín
Zavedenie opatrení proti násiliu na základe pohlavia, vrátane sexuálneho obťažovania	Zapojenie sa do spoločných seminárov organizovaných v rámci európskeho výskumu a NMI (Národných Metrologických Inštitútov)	Zamestnanci	Zvýšenie povedomia zamestnancov, sprístupnenie súvisiacich podkladov a vytvorenie vnútorného predpisu	12/2024
Zavedenie procesu informovanosti o podávaní sťažností	Vytvorenie a zavedenie internej dokumentácie na zabezpečenie účinnej a komplexnej ochrany osôb, ktoré oznamujú porušenie práva EÚ. Zverejnenie dokumentácie na oficiálnych webových stránkach inštitúcie	Zamestnanci	Zvýšenie povedomia zamestnancov o ich právach a postupoch pri podávaní sťažností	12/2023

---

Ing. Maroš Kamenský, MBA  
generálny riaditeľ