

Národný projekt
Rodová rovnosť na pracovisku

System štandardov pre vykonávanie rodového auditu

Michaela Jankovičová, Simona Petřík, Marek Šimon



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk, www.employment.gov.sk

Názov: Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu

Vydalo: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Autori a autorky: Michaela Jankovičová, Simona Petřík, Marek Šimon

Editor: Odbor rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí MPSVR SR

Miesto a rok vydania: Bratislava 2021

Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu bol spracovaný v rámci realizácie národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku, ITMS kód projektu 312031Z411.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk, www.employment.gov.sk

Obsah

Úvod	4
Prečo potrebujeme kvalitné rodové audity	5
Základné kritérium štandardov vykonávania rodového auditu na Slovensku	5
Základné kroky výkonu participatívneho rodového auditu	6
Základné fázy rodového auditu	6
Základné požiadavky na vzdelanie a skúsenosti členov a členiek audítorského tímu	7
Atribúty kvalitného rodového auditu	7
Štandardy rodového auditu	9
Fázy rodového auditu	9
FÁZA 1: Príprava auditu	9
FÁZA 2: Realizácia rodového auditu	11
Rodová analýza a jej rámce	16
FÁZA 3: Záver rodového auditu	18
Udelenie osvedčenia o absolvovaní auditu	19
FÁZA 4: Následné kroky (po audite)	20
Akreditácia audítorských subjektov	21
Riziká a výzvy realizácie rodových auditov	23
Záver	27
Prílohy	28
Príloha č. 1: Zoznam záväzných oblastí, ktorým by sa metodika rodového auditu mala venovať (menované oblasti možno nájsť v podrobnejšej	

forme v dokumente Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR):	28
Príloha č. 2: Ako môže vyzeráť inkluzívna organizácia – príklady dobrej praxe zo slovenských inštitúcií a firiem	29
Príloha č. 3: Príklad dobrej praxe – nástroj Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)	36
Zoznam použitých zdrojov	38
Zoznam odkazov	40

Úvod

Realizáciu rodových auditov možno vykonať na základe rôznych typov metódik a manuálov dostupných zo zahraničných zdrojov. Z toho dôvodu je účelom dokumentu **Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu** (ďalej aj ako „systém štandardov“) zjednotiť minimálne štandardy implementácie rodových auditov v Slovenskej republike a definovať kritéria kvalitne vykonaného rodového auditu.

Cieľom nastavenia systému štandardov je priblížiť chápanie samotného konceptu rodového auditu a opísať nevyhnutné piliere a výstupy pre zabezpečenie kvalitného rodového auditu. Dokument **Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu** obsahuje základné fázy a aktivity rodového auditu, definuje jeho hlavné oblasti a minimálne kvalifikačné predpoklady audítorského tímu. Dokument určuje základné orientačné body realizácie rodového auditu pre budúce audítorské tímy.

Prílohy dokumentu poskytujú pre audítorským tím náhľad do relevantných oblastí získavania vstupov od zamestnávateľského subjektu do rodového auditu a aplikovania rodovej analýzy týchto vstupov.

V prílohách sa možno oboznámiť aj s príkladmi dobrej praxe u zamestnávateľských subjektov na Slovensku, ktoré boli získané počas aplikačnej časti projektu, kedy národný projekt Rodová rovnosť na pracovisku mapoval priamo u zamestnávateľov nastavenia podporujúce rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí v pracovnom prostredí.

Prečo potrebujeme kvalitné rodové audity

Rovnosť medzi mužmi a ženami je jedným zo socializačných a organizačných princípov spoločnosti. Funguje ako jeden z princípov, ktorý spoločnosť konštruje. Ženám a mužom však bývajú pripisované do značnej miery odlišné vlastnosti, schopnosti, životné preferencie, ktoré nadobúdajú podobu rodových stereotypov. Negatívom rodových stereotypov je ich všeobecná paušalizácia, v ktorej sa strácajú individuálne schopnosti, preferencie a osobnosť človeka. Dôsledky rodových stereotypov sa prejavujú v mnohých rovinách osobného a pracovného života a sú viditeľné napríklad v horizontálnej a vertikálnej segregácii pracovného trhu, nerovným odmeňovaním, existenciou tzv. skleneného stropu ako rodovo podmienenej bariéry pre kariérny rast ženy, ale aj diskrimináciou zamestnancov a zamestnankyň z dôvodu tehotenstva alebo materstva, pohlavnej alebo rodovej identifikácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Z hľadiska zamestnávateľských subjektov je presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami nielen zákonnou povinnosťou¹, ale je to zároveň dôležitá hodnota, ktorá by mala byť súčasťou spoločenskej zodpovednosti organizácií.

Základné kritérium štandardov vykonávania rodového auditu na Slovensku

» Participatívny model rodového auditu

Štandardy preferujú participatívny rodový audit „ďalej len PRA“, kde je hlavnou zložkou zber dát, ktorý je robený v spolupráci so zamestnancami a zamestnankyňami auditovaného subjektu a následne podlieha rodovej analýze. V participatívnom modeli sa usiluje o vyššiu mieru reflektovania podmienok v organizácii za pomoci rôznych foriem dotazníkov, rozhovorov, či fokusových skupín. Pomocou PRA možno identifikovať vstupné body, na ktoré sa audit môže počas realizácie hlbšie zamerať.

Cieľom PRA je často transformácia skúmanej organizácie, smerom k sociálnej i k individuálnej zmene pre dosiahnutie rešpektujúceho pracovného prostredia, rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na pracovisku, pričom sa snaží zahrnúť všetky relevantné strany.

Základné kroky výkonu participatívneho rodového auditu

- Stanovenie objektívnych cieľov v oblasti rovných príležitostí pre mužov a ženy v rôznych oblastiach pracovného prostredia s auditovaným subjektom;
- zber a analýza internej a externej dokumentácie auditovaného subjektu, zhodnotenie pracovnej kultúry organizácie, vnútorných procesov a nastavení v oblasti rovnosti žien a mužov a nediskriminácie externými audítormi a audítorkami;
- zber a analýza informácií a potrieb od zamestnancov a zamestnankýň organizácie prostredníctvom rozhovorov, fokusových skupín a dotazníkov;
- identifikácia a vyhodnotenie vplyvu stavu rodovej rovnosti na dianie a finančnú situáciu auditovaného subjektu a vypracovanie záverečnej auditnej správy;
- návrh akčného plánu a odporúčaní v spolupráci s auditovaným subjektom pre vytvorenie férového pracovného prostredia pre zamestnancov a zamestnankyne;
- získanie osvedčenia o absolvovaní rodového auditu zo strany audítorského tímu;
- rodový akčný plán – ak sa tak obe strany dohodnú.

Základné fázy rodového auditu

Participatívny rodový audit sa odporúča realizovať v nasledovných fázach:



Obr. 1 - Fázy rodového auditu s orientačnou časovou osou

Prvé štyri fázy sú povinné pre každý participatívny audit, posledné dve fázy nie sú povinnou súčasťou auditu, avšak sú odporúčané pre dosiahnutie efektívnejších výsledkov. Pre ich realizáciu je nutná úzka spolupráca s auditovaným subjektom.

Základné požiadavky na vzdelanie a skúsenosti členov a členiek audítorského tímu

Rodový audit vykonáva expertný audítorský tím pozostávajúci z rodových expertov a expertiek. Audítorským tím pozostáva minimálne z dvoch osôb, záleží od veľkosti auditovaného subjektu. Audit sa zároveň realizuje v spolupráci s kontaktnou osobou z organizácie auditovaného subjektu, ktorá pomáha prepájať externý audítorský tím s auditovaným subjektom. Od auditovaného subjektu sa zároveň očakáva aktívna spolupráca, ktorej rozsah je dopredu konzultovaný s audítorským tímom.

- Každý člen a členka audítorského tímu musí mať ukončené vysokoškolské vzdelanie minimálne na bakalárskom stupni a preukázateľnú minimálne 3-ročnú prax v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí alebo preukázateľnú minimálne 4-ročnú odbornú prax v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Skúsenosť s antidiskriminačným a pracovným právom je vítaná.
- Vedením audítorského tímu je poverený koordinátor alebo koordinátorka, ktorá má minimálne magisterské vzdelanie a preukázateľnú minimálne 3-ročnú prax v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí alebo minimálne 5-ročnú odbornú prax v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Zároveň je odporúčaná prax s vedením ľudí či kolektívov. Skúsenosť s antidiskriminačným a pracovným právom je vítaná.

Viac ku kvalifikačným predpokladom členiek a členov audítorského tímu je možné nájsť v publikácii *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*.

V oblasti požiadaviek na odbornú a osobnostnú spôsobilosť členov a členiek audítorských tímov môžu slúžiť aj zahraničné štandardy a odporúčania. Organizácia *Verité* v rámci snahy načrtnúť rámec potrebných vedomostí a zručností pre výkon kvalitného sociálneho auditu publikovala *Štandardy potrebných vedomostí a zručností sociálnych audítorov a audítoriek*², ktoré boli navrhnuté tak, aby poskytovali usmernenia audítorským tímom a inštitúciám odbornej prípravy v oblasti sociálneho auditu. Tieto štandardy načrtávajú minimálne požiadavky na zručnosti a vedomosti pre vykonávanie sociálneho auditu, ako aj poukazujú na význam dostatočnej citlivosti audítorského tímu v súvislosti s auditovaním oblasti sociálneho auditu, vrátane rodových auditov.

Atribúty kvalitného rodového auditu

Rodový audit, ak má byť prevedený kvalitne, musí vychádzať z niekoľkých predpokladov, ktoré zároveň fungujú aj ako ukazovatele rovnosti žien a mužov. Súčasťou toho je rodová citlivosť (schopnosť jednotlivca, inštitúcie či organizácie rozpoznať, zohľadňovať

a zahrňovať rodový rozmer vo všetkých sférach), ktorú je možné skúmať na rôznych úrovniach a tiež celý rad organizačných faktorov, z ktorých kľúčové sú tieto:

- zabezpečená odbornosť audítorského tímu,
- aktívna spolupráca medzi audítorským tímom a auditovanou organizáciou,
- širší rámec presadzovania rovnosti žien a mužov: spoločenský, politický a ekonomický kontext, v ktorom organizácia funguje a ktorý formuje jej aktivity,
- ciele a štruktúra organizácie z rodového hľadiska: ciele organizácie – ako explicitné, tak aj implicitné, súvisiace s presadzovaním rovnosti žien a mužov a s jej zohľadnením v personálnej politike organizácie,
- mechanizmy a procesy života v organizácii: normy a hodnoty socializácie v rámci organizácie, ktoré súvisí s presadzovaním rovnosti žien a mužov,
- prijatie požiadaviek rovnosti žien a mužov: aktívne vnímanie a presadzovanie rovnosti žien a mužov vo vnútri organizácie.³

Každá metodika, na základe ktorej sa chystá audítorský tím realizovať rodový audit by mala zahrňovať kvalitatívne a kvantitatívne skúmanie pomocou dotazníkov, analýzu dostupných dokumentov organizácie, individuálne a skupinové pološtrukturované rozhovory so zamestnankyňami a zamestnancami a fokusové skupiny.

V rámci auditu je potrebné sa zameriavať na kľúčové oblasti a témy, ktoré sú uvedené v prílohe č. 1. *Zoznam oblastí, ktorým by sa metodika rodového auditu mala venovať.* Po dohode s auditovaným subjektom je možné sa niektorým témam venovať detailnejšie a tomu prispôbiť i odporúčania s akčným plánom.

Neoddeliteľnou súčasťou auditu je úzka spolupráca medzi auditovaným subjektom a audítorským tímom. Spolupráca interného a externého tímu prináša optimálne výsledky. Externý tím si udržiava schopnosť nazerať na auditovanú organizáciu objektívne, zatiaľ čo interné vstupy od zamestnancov a zamestnankýň odhaľujú hlbšie pochopenie fungovania organizácie.

Účelom rodového auditu nie je kontrolovať, ale analyzovať aktuálnu situáciu v organizácii v oblasti rovnosti žien a mužov a následne ponúknuť niektoré možnosti, prostredníctvom ktorých je možné dosiahnuť vyššiu mieru rodovej citlivosti v organizácii.

Štandardy rodového auditu

Realizácia rodového auditu by mala spĺňať nasledujúce minimálne štandardy, aby bol audit prevedený profesionálne a kvalitne a aby mal želané výstupy smerujúce k zlepšeniu situácie v organizácii v oblasti princípov rovnosti žien a mužov.

Fázy rodového auditu

Proces rodového auditu⁴ je naplánovaný tak, aby sa vykonával systematicky a čo najviac participatívne. Zo skúsenosti s vykonávaním rodových auditov v krajinách, kde rodové audity prebiehajú už niekoľko (desiatok) rokov, vyplynulo, že aj z hľadiska veľkosti organizácie, ale najmä s ohľadom na rôzne možnosti a podmienky jednotlivých organizácií, nie je možné pevne stanoviť všeobecne platné pravidlá a postup pre vykonávanie rodových auditov, pretože mnohé organizácie by ho tak neboli schopné zrealizovať. Čo však možné je, je **identifikácia súboru základných fáz, krokov a požiadaviek** nevyhnutných pre úspešné zrealizovanie rodového auditu v organizácii.

FÁZA 1: Príprava auditu

Pred samotným prístupom k realizácii rodového auditu v konkrétnej organizácii je potrebné mať k tomu pripravené zázemie. Odporúčania pre prípravnú fázu rodového auditu sú podrobnejšie popísané ďalej v tejto podkapitole:

- zaistenie dostatočných kapacít pre manažment auditu v organizácii,
- zostavenie audítorského tímu,
- posúdenie situácie v organizácii (základné informácie o organizácii),
- časový harmonogram,
- úvodné stretnutia a nastavenie spolupráce s auditovaným subjektom.

Zaistenie dostatočných kapacít pre manažment auditu v organizácii

Ak chce organizácia pristúpiť k rodovému auditu, je nevyhnutné, aby si vyčlenila finančné prostriedky na pokrytie nákladov spojených s auditom a vytvorila časové a personálne kapacity, ktoré budú s audítorským tímom spolupracovať pri realizácii auditu.

Zostavenie audítorského tímu

Na strane audítorského subjektu je prvým krokom zostavenie audítorského tímu, ktorý bude daný rodový audit v organizácii vykonávať. Tento by mal byť doplnený tzv. podporným tímom (viac o podpornom tíme v dokumente *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*). Audítorský tím sa skladá vždy minimálne z dvoch osôb.⁵ Počet osôb potrebných pre realizáciu rodového auditu sa odvodzuje najmä od veľkosti samotnej organizácie, ale aj od rozsahu a doby, za ktorú má byť audit zrealizovaný. Maximálny počet osôb v audítorskom tíme nie je stanovený. V rámci tímu je vždy jedna osoba poverená jeho vedením. Čo sa týka požiadaviek na audítorský tím, základnou požiadavkou je znalosť rodovej problematiky a skúsenosť s rodovými alebo sociálnymi auditmi. Podrobnejšie sú požiadavky na audítorský tím špecifikované v dokumente *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*.

Posúdenie situácie v organizácii (základné informácie o organizácii)

Pred vstupom do auditovanej organizácie je možné a aj vysoko odporúčané získať niektoré potrebné informácie pre realizáciu auditu v predstihu z verejne dostupných zdrojov. Ide napríklad o informačné materiály o činnosti organizácie, propagačné materiály, newsletter organizácie (ak taký organizácia vydáva), informácie o regionálnej pôsobnosti organizácie, ale aj o jej prípadných medzinárodných prepojeniach, zverejnené inzeráty na nábor nového personálu, informácie o produktoch, či službách, ktoré daná organizácia predáva alebo poskytuje, informácie o predstaviteľoch a predstaviteľkách organizácie na webe organizácie, ale aj všeobecné informácie o miere nezamestnanosti v danom regióne, dostupnosti a flexibilitate zariadení predprimárneho vzdelávania, dopravnej či inej infraštruktúry. Ich podrobné preštudovanie zaistí nielen pripravenosť audítorského tímu, ale môže ho tiež naviesť, kam pri ďalšom zisťovaní smerovať pozornosť.

Časový harmonogram

Audítorský tím si pred začatím auditu v auditovanej organizácii musí pripraviť harmonogram priebehu auditu vrátane plánovanej časovej náročnosti jednotlivých aktivít (ako napr. trvanie pohybu na pracovisku v auditovanom subjekte atď.). Tento harmonogram by súčasne mal byť pred začatím auditu konzultovaný s vedením spoločnosti, a to napríklad z nasledujúcich dôvodov: (ne)možnosť organizácie včas uvoľniť potrebných zamestnancov a zamestnankyne k participácii na audite, (ne)možnosť zabezpečenia pohybu po pracovisku pre audítorský tím a ďalšie. Samotné trvanie rodového auditu býva rôzne, od jedného mesiaca po 5-6 mesiacov v závislosti od veľkosti organizácie, ako aj od miery hĺbky auditu, na ktorej sa organizácia a audítorský tím dohodnú.

Úvodné stretnutia a nastavenie spolupráce s auditovaným subjektom

Oficiálna spolupráca medzi organizáciou vykonávajúcou rodové auditu a auditovaným subjektom môže byť nadviazaná dvoma spôsobmi:

- prejavom záujmu o realizáciu rodového auditu zo strany zamestnávateľa priamym oslovením konkrétnej audítorskej organizácie,
- ponukou realizácie rodového auditu zo strany audítorskej organizácie zamestnávateľovi.

V oboch prípadoch je nevyhnutná prejavená podpora realizácie auditu zo strany vedenia organizácie, kde má byť audit vykonaný. V tejto súvislosti je potrebné venovať dostatok času informovaniu vedenia organizácie o význame a priebehu rodového auditu vrátane dôležitosti realizácie následných zmien odporúčaných audítorskou organizáciou na základe výsledkov auditu. Tieto informácie, prípadne ďalšie potreby, možnosti, očakávania či potenciálne obavy si môžu obidve strany vykomunikovať na úvodnom stretnutí, ktoré by malo byť realizované osobne v sídle organizácie v odporúčanom trvaní cca 2-3 hodín, prípadne aj kratšie, ak pôjde o čiastkový audit. Okrem iného je toto stretnutie vhodné aj na nastavenie spôsobu spolupráce a vzájomnej komunikácie. Na tomto stretnutí je vhodné otvoriť aj otázku finančných nákladov na audit, aby bola organizácia dostatočne informovaná, koľko ju audit bude stáť a takisto poskytnúť vedeniu organizácii možnosť nahliadnuť do etického kódexu audítorského tímu.

Ak medzi oboma subjektami dôjde na základe úvodných stretnutí k dohode o realizácii rodového auditu, je táto dohoda ukotvená písomne (ako súčasť zmluvy⁶ o realizácii rodového auditu) a jej súčasťou by okrem iného malo byť aj prehlásenie realizačného tímu o mlčanlivosti vrátane dohody o ďalšom nakladaní s dátami získanými v priebehu auditu.⁷

FÁZA 2: Realizácia rodového auditu

Po prípravnej fáze dochádza k samotnej realizácii rodového auditu. Táto fáza sa začína stretnutím audítorského tímu so zamestnancami a zamestnankyňami v priestoroch auditovaného subjektu v prvý deň auditu. Je vhodné, aby sa tohto stretnutia zúčastnili okrem vedenia organizácie všetci zamestnanci a zamestnankyne, ktorí a ktoré budú akýmkoľvek spôsobom do auditu zapojené alebo majú záujem o tieto informácie. Je odporúčané, aby sa úvodného stretnutia zúčastnili všetci zamestnanci a zamestnankyne, ktorí/ktoré sú prítomní/prítomné na pracovisku a môžu svoju prácu za účelom tohto stretnutia prerušiť. Dostanú úvodné informácie a následne sa môžu sami rozhodnúť ohľadom ďalšej participácie na audite. Na základe toho sa stretnutie

môže rozdeliť na viacero menších častí – napríklad stretnutie len s vedením organizácie, následne s ďalšími skupinami zamestnancov a zamestnankýň podľa potreby auditu. Koordinátor alebo koordinátorka audítorského tímu na stretnutí vysvetlí ciele a priebeh auditu, ako aj možné spôsoby participácie na ňom zo strany auditovaného subjektu.

V tejto fáze auditu sú najskôr zbierané dáta, ktoré audítorský tím priebežne a tiež následne po zbere analyzuje. Prvé dáta sú zozbierané už v prípravnej fáze, v tejto fáze sa v ich zbere a analýze pokračuje. Samotná realizácia rodového auditu prebieha podľa predom stanoveného časového harmonogramu, ktorý si audítorský tím odsúhlasil s vedením auditovanej organizácie. Cieľom dodržiavania harmonogramu je zabezpečiť hladký priebeh auditu s čo najkratším pobytom v auditovanej organizácii, čo zaručí udržanie kontinuálnej práce zamestnancov a zamestnankýň organizácie bez väčšieho narušenia ich pracovnej rutiny.

Zhromaždenie dostupných informácií a dát

Ako je uvedené v publikácii *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*, metódy zhromažďovania, zberu a analýzy informácií a dát v rámci výkonu rodových auditov sú určené štandardmi výkonu sociálnych auditov a všeobecných princípov sociálneho výskumu. Základné metódy zberu dát sociálneho výskumu sú najmä:

- **kvantitatívny výskum** (napr. dotazníkový prieskum a pod.)
- **kvalitatívny výskum** (napr. individuálne a skupinové rozhovory, fokusové skupiny a pod.)

V rámci výkonu rodového auditu sa najčastejšie používa kombinácia kvalitatívnych a kvantitatívnych metód. Medzi kľúčové formy zberu dát, no pre potreby výkonu rodových auditov zaradíme primárny výskum a sekundárny výskum. Primárny výskum združuje všetky metódy, ktoré slúžia na zhromažďovanie a zber nových informácií a dát, ktoré ešte neboli skúmané, ako napríklad rôzne druhy dotazníkov, prieskumov, široká škála rozhovorov, skupinových rozhovorov, fokusové skupiny, pozorovanie, prípadové štúdie, a pod.

Sekundárny výskum naopak pokrýva informácie, ktoré už existujú. V rámci sekundárneho výskumu nedochádza k zberu nových dát, alebo dochádza k zhromažďovaniu a skúmaniu už vytvorených informácií. Ide napríklad o zber a analýzu stanov, výročných správ, tlačových správ, finančných správ, iné písané dokumenty auditovaného subjektu. V prípade, že daný subjekt už absolvoval iné relevantné hodnotenia alebo audity, záverečné správy týchto skúmaní môžu byť prínosným zdrojom sekundárneho výskumu.

Metódy zberu dát

Pri zhromažďovaní potrebných dát je vhodné začať analýzou dokumentov, v ktorých sa skúmajú systémové nastavenia procesov v organizácii. Zhromažďovanie, zber a analýzu písaných dokumentov auditovaného subjektu nazývame **Desk review**.

Medzi vhodné dokumenty na výkon **desk review** patria rôzne interné ako aj externé materiály, ktorých analýza môže prispieť k lepšiemu porozumeniu skúmanej situácie v rámci auditovaného subjektu. Ide napríklad stanovy, vízia, misia, stratégia a ciele organizácie, vnútorné predpisy, pravidlá a smernice, personálne stratégie (stratégie v oblasti ľudských zdrojov), obchodné, marketingové, komunikačné stratégie, štatistiky, koncepcia „CSR“ (*corporate social responsibility – spoločensky zodpovedné podnikanie*) alebo „ESG“ (*enviromental, social and governance – životné prostredie, sociálne aspekty a riadenie*). Takisto môže ísť o analýzu vnútorných komunikačných rozhraní a procesov, dokumentácie výberových konaní, pracovných pohovorov, analýzu zverejnených pracovných ponúk, interných a externých prezentačných a vzdelávacích materiálov a iných relevantných dokumentov ako sú napríklad výstupy predchádzajúcich sociálnych auditov.⁸

Ako je uvedené v publikácii *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*, metóda *desk review* je vhodným nástrojom na zhodnotenie existencie či neexistencie systémových rámcov oblastí týkajúcich sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitosti v základných dokumentoch auditovaného subjektu.

Úvodný prieskum⁹

Je dôležité, aby audítorský tím zistil existujúcu úroveň porozumenia a uplatňovania alebo zanedbávania rodového prístupu pri fungovaní organizácie, ako aj odhalil spôsob, akým tieto princípy vnímajú zamestnané osoby, manažment a vedenie organizácie. Je vhodné, ak audítorský tím uskutoční **úvodný prieskum** a pripraví **prieskumné dotazníky**, v ktorých by nemali chýbať všetky štyri hlavné oblasti rámcovaného konceptu stratégie Inovačného fondu pre rodovú rovnosť¹⁰ – **hodnotové nastavenie, organizačná kultúra, zodpovednosť a odborný potenciál**.

Dotazníkový prieskum

Dotazníkový prieskum môže poskytnúť širšiu identifikáciu stavu rodovej rovnosti (a jej vnímania zamestnancov a zamestnankýň) v celej organizácii tým, že zasiahne širší okruh dopytovaných osôb. Je spravidla jednoduchší na distribúciu a teda je možné zasiahnuť výrazne viac respondentov a respondentiek v porovnaní s inými výskumnými metódami.

V rámci dotazníkov je možné využívať rôzne škály odpovedí. Napríklad v prípade záujmu zistenia rozsahu, intenzity alebo frekvencie nejakého javu je vhodné využívať škálu aspoň 5 alebo 7 odpovedí vyjadrujúcich rôznu úroveň sledovaného rozsahu, intenzity alebo frekvencie. Tým sa zvýši pravdepodobnosť presnejšieho zaznamenania vnímanej situácie.¹¹

Pre získanie čo najpresnejšieho obrazu je odporúčané prieskum distribuovať maximálnemu možnému počtu respondentov a respondentiek zo všetkých úrovní rozhodovania.

Pri interpretácii zistení zberu dát malého počtu informačných zdrojov (napr. dotazník) sa neodporúča používať zaokrúhľovanie alebo percentuálne prepočty nakoľko existuje riziko, že ich použitím dôjde k interpretačnému skresleniu skúmaného aspektu. Rovnako pri interpretácii získaných dát je potrebné uplatňovať aj ďalšie odporúčané štatistické pravidlá renomovaných štatistických inštitúcií.¹² Dôkladná analýza prieskumu by mala byť zahrnutá do záverečnej správy o rodovom audite.

Rozhovory

Rozhovory sa zvyčajne využívajú po úvodnej analýze *desk review*, prípadne až po analýze dát zozbieraných niektorou z foriem dotazníkov. Slúžia na dôkladnejšie porozumenie špecifických prvkov fungovania auditovaného subjektu v oblasti rodovej rovnosti. Pre získanie kvalitných dát formou rozhovorov je veľmi dôležitá štruktúrovaná príprava priebehu rozhovorov.¹³

Typy rozhovorov odporúčaných počas rodového auditu:

- pološtruktúrované rozhovory (individuálne, skupinové)
- hĺbkové rozhovory (individuálne, skupinové)
- fokusové skupiny tzv. *focus groups*¹⁴

Kvantitatívnymi metódami výskumu môže audítorský tím získať prehľad o existencii či neexistencii určitých opatrení, nástrojov alebo mechanizmov, avšak až využitím kvalitatívnych metód audítorský tím môže získať porozumenie o efektivite alebo neefektivite týchto opatrení, nástrojov či mechanizmov. Je preto kľúčové, aby s cieľom výrazného zvýšenia kvality výstupu rodového auditu boli využívané tak kvantitatívne, ako aj kvalitatívne metódy zhromažďovania, zberu a analýzy informácií a dát.

Výber výskumnej vzorky respondentov a respondentiek

Audítorský tím by sa vo všeobecnosti mal snažiť o zabezpečenie výskumnej vzorky čo najlepšie reprezentujúcu auditovanú organizáciu. To znamená snahu o zapojenie ľudí

pracujúcich v organizácii zo všetkých divízií, sekcií, odborov, tímov, a zo všetkých úrovní riadenia. V niektorých prípadoch v závislosti od veľkosti auditovanej organizácie bude potrebné, aby audítorský tím vybral výskumnú vzorku, v iných prípadoch (najmä pokiaľ ide o počet zamestnaných ľudí menšie organizácie) bude možné do zberu dát formu dotazníka zapojiť všetkých zamestnancov a zamestnankyne. V prípade potreby výberu výskumnej vzorky v závislosti od veľkosti organizácie je odporúčané, aby zvolená výskumna vzorka predstavovala aspoň 25-30 % všetkých zamestnancov a zamestnankyň s pomerným zastúpením horizontálnej a vertikálnej organizačnej štruktúry.¹⁵

Dodatočné informácie a odporúčania v rámci metód zhromažďovania, zberu a analýzy informácií a dát sú dostupné v publikácii *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*.

Pozorovanie

Osobná návšteva a s tým spojené pozorovanie umožňuje audítorskému tímu identifikovať aspekty, ktoré neodhalia iné formy zhromažďovania a zberu informácií a dát. Pozorovanie v organizácii však nie je primárnym zdrojom údajov pre rodový audit. Audítorský tím by mal využiť možnosti pozorovania na doplnenie informácií získaných z dokumentov, rozhovorov alebo dotazníkov.

Dôvernosť a anonymita

Pri príprave alebo v úvode výskumného rozhovoru by mal audítorský tím účastníčkam a účastníkom rozhovoru vysvetliť, že ich príspevky sú anonymné, teda nebudú citované menom a ich príspevok nebude nijak identifikovateľný v ďalšom procese rodového auditu ani v záverečnej správe.

Je však potrebné rozlišovať medzi zachovaním anonymity a dôvernosťou zhromaždených informácií. Vzhľadom na to, že účelom rodového auditu je zhromaždiť informácie týkajúce sa situácie v oblasti rodovej rovnosti v auditovanej organizácii a jedným z nástrojov, ktoré má audítorský tím k dispozícii, je výskumný rozhovor, informácie zistené v rámci rozhovoru z povahy veci budú využité v rámci analýzy situácie a môžu sa objaviť aj v záverečnej správe celkových zistení auditu. O tejto skutočnosti by mal/mala byť informant/informantka vopred poučený/poučená a mal/mala by mať možnosť odmietnutia. Jednoznačne by sa však mala rešpektovať dôvernosť informácií, ktoré účastníci alebo účastníčky rozhovoru zdieľajú "mimo záznam". Takáto informácia môže slúžiť na lepšie pochopenie situácie, avšak ani v náznačnej forme by sa táto informácia nemala objaviť v zdieľaných materiáloch audítorského tímu.

Audítorský tím by mal dbať na to, aby aj nedopatrením nenaznačil zdroj danej informácie napríklad nepozornou formuláciou vety. Prípadne ak v rámci formulácie záverov

výskumných pohovorov audítorský tím použije gramatiku ženského rodu, pričom na konkrétnom oddelení organizácie je zamestnaná iba jedna žena, nastane jednoznačné porušenie princípu anonymity.

Ak sú informácie mimoriadne citlivej povahy, napríklad prípady obťažovania alebo zneužívania, audítorský tím môže zvážiť vhodnosť ďalších krokov.¹⁶

S cieľom zabezpečiť anonymitu napríklad pri zbere dotazníkov je potrebné všetkým respondentom a respondentkám jasne komunikovať základné pravidlá a pokyny. V prípade, že ide o tlačенú podobu dotazníkov, je vhodné zabezpečiť neprehľadnú škatuľu určenú výlučne na anonymný zber vyplnených dotazníkov. V iných prípadoch môže byť vhodnejšie pri distribúcii dotazníkov poskytnúť aj obálku, do ktorej bude vyplnený dotazník vložený. V prípade vyžitia online systémov je vhodné taký, ktorý má funkcionality anonymného vyplnenie odpovedí. Vo všeobecnosti je veľmi dôležité, aby boli tieto opatrenia komunikované jasne a včas, aby sa predišlo zbytočným pochybnostiam o dostatočnej miere dôvernosti a anonymity.¹⁷

Rodová analýza a jej rámce

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) definuje rodovú analýzu ako „kritické preskúmanie toho, ako rozdiely v rodových rolách, činnostiach, potrebách, príležitostiach a právach/ nárokoch ovplyvňujú ženy, mužov, dievčatá a chlapcov v danej oblasti politiky, situácii alebo kontexte.“¹⁸ V rámci výkonu rodovej analýzy boli vytvorené viaceré mechanizmy, prístupy alebo rámce. Medzi najznámejšie patria napríklad Harvardský rámec a Moserovej rámec od renomovanej výskumníčky Caroline Moserovej.

Harvardský analytický rámec, tiež nazývaný rámec rodových rolí, bol jedným z prvých rámcov vyvinutých na identifikáciu a pochopenie rozdielov medzi ženami a mužmi v ich účasti na ekonomike. Používa sa na zhromažďovanie informácií z komunity a z domácností. Harvardský analytický rámec opisuje, kto vykonáva ktorú činnosť, kto má prístup k zdrojom a kontrolu nad nimi a vplyv na rodové roly.¹⁹

Moserovej rámec pre rodovú analýzu a plánovanie je založený na koncepciách rodových rolí a rodových potrieb. Rozlišuje dva typy rodových potrieb: tie, ktoré súvisia s každodenným životom žien, ale zachovávajú existujúce rodové vzťahy (praktické rodové potreby) a tie, ktoré potenciálne transformujú existujúcu rodovú podriadenosť (strategické rodové potreby). Moserovej rámec zahŕňa identifikáciu rodových úloh, hodnotenie rodových potrieb, rozčlenenie kontroly nad zdrojmi a rozhodovanie v rámci domácnosti a iné. Prostredníctvom tohto rámca Caroline Moserová identifikuje rôzne

prístupy k potrebným intervenciám, pričom zohľadňuje mieru, do akej sa zameriavajú na jednoduché uspokojenie praktických rodových potrieb alebo na nabúranie rodových nerovností uspokojovaním strategických rodových potrieb.²⁰

Harvardský a Moserovej rámec boli mimoriadne dôležité pri výskume a lepšom porozumení rodovej delby práce, ktorá je jednou z ústredných dynamík sociálnej štruktúry, ktorú sa rodová analýza snaží skúmať.²¹

Ďalším prístupom rodovej analýzy je koncepčný rámec od profesorky Caren Levyovej, ktorý sa zameriava na uplatňovanie rodového hľadiska v inštitúciách pre plánovanie rozvoja. Levyová vytvorila sieť 13 vzájomne prepojených prvkov potrebných na systematickú inštitucionalizáciu rodovej rovnosti v politike a plánovaní.²²

Rámec matice rodovej analýzy podporuje analýzu zdola nahor prostredníctvom účasti komunity s cieľom zistiť, aký vplyv majú rodové rozdiely na štyri oblasti: práca, čas, zdroje a sociokultúrne faktory. Tento rámec poskytuje nástroj na identifikáciu a analýzu rodových rozdielov a uplatňuje sa na úrovni spoločnosti, komunity, domácnosti, žien a mužov ako jednotlivcov. Pomáha pritom komunite konštruktívnym spôsobom identifikovať a nabúrať ich predpoklady o rodových rolách.²³

Rodová analýza môže byť využívaná v rôznych kontextoch a v rôznych fázach. Môže sa využívať na posúdenie čiastkových zaužívaných systémov a procesov, ako aj posúdenie ešte len chystaných zmien. V zásade sa môže rodová analýza použiť kedykoľvek, avšak jej využitie v určite fáze organizačnej zmeny môže zabezpečiť efektívnejšie využívanie dostupných kapacít. Zvýšenie efektivity tohto nástroja je možné využiť najmä v prípravných fázach návrhu pripravovaných zmien, v rámci testovacej fázy pripravovaných zmien alebo v rámci fázy monitorovania a evaluácie. Najväčším prínosom je však rodovú analýzu vykonávať štruktúrovane a pravidelne.²⁴

Vďaka dôslednej analýze zozbieraných dát je auditorský tím schopný nájsť a identifikovať rodové, ale aj mocenské nerovnosti, na základe ktorých je následne možné vytvoriť zoznam odporúčaní na zmenu v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí, ktorý je po realizácii rodového auditu predložený auditovanému subjektu v podobe Záverečnej správy, alebo Rodového akčného plánu (RAP), ak oň bude mať organizácia záujem.

FÁZA 3: Záver rodového auditu

Záverečná správa

Záverečná správa vypracovaná audítorským tímom je základom pre akékoľvek ďalšie poauditové aktivity organizácie a okamihom odovzdania (v tlačenej alebo elektronickej podobe) sa stáva vlastníctvom organizácie. Záverečná správa je **základným a najzásadnejším výstupom zo zrealizovaného rodového auditu**, pretože slúži na zhrnutie podstatných informácií, ktoré vyplynuli z realizovaného rodového auditu. Zároveň v sebe zahŕňa zistenia z auditu, vzdeláva organizáciu v otázkach rodovej rovnosti a odporúča postupy pre zlepšenie situácie v organizácii v tejto oblasti.

Rozsah a hĺbka podrobností správy nie sú stanovené, keďže každá organizácia je špecifická. Mala by však byť **napísaná jasne, prehľadne a pochopiteľne**, aby mohla organizácii a jej zamestnaným osobám slúžiť ako jednoduchý návod pre budúce postupy a procesy (správa má napríklad obsahovať jasne vysvetlenú použitú odbornú terminológiu). **Cieľom správy je dosiahnuť, aby auditovaný subjekt aj skutočne zrealizoval konkrétne odporúčania opatrení, ktoré povedú k zlepšeniam v oblasti rodovej rovnosti a k rodovej citlivosti.** Preto je vhodné, aby bola správa písaná v pozitívnom duchu a jasne definovala konkrétny prínos výstupov pre danú organizáciu.²⁵ Organizácia by následne mala byť sama alebo s využitím odborného poradenstva tieto **odporúčania pretaviť do vlastného Rodového akčného plánu.**

V záverečnej správe má byť **popísané zadanie pre realizáciu rodového auditu a jeho plnenie**, ako aj celý proces realizácie auditu vrátane informácií o tom, ktoré zvolené metódy, aktivity alebo udalosti mohli nejakým spôsobom ovplyvniť jeho priebeh. Podrobnejší návod ako spracovať záverečnú správu, čo má správa obsahovať, ako aj vzor záverečnej správy je možné nájsť v dokumente *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR* a jeho prílohách.

Prezentácia výstupov a odporúčaní v organizácii

Audítorský tím si po sfinalizovaní záverečnej správy dohodne **stretnutie s vedením** auditovaného subjektu, prípadne ním poverenou osobou – termín tohto stretnutia je vhodné si dohodnúť už pri príprave časového harmonogramu auditu v jeho prípravnej fáze. Po konzultácii s vedením môžu byť na toto stretnutie prizvaní zamestnanci a zamestnankyne, ktorí/ktoré sa zúčastnili rodového auditu ako respondenti a respondentky, avšak za predpokladu, že je možné zabezpečiť ich anonymitu, aby sa zoznámili s výsledkami auditu. Toto gesto je vhodné aj ako forma spätnej väzby za ich účasť na realizácii auditu. Odporúča sa však usporiadať pre respondentov a respondentky a ďalšie zamestnané osoby stretnutie zvlášť, a to najmä z dôvodu zachovania anonymity týchto osôb vo vzťahu k vedeniu organizácie.

Audítorský tím si na stretnutie s vedením organizácie pripraví **prezentáciu**, v ktorej osoba poverená audítorským tímom (spravidla koordinátor/koordinátorka tímu) vedeniu auditovaného subjektu zhrnie nasledovné ²⁶:

- Znenie zákazky a spôsob jej splnenia;
- priebeh rodového auditu – počet osôb zapojených do auditu (audítorský tím, ale aj zamestnanci a zamestnankyne auditovaného subjektu), počet zrealizovaných rozhovorov, súbor analyzovaných dokumentov, (ne)dodržanie časového harmonogramu a pomenovanie dôvodov prečo, opis spolupráce s poverenou osobou/osobami auditovaného subjektu atď.;
- výsledky rodového auditu – zhrnutie záverov, odporúčania ku zmene a pod.;
- návrh formy prezentácie výsledkov rodového auditu od vedenia smerom ku všetkým zamestnancom a zamestnankyniam organizácie – napríklad zhrnutie výsledkov auditu na intranete organizácie vrátane informácie o udelenom osvedčení o absolvovaní rodového auditu, interné zverejnenie záväzkov vedenia organizácie týkajúcich sa nápravy zistených nedostatkov (t. j. zverejnenie Rodového akčného plánu, ak sa preň organizácia rozhodne a bol vedením odsúhlasený), zorganizovanie informačného seminára pre zamestnancov a zamestnankyne organizácie o výsledkoch projektu a pod.;
- dôležitosť a potrebnosť presadzovania rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí na pracovisku (zopakovanie informácií z úvodného stretnutia o výhodách rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí pre organizácie a ich zamestnané osoby);
- návrh ďalšej spolupráce (nie je nevyhnutný).

Udelenie osvedčenia o absolvovaní auditu

Osvedčenie o absolvovaní rodového auditu môže organizácia dostať buď ešte priamo na záverečnom stretnutí po prezentovaní výsledkov auditu alebo ho môže dostať následne a to v tlačenej verzii s podpisom poverenej osoby audítorského tímu. Na tomto mieste je nevyhnutné upozorniť na fakt, že osvedčenie o absolvovaní rodového auditu automaticky neznamená, že organizácia je rodovo citlivá a napĺňa predpoklady zamestnávateľa uplatňujúceho zásady rovnosti žien a mužova rovnosti príležitostí. **Osvedčenie slúži len ako dôkaz o absolvovaní rodového auditu.** Pokiaľ chce organizácia vystupovať interne aj na verejnosti ako rodovo citlivý zamestnávateľ, musí požiadať o certifikát príslušnú autoritu s kompetenciou vydať takýto certifikát a to na základe splnenia vopred určených podmienok, ktoré vychádzajú z odporúčaní organizácií vykonávajúcich rodové audity. Jednou z podmienok by malo byť, aby bol rodový audit vykonaný akreditovaným audítorským subjektom.

Tip: Ako je možné zistiť, či bol rodový audit vykonaný kvalitne?

Je dôležité vedieť rozlíšiť medzi kvalitne a nekvalitne zrealizovaným rodovým auditom. Kritériá splnenia rodového auditu je možné nájsť podrobne popísané v dokumente *Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR*.

FÁZA 4: Následné kroky (po audite)

Tvorba rodového akčného plánu

Rodový akčný plán (RAP) je vytváraný nad rámec rodového auditu – nemusí byť teda nevyhnutnou súčasťou auditu. Audítorský tím ho môže vytvoriť buď pred, alebo po samotnom záverečnom stretnutí, kde sú prezentované výsledky auditu (podľa toho, či je v organizácii prejavená vôľa pre vypracovanie RAP alebo organizácia váha). Avšak jeho spísanie a najmä zaviazanie sa k nemu zo strany vedenia organizácie je veľmi vítaným a odporúčaným postupom, pretože vytvára priestor pre zavedenie navrhovaných odporúčaní zo záverečnej správy do praxe. Len vhodná implementácia konkrétnych návrhov na zmenu môže organizáciu posunúť vpred v citlivosti na oblasti rodovej rovnosti týkajúce sa pracovného prostredia, v ktorom organizácia funguje.

Po obsahovej stránke by v RAP nemali chýbať minimálne opatrenia „v oblasti inštitucionálneho a personálneho zabezpečenia, v oblasti vzdelávania a integrácie rodovej perspektívy a *gender mainstreamingu* do procesov a aktivít“²⁷ auditovaného subjektu.

Po formálnej stránke by mal RAP vždy obsahovať nastavenie konkrétnych cieľov a úloh v dopredu stanovenom časovom období, určenie zodpovednosti za plnenie týchto úloh, vyčíslenie predpokladaných finančných nákladov a definovanie indikátorov pre možnosť následnej kontroly vytýčených úloh. Vizuálna podoba RAP je individuálna, podľa potrieb a množstva nastavených úloh.²⁸

Pri tvorbe RAP je dôležité vhodné rozvrhnutie navrhovaných aktivít z hľadiska ich plnenia v rámci časového harmonogramu. Zatiaľčo niektoré činnosti je možné realizovať takmer okamžite, realizácia iných je možná až neskôr alebo v dlhšom časovom horizonte. Nie je žiadúce preplniť časový harmonogram aktivitami a cieľmi nad rámec kapacít auditovaného subjektu.

Akreditácia audítorských subjektov

Akreditácia audítorských subjektov znamená, že MPSVR SR stanoví podmienky, ktoré musí subjekt splniť na to, aby mohol vykonávať certifikované rodové audity. Systém akreditácie subjektov by mal zabezpečiť, že vykonávané audity budú v súlade s nastavenými štandardmi a výstupy rodového auditu budú pozitívne z hľadiska zosúladovania rodinného a pracovného života u auditovaného zamestnávateľa. Zamestnávateľ získa spomínané osvedčenie o tom, že subjekt u neho vykonal certifikovaný rodový audit.

Systém akreditácie subjektov predstavuje nástroj na podporu zavádzania efektívneho systému riadenia rodových auditov a na zlepšovanie úrovne rodovej rovnosti u zamestnávateľov v Slovenskej republike. Účasť na akreditácii subjektov je dobrovoľná. Subjekty, ktoré podstúpia akreditáciu, budú oprávnené vydávať osvedčenie. Výhody osvedčenia sú najmä v získaní konkurenčnej výhody oproti iným zamestnávateľom, napríklad pri prijímaní nových zamestnancov a zamestnankýň. Tiež môže zamestnávateľom zabezpečiť zviditeľnenie sa v mediálnom priestore, ale aj na samotnom trhu práce. Certifikovaný rodový audit môže priniesť posilnenie pracovnej motivácie zamestnancov a zamestnankýň a zvýšenie konkurencieschopnosti organizácie.

Viac o akreditácii audítorských subjektov je možné nájsť v dokumente *Systém supervízie auditov a certifikácie pre podniky*.

Nadväzujúci audit

Nadväzujúci audit, tzv. „*follow-up audit*“ je vysoko odporúčanou súčasťou komplexného procesu rodového auditu. Je to dôležitý nástroj, ktorý posilňuje pozitívny dopad auditu, formou mapovania pokroku stavu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v organizácii. Pred absolvovaním nadväzujúceho auditu by mal byť auditovaným subjektom poskytnutý dostatočný čas na realizáciu rodových akčných plánov (RAP).

Follow-up audit by mal byť vykonaný rovnakým spôsobom ako prvotný audit v organizácii, a teda by mal spĺňať všetky základné atribúty rodového auditu (použitie overenej metodiky, dodržanie minimálnych štandardov a jednotlivých fáz auditu vrátane záverečnej správy, odporúčaní a osvedčenia o absolvovaní auditu).

Etika výskumu

V priebehu realizácie rodového auditu je nevyhnutné dodržiavať zásady etického výskumu²⁹, medzi ktoré patrí okrem iného: ochrana súkromia osôb podieľajúcich sa na výskume, zachovanie mlčanlivosti, transparentnosť a pod.

Zaručenie anonymity osôb, ktoré sa zúčastnia skupinových či individuálnych rozhovorov

alebo dotazníkového šetrenia, je ošetrené v zmluve o vykonaní rodového auditu medzi audítorskou organizáciou a auditovaným subjektom. Spôsob doloženia realizácie rozhovorov (individuálnych aj skupinových) v prípade, že je realizácia rodového auditu hraená z operačného, dotačného či iného programu, môže prebehnúť doložením prepisov zostručneného záznamu či terénnych poznámok z absolvovaných rozhovorov, ktoré budú anonymizované.³⁰

Riziká a výzvy realizácie rodových auditov

Nedostatočne vypracovaná metodika na realizáciu rodového auditu zo strany audítorského tímu a chýbajúci tréning v oblasti rodových auditov

Pred začatím realizácie rodového auditu je potrebné zdefinovať si metodický postup a prihliadať na odborné kompetencie audítorského tímu v oblasti rodových auditov.

- **Ako predísť riziku:** *Metodika výkonu rodových auditov SR*, ale aj iné zahraničné metodiky (napr. *Manuál rodového auditu Medzinárodnej organizácie práce*) tvoria praktické príručky s cieľom poskytnúť detailný popis postupu výkonu rodového auditu v organizáciách. Dostupnosť týchto zdrojov predstavuje kritéria kvality realizovaných rodových auditov. *Medzinárodná organizácia práce* zároveň každoročne organizuje certifikovaný tréning v oblasti participatívneho rodového auditu pre facilitátorské tímy, kde je možné nadobudnúť odborné kompetencie v oblasti rodových auditov.³¹

Nedostatočné odborné znalosti expertov a expertiek v tíme v oblasti rodovej rovnosti a ich schopnosť prepájať rodovú perspektívu s pracovným prostredím

Rodové audity si vyžadujú podrobné pochopenie vplyvu existujúcich procesov a interných dokumentov na rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí v auditovanej organizácii. Tieto znalosti sú zároveň potrebné pre následnú tvorbu rodového akčného plánu a praktické odporúčania.

- **Ako predísť riziku:** Audítorský tím by mal disponovať rodovými expertmi a expertkami s predchádzajúcou praxou, ktorý majú odborné znalosti v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na trhu práce.

Nedostatok rodovo orientovanej analýzy a rodovo diferencovaných údajov

Počas zberu a analýzy dát je potrebné zberať údaje na základe pohlavia. Pokiaľ nie sú k dispozícii informácie o dopade opatrení a programov pre zamestnancov a zamestnankyne rozčlenené podľa pohlavia, je náročné analyzovať stav rodovej rovnosti v auditovanej organizácii.

- **Ako predísť riziku:** Keď audítorský tím začne vykonávať audit rodovej rovnosti, je vhodné si ako prvé vybrať opatrenia a oblasti, ktoré majú definované merateľné ukazovatele výkonnosti a výsledky, vrátane rodovo diferencovaných údajov.

Nedostatočná spolupráca s auditovaným subjektom

Základným pilierom pri rodových auditoch je správne nastavená spolupráca medzi audítorským tímom a auditovaným subjektom. Výsledkom nedostatočnej spolupráce sa môže audit predĺžiť alebo môže spôsobiť nedostatok vstupných informácií pre rodovú analýzu.

- **Ako predísť riziku:** Na úvodných stretnutiach audítorského tímu a auditovaného subjektu je dobré stanoviť si jasné pravidlá spolupráce pre dosiahnutie efektívnych výsledkov. Odporúča sa mať v auditovanej organizácii minimálne jednu kontaktnú osobu, ktorá zabezpečuje plynulú komunikáciu a realizáciu aktivít v priebehu výkonu auditu.

Auditovaný subjekt nestojí o audit v plnom rozsahu

V súčasnosti sa objavuje mnoho iniciatív podporujúcich inklúziu, diverzitu a rovnosť vo firmách a organizáciách, často však prichádzajú tieto podnety od materských zahraničných pobočiek. V tomto prípade motivácia slovenských organizácií o rodový audit nemusí vychádzať zvnútra organizácie v rámci záujmu zlepšovania pracovných podmienok pre zamestnaných ľudí, ale môže byť súčasťou povinného nariadenia materskej firmy. Motivácia môže vychádzať aj zo záujmu o dobre vyzerajúce označenie „organizácie, ktorá podporuje rovnosť“, vtedy môže prichádzať k záujmu len o rodový akčný plán (ktorý sa bez predchádzajúcej rodovej analýzy tvorí náročnejšie) alebo len čiastočný audit.

- **Ako predísť riziku:** Je vhodné sa porozprávať s auditovaným subjektom o jeho motiváciách, ktoré vedú k absolvovaniu rodového auditu. Ujasniť si, aké vstupy sú nevyhnutné pre dosiahnutie kvalitných výsledkov a s tým spojenej zmeny smerom k rodovej rovnosti v organizácii a k vytvoreniu rodového akčného plánu. Je vhodné sa argumentačne pripraviť, aby daná organizácia dôsledne pochopila škálu výhod rodového auditu v plnom rozsahu.

Nedostatočná úroveň rodovej citlivosti v organizácii

Participatívny model rodového auditu vyžaduje vyplňanie dotazníkov aj realizáciu pološtrukturovaných rozhovorov. Účelom tohto skúmania je základná identifikácia úrovne rodovej rovnosti v organizácii. Okrem toho táto časť skúma aj ako organizácia reaguje na akúkoľvek diskrimináciu alebo sexuálne obťažovanie na pracovisku a či je takéto správanie na pracovisku prítomné. Na to, aby zamestnanec alebo zamestnankyňa vedela takéto správanie identifikovať, potrebuje mať dostatočné povedomie, čo diskriminačné správanie je a ako vyzerajú jeho prejavy, a čo sa považuje za sexuálne obťažovanie.

- **Ako predísť riziku:** Na začiatku auditu sa odporúča preskúmať úroveň povedomia o rodovej rovnosti v organizácii. V prípade, ak organizácia prišla s témami rodovej rovnosti do styku v menšom množstve, je dobré poskytnúť organizácii workshopy pre zvýšenie rodovej citlivosti pre zamestnancov a zamestnankyne a až potom začať so samotnou výskumnou fázou auditu.

Nedostatok záväzku auditovanej organizácie prihliadať na výsledky rodového auditu pre zlepšenie úrovne rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Ciele a úlohy rodového akčného plánu by mali byť tvorené v spolupráci s organizáciou, aby auditovaná organizácia bola ochotná sa k týmto úlohám zaviazovať a bola motivovaná naplánované úlohy naplňovať.

- **Ako predísť riziku:** Od prvého stretnutia s auditovaným subjektom dbať na nastavení dôverného a bezpečného prostredia. Je potrebné poukazovať na skutočnosť, že cieľom rodového auditu nie je kontrola, ale rozvoj organizácie. Rodový akčný plán nie je koniec auditu ale začiatok.

Nedostatočný monitoring plnenia úloh a záväzkov

Súčasťou zaviazania k plneniu záväzkov v rodovom akčnom pláne je aj dôkladný monitoring a hodnotenie, ktorého zanedbanie môže viesť k tomu, že pokrok v organizácii je málo viditeľný.

- **Ako predísť riziku:** Pri tvorbe rodového akčného plánu efektívne nastaviť cykly podávania hodnotiacich/monitorovacích správ, poprípade vytvoriť pracovné skupiny, ktoré by podávali pravidelný monitoring napĺňania cieľov rodového akčného plánu vedeniu organizácie. Audítorský tím môže s organizáciou dohodnúť i na stanovení termínu opätovného re-auditovania, ktoré by zmapovalo pokrok organizácie.

Nedostatočné rešpektovanie dôvernosti informácií

Auditovaný subjekt by sa mal vyhýbať tomu, aby sa situácia stala nepríjemnou pre personál, ktorý prijal riziká pri zverejňovaní informácií. Napríklad jemne zahalený odkaz na „názory administratívnych pozícií“ môže spôsobiť problémy, ak túto jednotku tvorí málo zamestnaných osôb.

- **Ako predísť riziku:** Mala by sa dôkladne rešpektovať dôvernosť informácií, vrátane tých, ktoré sú tzv. „mimo záznam“. Ak sú niektoré získané informácie mimoriadne citlivého charakteru ako je obťažovanie alebo zneužívanie, člen alebo

členka audítorského tímu by mala na to upozorniť v rámci celého audítorského tímu a spoločne posúdiť, či by na zistené problémy upozornia príslušné oddelenie organizácie (napr. ľudské zdroje) alebo na iné relevantné orgány.

Záver

Dokument **Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu** definuje minimálne štandardy pre zabezpečenie kvalitných výstupov rodového auditu. Systém štandardov je určený najmä budúcim auditorským tímom, ktoré audity budú implementovať u zamestnávateľských subjektov.

Dokument v prvej časti predstavil základné fázy rodového auditu spolu s odporúčanými aktivitami v jednotlivých fázach. Dokument sa sústreďí aj na riziká, ktoré sa môžu počas realizácie rodového auditu vyskytnúť a poskytuje krátke návody, ako jednotlivým rizikám možno predísť.

V prílohách dokument zhrňuje najrelevantnejšie oblasti skúmania v rámci rodového auditu, ktoré môžu slúžiť ako pomôcka pri rodovej analýze získaných vstupov od zamestnávateľského subjektu. Dokument obsahuje aj prílohu, ktorá opisuje príklady dobrej praxe. Táto príloha vychádza z aplikačnej časti projektu, ktorej náplňou bola práca so zamestnávateľmi na slovenskom území a získavanie údajov v oblasti rodovej rovnosti v rámci pracovného prostredia.

Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu zároveň dopĺňajú dokumenty, ktoré vznikli v rámci národného projektu *Rodová rovnosť na pracovisku* ako je *Metodika pre vykonávanie auditov SR*, ktorá popisuje krok po kroku realizáciu rodového auditu a dokument *Systém supervízie auditov a certifikácie pre podniky*, ktorý predkladá mechanizmus pre získanie certifikátu o úspešnom absolvovaní rodového auditu od MPSVR SR. Dôležitými dokumentmi sú zároveň *Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce a Metodika pre uplatňovanie rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života na trhu práce*, ktoré predstavujú konkrétne opatrenia a politiky, ktoré môžu zamestnávateľské subjekty uplatňovať na pracovisku za účelom zvýšenia rodovej rovnosti. Spomínané dokumenty zároveň slúžia ako podklady pre auditorský tím pri tvorbe odporúčaní v rámci záverečnej správy auditu alebo pri tvorbe rodového akčného plánu pre auditované subjekty.

Prílohy

Príloha č. 1: Zoznam záväzných oblastí, ktorým by sa metodika rodového auditu mala venovať (menované oblasti možno nájsť v podrobnejšej forme v dokumente Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR):

- firemná kultúra organizácie
- pracovné prostredie a vzťahy na pracovisku
- pracovný čas
- výberové konania/ pohovory
- fluktuácia zamestnancov a zamestnankýň
- rodičovstvo, materská a rodičovská dovolenka+ návrat do zamestnania
- organizácia a pridelovanie práce zamestnaným osobám
- hodnotenie, odmeňovanie a kariérny postup
- zamestnanecké benefity
- forma pracovnej štruktúry
- kultúra vedenia/manažovanie
- personálny rozvoj
- služby pre rodiny (starostlivosť o deti do troch rokov/v predškolskom veku/ školopovinné deti alebo seniorov)
- vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie
- násilie na ženách

Príloha č. 2: Ako môže vyzeráť inkluzívna organizácia – príklady dobrej praxe zo slovenských inštitúcií a firiem

Na základe nasledujúcich príkladov dobrej praxe môže audítorský tím nabráť inšpiráciu a získať návody, ktoré mu môžu pomôcť posúdiť úroveň rodovej rovnosti v auditovanej organizácii a následne formulovať odporúčania na zmeny. Ďalšiu inšpiráciu môže nájsť audítorský tím aj v dokumente *Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce*, ktorý je tiež súčasťou národného projektu Rodová rovnosť na trhu práce a obsahuje existujúce príklady dobrej praxe v oblasti podpory rodovej rovnosti a zosúladovania pracovného a rodinného života v domácom aj európskom kontexte.

Slovenská Akadémia Vied (SAV) – Plán rodovej rovnosti

Ide o historicky prvý Plán rodovej rovnosti Slovenskej akadémie vied, ktorý vznikol ako súčasť projektu H2020 ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe³² a boli naň poskytnuté finančné prostriedky z programu Európskej únie pre výskum a inováciu Horizont 2020. Tento plán bol vypracovaný aj na základe rodového auditu, ktorý v SAV prebiehal od marca 2021 a jeho cieľom bolo hlbšie pochopenie aktuálneho stavu rodovej problematiky na úrovni akadémie. Zber dát v rámci auditu prebiehal prostredníctvom rozhovorov a fokusových skupín vrátane dotazníkového prieskumu rodových predsudkov, ako aj vo vyhodnocovaní vybraných kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov z oblasti opatrení na podporu rodovej rovnosti.

Akčný plán rodovej rovnosti SAV zahŕňa týchto 5 oblastí:³³

1. Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra

Ciele:

- Podpora zamestnancov a zamestnankýň v kontexte materstva/rodičovstva (pri nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku, počas nej a po návrate z nej) prostredníctvom vypracovania plánu súvisiaceho s materstvom/rodičovstvom;
- scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň voči problematike zosúladovania pracovného a súkromného života prostredníctvom tréningov rodovej rovnosti;
- podpora zapojenia otcov do starostlivosti o deti využívaním otcovskej a materskej dávky a rodičovskej dovolenky prostredníctvom prezentovania „role models“ v časopise akadémia;
- materská škola pre potreby zamestnancov a zamestnankýň SAV – preskúmanie možností vytvorenia materskej školy v areáli SAV.

2. Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania

Ciele:

- Scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň voči problematike rodovej rovnosti v oblasti riadenia prostredníctvom tréningov;
- zvýšenie pomeru žien v sav, vo výbore snemu sav a vo vedení organizácií v 1. a 3. oddelení vied sav – prieskum a komunikácia bariér pri zvažovaní kandidatúry;
- podpora kariérneho rozvoja s dôrazom na mladé vedecké pracovníčky (mentoringový program);
- tréningy riadiacich pracovníkov a pracovníčok o problematike rodovej rovnosti.

3. Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania

Ciele:

- Scitlivovanie personálu voči problematike rodovej rovnosti v oblasti rodovo podmieneného násilia vrátane sexuálneho obťažovania prostredníctvom tréningov pre personál SAV vrátane riaditeľov a riaditeľiek organizácií SAV;
- vytvorenie smernice v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania (ako interný predpis).

4. Integrácia rodového hľadiska vo výskume a výučbe

Ciele:

- Propagácia problematiky rodového hľadiska vo výskume a výučbe prostredníctvom tréningov;
- implementácia analytického fokusu na rodovú rovnosť do prihlášok výskumných projektov (vega a medzinárodné projekty) – odborné podujatie;
- pravidelné monitorovanie rodového hľadiska vo výskume SAV prostredníctvom pridania položky týkajúcej sa zohľadnenia rodového hľadiska vo výskume a výučbe do výročnej správy;
- vytvorenie expertnej platformy z pracovníkov a pracovníčok, ktorí integrujú hľadisko rodovej rovnosti do svojho výskumu, ktorá bude garantovať aktivity plánu rodovej rovnosti.

5. Rodová rovnosť v náboře a kariérom raste

Ciele:

- Podpora rodovej rovnosti v náborovom procese – predchádzanie konfliktu záujmov pri výberovom konaní z hľadiska rodovej rovnosti; použitie rodovo citlivého jazyka v inzerátoch a uvítacích balíčkoch;
- scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň voči problematike rodovej rovnosti v oblasti náboru a kariérneho rastu prostredníctvom tréningov;
- posilňovanie rovnosti mužov a žien v seniorských vedeckých stupňoch a medzi postdoktorandmi – prieskum a komunikácia bariér pri podmienkach postupu na získavanie vyšších stupňov;
- zisťovanie nerovností v príjmoch z rodového hľadiska – metodika výpočtu a získavania údajov.

SAV sa týmto plánom zaviazala pokryť všetky nevyhnutné finančné náklady spojené s napĺňaním týchto cieľov a zároveň sa zaviazala monitorovať a vyhodnocovať Plán rodovej rovnosti vždy raz ročne.

Žilinská univerzita – Plán rodovej rovnosti

Žilinská univerzita v Žiline (UNIZA) sa prostredníctvom svojho Etického kódexu hlási k princípu rovnakého zaobchádzania v oblasti rodovej rovnosti a uskutočňuje ho prostredníctvom *Plánu rodovej rovnosti Žilinskej univerzity v Žiline na roky 2021–2025*, ktorý bol chválený vedením univerzity. UNIZA prijala tento Plán rodovej rovnosti dňa 22. novembra 2021³⁴.

Plán rodovej rovnosti UNIZA nadväzuje na svojho predchodcu, ktorý bol pripravený v rámci implementácie projektu CHANGE – Challenging Gender (In)Equality in Science and Research (Zavádzanie rodovej rovnosti vo vede a výskume), ktorý získal financovanie z rámcového programu EÚ na podporu vedy a výskumu Horizont 2020, riešeného od mája 2018 do októbra 2022. Vďaka nemu sa univerzita v roku 2018 začala aktívne venovať problematike presadzovania rodovej rovnosti na svojej pôde.

Tento plán pozostáva z troch častí – všeobecná časť: **Rodovo rovná UNIZA** a dve špecifické časti: **Zosúladzovanie pracovného a súkromného života, Fyzické a psychické násilie**.³⁵

1. Rodovo rovná UNIZA

Ciele:

- Inštitucionalizácia rodovej rovnosti – prostredníctvom zriadenia funkcie ambasádora pre rovnosť príležitostí a tréningov v téme podvedomých

predsudkov a rodovej rovnosti v akademickej praxi;

- rodové scitlivovanie akademickej komunity – prostredníctvom tréningu rodová rovnosť a rodovo citlivý jazyk;
- zviditeľňovanie žien vo verejnom priestore – prostredníctvom tréningu masmediálnej komunikácie pre výskumníčky a výskumníkov;
- štatistické vyhodnocovanie rodovej rovnosti – prostredníctvom monitorovania zastúpenia žien v študentskej a zamestnaneckej časti akademickej obce;
- podpora kariérneho rastu žien – prostredníctvom mentoringového programu s min. 50 %-ným zastúpením žien;
- zvýšený dôraz na rodovú perspektívu vo výskumnej a pedagogickej činnosti – prostredníctvom tréningu pre nových učiteľov – rodová dimenzia v pedagogickej praxi
- viac žien v STEM (IT) odboroch – v spolupráci s občianskym združením Aj ty v IT;
- viac mužov v pedagogických študijných programoch – prostredníctvom pedagogického workshopu pre chlapcov – stredoškolákov.

2. Zosúladowanie pracovného a súkromného života

Ciele:

- Identifikácia potrieb – prostredníctvom prehodnocovania a rozširovania ponuky benefitov a komunikácie benefitov a tiež za pomoci prieskumu zamestnaneckej spokojnosti;
- vytvorenie fyzického priestoru pre deti zamestnancov a zamestnankýň – a to zriadením materskej školy pre deti zamestnankýň a zamestnancov už v septembri 2022;
- inklúzia budúcich generácií na univerzite – deti na univerzite (pri príležitosti medzinárodného dňa rodiny 15. mája môžu zamestnanci/zamestnankyne zobrať so sebou svoje deti do práce – do kancelárie, aj na prednášky);
- zohľadnenie rodičovstva pri plnení pracovných povinností – prostredníctvom odporúčania plánovať začiatky porád najneskôr o 14:00; po dohode s priamym nadriadeným možnosť čiastočného úväzku pre rodiča trvale sa starajúceho o dieťa do 15 rokov veku;
- opätovné zaradenie zamestnancov a zamestnankýň do pracovného procesu – prostredníctvom udržiavania kontaktu so zamestnankyňami a zamestnancami na materskej a rodičovskej dovolenke (obežníky katedier).

3. Fyzické a psychické násilie

Cieľ:

- Nastavenie procesu prevencie a eliminácie fyzického a psychického násilia – prostredníctvom tréningu „Rodová rovnosť a sexuálne obťažovanie na vysokej škole“; včlenením problematiky fyzického a psychického násilia do školenia pre nových pedagogických zamestnancov a zamestnankyne; včlenením problematiky fyzického a psychického násilia do školenia pre nových UNIZA zamestnancov a zamestnankyne; nastavením procesu podávania podnetov; monitorovaním problematiky fyzického a psychického násilia raz ročne; a monitorovaním stavu osvetlenia v univerzitnom areáli raz ročne.

Curaden / Curaprox – príklad ideálnej inkluzívnej firmy na Slovensku

Firma Curaprox bola založená v roku 1940 vo Švajčiarsku a od roku 1974 sa špecializuje na produkty na udržiavanie ústnej hygieny – prevažne na zubné kefky. Na Slovensku tieto výrobky veľmi úspešne už takmer 10 rokov predáva firma CURADEN Slovakia s.r.o., ktorá na Slovensku prerazila nielen vďaka kvalite výrobkov CURAPROX, ale mimoriadne dôležitú úlohu zohral koncept predaja a komunikácie. Tento jej zakladateľka Lucia Pašková postavila na aktívnej komunikácii a vzdelávaní lekárskeho a lekárnického personálu už od predškolského veku na tému ústnej starostlivosti a prevencie pred zubným kazom – pretože čisté zuby sa nekazia. Spoločnosť CURADEN Slovakia s.r.o. je postavená na siedmich hodnotách, ktorých sa drží v každej oblasti ich firemnej kultúry: dôvera, rešpekt, rast, súdržnosť, udržateľnosť, láska a radosť. Tieto hodnoty viditeľne presakujú ako v atmosfére na pracovisku, tak aj v samotných aktivitách, ktoré spoločnosť robí nad rámec svojho obchodného zamerania.

Jednou z takýchto aktivít je aj **projekt Výpomoc so srdcom**³⁶, ktorú spoločnosť CURADEN robí spoločne so spoločnosťou Profesia. Program podporuje zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov a uchádzačiek o zamestnanie, napríklad s autizmom či s mentálnym postihnutím. Zámerom projektu bolo dať predajným kioskom po celom Slovensku iný ako len edukačno-predajný rozmer pre ich zákazníkov a zákazníčky. Podstatou projektu je, že v jednotlivých predajných stánkoch sú zamestnaní na 2-3 hodiny denne ľudia so zdravotným znevýhodnením a pri práci im vždy asistuje jeden zamestnanec alebo zamestnankyňa Curaproxu. Projekt je podľa slov retail manažérky Evy Jankovičovej, ktorá s nápadom prišla, prospešný pre obe strany. Na jednej strane je to vďačnosť za možnosť pracovať a na strane druhej nadobudnutie cennej scitlivovacej skúsenosti a iného uhla pohľadu na život ľudí so znevýhodnením, ktorý sa prenáša aj do súkromného života ich zamestnancov a zamestnankyň. Zamestnávanie ľudí so znevýhodnením berie firma ako štandard, nie ako niečo výnimočné. Firma dovnútra

aj navonok prezentuje, že každý kto chce, si zaslúži pracovať a mať pocit, že je pre spoločnosť potrebný. Snažia sa prezentovať príklady dobrej praxe, prepájajú odborníkov na pracovné začlenenie s firmami a platformami rodičov. Ich snahou je najmä robiť osvetu smerom k zamestnávaniu ľudí so znevýhodnením. Podľa ich prieskumu sa len 16 % opýtaných stretlo na súčasnom pracovisku s kolegom či kolegyňou so zdravotným znevýhodnením. Projekt Výpomoc so srdcom slúži na to, aby týchto skúseností bolo viac.

Okrem tohto výnimočného projektu firma ponúka svojim zamestnancom a zamestnankyniam rodinné prostredie na pracovisku – firma sídli v rodinnom dome so záhradou, kde sa personál spoločne stará o komunitnú záhradku a pestuje kvety a bylinky. Do budovy firmy majú kedykoľvek prístup deti zamestnancov a zamestnankýň. Personál pravidelne absolvuje rozvojové školenia na rôzne témy vrátane rodovej rovnosti.³⁷

Deutsche Telekom, Košice – ako má vyzerat' diverzita na pracovisku

Značka Deutsche Telekom IT Solutions Slovakia vstúpila do života košického regiónu v januári 2006 pod názvom T-Systems Slovakia s. r. o. (ďalej aj ako „DT“). Za posledné desaťročie sa im podarilo vyrásť z nuly na druhého najväčšieho zamestnávateľa na východe krajiny a zároveň patria do prvej pätnástky najväčších zamestnávateľov na Slovensku. Aj vďaka vysokokvalifikovaným a motivovaným zamestnancom sú firmou s najrýchlejšie rastúcou pridanou hodnotou v rámci poskytovania IT služieb na Slovensku.

Okrem množstva spoločensky zodpovedných aktivít, akými sú vzdelávanie zamestnancov/zamestnankýň, ale aj podpora vzdelávania žiakov/žiačok, študentov a študentiek v okolitých školách, či dobrovoľníctvo a dôraz na ochranu životného prostredia, sa táto spoločnosť môže pochváliť veľmi aktívnym a citlivým prístupom k inklúzii a diverzite. Šťastí je to aj tým, že je to medzinárodná spoločnosť, ktorá vo svojich interných dokumentoch a pravidlách musí dodržiavať stanovený štandard a procesy. Napriek tomu, že ako IT spoločnosť musia dodržiavať prísne bezpečnostné nariadenia a preto je takmer vylúčené, aby na pracovisku mohli byť napríklad prítomné deti zamestnancov/zamestnankýň, firma sa rôznymi spôsobmi snaží kompenzovať túto situáciu napríklad tým, že len 20 % zamestnancov/zamestnankýň pracuje v mieste zamestnania, ostatní/ostatné majú možnosť pracovať z domu. Pri narodení dieťaťa otec dostáva navyše 1 deň voľna počas prvého mesiaca od narodenia dieťaťa. Organizujú množstvo rodinných aktivít mimo pracoviska (napr. Kids day).

Deutsche Telekom zamestnáva aktuálne okolo 70 osôb z iných krajín (EÚ, India, Kanada...), takisto na rôznych pozíciách zamestnávajú staršie osoby nad 50 rokov a rovnako tak aj ľudí so znevýhodneniami. Firma paušálne platí externú spoločnosť, ktorá im poskytuje neustály work-life coaching (poradenstvo v rôznych oblastiach – právne, súkromné aj kariérne či krízovú linku – a to osobne, telefonicky, či emailom podľa

potreby). Je evidentná snaha o reflektovanie toho, čo sa aktuálne deje vo svete a následné nastavenie vzdelávania a coachovania zamestnancov/zamestankýň podľa toho.

Dobrou praxou, ktorá by sa mohla uplatniť aj inde, je ich unikátny systém odmeňovania nazývaný „cafeteria“. Je to benefit pre celý personál vo forme jednej sumy v rozmedzí od 140Eur do 790Eur (3 úrovne), ktorá je vyplácaná zamestnancom/zamestankyniam dvakrát ročne a ktorá nie je na nič viazaná – môžu ju teda použiť na čokoľvek, čo v tej chvíli potrebujú alebo čomu sa venujú (rodina, šport, zdravie atď.). Touto formou kompenzujú aj nemožnosť zriadenia firemnej škôlky – chuť ani vôľa im nechýbajú, avšak problémom je veľkosť firmy – neboli by schopní dať miesto každému dieťaťu, pretože ročne sa u nich rodí cca 200 – 300 detí a kapacitne by takúto výzvu neustáli.

Ako sami tvrdia³⁸, inkluzívna kultúra, ktorá vo firme funguje, sa nerodí zo dňa na deň. Keď do firmy nastupuje nový/á zamestnanec/kyňa, už v úvode dostane etický kódex a následne školenie o kultúre a hodnotách firmy. Jednou kľúčových hodnôt firmy DT je, že je rodinne scitlivená: porady sa konajú vždy mimo rána a poobedia, kedy rodičia nosia deti do škôlok a škôl či si ich odtiaľ vyzdvihujú.

Od materskej firmy pravidelne dostávajú informácie aj z oblasti komunity LGBTI ľudí doplnené o možnosti osobného stretnutia a seminára s ľuďmi s osobnou skúsenosťou, ktorú sú ochotní zdieľať.

Príloha č. 3: Príklad dobrej praxe - nástroj Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)

Nástroj *Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)* je integrované prostredie na vykonávanie auditov rodovej rovnosti založených na prieskumoch v akademických organizáciách alebo organizačných jednotkách. Hlavným nástrojom je flexibilný dotazníkový rámec založený na *Athena Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET)*. Zahŕňa súbor otázok, ktoré pokrývajú väčšinu aspektov rodovej rovnosti v akademických organizáciách, poskytujú vysokokvalitné údaje na navrhovanie a vykonávanie opatrení v oblasti rodovej rovnosti a hodnotenie ich vplyvu v priebehu času. Opakované vykonávanie GEAM, napríklad dvojročné, poskytuje základ pre posúdenie vplyvu opatrení na rovnosť v priebehu času. Pri používaní GEAM v rôznych inštitúciách môže poskytnúť základ pre komparatívnu inštitucionálnu analýzu.

Vzhľadom na funkcie využívanej platformy je možné existujúce dotazníky jednoducho zdieľať a kopírovať medzi organizáciami, čím sa výrazne znižuje úsilie a zdroje potrebné na navrhnutie a nastavenie základného auditu rodovej rovnosti. Používatelia a používateľky sa môžu zamerať na prispôsobenie a vyladenie predvoleného dotazníka svojmu konkrétnemu organizačnému kontextu. Šablóny prehľadov ďalej uľahčujú úlohu generovania popisných štatistík.

Dotazník GEAM CORE obsahuje niekoľko tematických modulov, ktoré sa týkajú rôznych aspektov týkajúcich sa rodovej rovnosti na pracovisku:

- Sociálno-demografické ukazovatele. Otázky zhromažďujú informácie o dátume narodenia, štátnom občianstve, náboženskom presvedčení, pohlaví a rode, sexuálnej orientácii, zdravotnom postihnutí, najvyššej kvalifikácii, najvyššej kvalifikácii rodičov a pod.
- Otázky týkajúce sa pracovných podmienok zhromažďujú informácie o nasledujúcich témach: pozícia v organizácii, akademická oblasť, čistá mzda, bonus, fakulta/katedra, typ zmluvy, kariérny prístup, postup, bariéry a rozvojová príprava, opatrovateľské povinnosti, pracovné úlohy, pracovné a mzdové podmienky a úroveň spokojnosti, podpora tehotenstva, rovnováha medzi prácou a rodinou, podpora dovolenky a pracovné zaťaženie.
- Stereotypy, predsudky a otázky zaujatosti zhromažďujú informácie o nevedomej zaujatosti, zaujatosti počas náboru, vedenia. K dispozícii ako doplnkové moduly k GEAM CORE zamerané napríklad na rôzne úrovne a formy sexismu.
- Organizačné otázky kultúry a klímy zhromažďujú informácie o zastúpení mužov a žien, rodovej rovnosti, rozdieloch v pridelovaní rolí, povýšení, vnímaní pracovného prostredia a pracovnej atmosféry, náborových faktoroch, vnímaní maskulinity, tímovej kultúre.

- Otázky medzilidského správania a skúseností zhromažďujú informácie o mikroagresiách, obťažovaní, šikanovaní a nebezpečnom prenasledovaní, kultúre organizačného pracoviska o iné.³⁹

Zoznam použitých zdrojov

Zákony

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Internetové zdroje

Manuál pre výkon rodového auditu od Medzinárodnej organizácia práce preložený v slovenskom jazyku [online]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/09/16.-Metodika-a-manual-rodoveho-audit.pdf>.

PAVLÍK, P.: *Metodika genderového auditu krajského úradu*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2007 [online]. Dostupné na: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/metodika-genderoveho-audit-krajsky-urad1.pdf>.

STANDARD Genderového auditu, Úřad vlády České republiky, Odbor lidských práv a ochrany menšín, 2016 [online]. Dostupné na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_V2_brezen-2016.pdf.

Slovenská Akadémia Vied (SAV) – Plán rodovej rovnosti, 2022 [online]. Dostupné na: https://www.sav.sk/php/download_doc.php?doc_no=10343.

Plán rodovej rovnosti Žilinskej univerzity v Žiline 2021 – 2025, 2021 [online]. Dostupné na: <https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/Plan-rodovej-rovnosti-Zilinskej-univerzity-v-Ziline-2021-2025.pdf>.

Projekt Výpomoc so srdcom, 2020 [online]. Dostupné na: <https://www.sosrdcom.sk/>.

Príručka k plánom rodovej rovnosti pre projekty Horizont Európa, 2021 [online].

Dostupné na: <https://eraportal.sk/aktuality/detailna-prirucka-k-planom-rodovej-rovnosti-pre-projekty-horizont-europa/?fbclid=IwARoTiQXfVetmChEjprycNIVmYFrOmF2HmbguDG1MkX1a7SW5B8dzVMo3oXM>

MOSER, C., *Gender planning and development — Theory, practice and training*, Routledge, New York, 1993. ISBN 9780415056212

EIGE, *Gender mainstreaming, Gender Analysis, 2019 online*, dostupné na <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

LEVY, C., *The process of institutionalising gender in policy and planning: The “web” of institutionalisation*, Working Paper No 74, 1996. Dostupné na: <http://www.ucl>.

ac.uk/dpu-projects/drivers_urb_change/urb_society/pdf_gender/DPU_Levy_Institutionalising_Gender.pdf

United Nations Development Programme, Gender in Development Programme — Learning & information pack, 2001. Dostupné na: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>

The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation. 2010. Tretie vydanie. ISBN 0-9678813-3-1 st. 42

European Institute for Gender Equality, Glossary & Thesaurus „gender analysis“, Dostupné na: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1143>

Harvard analytical framework <https://www.ndi.org/sites/default/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

Verité, Štandardy vedomostí a zručností sociálnych audítorov, 2009. Dostupné online na: https://www.ipai.pt/fotos/gca/social_auditor_standards__final_1271013426.pdf

Higher Education Statistics Agency <https://www.hesa.ac.uk/about/regulation/data-protection/rounding-and-suppression-anonymise-statistics>

GEAM Gender Equality Audit and Monitoring. Dostupné online na: <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>

Zoznam odkazov

- 1 Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Viac na: <https://www.aspi.sk/products/lawText/1/58280/1/2>.
- 2 Verité, Štandardy vedomostí a zručností sociálnych audítorov. 2009 [online]. Dostupné na: https://www.ipai.pt/fotos/gca/social_auditor_standards_final_1271013426.pdf
- 3 PAVLÍK, P. Metodika genderového auditu krajského úradu. Praha: Nadace Open Society Found a Otvorená spoločnosť, 2007, str. 11.
- 4 Rodový audit = audit rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Ďalej len „rodový audit“.
- 5 Dôvodom je nutnosť viacerých hľadísk pri realizácii auditu a možnosť poskytnutia vzájomnej spätnej väzby medzi audítormi a audítorkami.
- 6 Vzor zmluvy je možné nájsť v prílohách dokumentu Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR.
- 7 STANDARD Genderového auditu: Úrad vlády Českej republiky, Odbor ľudských práv a ochrany menšín. 2016 [online]. Dostupné na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audituv2_brezen-2016.pdf
- 8 STANDARD Genderového auditu: Úrad vlády Českej republiky, Odbor ľudských práv a ochrany menšín, 2016 [online]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/cz/-138750>
- 9 Manual for Applying Gender Audit in the Eastern Partnership, Civil Society Forum, 2018.
- 10 Global Innovation Fund, Innovating for Gender Equality Strategy 2019 - 2024
- 11 The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation. 2010. Tretie vydanie. ISBN 0-9678813-3-1
- 12 Viac na: <https://www.hesa.ac.uk/about/regulation/data-protection/rounding-and-suppression-anonymise-statistics>
- 13 STANDARD Genderového auditu, Úrad vlády Českej republiky, Odbor ľudských práv a ochrany menšín. 2016 [online]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/cz/-138750>
- 14 Fokusové skupiny sa od skupinových rozhovorov líšia najmä skutočnosťou, že fokusové skupiny vychádzajú z metodologického významu interakcie a skupinotvorných procesoch, ktoré sú významné pre konštrukciu názorov a postojov.

(P. Ondrejko, 2005) Zároveň v rámci fokusových skupín dochádza k cieľnému výberu účastníkov a účastníčok na základe vopred stanovených kritérií. V skupinových rozhovoroch ide spravidla o náhodný výber viacerých osôb združených do skupiny.

15 The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation. 2010. s. 32.

16 ILO, Participatory Gender Audit, International Labour Office, 2012 [online]. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

17 The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation. 2010. s. 42.

18 EIGE, slovník pojmov, Dostupné na: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1143>

19 Viac o Harvardskom analytickom rámci na <https://www.ndi.org/sites/default/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

20 MOSER, C. Gender planning and development — Theory, practice and training, Routledge, New York. 1993.

21 EIGE, Gender mainstreaming, Gender Analysis, 2019 [online], Dostupné na: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

22 LEVY, C. The process of institutionalising gender in policy and planning: The “web” of institutionalisation, Working Paper No 74. 1996 [online]. Dostupné na: http://www.ucl.ac.uk/dpu-projects/drivers_urb_change/urb_society/pdf_gender/DPU_Levy_Institutionalising_Gender.pdf

23 United Nations Development Programme, Gender in Development Programme — Learning & information pack. 2001 [online]. Dostupné na: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>

24 EIGE, Gender mainstreaming, Gender Analysis. 2019 [online]. Dostupné na: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

25 PAVLÍK, P. Metodika genderového auditu krajského úřadu. Praha: Nadace Open Society Fund. 2007 [online]. Dostupné na: <http://www.otvrenaspolecnost.cz/knihovna/otvrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/metodika-genderoveho-audit-u-krajsky-urad1.pdf>

26 STANDARD Genderového auditu: Úřad vlády České republiky, Odbor lidských práv a ochrany menšin. 2016.

27 PAVLÍK, P. Metodika genderového auditu krajského úřadu. Praha: Nadace Open Society Fund. 2007 [online]. Dostupné na: <http://www.otvrenaspolecnost.cz/knihovna/otvrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/metodika-genderoveho-audit-u-krajsky-urad1.pdf>

- 28 Vzor RAP je možné nájsť v prílohách dokumentu „Metodika pre vykonávanie rodových auditov v SR“
- 29 STANDARD Genderového auditu: Úrad vlády Českej republiky, Odbor lidských práv a ochrany menšín. 2016.
- 30 Záznam z rozhovorov obsahuje tiež nasledujúce informácie: dĺžka trvania rozhovoru, spôsob vedenia rozhovoru (skupinový, individuálny), pozícia osoby, s ktorou bol vedený rozhovor (vedúci pracovník či pracovníčka, rádový zamestnanec či zamestnankyňa), pohlavie dotyčnej osoby.
- 31 Viac o tréningu v oblasti participatívneho rodového auditu Medzinárodnej organizácie práce. [online]. Dostupné na: <https://www.itcilo.org/courses/ilo-participatory-gender-audit-facilitator-certification>.
- 32 Zdroj: <https://cordis.europa.eu/project/id/101006416>
- 33 Zdroj: https://www.sav.sk/php/download_doc.php?doc_no=10343
- 34 Plán rodovej rovnosti UNIZA nie je na Slovensku výnimkou. Aj ostatné univerzity, pokiaľ sa chcú uchádzať o granty z programu Horizont Európa, musia povinne vypracovať plány rodovej rovnosti. Príručku k plánom rodovej rovnosti pre projekty v Horizonte Európa je možné nájsť tu: <https://eraportal.sk/aktuality/detailna-prirucka-k-planom-rodovej-rovnosti-pre-projekty-horizont-europa/>
- 35 Zdroj: <https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/Plan-rodovej-rovnosti-Zilinskej-univerzity-v-Ziline-2021-2025.pdf>
- 36 Zdroj: <https://www.sosrdcom.sk/>
- 37 Informácie o spoločnosti a jej aktivitách boli získané na základe osobnej návštevy a seminára v rámci NP Rodová rovnosť na pracovisku prostredníctvom dotazníka, osobných rozhovorov a poskytnutých interných dokumentov firmy.
- 38 Informácie o spoločnosti a jej aktivitách boli získané na základe osobnej návštevy a seminára v rámci NP Rodová rovnosť na pracovisku prostredníctvom dotazníka, osobných rozhovorov a poskytnutých interných dokumentov firmy Deutsche Telekom v Košiciach.
- 39 Viac o GEAM dostupné online na: <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>

