

N á v r h

**CELOŠTÁTNA STRATÉGIA ROVNOSTI ŽIEN A MUŽOV A ROVNOSTI
PRÍLEŽITOSTÍ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

NA ROKY 2021-2027

Predkladá: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Marec 2021

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

N á v r h	1
CELOŠTÁTNA STRATÉGIA ROVNOSTI ŽIEN A MUŽOV A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	1
NA ROKY 2021-2027	1
Obsah	2
Úvod a kontext	4
Ciele a vízia	5
Aktuálny stav legislatívy a politických záväzkov	5
Strategický prístup k ženám	7
Základné teoretické rámce a východiská	8
Východiská stratégie rovnosti žien a mužov	12
Stratégia rovnosti žien a mužov v EÚ	14
Strategické oblasti a priority	15
1. Dôstojnosť a telesná integrita	16
Násilie na ženách, deťoch a dievčatách	17
Šikana a sexuálne obťažovanie na pracovisku a v škole	18
Identifikované problémy	19
Hlavný cieľ	20
Operačné ciele	20
2. Zosúladenie rodinného a pracovného života	22
Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv	25
Identifikované problémy:	25
Hlavný cieľ	26
Operačné ciele	26
3. Vzdelávanie, veda a výskum	29
Štúdium a príprava na zamestnanie	29
Rozdiely v zamestnanosti medzi ženami a mužmi v oblasti vzdelávania	30
Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv	31
Identifikované problémy	31
Hlavný cieľ	31
Operačné ciele	32
4. Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien	34
Segregácia na trhu práce	34
Mzdový rozdiel	35
Ekonomické a zdravotné riziká	37
Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv	39

Identifikované problémy	39
Hlavný cieľ	40
Operačné ciele	40
5. Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní	41
Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv	42
Identifikované problémy	42
Hlavný cieľ	42
Operačné ciele	42
6. Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov	44
Inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov	44
Participatívny mechanizmus k lepšiemu presadzovaniu rovnosti žien a mužov	44
Identifikované problémy	47
Hlavný cieľ	47
Operačné ciele	47
7. Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat	48
Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv	49
Identifikované problémy	49
Hlavný cieľ	49
Operačné ciele	49
8. Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc	51
Identifikované problémy	51
Hlavný cieľ	51
Operačné ciele	51
Zhromažďovanie a analýza dát, ich pravidelné vyhodnocovanie a publikovanie	52
Poznámka k vplyvu na rozpočet verejnej správy	53
Zdroje	54

Úvod a kontext

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti,¹ je zodpovedné za vypracovanie Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 - 2027 (ďalej len "Stratégia")² a jej predloženia na rokovanie vlády Slovenskej republiky. Vypracovanie Stratégie vyplýva z uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 498 z 19.08.2020 k Plánu práce vlády Slovenskej Republiky na II. polrok 2020. Vláda Slovenskej republiky vzala na vedomie dňa 23.9.2020 vyhodnotenie plnenia Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014-2019. V programovom vyhlásení vlády na roky 2020 – 2024 sa vláda Slovenskej republiky zaviazala, že bude realizovať politiky zamerané na znižovanie nerovností medzi mužmi a ženami a odstraňovanie diskriminácie žien.

*"Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania."*³

*"Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami."*⁴

*"Ženy a muži v celej svojej rozmanitosti by mali mať rovnaké príležitosti na to, aby prosperovali a boli hospodársky nezávislí, boli odmeňovaní rovnako za svoju prácu rovnakej hodnoty, mali rovnaký prístup k financovaniu a poberali spravodlivé dôchodky. Ženy a muži by sa mali rovnako podieľať na opatrovateľských povinnostiach a finančnej zodpovednosti."*⁵

*"Vláda SR bude realizovať politiky zamerané na znižovanie nerovností medzi mužmi a ženami a odstraňovanie diskriminácie žien."*⁶

Vítané posuny Slovenskej republiky v oblasti rovnosti žien a mužov prispeli k pozitívnym zmenám v živote mnohých ľudí. Tvoria základ, na ktorom teraz musíme budovať spoločnosť, v ktorej majú ženy a muži skutočne rovnocenné postavenie. Pozitívnemu vývoju v oblasti rovnosti žien a mužov môže nasvedčovať vyšší počet žien participujúcich na trhu práce, angažovanosť žien vo verejnom živote či pokrok, ktorý ženy dosiahli pri získavaní lepšieho vzdelania a odbornej prípravy. Nerovnosti medzi ženami a mužmi však v mnohých oblastiach naďalej pretrvávajú. V sektoroch s dominantnou zamestnanosťou žien je práca často finančne či spoločensky podhodnotená. Ženy sú zároveň menej zastúpené na rozhodovacích pozíciách v politickej a ekonomickej oblasti.

¹ Zákon 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy, § 15 písm. h).

² Stratégia sa primárne venuje rovnosti príležitostí z hľadiska rovnosti žien a mužov. Rovnosti príležitostí pre iné skupiny obyvateľstva, ako sú napr. seniori alebo osoby so zdravotným postihnutím sa čiastočne, nie vyčerpávajúco, venuje v kapitole Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat. Stratégia poukazuje síce na prekrývanie sa problematiky, prípadne na viacnásobnú diskrimináciu, ale systematicky sa nevenuje riešeniu rovnosti príležitostí z hľadiska zraniteľných skupín. Strategické uchopenie tejto problematiky si zaslúži samostatný strategický dokument.

³ Charta základných práv Európskej únie, článok 23.

⁴ Zmluva o fungovaní Európskej únie, článok 8.

⁵ Európska Komisia, *Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025*, str. 7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SK>.

⁶ Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky, schválené NR SR 30.4.2020, str. 17. <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID=13&CisObdobia=8&CPT=68>.

Stratégia je strategickým rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky rovnosti žien a mužov v Slovenskej republike. Rovnosť žien a mužov je jednou zo základných hodnôt ku ktorým sa Slovenská republika ako demokratický štát hlási. Stratégia je pokračovaním úsilia Slovenskej republiky začleňovať princíp rovnosti žien a mužov do všetkých svojich politík. Predstavuje ďalšiu etapu v podpore a presadzovaní spravodlivejšej spoločnosti rovnosťou žien a mužov a odstraňovaním diskriminácie.

Ciele a vízia

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej únie, medzinárodného spoločenstva a základným právom garantovaným Ústavou Slovenskej republiky. Je to jedna z piatich hodnôt,⁷ na ktorých je Únia založená a jedna zo základných pilierov medzinárodného spoločenstva.⁸ Rovnosť žien a mužov je ustanovená v Charte základných práv Európskej únie, ktorou sa zároveň zakazuje diskriminácia na základe pohlavia.⁹

Rovnosť žien a mužov je hodnotou z ktorej prosperuje celá spoločnosť a má okrem morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie. Rovnosť žien a mužov je ekonomickou investíciou do budúcnosti, ktorá zároveň prispieva k ekonomickému rastu spoločnosti vo viacerých smeroch.¹⁰ Je preto v záujme nás všetkých, aby si ženy i muži boli skutočne rovní a mali v rôznych fázach života reálnu možnosť voľby.

Cieľom Stratégie je dosiahnuť spravodlivú spoločnosť – spoločnosť, kde je dosiahnutá rovnosť žien a mužov, bez všetkých foriem diskriminácie, násilia a akýchkoľvek škodlivých praktík voči ženám a dievčatám. Stratégia preto vytvára rámec pre činnosť orgánov štátnej a verejnej správy, ako aj ďalšie spolupracujúce subjekty v oblasti rovnosti žien a mužov a nastavuje kľúčové politické ciele a opatrenia na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi.

Aktuálny stav legislatívy a politických záväzkov

Slovenská republika je zmluvnou stranou viacerých ľudskoprávných medzinárodných dohôd. Okrem iného k nim patrí Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW, 1979)¹¹ a Opčný protokol k Dohovoru (1999),¹² obidva ratifikované Slovenskou republikou.

⁷ Zmluva o Európskej únii, články 2 a 3; Zmluva o fungovaní Európskej únie, článok 8.

⁸ “(U)znanie prirodzenej dôstojnosti a rovných a neodcudziteľných práv členov ľudskej rodiny je základom slobody, spravodlivosti a mieru na svete” v Všeobecnej deklarácii ľudských práv (Charta ľudských práv), Preambula.

⁹ Charta základných práv Európskej únie, článok 20 a 21.

¹⁰ Pozri napr. Helena Morais Maceira, “Economic Benefits of Gender Equality in the EU” v *Intereconomics: Review of European Economic Policy*, 52. vydanie, č. 3, str.178-183 dostupné na <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/3/article/economic-benefits-of-gender-equality-in-the-eu.html>.

¹¹ Cieľom Dohovoru CEDAW je odstrániť všetky formy diskriminácie žien. V článku 5 sa od štátov požaduje prijať všetky príslušné opatrenia: a) na zmenu spoločenských a kultúrnych zvyklostí, pokiaľ ide o chovanie mužov a žien, s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov a všetkých iných praktík založených na myšlienke podradenosti a nadradenosti niektorého z pohlaví alebo na stereotypných úlohách mužov a žien; b) na zabezpečenie toho, aby rodinná výchova zahŕňala riadne pochopenie materstva ako spoločenskej funkcie a uznanie spoločnej zodpovednosti mužov a žien za výchovu a rozvoj ich detí, pričom sa rozumie, že záujem detí sa vo všetkých prípadoch stavia na prvé miesto.

Dohovor CEDAW je súčasťou komplexného medzinárodného ľudskoprávneho rámca zameraného na zabezpečenie komplexného uplatňovania ľudských práv pre všetkých a na odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien. Charta OSN, Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Dohovor o právach dieťaťa a Opčný protokol k Dohovoru o právach dieťaťa o predaji detí, detskej prostitúcii a detskej pornografii, Protokol o prevencii, potláčaní a trestaní obchodovania s ľuďmi, osobitne so ženami a deťmi, doplnujúci Dohovor Organizácie Spojených národov proti nadnárodnému organizovanému zločinu, tzv. Palermský protokol a Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím a iné obsahujú explicitné ustanovenia, ktoré zaručujú rovnosť žien a mužov pri uplatňovaní práv, ktoré sú v uvedených dokumentoch zakotvené, kým ďalšie medzinárodné ľudskoprávne dohovory, napr. Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, implicitne vychádzajú z konceptu zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia.¹³

Dohovory Medzinárodnej organizácie práce (ILO)¹⁴ obsahujú hlavné medzinárodné pracovné normy a preto sa považujú za nástroj ochrany ľudských práv.¹⁵ Dohovor UNESCO proti diskriminácii vo vzdelávaní, Deklarácia OSN o odstránení diskriminácie žien, Viedenská deklarácia a Akčný plán a Pekinská akčná platforma tiež prispievajú k medzinárodnoprávnej úprave rovnosti žien a mužov a nediskriminácie. Rovnako aj záväzky vyplývajúce z členstva v regionálnych ľudskoprávných organizáciách, najmä z členstva v Rade Európy, obsahujú stanovenie zásady nediskriminácie vrátane zásady nediskriminácie medzi ženami a mužmi. Patrí k nim napríklad Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd alebo Európska sociálna charta (revidovaná).

Rovnosť žien a mužov je jedným zo základných hodnôt Európskej únie. Podpora rovnosti žien a mužov je úlohou Európskej únie (ďalej len "EÚ") pri vykonávaní všetkých jej činností. V súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie sa EÚ vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. EÚ sa taktiež pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností zameriava na boj proti diskriminácii, a to aj z dôvodu pohlavia. EÚ uznáva práva, slobody a zásady uvedené v Charte základných práv Európskej únie, ktorá má rovnakú právnu silu ako prv uvedené zmluvy. Táto zakotvuje, okrem iného, princíp rovnosti medzi ženami a mužmi v článku 23 a princíp nediskriminácie v článku 21.¹⁶ Napokon primárne právo obsahuje aj zásadu rovnakej

¹² Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien je z hľadiska implementácie Dohovoru CEDAW považovaný za nástroj garancie ľudských práv žien, nakoľko umožňuje fyzickým osobám ako aj inštitúciám podávať individuálne sťažnosti na porušovanie ich ľudských práv Výboru pre odstránenie diskriminácie žien, ktorý tieto sťažnosti posudzuje a v prípade prijateľnosti ich aj prerokováva.

¹³ Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014-2019, dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2014/11/Strategia-RR_final.pdf, str. 3.

¹⁴ Najmä Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (č. 100), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii v zamestnaní a povolani (č. 111). Z ďalších dohovorov ILO je to napríklad Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu (č. 156).

¹⁵ Pozri Deklaráciu Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia.

¹⁶ Zmluva o fungovaní EÚ, článok 157. Okrem tohto článku je právny základ pre prijímanie sekundárnej legislatívy EÚ zameranej na boj proti diskriminácii zakotvený v Článku 19.

odmeny pre ženy a mužov za prácu rovnakej hodnoty. Súdny dvor Európskej únie (ďalej len “Súdny dvor”) výrazným a zásadným spôsobom podporuje vykonávanie zásady rovnosti žien a mužov v praxi (pozri *infra*).

Strategický prístup k ženám

Na diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa vzťahuje osobitná, pomerne rozsiahla legislatíva EÚ a judikatúra Súdneho dvora. Opatrenia a súdne rozhodnutia týkajúce sa tejto oblasti majú na európskej úrovni dlhú históriu siahajúcu do počiatkov Európskeho spoločenstva. Rovnosť medzi ženami a mužmi vyjadruje zásadu sociálneho práva osobitného významu a preto sa musí vykladať extenzívne.¹⁷

V súčasnosti sekundárne právo EÚ upravuje implementáciu zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania,¹⁸ v prístupe k tovarom a službám¹⁹ a v podnikaní.²⁰ Z hľadiska rovnosti žien a mužov je dôležitá aj úprava ochrany sociálnych práv tehotných pracovníčok a matiek,²¹ ako aj úprava rodičovskej dovolenky,²² ktorá je dôležitá najmä v kontexte zosúladenia pracovného a rodinného života.

V súvislosti s dosahovaním rovnosti žien a mužov nemožno opomenúť rozhodnutia Súdneho dvora, ktorý výrazným a zásadným spôsobom podporuje vykonávanie zásady rovnosti žien a mužov v praxi. Judikatúra Súdneho dvora objasnila mnohé dôležité aspekty antidiskriminačných smerníc.²³ Súdny dvor hlavne v nadväznosti na požiadavku vnútroštátnych súdov o výklad úijného práva vo forme prejudiciálnych otázok usmerňuje vnútroštátne súdy ako interpretovať a uplatňovať kľúčové ustanovenia antidiskriminačných ustanovení úijného práva. Napríklad, v rozsudku *CHEZ*²⁴ Súdny dvor objasnil rozdiel medzi priamou a nepriamou diskrimináciou²⁵ a rozhodol, že antidiskriminačné opatrenia zahŕňajú zákaz priamej aj nepriamej diskriminácie.²⁶ Iné kľúčové rozhodnutia Súdneho dvora v oblasti rovnosti žien a mužov sú napr. *Alvarez*,²⁷ kde sa Súdny dvor zaoberal prestávkou na dojčenie a právom aj druhého rodiča ju využiť; rozsudok vo veci *WA*,²⁸ kde sa Súdny dvor rozhodoval

¹⁷ Pozri v tomto zmysle napr. *Re C-486/18*, bod 49; alebo *Meerts C-116/08*, bod 42.

¹⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

¹⁹ Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu v platnom znení.

²⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS.

²¹ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

²² Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi Business Europe, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.

²³ Pozri napr. Európska komisia, *The evolution and impact of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, dostupné na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a6df925-940f-4823-a37a-3bebd1f55084>; alebo *Compilation of caselaw on the equality of treatment between women and men and on non-discrimination in the European Union*, dostupné na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8711e0f-767c-466e-9fae-325dd6d2544f>.

²⁴ *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14.

²⁵ *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14, bod 109.

²⁶ *Defrenne C-80/70, Bilka C-170/84*.

²⁷ *Álvarez C-104/09*.

²⁸ *WA C-450/18*.

vo veci diskriminácie muža starajúceho sa o dve deti pri výpočte dávky invalidného dôchodku či rozsudok vo veci *Hakelbracht*,²⁹ ktorá sa týkala odmietnutia zamestnania ženy z dôvodu jej tehotenstva.

Slovenská republika má v oblasti rovnosti žien a mužov pomerne účinnú, aj keď nie špecificky zameranú, domácu legislatívu. Rovnosť žien a mužov je aj v Slovenskej republike zakotvená v Ústave SR, ktorá zakazuje diskrimináciu, keď zaručuje základné práva a slobody všetkým *“bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie”*³⁰ a je rozpracovaná v špeciálnej legislatíve. Z hľadiska slovenskej legislatívy je relevantná najmä tzv. Antidiskriminačný zákon,³¹ ktorý zakazuje diskrimináciu *“z dôvodu pohlavia, 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,”*³² pričom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nie je naplnené len zdržaním sa diskriminačného konania, ale aj v predchádzaní diskriminácii a prijímaní preventívnych opatrení.³³ Ostatná novela rozšírila možnosť prijatia dočasných vyrovnávacích opatrení pre všetky subjekty verejnej správy a právnické osoby. Obdobne je zákaz diskriminácie na základe pohlavia a povinnosť rovnakého odmeňovania pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zakotvená aj v Zákonníku práce³⁴ ako aj v iných relevantných právnych aktoch.

Strategické uchopenie presadzovania rovnosti žien a mužov vychádza z Ústavy SR, primárneho práva Európskej únie a z medzinárodných dokumentov o ľudských právach, ktorými je Slovenská republika viazaná a z nich vychádzajúcich materiálov a dokumentov. Rovnosť žien a mužov bola cielene adresovaná aj v Celoštátnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2014-2019 a príslušnom Akčnom pláne rodovej rovnosti na roky 2014-2019. Špecifická pozornosť je stále venovaná riešeniu problematiky násilia na ženách, ku ktorej bol prijatý už tretí Národný akčný plán na elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014-2019 a pripravuje sa štvrtý.

Rovnosť mužov a žien je stanovená ako jedna z troch horizontálnych princípov, ktoré sa musia pri implementácii projektov dodržiavať v programovom období 2021-2025 pre čerpanie európskych štrukturálnych a investičných fondov (ďalej len „EŠIF“).

Základné teoretické rámce a východiská

Rovnosť žien a mužov znamená rovné postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života na všetkých úrovniach; jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného

²⁹ *Hakelbracht* C-408/19.

³⁰ Ústava Slovenskej republiky, článok 12 ods.2

³¹ Zákon 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej len „Antidiskriminačný zákon“.

³² Antidiskriminačný zákon, § 2 (1).

³³ Antidiskriminačný zákon, § 2 (3).

³⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. V širšom meradle znamená také spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, zohľadňujúce ich špecifické potreby a životné situácie. Jej opakom je nerovnosť a nie rozdiely medzi ženami a mužmi, ktoré vyplývajú z ich biologických daností a jej cieľom je podporovať plnú účasť žien a mužov v spoločnosti.³⁵

Prvým a základným predpokladom dosiahnutia rovnosti žien je účinné zrovnoprávnenie žien z hľadiska práv ľudskej osoby, čo okrem iného znamená rešpektovanie a podpora v slobodnej voľbe jej životnej cesty, efektívna a adresná podpora materstva, rovnaká mzda za rovnakú prácu, ochrana pracujúcich žien, spravodlivý kariérny postup a vlastne uznanie všetkého, čo súvisí s právami a povinnosťami občana v demokratickom štáte.

Definície

“Pohlavie (Sex)” je univerzálna kategória, biologická danosť človeka, skutočnosť, či je z anatomického hľadiska ženou, alebo mužom,³⁶ geneticky určené dvoma pohlavnými chromozómami, X a Y.

“Rod (Gender)”³⁷ sa môže chápať ako koncept označujúci “sociálne atribúty a príležitosti spojené so ženou a mužom a vzťahmi medzi ženami a mužmi a dievčatami a chlapcami, ako aj vzťahmi medzi ženami a vzťahmi medzi mužmi.”³⁸

“Rovnosť žien a mužov (Equality between Women and Men)” sa zakladá na princípe rovnakého zaobchádzania a rovnosti práv žien a mužov. Znamená rovnosť nielen *de jure*, ale aj *de facto*. Rovnoprávnosť neznamená rovnakosť, ale ani chápanie podmienok života mužov ako všeobecnej „normy“.³⁹

“Rovnosť príležitostí žien a mužov (Equal Opportunities of Women and Men)” vyžaduje, aby ženy aj muži mali rovnaké možnosti pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti. S ohľadom na vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, vzdelanie, rodinné povinnosti a ďalšie faktory treba vytvárať rôzne podmienky na zabezpečenie rovnakých príležitostí a ich využívania.

“Rovnaké zaobchádzanie (Equal Treatment)” je zákaz diskriminácie na základe akéhokoľvek dôvodu, zákaz diskriminácie na základe akéhokoľvek dôvodu, najmä pohlavia, 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej

³⁵ Pozri aj Úrad vlády CZ, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*, https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovneprilezitostizenamuzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf,

³⁶ Portál Diskriminácia, *Diskriminácia z dôvodu pohlavia/rodu*, dostupné na <http://diskriminacia.sk/pohlavie-rod/vysvetlenie-pojmov/naposlady>.

³⁷ Ústava Slovenskej republiky používa pojem „rod“ ako aj pojem „pohlavie“. Pojem „rod“ v Ústave nijako neodkazuje na kategóriu „žien a mužov“, keďže žena a muž sú kategórie pohlavia. Ústava SR používa pojem „rod“ v jeho obvyklom lingvistickom význame, tj. s odkazom na predkov a potomkov.

³⁸ Glossary & Thesaurus, EIGE, dostupné na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1141?lang=sk>.

³⁹ Portál Aspekt, *Glosár rodovej terminológie*. <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1>.

protispoločenskej činnosti.⁴⁰ Pod diskrimináciou sa rozumie priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie⁴¹ a neoprávnený postih, vrátane navádzania alebo podnecovania k diskriminácii. V krajinách EÚ sa uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania upravuje príslušnou legislatívou. Antidiskriminačný zákon platí aj na Slovensku.

“Diskriminácia (Discrimination)” *“spočívá (...) v uplatnení rôznych pravidiel na porovnateľné situácie alebo uplatnení rovnakého pravidla na rôzne situácie.”*⁴²

“Priama diskriminácia (Direct Discrimination)” je *“priama diskriminácia sa vyskytuje, ak sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inými osobami v porovnateľnej situácii, z dôvodu jednej identifikovateľnej (alebo zakázanej) charakteristiky.”*⁴³ Je to *“konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.”*⁴⁴

“Nepriama Diskriminácia (Indirect Discrimination)” sa vyskytuje *“v prípadoch, ak by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby s touto identifikovateľnou charakteristikou do osobitnej nevýhody v porovnaní s inými osobami.”*⁴⁵ Je to *“navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.”*⁴⁶

“Diskriminácia žien (Discrimination of Women)” je *“akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný*

⁴⁰ Antidiskriminačný zákon, § 2 ods. 1

⁴¹ Pozri v tomto zmysle *Curto T-275/17*, body 76-78: „Psychické obťažovanie treba chápať ako proces, ktorý sa nevyhnutne odohráva v čase a predpokladá existenciu opakovanej alebo pokračujúcej činnosti, ktorá je „úmyselná“, a nie „náhodná“. Po druhé, aby sa na tieto správania, hovorené slovo, činy, gestá alebo písané slovo vzťahoval tento pojem, musia mať za následok zásah do osobnosti, dôstojnosti alebo fyzickej alebo psychickej integrity osoby. (...) Toto správanie, hovorené slovo, činy, gestá alebo písané slovo (nemusia byť) boli podniknuté s úmyslom poškodiť osobnosť, dôstojnosť alebo fyzickú či psychickú integritu osoby. Inými slovami, môže ísť o psychické obťažovanie bez toho, aby bolo preukázané, že osoba, ktorá sa obťažovania dopustila, svojím konaním zamýšľala zdiskreditovať obeť alebo úmyselne zhoršiť jej pracovné podmienky. Postačuje, aby tieto konania, ak boli spáchané úmyselne, také následky objektívne vyvolali (...) skutková podstata je dostatočne objektívna v tom zmysle, že nestranný a rozumný pozorovateľ, ktorý má obvyklú citlivosť a nachádza sa v rovnakých podmienkach, ho bude považovať za neprimerané a hodné kritiky.“ Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

⁴² Pozri napr. *Gilleespie a i. C-342/93*, bod 16; alebo *Re C-486/18*, bod 73.

⁴³ Návrhy Generálneho advokáta Nilsa Wahla vo veci C- 591/17 Rakúska republika proti Spolkovej republike Nemecko, bod 42, dostupné na <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210529&pageIndex=0&doclang=SK&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3196574>.

⁴⁴ Antidiskriminačný zákon, § 2 (3)

⁴⁵ Návrhy Generálneho advokáta Nilsa Wahla vo veci C- 591/17 Rakúska republika proti Spolkovej republike Nemecko, bod 42 dostupné na <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210529&pageIndex=0&doclang=SK&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3196574>.

⁴⁶ Antidiskriminačný zákon, § 2 (4).

stav, na základe rovnoprávnosti žien a mužov, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej, alebo inej oblasti.“⁴⁷⁴⁸

„Násilie na ženách (Violence against women)” sa považuje za porušenie ľudských práv a formu diskriminácie žien. Predstavuje každú formu násillia, ktorá je nasmerovaná proti žene, pretože je žena alebo postihuje ženy neprimerane. Má alebo môže mať za následok telesnú, sexuálnu, psychickú, ale aj ekonomickú ujmu alebo utrpenie žien. Zahŕňa aj vyhrážanie sa týmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného zbavenia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote.⁴⁹

„Predsudok (Prejudice)“ je definovaný ako antipatia alebo (pozitívna) zaujatosť, ktorá vychádza z chybnéj a nadmernej kategoriálnej generalizácie (zovšeobecnenia). Antipatia alebo (pozitívna) zaujatosť môže byť namierená proti skupine ako celku alebo proti jedincovi, ktorý do danej skupiny patrí. Predsudok vzniká na základe opakovanej skúsenosti.⁵⁰

„Stereotypy (Stereotypes)“ sú *“vžité predstavy alebo vzory, na ktoré sa človek odvoláva, aby ospravedlnil svoj pozitívny alebo negatívny predsudok. Pri presadzovaní týchto typov, predstáv a vzorov nevieme zistiť ich pôvod – o čo sa opierajú. Stereotypom chýba opora vo faktoch. Funkciou stereotypu je, že má ospravedlniť a obhajovať nejaké správanie alebo postoj. Ak je stereotyp negatívny, tak napomáha triediť a vyberať len negatívne konotácie, pričom následne tento negatívny výber alebo antipatiu obhajuje. Stereotyp z týchto dôvodov nie je predsudok, ale nástroj racionalizácie údajne stálych hodnôt, myslenia a konania.”*⁵¹

“Sexizmus (Sexism)” definujeme ako *“prejavy nadradenosti jedného pohlavia (obyčajne mužského) nad druhým; diskriminujúce zaobchádzanie, obyč. voči ženám, najmä v zamestnaní.”*⁵² v zmysle Odporúčania Rady Európy ho možno chápať ako *“(a)koľvek čin, gesto, vizuálne znázornenie, hovorené alebo písané slovo, praktika alebo správanie založené na myšlienke, že osoba alebo skupina osôb je podradná z dôvodu ich pohlavia, ku ktorému dochádza vo verejnej alebo súkromnej sfére, či už online alebo offline, s účel alebo účinok: i.*

⁴⁷ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, časť I, článok 1.

⁴⁸ Napriek tomu, že legislatíva SR neobsahuje žiadne explicitne diskriminačné opatrenie, zdanlivo neutrálne formulácie v legislatíve môžu pôsobiť v mnohých aspektoch voči ženám diskriminačne. Prvky pozitívnej diskriminácie v legislatíve nezaručujú väčšie práva žien, zaručujú len vyrovnanie nevýhod, ktoré existujú v rôznych oblastiach súkromnej i verejnej sféry. Od roku 2004 je v platnosti Antidiskriminačný zákon, ktorý ustanovuje zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, aj z dôvodu pohlavia, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

⁴⁹ Pozri v tomto zmysle IVPR, “Predchádzanie a znižovanie násillia na ženách s osobitným dôrazom na terénnu sociálnu prácu v marginalizovaných rómskych komunitách” dostupné na https://www.zastavmenasillie.gov.sk/resources/data/PRIRUCKA-pre-ucastnikov-treningu_PREVENCIA-NPz_TSP-V-MRK.pdf, str. 4.

⁵⁰ Portál Rodová rovnosť, *Predsudok*, dostupné na <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/predsudok/>.

⁵¹ Rodová rovnosť, ‘Stereotyp’, dostupné na <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/stereotyp/> Stereotyp nemusí byť vždy negatívny. Slovníkový portál Jazykovedného ústavu Ľ. Štúra uvádza, že stereotyp je *“zaužívaný, ustálený spôsob reagovania, konania, uskutočňovania ap.: myšlienkový s., s. práce, života”*, Slovník cudzích slov (akademický) z r 2005 definuje stereotyp okrem iného ako *“ustálený, navyknutý spôsob reagovania na niečo, vykonávanie al. robenie niečoho v určitom pravidelnom slede, poradí.”*

⁵² Krátky slovník slovenského jazyka 4 z r. 2003 – kodifikačná príručka alebo Slovníkový portál Jazykovedného ústavu Ľ. Štúra SAV, dostupné na <https://slovník.juls.savba.sk/?w=sexizmus&s=exact&c=H301&cs=&d=kssj4&d=psp&d=sss&d=orter&d=scs&d=sss&d=peciar&d=hssjV&d=berolak&d=noundb&d=orient&d=locutio&d=obce&d=priezviska&d=un&d=pskc&d=psken#>.

porušovanie inherentnej dôstojnosti alebo práv osoby alebo skupiny osôb; alebo ii. ktoré majú za následok fyzickú, sexuálnu, psychologickú alebo sociálno-ekonomickú ujmu alebo utrpenie pre osobu alebo skupinu osôb; alebo iii. vytváranie zastrahujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, ponižujúceho alebo útočného prostredia; alebo iv. predstavuje prekážku autonómii a úplnej realizácii ľudských práv osobou alebo skupinou osôb; alebo v. zachovanie a posilnenie stereotypov založených na nerovnosti a podriadenosti jedného z pohlaví.”⁵³

“Neplatená neviditeľná práca (Unpaid/Invisible Work)” v najširšom zmysle zahŕňa široký okruh činností mimo oficiálneho trhu práce, ktoré nie sú finančne odmeňované. V širšom vymedzení znamená akúkoľvek činnosť využívajúcu ekonomické zdroje na uspokojenie potrieb. Tento pojem sa používa aj pri sledovaní rozdelenia povinností a zodpovedností v súkromnej a verejnej sfére medzi mužmi a ženami. Patrí sem najmä práca v domácnosti, starostlivosť o dieťa a iné závislé osoby, dobrovoľnícka práca, výpomoc v rodinnom podniku a pod.

“Feminizácia chudoby (Feminisation of Poverty)”označuje fakt, že z rôznych príčin sú chudobou ohrozené alebo chudobou trpia najmä ženy.⁵⁴ Ženy častejšie ako muži trpia nielen relatívnym alebo absolútnym nedostatkom príjmov, ale v jeho dôsledku aj rôznymi prejavmi sociálneho vylúčenia zo spoločenských aktivít a významných rozhodovacích procesov. Miera feminizácie chudoby v krajine je preto jedným z dôležitých indikátorov postavenia žien v spoločnosti vo všetkých oblastiach spoločenského života.

Východiská stratégie rovnosti žien a mužov

Stratégia vychádza zo základných strategických dokumentov EÚ a Rady Európy, ktoré zaväzujú členské štáty k prijímaniu pozitívnych opatrení k rovnosti žien a mužov. Reflektuje aj odporúčania medzinárodných monitorovacích orgánov, relevantných pre oblasť rovnosti žien a mužov a záväzky, ktoré si stanovila samotná SR pri plnení týchto odporúčaní.

V svojom programovom vyhlásení sa vláda SR zaviazala vykonať mnohé opatrenia,⁵⁵ ktoré budú viesť k znižovaniu nerovností medzi ženami a mužmi, ktoré sú reflektované v Akčnom pláne rovnosti žien a mužov. Ide napr. o záväzok realizovať politiky zamerané na znižovanie nerovností medzi mužmi a ženami a odstraňovanie diskriminácie žien, zvýšenie a vyššia flexibilita rodičovského príspevku a príspevku na starostlivosť, naviazanie na rast priemernej mzdy a úpravu podmienok ich poskytovania, zavedenie inštitútu otcovskej dovolenky pri narodení dieťaťa, vyrovnávanie rozdielov v platoch a dôchodkoch žien a mužov, ktoré vznikli

⁵³ Odporúčanie CM / Rec (2019) 1 Výboru ministrov členskými štátmi o prevencii a boji proti sexizmu dostupné na https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=090000168093b26a.

⁵⁴ Medzinárodná organizácia práce (ILO) definuje chudobu ako sociálne vylúčenie jednotlivcov a skupín zo života bežného v danej spoločnosti (obmedzenie plného využívania politických, občianskych a sociálnych práv). Definovanie chudoby v závislosti od podmienok života v konkrétnej spoločnosti či spoločenstve považuje za indikátory chudoby aj nedostatok dôstojnosti, nedostatok sebavedomia, bezpečnosti či spravodlivosti. V dôsledku rozdielov v pracovných príjmoch mužov a žien, spôsobených mnohými faktormi (napr. rozdielmi vo vzdelaní, koncentráciou žien v nízkoпрíjmových odvetviach, nižšou účasťou žien vo vedúcich funkciách, “obetovaním” kariérneho postupu z dôvodu materstva, predsudkami voči schopnostiam žien a pod.) sú ženy počas produktívneho života, ale najmä v poproduktívnom veku vystavené väčšiemu riziku príjmovej chudoby ako muži. Ženy sú v starobe častejšie odkázané len na vlastný dôchodok, prípadne na pomoc svojich detí, sociálnu pomoc štátu či obce, alebo dokonca charity.

⁵⁵ Programové vyhlásenie vlády SR dostupné na <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/24756/1>.

z dôvodu materstva, zatraktívnenie flexibilných foriem práce, oslobodenie príjmu osôb poberajúcich materské alebo rodičovský príspevok do 200 eur mesačne od daní a odvodov (ako študenti a dôchodcovia), úpravu vymáhania a vyplácania náhradného výživného, návrh osobitnej sociálnej dávky „príspevok na bývanie“, vyňatej z dávky v hmotnej núdzi, ktorá rozšíri okruh ľudí, ktorí si budú môcť uhradiť náklady spojené s bývaním, osobitnú sociálnu dávku „SOS príspevok“ vyplácanú v mimoriadnych situáciách, keď dotknutá rodina nespadá do žiadnej skupiny sociálnej pomoci, preskúmanie možností zmeny systému poskytovania štátnych sociálnych dávok tak, aby boli proaktívne, prioritne, bez potreby osobného kontaktu s orgánom štátnej správy a s využitím už existujúcich informácií a informačných zdrojov, ktorými štát disponuje, návrh konceptu obchodnej spoločnosti typu rodinný podnik, poskytovanie odbornej pomoci multidisciplinárnym tímom pri riešení problémov rodín, systémové opatrenia na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na deťoch, ženách a ďalších zraniteľných skupinách a poskytnutie dostupnej právnej ochrany, opatrení sociálno-právnej ochrany detí asociálnej kurately deťom, ktoré sa stali obeťami násillia, ako aj sociálnych služieb pre ženy zažívajúce násillie a obeť domáceho násillia, zväži možnosť poskytovať príspevok zákonným zástupcom dieťaťa od 3 rokov, ktoré sa z kapacitných dôvodov nedostalo do materskej školy. Príspevok bude možné využiť len na výchovu a vzdelávanie dieťaťa preukázateľným spôsobom (napr. v neštátnej materskej škole), zvýši príspevok v materstve a rodičovský príspevok pre študentky I., II. A III. stupňa vysokoškolského štúdia, s tým, že budú poberať rodičovský príspevok vyššej kategórie.

Okrem iného, princíp rovnosti žien a mužov musí byť zohľadnený pri tvorbe a implementácii ďalších strategických dokumentov v iných oblastiach. Princíp rovnosti by mal byť zásadným prierezovým princípom pri tvorbe a implementácii týchto materiálov, napriek tomu, že sa tieto strategické dokumenty primárne rovnosťou žien a mužov nezaoberajú. Takýmito strategickými dokumentmi sú, okrem iného:

- ❖ Národný program aktívneho starnutia
- ❖ Národná stratégia na ochranu detí pred násillím
- ❖ Národná koncepcia ochrany detí v digitálnom priestore a z nej vychádzajúci Akčný plán
- ❖ Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe
- ❖ Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím
- ❖ Národný akčný plán prevencie a eliminácie násillia na ženách
- ❖ Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike
- ❖ Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie na roky
- ❖ Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi
- ❖ Stratégia dlhodobej sociálno-zdravotnej starostlivosti v Slovenskej republike
- ❖ Stratégia prevencie kriminality v Slovenskej republike
- ❖ Stratégia participácie detí a mladých ľudí na tvorbe verejných politík
- ❖ Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025
- ❖ Akčný plán Podnikanie a ľudské práva na roky 2021 - 2025
- ❖ Vízia a stratégia rozvoja Slovenska do roku 2030
- ❖ Stratégia postupného rozvoja inkluzívneho vzdelávania na Slovensku

- ❖ Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania
- ❖ Národná protidrogová stratégia Slovenskej republiky na obdobie rokov

Keďže agenda rovnosti žien a mužov je prierezovou témou, táto Stratégia by mala do budúcnosti slúžiť aj ako základný rámec pre budúce koncepčné dokumenty. Základnou zásadou uplatňovania Stratégie, bude využívanie tzv. prierezového charakteru (intersekcionality) – t. j. kombinácie pohlavia “s inými osobnými charakteristikami alebo identitami a toho, ako táto kombinácia prispieva ku konkrétnym skúsenostiam s diskrimináciou.”⁵⁶

Stratégia rovnosti žien a mužov v EÚ

Európska komisia predstavila v marci 2020 nový strategický dokument - *Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 - 2025*. Európska komisia v nej predstavuje kľúčové opatrenia na nasledujúcich 5 rokov a opatrenia, ktorými sa zahrne perspektíva rovnosti žien a mužov do všetkých oblastí politiky EÚ. “*Jej cieľom je dosiahnuť (...) Európu, v ktorej si ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti budú rovni, v ktorej budú môcť slobodne realizovať svoj zvolený životný smer, v ktorej budú mať rovnaké príležitosti prosperovať a v ktorej sa budú môcť rovnocenne podieľať na formovaní našej európskej spoločnosti a na jej vedení.*”⁵⁷ Medzi hlavné ciele tejto európskej stratégie okrem iného patrí: odstránenie škodlivých stereotypov o roliach žien a mužov, odstránenie príjmových rozdielov medzi ženami a mužmi na trhu práce, riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, odstránenie rozdielov medzi ženami a mužmi v oblasti poskytovania starostlivosti a dosiahnutie rovnováhy v rozhodovacom procese a politike.

Táto stratégia sa primárne zameriava na činnosti v rámci EÚ a je aj v súlade so zahraničnými politikami Únie v oblasti rovnosti žien a mužov a posilnenia postavenia žien vo svete.

⁵⁶ Eige, “Glossary”, dostupné na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=sk>

⁵⁷ *Únia rovnosti*, str. 2.

Strategické oblasti a priority

Napriek tomu, že rovnosť mužov a žien by mala byť prioritou, v skutočnosti aj napriek dlhoročnej snahe rovnosť žien a mužov na Slovensku ešte nebola dosiahnutá. Organizácia spojených národov (ďalej len "OSN") v rámci svojho Rozvojového programu zverejňuje správy ľudského rozvoja (Human Development Reports). Na základe zverejneného Gender Development Index (GDI), tj. porovnanie ženskej a mužskej populácie v rámci tzv. Indexu ľudského rozvoja (Human Development Index (HDI)) sa Slovensko umiestnilo na 36. priečke tohto HDI Indexu⁵⁸ zo 166 sledovaných a jeho GDI dosiahol hodnotu 0,992 za rok 2018. Nedostatky v oblasti rovnosti žien a mužov sa pretavili aj do v Global Gender Gap Report 2020, v ktorom sa Slovensko od roku 2006 prepadlo z 50. miesta na 63. v roku 2020 zo 153 sledovaných krajín.⁵⁹ Podľa Indexu rodovej rovnosti 2020 sa Slovensko síce oproti roku 2019 posunulo na 25. miesto z 26, ale dosahuje len niečo cez polovicu z možného dosiahnuteľného hodnotenia (55,5 bodov zo 100). Jeho skóre je o 12,4 bodu nižšie ako priemerné hodnotenie EÚ a od roku 2010 sa skóre Slovenskej republiky zvýšilo iba o 2,5 bodu. Zaradenie Slovenska v rebríčku sa od roku 2010 dokonca znížilo o dve priečky.⁶⁰ Podľa indexu zaostávame, najmä v oblasti deľby práce a oblasť moci, teda v oblasti politickej reprezentácie a reprezentácie v správnych radách.⁶¹

Nerovnosť medzi ženami a mužmi sa na Slovensku prejavuje v niekoľkých, vzájomne prepojených oblastiach. Jej príčiny sú rôzne – spoločenské očakávania, ktoré priamo či nepriamo obmedzujú možnosti žien a mužov, nízka znalosť vlastných práv a možností ochrany a prevencie diskriminácie, ale v neposlednom rade aj nedostatočné možnosti zosúladenia rodinného a pracovného života a chýbajúce odmeňovanie či primerané ocenenie neplatenej práce, ktorú pre prospech ich blízkych a spoločnosti vykonávajú predovšetkým ženy. Nasledujúce oblasti predstavujú najzávažnejšie problémy, ktoré sa snaží predkladaný dokument pomenovať a navrhovať ich riešenia prostredníctvom hlavných a operačných cieľov.

⁵⁸ Human Development Index (Index ľudského rozvoja) je štatistickým nástrojom na meranie celkového úspechu krajiny v sociálnej a ekonomickej dimenzii, dostupné na <https://economictimes.indiatimes.com/definition/human-development-index>

⁵⁹ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, str. 311 a 312. dostupné na http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

⁶⁰ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Gender Equality Index Slovakia*, dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/SK>. Pre porovnanie, podľa Indexu rodovej rovnosti pre Slovensko za rok 2019 sa „Slovensko sa v indexe rodovej rovnosti EÚ s 54,1 bodu zo 100 umiestnilo na 26. mieste. Toto skóre je o 13,3 bodu nižšie ako skóre za celú EÚ. Medzi rokmi 2005 a 2017 sa skóre Slovenska zvýšilo len o 1,6 bodu (+ 1,7 bodu od roku 2015). V dosahovaní pokroku smerom k rodovej rovnosti je Slovensko omnoho pomalšie ako iné členské štáty EÚ. Od roku 2005 kleslo o sedem priečok.“ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Index rodovej rovnosti 2019 - Slovensko*, dostupné na <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/98329c8b-e8e1-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>

⁶¹ V tomto zmysle je pre úplnosť potrebné podotknúť, že indexy rovnosti žien a mužov môžu mať obmedzenú validitu vzhľadom na dátové obmedzenia a z toho vyplývajúce obmedzenia výberu ukazovateľov. Napríklad, môže sa stať, že indexy merajú iba účasť žien v národných parlamentoch a neberú do úvahy ich zastúpenie na úrovni miestnej samosprávy. Indexy často nezachytávajú ani vlastníctvo majetku (pri meraní ženskej chudoby), výskyt a prevalenciu násilia na ženách, už spomenutú účasť na rozhodovaní na úrovni komunity a to najmä z dôvodu obmedzenej dostupnosti údajov v týchto oblastiach.

1. Dôstojnosť a telesná integrita⁶²

Ochrana pred násilím a porušením ľudskej dôstojnosti je jednou zo základných úloh štátu. Osobitné miesto v tejto úlohe patrí ochrane žien a dievčat, ktoré patria do obzvlášť zraniteľnej skupiny obyvateľstva, nakoľko sú nepomerne viac ako muži a chlapci ohrozené partnerským, sexuálnym a domácim násilím.

Domáce násilie a násilie na ženách je na Slovensku neželaným, ale častým javom. Na Slovensku má skúsenosť s fyzickým alebo sexuálnym násilím po dosiahnutí veku 15 rokov viac ako každá tretia žena. Zo strany partnera je to 23 % žien a zo strany ne-partnera 22 %.⁶³ Vo veľkom množstve prípadov sa jedná o kombináciu rôznych druhov násilia, pričom násilie nemusí byť vždy postrehnuteľné ani blízkym osobám, nieto verejnosti. Počas posledných desiatich rokov polícia evidovala 306 vražd a zabití žien, z toho 68 ich partnermi.⁶⁴ Navyše, podľa rôznych výskumov je 40 až 70 % pravdepodobnosť, že dieťa matky, ktorá zažíva násilie zo strany partnera, sa tiež stane obeťou fyzického, psychologického a sexuálneho násilia a zneužívanie detí je približne 15-krát častejšie v rodinách, kde dochádza k násiliu medzi blízkymi osobami.⁶⁵ Násilie zažívajú aj muži, avšak všetkých päť foriem násilia zažívajú viac ženy, pri ekonomickom zneužívaní, fyzickej agresii a sexuálnom násilí je prevaha žien významne výraznejšia. Ženy v porovnaní s mužmi častejšie uvádzajú opakovanú viktimizáciu a zažívanie kombinácie viacerých foriem násilia. Medzi najčastejšie druhy násilia na ženách na Slovensku patrí násilie páchané v partnerskom vzťahu a sexualizované násilie. Prevalencia sexualizovaného násilia na ženách po 15 roku života je 3,8 %.⁶⁶

Násilie páchané na ženách je jednou z najzávažnejších foriem diskriminácie žien. Napriek tomu, že v iných oblastiach diskriminácie slovenská legislatíva, napr. v oblasti práce, ochraňuje obeť diskriminácie a garantuje im efektívnu občiansko-právnu ochranu aj prostredníctvom presunu dôkazného bremena na žalovanú stranu, v prípade násilia na ženách a domáceho násilia ženy túto procesnú ochranu nemajú a to napriek tomu, že väčšina z nich rieši ochranu pred násilím prostriedkami občianskeho práva. Legislatívne uznanie skutočnosti, že násilie na ženách je prejavom diskriminácie by malo znamenať, rovnako ako v iných antidiskriminačných sporoch, že ak sú v civilnom konaní predložené skutočnosti, ktoré umožňujú dôvodne usudzovať o existencii partnerského alebo domáceho násilia zo strany žalovaného či odporcu, ktoré je v príčinnej súvislosti so skutočnosťou, že sa obeť domáha úpravy práv a povinností alebo jej oprávnených nárokov, dôkazné bremeno bude zaťažovať žalovaného.⁶⁷ Slovenský právny poriadok umožňuje obrátenie dôkazného bremena nielen na základe výslovnej právnej úpravy, tj. Antidiskriminačného zákona, ale rozhodovacia prax

⁶² V tejto Stratégii je preto venovaný téme násilia len obmedzený priestor. Osobitný plán venovaný tejto tematike zdôrazňuje, že ide o obzvlášť závažnú oblasť, v ktorej ide o najväčšie porušenie ľudských práv, ľudskej dôstojnosti a spoločenského poriadku.

⁶³ European Union Agency for Fundamental Rights (2014). EU-wide Survey on Violence against Women, dostupné na: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>.

⁶⁴ Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, štatistiky Policajného Zboru 2010 - 2019; vlastné spracovanie.

⁶⁵ Bell, C. (2008). Domestic Violence and Contact: 10 Reasons Why. Family Law, 38, 1139-1143.

⁶⁶ Očenášová, Z. a Michalík, P.: Sexuálne násilie na ženách – správa z reprezentatívneho výskumu. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2017. Dostupné na: <https://www.zastavmenasilie.gov.sk/publikacie/>

⁶⁷ Pozri v tomto zmysle napr. *Coleman C-306/06*, body 52 a 62.

súdob ho rozšírila aj na situácie, kde by uplatnenie bežného rozdelenia dôkazného bremena nebolo spravodlivé. V prípadoch domáceho násillia by takáto úprava znamenala efektívne zavedenie rovnosti zaobchádzania a práva na efektívnu právnu ochranu pre diskriminovanú stranu.

Násillie na ženách, deťoch a dievčatách

Násillie na ženách predstavuje najvýraznejšiu formu porušovania ľudských práv žien. Napriek odhadovanému vysokému výskytu má nielen na Slovensku, ale i v celej Európe a v globálnom meradle, vysokú mieru latencie. Väčšina násillných činov páchaných na ženách sa pácha doma za zavretými dverami, kde okrem detí nie sú prítomní žiadni svedkovia. Samotné deti sú pritom rovnako obeť, či už priamo zasiahnuté násillím alebo prostredím, v ktorom vyrastajú. Práve citlivosť a náročnosť problematiky takejto formy násillia prispeli k dlhodobej tabuizácii témy, ktorá sa až v poslednom desaťročí dostala do pozornosti verejných politik. Napriek priebežnému plneniu úloh predchádzajúcich akčných plánov a nespornému posunu v problematike násillia na ženách za ostatné roky je stále nutné skonštatovať, že na Slovensku chýba systémový prístup a koordinované zabezpečenie jednak pomoci ženám zažívajúcim násillie, ale i systematická primárna prevencia, teda predchádzanie násilliu.

Opatrenia počas krízových situácií, ktoré obmedzujú spoločenský kontakt, vystavujú ženy zvýšenému riziku násillia a ako také musia byť ošetrené podpornými mechanizmami. Zvýšený výskyt násillia na deťoch a dievčatách má spojitosť s dištančným online vzdelávaním z domu, keďže deti neodchádzajú z prostredia domova. Nariadené obmedzenia kontaktu zvyšujú sociálnu izoláciu žien a ich detí a prispievajú k obmedzeniu prístupu k emocionálnej, psychologickej, ale aj právnej podpore. Táto situácia posilňuje kontrolu páchatel'a nad ženou, navodzuje dojem beztretnosti násillia na ženách a ďalej ho normalizuje. Národná linka pre ženy zažívajúce násillie (ďalej len "NLŽ") zaznamenala počas troch mesiacov na jar 2020, teda počas prvých mimoriadnych opatrení proti pandémie Covid-19, dvojnásobný nárast počtu hovorov oproti rovnakému obdobiu v roku 2019. Dvojnásobný bol aj počet žien, ktoré na linku volali po prvý raz. Ako agresori boli najčastejšie identifikovaní manžel, potom partner a následne ex-manžel/partner.⁶⁸

Aj iní poskytovatelia služieb pre ženy zažívajúce násillie evidovali nárast v počte klientok. Od konca marca do polovice júla sa na takéto služby obrátilo 1251 žien, z čoho 362 tvorili nové klientky. Proti epidemické opatrenia sa dotkli aj dostupnosti bezpečného ubytovania. Kvôli karanténym opatreniam nemohli zariadenia krízovej intervencie prijať ženy bez negatívneho testu na koronavírus alebo 14-dňovej karantény. Napriek tomu, že počas uvedených 11 týždňov žiadalo o ubytovanie 173 žien, ubytovať sa podarilo iba 24 z nich, spolu s minimálne 33 deťmi.⁶⁹

Slovenská republika musí za týchto okolností rozšíriť dostupnosť služieb ženy zažívajúce násillie a ich detí a zabezpečiť ich tak (napr. dostatočný počet karanténnych miest

⁶⁸ Tlačová správa IVPR 1.7.2020, dostupné na https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/07/TS_NLZ_jul_2020.pdf.

⁶⁹ Tlačová správa IVPR 18.6.2020, dostupné na https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/06/TS_zistovanie_kr%C3%ADzov%C3%A9-ubytovanie_2020_final.pdf.

a dostupnosť pravidelného testovania v zariadeniach), aby dôležité protiepidemiologické opatrenia na zamedzenie šírenia infekcie nezasahovali do možnosti žien vyhľadať rýchlu a spoľahlivú pomoc a ubytovanie, keď to potrebujú.

Šikana a sexuálne obťažovanie na pracovisku a v škole

Sexuálne obťažovanie je jednou z foriem diskriminácie. Spoločnosť, v ktorej pretrváva šikana a obťažovanie na pracovisku nie je spoločnosťou, v ktorej sú si ženy a muži skutočne rovní. Je jedným z prejavov nerovnomerného rozdelenia moci na pracovisku. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len “SNSLP”) vo svojej publikácii Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2018 uvádza, že “(z) celkového počtu evidovaných podnetov súvisiacich so šikanou na pracovisku až 70 % podnetov podali ženy, podávateľmi zvyšných 30 % podnetov boli muži”⁷⁰ a považuje takúto formu nežiaduceho správania za všeobecné ohrozenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.⁷¹

V ostatnom období sa vďaka viacerým medializovaným správam a zahraničným udalostiam dostala viac do popredia problematika obťažovania,⁷² sexuálneho obťažovania⁷³ a sexuálneho násillia voči ženám. K šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu nedochádza len na pracovisku, ale aj vo verejných priestoroch, “a to aj vo formálnom a neformálnom vzdelávacom prostredí, v zdravotníckych zariadeniach a zariadeniach na trávenie voľného času, na ulici a vo verejnej doprave.”⁷⁴ Problematika šikany a sexuálneho obťažovania si teda vyžaduje spoluprácu verejného sektora so súkromným. Elimináciu či prevenciu obťažovania v pracovnom prostredí docielime len vtedy, keď súkromné spoločnosti spolu s verejnou správou vytvoria prostredie, v ktorom tieto javy nie sú akceptované.⁷⁵

Súčasťou tejto pulzujúcej témy sú aj jej dlhodobé a verejné prejavy, predovšetkým sexualizujúce alebo sexistické obrazy žien, ktoré zasahujú do ich dôstojnosti podporujú

⁷⁰ Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2018, str. 16, dostupné na http://www.snslp.sk/CCMS/files/Monitoring_sexu%C3%A1lného_ob%C5%A5a%C5%BEovania_%C5%BEien_2018.pdf.

⁷¹ Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2018, str. 18.

⁷² Antidiskriminačný zákon, § 2a (4): „Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráňujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“

⁷³ Antidiskriminačný zákon, § 2a (4): „Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráňujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“

⁷⁴ Opatrenia na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boj proti týmto javom Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. septembra 2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom (2018/2055(INI)) (2019/C 433/06).

⁷⁵ Opatrenia na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boj proti týmto javom Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. septembra 2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom (2018/2055(INI)) (2019/C 433/06) Pozri aj štúdiu o šikanovaní a sexuálnom obťažovaní na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ, ktorú uverejnilo generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky v marci 2018, dostupné na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b1bb35a-5801-11e8-ab41-01aa75ed71a1>.

kultúru nazerania na ženy ako na objekty. Kritickým bodom sú mediálne výstupy, reklamné kampane a široko dostupný internetový obsah, ktoré svojím dosahom pokrývajú veľké časti populácie a môžu povzbudzovať postoje znevažujúce dôstojnosť žien.⁷⁶ Verejná komunikácia takéhoto typu je spoločenskou výzvou, v ktorej môže svoju úlohu hrať aj štát, najmä osvetou či zvyšovaním citlivosti k diskriminačným a sexistickým obsahom.

Osobitnú oblasť ochrany telesnej integrity a dôstojnosti žien tvoria služby spojené s reprodukčným zdravím žien,⁷⁷ ktoré je potrebné prispôbovať potrebám, ktoré sú špecifické pre ženy najmä v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Údaje z Atlasu rómskych komunít napríklad ukazujú, že dostupnosť gynekologickej zdravotnej starostlivosti je výrazne horšia v obciach s výraznou prítomnosťou rómskych komunít v porovnaní s ostatnými obcami v Atlase.⁷⁸ Nemožno zabudnúť na výskyt ponižujúceho zaobchádzania so ženami a porušovania ich práv v rámci a pri poskytovaní pôrodnej starostlivosti, v niektorých zdravotníckych zariadeniach. Poradňa pre občianske a ľudské práva zdokumentovala viacero prípadov diskriminácie v zdravotníckych zariadeniach ako napríklad segregáciu rómskych žien v pôrodniciach aj prípady fyzického násillia a dehonestujúceho správania sa zdravotného personálu voči Rómkam pri pôrode.⁷⁹

Identifikované problémy

- ❖ Vysoký výskyt a vysoká miera spoločenskej akceptácie násillia a škodlivých praktík na ženách, vrátane obchodovania a nútených sobášov, nielen žien, ale už aj detí/dievčat;
- ❖ Zvýšenie rizika ohrozenia domácim násillím a násillím na ženách a maloletých deťoch/dievčatách v dôsledku zvýšenej kontroly, prehĺbenia sociálnej izolácie, ekonomickej závislosti a nedostupnej ochrane a pomoci počas pandémie COVID-19;
- ❖ Nedostatočné informovanie o možnostiach pomoci počas pandémie COVID - 19;
- ❖ Nedostatočné zohľadnenie špecifickej situácie a potrieb žien zažívajúcich násillie a osôb ohrozených domácim násillím pri prijímaní opatrení počas pandémie COVID-19;
- ❖ Sťažené možnosti vyhľadať pomoc a obmedzený prístup k pomoci pre ženy; zažívajúce násillie a osoby ohrozené domácim násillím počas krízových situácií;
- ❖ Pretrvávajúca ambivalencia voči násilliu páchanému na ženách;
- ❖ Nedostatočné zabezpečenie prístupu žien zažívajúcich násillie a ich detí k pomoci, napr. nedostatočný počet a personálna kapacita bezpečných ženských domov, poradenských centier, ich nízka regionálna dostupnosť,⁸⁰

⁷⁶ Pozri aj Monitoring médií a reklamy z hľadiska násillia páchaného na ženách za roky 2016–2017, dostupné na <https://www.zastavmenasillie.gov.sk/vyskumy-a-statistiky/>.

⁷⁷ Reprodukčné zdravie chápeme plne v zmysle výstupov z Štvrtej svetovej konferencie o ženách a Platforme pre akciu. Je to *“stav úplnej fyzickej, mentálnej a sociálnej pohody a nie len ako absenciu choroby alebo poruchy, vo všetkých záležitostiach vzťahujúcich sa na reprodukčný systém, jeho funkcie a procesy.”* Štvrtá svetová konferencia o ženách, Peking 1995, Platforma pre akciu, bod. 94, dostupné na <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm#object3>.

⁷⁸ MF SR, “Ohrozené skupiny”, dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/ohrozene-skupiny/>.

⁷⁹ Európska komisia, (2019), Country report, Non-Discrimination, Slovakia 2018, dostupné na <https://www.poradnaprava.sk/sk/dokumenty/sprava-o-uplatnovani-antidiskriminacnej-legislativy-na-slovensku/>

⁸⁰ Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením, kapitola 10.

- ❖ Nedostatok karanténnych miest a príležitosti bezplatného testovania na ochorenie COVID-19 pre ženy ohrozené násilím a ich deti;
- ❖ Poddimenzovaná Národná linka pomoci (napr. personálne a finančne);
- ❖ Domáce násilie páchané na ženách v seniorskom veku;
- ❖ Absencia komplexných a disagregovaných dát o sexuálnom vykorisťovaní, vrátane nútenej prostitúcie;
- ❖ Väčšia zraniteľnosť žien a dievčat pochádzajúcich z prostredia koncentrovanej, generáčnej prípadne aj situačnej chudoby a z prostredia ústavnej starostlivosti vo vzťahu k obchodovaniu s ľuďmi, najmä na účely sexuálneho vykorisťovania a núteného sobáša, vrátane obchodovania v rámci krajiny;
- ❖ Vysoká miera sexuálneho obťažovania žien a sexuálneho násilia na ženách neexistujúce služby pre ženy, ktoré ich zažívajú; a
- ❖ Sexizmus v médiách a prezentácia žien ako objektov.

Hlavný cieľ

Znižovanie a postupné odstránenie všetkých foriem obťažovania, násilia vrátane domáceho násilia na ženách a ochrana ich dôstojnosti. Vytvorenie komplexnej a funkčnej inštitucionálnej štruktúry v rámci verejnej správy na základe ktorej budú orgány verejnej správy vedieť pružne reagovať a prijímať opatrenia reflektujúce potreby žien v krízových situáciách.

Operačné ciele

- ❖ Posilniť účinnú prevenciu a elimináciu násilia na ženách a zabezpečiť účinnú ochranu, pomoc a podporu ženám zažívajúcim násilie a ich deťom, vrátane vytvorenia osobitnej legislatívnej úpravy;
- ❖ Stíhanie a potrestanie páchatel'ov násilia a škodlivých praktík na ženách, pričom sankcie majú zodpovedať závažnosti spáchaných trestných činov;
- ❖ Účinné vymáhanie a monitoring dodržiavania ochranných príkazov voči páchatel'om a zabezpečenie dostatočnej doby trvania týchto príkazov s cieľom primeranej ochrany obetí;
- ❖ Zabezpečenie dostupnosti služieb a prístup k relevantnej pomoci pre ženy zažívajúce násilie a ich deti a osoby ohrozené domácim násilím počas krízových situácií;
- ❖ Pri prijímaní opatrení počas krízových situácií zohľadňovať špecifickú situáciu a potreby žien zažívajúcich násilie a ich detí a iných osôb ohrozených domácim násilím;
- ❖ Zaradenie poskytovateľov sociálnych služieb vrátane tých špecializovaných na násilie na ženách a domáce násilie medzi subjekty všeobecnej mobilizácie;⁸¹
- ❖ Uloženie predsedom samosprávnych krajov povinnosť zriadiť karanténne miesta pre žiadateľ'ov a žiadateľ'ky o poskytnutie sociálnej služby vrátane žien a detí zažívajúcich násilie;
- ❖ Zaradenie nových klientok a ich detí pred prijatím do zariadenia na bezplatné testovanie;

⁸¹ Kvôli vzniku nároku na hygienické pomôcky z hmotných rezerv, prostredníctvom žiadosti Okresným úradom.

- ❖ Personálne posilnenie Národnej linky pre ženy zažívajúce násilie;
- ❖ Kampaň upozorňujúca na problém násilia na ženách a ich deťoch formou zverejnenia informačných plagátov na verejne dostupných miestach obsahujúcich informácie o základných kontaktoch pomoci pre obeť a osoby, ktoré sa im snažia pomôcť;
- ❖ Zlepšenie a podpora adresnej intervencie v prípadoch vykazania zo strany zainteresovaných orgánov;
- ❖ Zabezpečenie dostatočného počtu špecializovaných poradenských kapacít a miest v zariadeniach núdzového bývania;
- ❖ Zvyšovanie informovanosti žien, dievčat a širokej verejnosti o trestnom charaktere násilia na ženách, vrátane sexuálneho násilia, s cieľom povzbudzovať ženy a dievčatá, aby nahlasovali prípady násilia na nich páchané a/alebo vyhľadali špecializované služby ochrany a podpory;
- ❖ Podpora vytvorenia služieb pre osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním a sexuálnym násilím vrátane marginalizovaných skupín, vrátane prevencie a osvety;
- ❖ Prijatie a implementácia Národného akčného plánu na elimináciu a prevenciu násilia na ženách;
- ❖ Identifikovať možnosti zlepšenia slovenskej legislatívy a praxe v oblasti ochrany žien pred násilím na základe príkladov dobrej praxe a legislatívnej úpravy iných krajín, so zameraním na prevenciu násilia podmieneného sociálnymi faktormi (napr. chudoba a zadlženosť domácností, štruktúra rodiny a zloženie domácnosti a pod.) a psychickými faktormi (najmä poruchy osobnosti vedúce k páchaniu násilia, alkoholizmus, užívanie drog, gamblerstvom, manipuláciou zo strany partnera a pod.);
- ❖ Zabezpečenie dôstojnosti žien z pohľadu verejne reprezentovaného obrazu žien odstraňovaním sexizmu v médiách a v reklame, podpora aktivít, ktorých cieľom je zvyšovať povedomie širokej verejnosti a ľudí zapojených do reklamnej tvorby k dôstojnému zobrazovaniu žien v reklame;
- ❖ Dodržiavať ľudské práva v súlade s platným právnym poriadkom Slovenskej republiky a preverovať uplatňovanie odporúčaní Svetovej zdravotníckej organizácie ohľadne starostlivosti o matky a ich deti, pôrodnej a popôrodnej starostlivosti a odstraňovania nevhodného správania sa k ženám priebežným preverovaním dodržiavania kvality poskytovanej zdravotnej starostlivosti;
- ❖ Skvalitniť poskytovanie zdravotnej starostlivosti v oblasti reprodukčného a sexuálneho zdravia.

2. Zosúladienie rodinného a pracovného života⁸²

Zosúladienie rodinného a pracovného života „je široký pojem, ktorý zahŕňa všetky ústredné politiky legislatívneho a nelegislatívneho charakteru zamerané na presadzovanie vhodnej a primeranej rovnováhy medzi rozličnými aspektmi života ľudí.”⁸³ V Slovenskej republike v oblasti zosúladienia rodinného a pracovného života existujú značné bariéry a nedostatky.⁸⁴ Dáta poukazujú na skutočnosť, že najčastejšie využívaným opatrením na zosúladienie práce a rodiny je pružný pracovný čas.⁸⁵ Napriek tomu, len 3,4 % mužov a 6,9% žien na Slovensku v roku 2018 pracovalo na skrátený pracovný úväzok.⁸⁶

Zároveň však treba uviesť, že skrátené pracovné úväzky nie vždy prispievajú k lepšiemu opätovnému začleneniu žien na trh práce potom, ako im skončí rodičovská dovolenka. Ženy totiž počas skrátených pracovných úväzkoch totiž často v skutočnosti odpracujú viac hodín, ako by v rámci skráteného úväzku mali, a nie sú za to adekvátne odmenené. Zároveň tak prichádzajú o benefity, ktoré poskytuje práca na trvalý pracovný pomer. Preto vnímame ako dôležité postupne uprednostňovať flexibilné formy práce v zmysle flexibility pracovného času a flexibility miesta výkonu práce pred skrátenými úväzkami.

Materstvo a rodičovstvo

Nakoľko väčšina zodpovednosti za starostlivosť o závislých členov rodiny pripadá na Slovensku stále ženám, ich rastúca úloha vo svete platenej práce znamená, že sú stále viac konfrontované s dvojitém bremenom.⁸⁷ Čo sa týka materstva ako takého, napriek všeobecnému spoločenskému uznaniu hodnoty materstva, toto sa tiež skôr trestá než odmeňuje, a to aj napriek tomu, že je to dar, ktorému ľudstvo vďačí za svoje prežitie. Vnímanie materstva, počet detí v populácii ako potenciál alebo skutočné bohatstvo spoločnosti je u nás veľmi slabé. Prejavuje sa to aj v nízkej podpore alternatívnych foriem rodičovstva ako adopcia či pestúnstvo.

⁸² Pozri napr. EIGE, “Gender Equality Index 2019. Work-life balance” dostupné na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.

⁸³ Správa Európskeho parlamentu o vytvorení podmienok na trhu práce priaznivých pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (2016/2017(INI)), dostupné na https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_SK.html.

⁸⁴ Pozri: Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením.

⁸⁵ Miroslav Šipikal, Erika Ľapinová, *Zosúladienie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie*, 2007, dostupné na https://www.researchgate.net/publication/258276984_Zosuladovanie_pracovneho_a_rodinneho_zivota_v_krajinach_Europskej_unie, naposledy navštívené 21.12.2020.

⁸⁶ OECD, *Share of employed in part-time employment, by sex*, dostupné na <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>.

⁸⁷ Pandémia Covid 19 v rokoch 2020 a 2021 zasiahla celú spoločnosť a jej vplyv presahuje hranice jednotlivých štátov. Takýto výrazný zásah do zdravia ľudí a jeho implikácie pre ekonomický a spoločenský rozmer bude mať dlhodobé následky, zvlášť vzhľadom na neistotu ohľadom trvania pandémie. Avšak už počas takzvanej „prvej vlny“ prebiehajúcej na jar 2020, sa ukázal jej disproportný dopad na niektoré skupiny obyvateľstva. Ženy vnímali ako jeden z najväčších dopadov pandémie v rámci rodinnej oblasti stratu hranice medzi súkromným a pracovným životom, ako aj zvýšenej starostlivosti o domácnosť (15,9%). Ženy vysvetlili, že „viac ľudí doma znamená viac ľudí, pre ktorých treba variť a starať sa, často bez ďalšej dodatočnej pomoci. Tiež to znamená zvyšovanie napätia a preťaženie domácich zdrojov.” Mnoho žien sa ocitlo v situácii, keď museli “žonglovať” ako zabezpečiť neplatenú prácu, zatiaľ čo mali znížený príjem a v niektorých prípadoch sa snažili pracovať na plný úväzok v preplnenej domácnosti. (pozri Andrej Kuruc, Covid-19 a rodová rovnosť, dostupné na <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/06/03/covid-19-a-rodova-rovnost>)

Ďalej, výskumy potvrdili, že kombinácia zamestnania a materstva má pre ženy veľa nákladov, pričom kombinácia zamestnania a otcovstva prináša pre mužov - otcov, značné výhody. Ženské náklady na materstvo sú obzvlášť výrazné pri nedostatočných politikách zosúladovania práce a rodiny. Z hľadiska racionálneho výberu poskytujú deti potenciálne odmeny, ako je podpora v starobe, náklonnosť, spoločenský súhlas, sociálny kapitál, znižovanie neistoty a manželská stabilita. Deti však predstavujú potenciálne náklady a to najmä pre ženy. tieto zahŕňajú menej času, ekonomickej istoty, emočnej energie, pravdepodobnosti profesijného postupu v práci alebo ekonomických príležitostí. Matky sú častejšie ako otcovia konfrontované s ťažkosťami sklbenia materstva a plateného zamestnania, naopak, otcovia podobným dilemám čelia iba zriedka.⁸⁸

Nemožno opomenúť aj úlohu otcov pri výchove detí. Angažovanosť otca pri starostlivosti o deti a o domácnosť znižuje matke dopad tzv. "dvojitého bremena" a má významný vplyv na blaho detí. Dáta, výskumy a údaje zverejnené za posledné desaťročie jednoznačne preukázali, že otcovské zapojenie od prenatálneho štádia po celý život dieťaťa prospieva jeho psychosociálnemu a behaviorálnemu vývoju, pričom otcovia k dobru detí prispievajú rozdielnymi spôsobmi ako matky.⁸⁹ Výskumy naznačujú, že vplyv otcov na psychosociálny a behaviorálny vývoj detí je odlišný od vplyvu matiek, tj. pozitívne dopady otcovstva na deti sa odlišujú od darov, ktoré deťom prináša matka.⁹⁰ Rovnako je už preukázané, že zapojenie otca do starostlivosti o novorodeniatko v čase tesne po pôrode je spoľahlivým indikátorom jeho starostlivosti a angažovanosti vo výchove počas celého detstva a dospievania dieťaťa.⁹¹ Napriek výskumom, ktoré preukazujú, že ak otec strávi dva týždne a viac po narodení so svojím dieťaťom a jeho matkou, je u neho takmer dvakrát vyššia pravdepodobnosť, že sa zapoja do starostlivosti o svoje dieťa aj keď bude staršie,⁹² len veľmi málo otcov zostáva na rodičovskej dovolenke, aj keď poberanie materskej otcami sa každým rokom čoraz viac využíva.⁹³

⁸⁸ Julia McQuillan, Arthur L. Greil, Karina M. Scheffler and Veronica Tichenor, "The Importance of Motherhood among Women in the Contemporary United States" (NCBI), dostupné na <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2855977/>.

⁸⁹ Jedným zo spôsobov, ako otcovia jedinečným spôsobom prispievajú k rozvoju v ranom detstve, je podpora zvládania riskantných situácií a správania pri riešení problémov prostredníctvom väčšej fyzickej angažovanosti s dieťaťom, ako to zvyčajne robia matky, hlavne prostredníctvom tzv. "drsnej hry a bitiek," teda veľmi energetickej a fyzickej hry, v ktorej otcovia môžu počas hry meniť pravidlá, čo dieťa učí rýchlym reakciám a aj prispôbitvosti. Pozri napr Fletcher R, St George J, Freeman E. Rough and tumble play quality: theoretical foundations for a new measure of father-child interaction. *Early Child Development and Care*. 2013;183(6):746-759. a Mary Beth Nierengarten, MA, "Fathers' influence on development and well-being of children" Dostupné na <https://www.contemporarypediatrics.com/view/fathers-influence-development-and-well-being-children>.

⁹⁰ Pozri napr. Yogman M, Garfield CF; Committee on Psychosocial Aspects of Child and Family Health. Fathers' role in the care and development of their children: the role of pediatricians. *Pediatrics*. 2016;138(1):e20161128. Dostupné na: <https://pediatrics.aappublications.org/content/pediatrics/early/2016/06/10/peds.2016-1128.full.pdf>. Accessed May 28, 2019. a Sarkadi A, Kristiansson R, Oberklaid F, Bremberg S. Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatr*. 2008;97(2):153-158.

⁹¹ Shannon JD, Cabrera NJ, Tamis-Lemonda C, Lamb ME. Who stays and who leaves: father accessibility across children's first 5 years. *Parent Sci Pract*. 2009;9(1-2):78-100.

⁹² Shannon JD, Cabrera NJ, Tamis-Lemonda C, Lamb ME. Who stays and who leaves: father accessibility across children's first 5 years. *Parent Sci Pract*. 2009;9(1-2):78-100.

⁹³ "V ostatných rokoch rýchlo rástol počet otcov na materskej dovolenke. Kým v roku 2018 materskú poberalo takmer 10 tisíc otcov, len za prvých 6 mesiacov v roku 2019 si nárok na materskú uplatnilo už 6,5 tisíca otcov. V

Jedným z kľúčových faktorov rozdielneho postavenia žien a mužov spoločnosti, resp. rovnakej ekonomickej nezávislosti, je vzťah medzi platenou a neplatenou prácou, ako aj distribúcia neplatennej práce medzi mužov a ženy.⁹⁴

Napriek stúpajúcej potrebe a často aj deklarovanej podpore rodičovstva a zvyšovania pôrodnosti⁹⁵ sa stále prejavuje rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť a ocenenie žien a mužov. Takýto „efekt rodičovstva“ sa prejavuje takmer vo všetkých krajinách EÚ, na Slovensku je ale extrémne silný.⁹⁶ Matky malých detí, ktoré sa vracajú po rodičovskej dovolenke do práce alebo sa uchádzajú o zamestnanie, patria k najviac znevýhodneným skupinám na trhu práce. Miera zamestnanosti žien 25–49 ročných s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, u mužov tej istej vekovej kategórie a v tej istej fáze rodičovstva však viac ako 83 %.⁹⁷ Nožnice medzi odmenou za prácu sa medzi mužmi a ženami roztvárajú viac a viac po narodení každého dieťaťa. Súčasný ekonomický a sociálny systém tak *de facto* znevýhodňuje ženy, ktoré výchovou detí prinášajú dlhodobé a významné vklady do ľudského kapitálu spoločnosti⁹⁸ a umožňujú tak dlhodobú stabilitu sociálneho systému. Nižšia miera zamestnanosti žien sa prejavuje aj v dôchodkovom veku. Na Slovensku je rozdiel v dôchodkoch žien a mužov sa podľa údajov Sociálnej poisťovne cca 100 Eur,⁹⁹ a ženy, ktoré mali deti, budú mať nižší dôchodok, ako keby deti nemali.¹⁰⁰

Medzi najefektívnejšie nástroje zosúladovania rodinného a pracovného života patrí aj dostupná formálna starostlivosť o deti v predškolskom veku. Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením poukazuje na nízku účasť detí vo veku do 3 rokov veku dieťaťa na formálnej starostlivosti, ktorá je najnižšia v rámci EÚ. Poukazuje

pomere k počtu detí narodených v tomto období to predstavuje štvrtinu (Graf 4). Od zavedenia politiky v roku 2011 sa počet otcov na materskej každý rok v priemere zdvojnásobil. Zatiaľ čo za toto obdobie na materskú mohlo ísť 71 % všetkých otcov, 29 % otcov na materskú nemalo nárok.” Zuzana Dančíková, Inštitút finančnej politiky, “Ani muži nemôžu mať všetko”, publikované 26. jún 2020, str. 3.

⁹⁴ Pozri : Slovakia | Time | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

⁹⁵ Podpora zosúladovania práce a rodiny je dôležitá aj z pohľadu demografie, keďže “v súčasnosti (patrí) k hlavným predpokladom založenia rodiny, čím vplýva na demografický vývoj a tiež na situáciu systémov sociálneho zabezpečenia” (Friedrich Ebert Stiftung, *Zosúladovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami*, 2007, dostupné na <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/13998.pdf>.

⁹⁶ Európska komisia, *Women’s situation in the labour market*, dostupné na https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en.

⁹⁷ *Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020*, str. 19, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>.

⁹⁸ Práca matky súvisiaca s výchovou detí a výkonom práce v domácnosti je rovnako hodnotná pre spoločnosť ako výkon platenej práce pre zamestnávateľa, prípadne samostatnej zárobkovej činnosti. Skutočnosť, že matka venuje viac času výchove dieťaťa nemôže byť v spoločnosti samé o sebe dôvodom poníženia a nerovnosti s mužmi.

⁹⁹ Sociálna poisťovňa, *Priemerná výška dôchodkov medziročne vzrástla*, 11.2.2019, dostupné na <https://www.socpoist.sk/aktuality-priemerna-vyska-dochodkov-medzirocne-vzrastla/48411s67165c>

¹⁰⁰ Štát počas materskej a rodičovskej dovolenky za rodičov platí do dôchodkového systému v priemere nižšie príspevky v porovnaní s odvodmi väčšiny pracujúcich rodičov. Pozri aj Alena Potocká, *Pre rozhodnutie mať deti hrozí ženám chudoba*, Denník Postoj, 10.12.2020, dostupné na <https://www.postoj.sk/67365/pre-rozhodnutie-mat-deti-hrozi-zenam-chudoba>.

zároveň na nedostatok údajov v potrebnej štruktúre a rozsahu o formách starostlivosti o deti v tejto vekovej skupine, čo komplikuje plánovanie investícií do nových kapacít.¹⁰¹

Opatrenia na zosúládovanie práce a rodiny by mali podporovať mužov v ich väčšej účasti v starostlivosti o závislé osoby a zároveň by mali smerovať k tomu, aby ženy a muži využívali možnosti na zosúladenie práce a rodiny a ich rozhodnutie bolo výsledkom slobodnej partnerskej dohody, nie stereotypných predstáv o usporiadaní povinností v partnerstve. Ďalej nemožno zabudnúť na to, že podpora aktívneho života matiek aj počas materskej a rodičovskej dovolenky a aktivity, ktoré podporia ženy k využitiu talentov a schopností vo svojej komunite, uľahčujú matkám neskôr návrat na pracovný trh.

Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv

Výbor pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva vo svojich Záverečných zisteniach k tretej periodickej správe Slovenska odporúča uznať a doceniť neplatenú starostlivosť a adresovať jej vplyv na zamestnanosť žien. Ďalej poznamenal, že v Slovenskej republike pretrvávajú mnohé prekážky, ktoré bránia úplnému a rovnocennému postaveniu žien, ako aj horizontálna segregácia, mzdová diskriminácia a absencia spravodlivosti a transparentnosti v odmeňovaní, či iné praktiky, ktoré neprímerane znevýhodňujú ženy. Okrem iného teda odporúča, aby Slovenská republika vypracovala politiky a programy zamerané na riešenie všetkých prekážok rovnosti žien v zamestnaní či dostatočne ocenila neplatenú opatrovateľskú prácu.¹⁰²

Výbor pre odstránenie diskriminácie žien v rámci Záverečných zistení k zlučenej piatej a šiestej periodickej správe odporúča zabezpečenie efektívnej implementácie opatrení na prevenciu, monitoring a nápravu sexuálneho obťažovania a diskriminácie na pracovisku posilnením roly Národného inšpektorátu práce.¹⁰³

Identifikované problémy:

- ❖ Nižšie zastúpenie žien v porovnaní s mužmi na pozíciách súvisiacich s ekonomickým rozhodovaním a v riadiacich pozíciách;
- ❖ Nižšie zastúpenie žien vo vysoko príjmových odvetviach;
- ❖ Príjmové rozdiely medzi mužmi a ženami;
- ❖ Vysoká miera žien ohrozených chudobou¹⁰⁴;
- ❖ Ohrozenie ekonomickej situácie a výpadok žien z trhu práce v dôsledku COVID-19 a prijatých proti pandemiologických opatrení, ako aj v dôsledku zvýšenej potreby neplatennej práce starostlivosti v domácnosti, o deti a ďalších odkázaných členov a členky rodiny;

¹⁰¹ MF SR, "Ohrozené skupiny" dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/ohrozene-skupiny/>.

¹⁰² Výbor pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva, *Záverečné zistenia k tretej periodickej správe Slovenskej republiky*, E/C.12/SVK/CO/3, bod 19d, dostupné na https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/SVK/CO/3&Lang=En.

¹⁰³ Výbor pre odstránenie diskriminácie žien, *Záverečné zistenia k zlučenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska*, CEDAW/C/SVK/CO/5-6, bod 29f., dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/CEDAW_preklad-ZZ-SK_final.pdf.

¹⁰⁴ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2019 časť 4.1 chudoba a sociálne vylúčenie.

- ❖ Nízke zastúpenie žien v krízových štáboch, ktoré riešia opatrenia počas pandémie;
- ❖ Diskriminácia žien na trhu práce z dôvodu pohlavia a obťažovanie na pracovisku;
- ❖ Vyššie riziko chudoby u žien, najmä v prípade matiek samoživiteliek a starších žien;¹⁰⁵
- ❖ Znevýhodňovanie žien na trhu práce v dôsledku starostlivosti o závislé osoby;
- ❖ Rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť a ocenenie žien a mužov;
- ❖ Nedostatočné spoločenské a finančné ocenenie materstva a rodičovstva;
- ❖ Nedostatok efektívnych opatrení na podporu rovnováhy pracovného a rodinného života;
- ❖ zavedenie tzv. otcovského voľna hneď po narodení dieťaťa na dobu minimálne 14 dní ako nemocenskú dávku plne hradenú sociálnou poisťovňou;
- ❖ Nízka dostupnosť zariadení starostlivosti o deti a o iné závislé osoby;
- ❖ Nedostatočné využívanie pružných foriem práce vrátane flexibility pracovného času a flexibility miesta výkonu práce;
- ❖ Nízka podpora rodičov s malými deťmi;
- ❖ Nedostatočné spoločenské a finančné ocenenie materstva a rodičovstva;
- ❖ Nízka podpora náhradných foriem rodičovstva ako adopcia či pestúnstvo;
- ❖ Nedostatočné ocenenie neviditeľnej práce a práce v domácnosti;
- ❖ Nízka účasť mužov na starostlivosti o malé deti;
- ❖ Nízka výška výživného a jeho slabá vymožiteľnosť.

Hlavný cieľ

Posilnenie ekonomickej nezávislosti žien a posilnenie ekonomického postavenia žien ako takého. Zníženie príjmového rozdielu medzi mužmi a ženami na úroveň priemeru Európskej únie a prijatie opatrení na jeho úplné odstránenie. Vytvorenie celospoločenských podmienok na dosiahnutie zosúladenia rodinného a pracovného života. V krízových situáciách pružne reagovať a prijímať opatrenia reflektujúce potreby žien.

Operačné ciele

- ❖ Podpora materstva a jeho reálne ocenenie materstva formou rôznych opatrení, cez finančnú podporu až po spoločenské ocenenie;
- ❖ Zvýšiť dostupnosť príspevku pri narodení dieťaťa zmenou podmienok nároku, zvýšenie prídavku na dieťa;
- ❖ Vyhodnotiť vplyv úpravy podmienok nároku na príspevok pri narodení dieťaťa na účasť tehotných žien na preventívnych prehliadkach;
- ❖ Podpora zavedenia nových prístupov k liečbe neplodnosti procesom evidence-based policy a štandardných postupov založených na evidence-based medicine v oblasti

¹⁰⁵ Pozri v tomto zmysle „Miera rizika chudoby podľa vybraných vekových skupín a pohlavia [as1005rs] - IBM Cognos Viewer (statistics.sk)“ dostupné na [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22iAF1B6257E51A4066A03DB9AD82291CA3%22\)&ui.name=Miera%20pretrv%C3%A1vaj%C3%BAceho%20rizika%20chudoby%20%5Bkz1005rs%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22iAF1B6257E51A4066A03DB9AD82291CA3%22)&ui.name=Miera%20pretrv%C3%A1vaj%C3%BAceho%20rizika%20chudoby%20%5Bkz1005rs%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk).

metód restoratívnej reprodukčnej medicíny (RRM), podpora alternatívnych foriem rodičovstva ako adopcia či pestúnstvo;

- ❖ Podpora plánovania rodičovstva, vrátane prirodzených metód;
- ❖ Zvyšovanie plátov v odvetviach, kde sú dominantne zastúpené ženy;
- ❖ Podpora zamestnanosti žien;
- ❖ Podpora transparentnosti v odmeňovaní;
- ❖ Podpora auditov zameraných na rovnosť žien a mužov;
- ❖ Podpora podnikania žien;
- ❖ Monitoring a ochrana pred obťažovaním na pracovisku, posilnenie právomocí inšpektorátom práce na riešenie týchto prípadov;
- ❖ Podpora a ocenenie neviditeľnej práce, podpora spravodlivého rozdelenia domácej práce a starostlivosti medzi partnermi, odstránenie nerovností v oblasti starostlivosti;
- ❖ Zohľadnenie prínosu neplatennej práce, vrátane starostlivosti o príbuzných nielen v spoločensko-kultúrnom prostredí, ale aj v sociálnom a dôchodkovom systéme;
- ❖ Kategorizácia práce v domácnosti za ekonomickú činnosť;
- ❖ Podpora “nestereotypných” zamestnaní pre mužov i ženy, podpora záujmu a vzdelávania dievčat v oblastiach, ako je matematika, veda a technika;
- ❖ Zníženie rizika upadnutia do chudoby pre ženy;
- ❖ Dostupnosť kvalitných služieb starostlivosti o deti či iných závislých členov rodiny;
- ❖ Ponuka a podpora pružných foriem organizácie práce a zavedenie vhodného systému rodičovskej (a inej) dovolenky;
- ❖ Ochrana pracovných miest v odvetviach so silným zastúpením žien formou finančnej injekcie;¹⁰⁶
- ❖ Podpora zvýšenia finančného ohodnotenia pri povolaniach ktoré si častejšie vyberajú ženy;
- ❖ Uľahčenie zosúladenia pracovného a rodinného života prostredníctvom *home office* pre oboch rodičov a flexibilnejšie prispôsobenie pracovného harmonogramu zo strany zamestnávateľov a inštitúcií – napríklad väčšou osvetou;
- ❖ Podpora väčšieho zapojenia mužov do starostlivosti o deti zo strany zamestnávateľov;
- ❖ V prípade osamelých rodičov, alebo ak obaja rodičia musia pracovať, odporúča sa zabezpečenie vyučovania a starostlivosti o deti v na to špecializovaných zariadeniach s vyškolenými odborníčkami a odborníkmi a zabezpečením všetkých hygienických štandardov;
- ❖ Väčší podiel žien na OČR a osamelých matiek znamená, že vypadnú z pracovného procesu počas pandémie, preto je treba zanalyzovať možnosti nahradenia výpadku miezd pre ľudí, ktorí budú nútení ostať na OČR, pretože sa museli starať o deti alebo iných blízkych a závislé osoby, keďže v tomto období nemali inú možnosť;

¹⁰⁶ V súvislosti s pandemiou COVID-19 a ako reakciu na ňu schválila vláda Slovenskej republiky rôzne ekonomické opatrenia zamerané na zmiernenie dopadov COVID-19 na zamestnanosť obyvateľstva naprieč sektormi. Hoci nešlo pomoc špeciálne nasmerovanú na znižovanie dopadov COVID 19 na ženy a dievčatá, tieto opatrenia veľmi pomohli ženám a dievčatám zamestnaných v sektoroch s prevahou ženských pracovníčok, ako napr. oblasti vzdelávania a starostlivosti. Tieto pracovníčky vďaka tomuto opatreniu neprídu o zamestnanie. Ďalej štát poskytol príspevok na mzdy zamestnancov vo výške 80% ich priemerného zárobku za mesiace apríl, máj a jún. Okrem iného, znovuo tvorenie jasli a škôlok zabezpečilo starostlivosť o deti a umožnilo možnosť návrat do štandardného pracovného režimu rodičom starajúcich sa o deti predškolského veku.

- ❖ Zvýšenie podpory rodičov s malými deťmi zo strany štátu;
- ❖ Zľahčenie prístupu k zamestnaniu pre matky s deťmi do 6 rokov;
- ❖ Zavedenie práva na „odpojenie“;¹⁰⁷
- ❖ Zlepšenie vymožitelnosti výživného;
- ❖ Dostupné, prístupné a cenovo prijateľné služby starostlivosti o staršie osoby a/alebo osoby so zdravotným postihnutím a vybudovaná infraštruktúra;
- ❖ Nastaviť systematický a pravidelný zber údajov o starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa;
- ❖ Garancia miesta v obecnej materskej škole pre všetky deti od troch rokov veku (v prípade, že takúto garanciu nebude možné v najbližších rokoch realizovať, poskytnutie účinnej finančnej kompenzácie rodičom, ktorých deti miesto v škôlke nedostanú);
- ❖ Podpora zamestnávateľov, ktorí sú zriaďovateľmi jasli a predškolských zariadení pre svojich zamestnancov (daňové, či iné finančné úľavy alebo benefity).

¹⁰⁷ Právo pracovníkov na odpojenie od digitálnych nástrojov určených na prácu vrátane informačných a komunikačných technológií, keďže je čoraz väčšie využívanie digitálnych nástrojov na pracovné účely vedie to ku kultúre „vždy byť pripojený“, môže mať škodlivý vplyv na základné práva pracovníkov a spravodlivé pracovné podmienky vrátane spravodlivej odmeny, na obmedzenie pracovného času a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, na bezpečnosť a ochranu fyzického a duševného zdravia pri práci a na dobré podmienky, ako aj na rovnosť medzi mužmi a ženami, pretože táto kultúra má neprimeraný vplyv na pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami, ktorými sú väčšinou ženy.

3. Vzdelávanie, veda a výskum¹⁰⁸¹⁰⁹

Vzdelávanie žien a dievčat je jedným zo základných predpokladov dosiahnutia rovnosti medzi ženami a mužmi, ako aj predpokladov na dosiahnutie ekonomickej rovnosti. Odstraňovanie rozdielov medzi ženami a mužmi vo vzdelávaní, vede a v oblasti výskumu, rešpektujúci ústavný princíp slobodnej voľby povolania, môže posilniť hospodársky rast.¹¹⁰

Štúdium a príprava na zamestnanie

Socializácia a internalizácia spoločenských noriem má výrazný vplyv na rozdiely medzi ženami a mužmi. Tieto pravidlá môžu byť výslovne uvedené alebo sa prejavujú v implicitnejšej forme, napr. dievčatá sú povzbudzované k tomu, aby sa venovali historicky ženským povolaniam.¹¹¹ Hoci možno predpokladať, že vysoké množstvo mladých žien a mužov si svoju profesionálnu a kariérnu dráhu volí slobodne a s ohľadom na svoje prirodzené inklinácie, predsa nemožno opomenúť možnosť, že niektoré dievčatá či chlapci si vyberajú svoje zamestnanie pod vplyvom predstáv o typicky „ženských“ či „mužských“ povolaniach. Zároveň, dievčatá a chlapcov treba povzbudzovať k tomu, že sa môžu slobodne uplatniť v akomkoľvek povolaní. Slobodný výber povolania, hoci sa na prvý pohľad môže zdať stereotypný, by nemal byť automaticky vnímaný ako menejcenný či ponižujúci.¹¹²

Voľba vysokoškolského štúdia u žien sa dlhodobo orientuje na iné študijné odbory ako u mužov. V roku 2019 v odbore „fyzikálno-matematické vedy“ na I. a na II. stupni vysokoškolského štúdia absolvovalo 328 absolventov a absolventiek, z toho 181 žien, III. stupeň v tejto oblasti absolvovalo 63 absolventov, z toho 24 žien. V odbore „Technické vedy a náuky I“ bolo ženských absolventiek ešte menej. K roku 2019 na I. a na II. stupni vysokoškolského štúdia absolvovalo podľa údajov 4 701 absolventov, z toho len 956 žien. Na III. stupni vysokoškolského štúdia to bolo iba 42 žien z 186 absolventov.¹¹³

Tento rozdiel vo výbere profesijného smerovania je často len kulmináciou rozhodnutia, ktoré dievčatá už urobili na nižšom stupni štúdia.¹¹⁴ V roku 2018 navštevovalo gymnáziá 72 842

¹⁰⁸ Údaje sa týkajú absolventov verejných vysokých škôl.

¹⁰⁹ Pozri indikátor „Knowledge“ v Gender Equality Index Slovakia 2020 dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/knowledge/SK>.

¹¹⁰ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Hospodárske výhody rodovej rovnosti v EÚ*, 2017. <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/f3bebda3-78bf-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-sk>,

¹¹¹ Pozri v tomto zmysle 'Influences on Self-Perception' dostupné na <https://courses.lumenlearning.com/atdcoursereview-speechcomm-1/chapter/influences-on-self-perception/#footnote-86-1>.

Výskumy potvrdzujú, že očakávania spoločnosti na jednotlivca sa líšia podľa toho, či ide o muža alebo o ženu. Napr. 77 % žien, na rozdiel od mužov, čelia tlaku byť zainteresovaným rodičom, 71 % žien, na rozdiel od mužov (27 %), cíti spoločenský tlak, aby spĺňali spoločenské normy o fyzickej atraktivite (pozri Kim Parker, Juliana Menasce Horowitz and Renee Stepler, 'On Gender Differences, No Consensus on Nature vs. Nurture (Pew Research Center, 5 December 2017) dostupné na <https://www.pewresearch.org/social-trends/2017/12/05/on-gender-differences-no-consensus-on-nature-vs-nurture/>).

¹¹² Pozri dáta : Slovakia | Power | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu) a Slovakia | Knowledge | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

¹¹³ Centrum vedecko-technických informácií SR, *Absolventi VŠ za kalendárny rok podľa odborov*. https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596.

¹¹⁴ Jana Cviková a Jarmila Filadelfiová, *Rodový pohľad na školstvo*, dostupné na http://www.aspekt.sk/sites/default/files/Rodovy_pohľad_na_skolstvo.pdf, naposledy navštívené 21.12.2020.

mladých, z toho 41 785 dievčat, teda viac ako 57 % a aj na konzervatóriách študovalo viac dievčat ako chlapcov (63,35 %). Na stredných odborných školách tvorili dievčatá tvorili len 45,3% študentov.¹¹⁵ Segregácia na chlapcov a dievčatá je v niektorých oblastiach veľmi výrazná. V septembri 2020 vyššie (pomaturitné špecializačné) nastúpilo na štúdium v odbore „počítačové systémy“ 30 študentov, z toho 7 dievčat a minulý školský rok tento odbor absolvovalo len 1 dievča. Odbor „elektrotechnika“ nemal minulý školský rok ani jednu ženskú absolventku. Odbory, kde sú prevažne zastúpené študentky, sú napríklad zdravotnícke odbory, vzdelávanie, veterinárske vedy či ekonomika, organizácia, obchod a služby I a II.¹¹⁶ Tento trend sa prejavil aj v nadväzujúcej voľbe vysokoškolského štúdia. Napríklad v odbore zdravotníctvo bolo v roku 2019, ženských absolventiek vysokoškolského vzdelania II. stupňa 75,2 % a III. stupňa 63,48 % zo všetkých absolventov. V program veterinárne vedy, II. stupeň vysokoškolského štúdia absolvovalo bolo až 82,55 % absolventiek a na III. 85,71 %.

Čo sa týka celoživotného vzdelávania, podľa Indexu rodovej rovnosti 2019: Slovensko, Slovenská republika má štvrtú najnižšiu mieru účasti na celoživotnom vzdelávaní v Európskej únii. Ďalej, „rodinné povinnosti uvádza ako prekážky zapojenia sa do vzdelávania a odbornej prípravy 74 % žien v porovnaní s 23 % mužov.“¹¹⁷ Nerovnomerné rozdelenie domácich povinností bráni ženám nielen sa plnohodnotne uplatniť na pracovnom trhu, ale im bráni aj v prístupe ku vzdelaniu.

Rozdiely v zamestnanosti medzi ženami a mužmi v oblasti vzdelávania

Oblasť vzdelávania je oblasťou s dominantným zastúpením žien bez ohľadu na stupeň vzdelávania. Či už ide o riaditeľov alebo ich zástupcov, majstrov odborného výcviku, školských psychológov a pod., drvivá väčšina zamestnankýň je ženského pohlavia.¹¹⁸ V materských školách, bez ohľadu na zriaďovateľa, tvoria učiteľky až 99,65% učiteľského zboru. Na základných školách je to 82,56%.¹¹⁹ Ženy na gymnáziách a športových stredných školách tvoria takmer 72% učiteľského zboru a na stredných odborných školách toto číslo dosahuje 70,43%. Tento pomer sa prekloní až na úrovni vysokých škôl, kde ženy tvoria „len“ 45,85% vyučujúcich.¹²⁰

Nízke platy v oblasti vzdelávania len prehlbujú už existujúce príjmové rozdiely medzi mužmi a ženami. Napriek tomu, že plat v tejto oblasti postupne rastie (v roku 2016 bola priemerná hrubá mesačná mzda v oblasti vzdelávania 830 Eur, v roku 2017 to bolo 879 Eur a v roku 2018 920 Eur), táto suma je stále cca o 9 % nižšia ako priemerná hrubá nominálna mzda

¹¹⁵ Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2019, str. 161.

¹¹⁶ Centrum vedecko-technických informácií SR, *Žiaci, novoprijatí, absolventi podľa druhu a odborov štúdia*, dostupné na https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-stredne-odborne-skoly.html?page_id=9597.

¹¹⁷ Európsky inštitút rodovej rovnosti, *Index rodovej rovnosti 2019: Slovensko*, str. 6, dostupné na <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/98329c8b-e8e1-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>,

¹¹⁸ Centrum vedecko-technických informácií SR, *Zamestnanci a učiteľia*, dostupné na https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-stredne-odborne-skoly.html?page_id=9597.

¹¹⁹ Ustanovený aj kratší pracovný čas zarátaný spoločne.

¹²⁰ Centrum vedecko-technických informácií SR, *Učiteľia*, dostupné na https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603.

v hospodárstve celkovo.¹²¹ Vzhľadom na spoločenský prínos učiteľských profesií je možno skonštatovať, že platové ohodnotenie v oblasti školstva je neprimerané.

Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv

Cieľom Dohovoru CEDAW je odstrániť všetky formy diskriminácie žien. Dohovor preto upravuje povinnosti štátov, ktoré na ochranu žien pred diskrimináciou musia urobiť. Princíp rovnoprávnosti sa má odraziť v ich národných ústavách i ďalšej legislatíve. V článku 5 sa od štátov požaduje, aby prijali opatrenia na zmenu spoločenských a kultúrnych vzorov správania sa mužov a žien s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov, ktoré sú založené na myšlienke podriadenosti alebo nadriadenosti jedného z pohlaví. Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien je z hľadiska implementácie Dohovoru CEDAW považovaný za nástroj garancie ženských ľudských práv, nakoľko umožňuje fyzickým osobám ako aj inštitúciám podávať individuálne sťažnosti na porušovanie ich ľudských práv Výboru pre odstránenie diskriminácie žien, ktorý tieto sťažnosti posudzuje a v prípade prijateľnosti prerokováva.¹²² Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (CEDAW) vo svojich Záverečných zisleniach k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska¹²³ konštatuje pretrvávajúcu segregáciu vo vzdelávaní a slabú účasť žien a dievčat na štúdiu matematiky, vedy a techniky, ako aj slabé zastúpenie žien na učiteľských pozíciách v rámci vysokoškolského vzdelávania. Výbor ďalej vyjadril znepokojenie nad segregáciou rómskych detí v špeciálnych školách a/alebo špeciálnych triedach v bežných školách. Preto odporúča, aby Slovenská republika okrem iného prijala opatrenia na podporu vzdelávania žien a dievčat v oblastiach s ich nižším zastúpením a pokračovala v odstraňovaní segregácie rómskych dievčat v systéme vzdelávania.

Identifikované problémy

- ❖ Horizontálna a vertikálna segregácia vo vzdelávacom systéme;
- ❖ Dominantné zastúpenie žien v oblasti vzdelávania školstva;
- ❖ Nízke platové ohodnotenie v oblasti vzdelávania;
- ❖ Nízke zastúpenie žien v akademickej sfére;
- ❖ Segregácia rómskych detí v systéme vzdelávania; a
- ❖ Nerovnomerné rozdelenie povinností v domácnosti bráni účasti žien na celoživotnom vzdelávaní.

Hlavný cieľ

Podpora rovnosti žien a mužov na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému. Postupné odstránenie horizontálnej a vertikálnej segregácie. Podpora rovnosti žien a mužov na akademickej pôde a vo vede. Právo na vzdelanie pre všetky dievčatá bez ohľadu na ich pôvod

¹²¹ Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2019, str. 114.

¹²² Pozri aj Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014-2019, dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2014/11/Strategia-RR_final.pdf, str. 3.

¹²³ Výbor pre odstránenie diskriminácie žien „Záverečné zistenia k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska*“, dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/CEDAW_preklad-ZZ-SK_final.pdf.

či iné znevýhodnenia. Podpora uplatňovania práva žien na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň.

Operačné ciele

- ❖ Programy na podporu slobodného výberu vzdelania, povolania a kariéry;
- ❖ Pomoc a podpora rodičom pri výchove a vzdelávaní, dobrovoľné rodičovské sprevádzanie odborníkmi, aby rodičia viedli svoje deti k využitiu svojho plného potenciálu a individuality;
- ❖ Adresné programy smerujúce k znižovaniu segregácie v oblasti vzdelávania;
- ❖ Osveta v detstve, v predškolských, základných a stredoškolských zariadeniach o vplyve predstáv o typicky „ženských“ či „mužských“ povolaniach na voľbu kariéry s cieľom dosiahnuť, aby si dievčatá a chlapci mohli slobodne a s ohľadom na svoje prirodzené inklinácie zvoliť svoje záľuby, študijné odbory a nakoniec aj povolanie a kariéru, podpora možnosti vybrať si štúdium v záujme rovnakých príležitostí pre obe pohlavia;
- ❖ Podpora a vzdelávanie mladých dievčat a chlapcov v rozvoji ich vlastnej jedinečnosti a individuality;
- ❖ Poskytovanie ranej intervencie deťom (nielen dievčatám) do 3 rokov veku ich života za účelom zlepšiť pripravenosť dieťaťa na predškolské a školské zariadenia v prípade detí so zdravotným znevýhodnením, detí z marginalizovaných komúní, či z prostredia extrémnej chudoby;
- ❖ Kariérne poradenstvo pre dievčatá a chlapcov, kde by sa mladí ľudia okrem iného dozvedeli o dôsledkoch výberu svojho povolania, vrátane platového a iných aspektov súvisiacich s rovnosťou žien a mužov, ako napríklad rozdiely medzi mužmi a ženami súvisiace so zamestnanosťou počas pracovného života, ich príčinami a spôsobmi ich eliminácie;
- ❖ Prijatie opatrení, vrátane dočasných vyrovnávacích opatrení, na podporu vzdelávania žien a dievčat v oblastiach, ako je matematika, veda a technika, a podpora ustanovovanie žien do najvyšších funkcií v akademických inštitúciách, podobne, prijatie opatrení na zvyšovanie podpory vzdelávania chlapcov v oblastiach, ako napríklad učiteľstvo či sociálna práca¹²⁴;
- ❖ Zvyšovanie spoločenského uznania povolání v oblasti starostlivosti, zdravotníckej a sociálnej pomoci a vzdelávania, okrem iného aj zabezpečením dôstojných pracovných podmienok a primeranej odmeny, podpora povedomia o zásadnom prínose týchto povolání pre spoločnosť ako celok a pre ekonomiku blahobytu a podpora vyváženej účasti žien a mužov na týchto povolaniach;
- ❖ Primerané platové ohodnotenie v oblasti vzdelávania, zdravotných sestier a ostatných zdravotných pracovníkov vzhľadom na ich spoločenský prínos;
- ❖ Odstránenie segregácie rómskych dievčat v systéme vzdelávania, zabezpečenie rovnakého prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu na všetkých úrovniach pre všetky dievčatá, vrátane dievčat z marginalizovaných skupín a nízko príjmových rodín, prijatie účinných opatrení na udržanie rómskych dievčat v škole a zvýšenie ich

¹²⁴ Pozri: Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením, kapitola 5.

dochádzky na základných a stredných školách prostredníctvom dočasných vyrovnávacích opatrení a podpory; a

- ❖ Podpora vyššieho zastúpenia žien vo sfére vedy, výskumu a vysokoškolského vzdelávania.

4. Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien¹²⁵

Rovnosť žien a mužov prináša výrazné hospodárske a ekonomické výhody. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť, rovnosť žien a mužov má výrazný pozitívny vplyv na rast hrubého domáceho produktu (ďalej len “HDP”). Predpokladá, že dosahovanie rovnosti medzi mužmi a ženami bude v roku 2050 viesť k zvýšeniu HDP na obyvateľa o 6,1 až 9,6%, tj. o 1,95 až 3,15 bilióna EUR.¹²⁶

Rovnosť príležitostí, otvorený a flexibilný pracovný trh je kľúčovým faktorom pre možnosť slobodného rozhodovania mužov a žien o vzdelaní a povolani. Spravidlo nastavené ekonomické prostredie by malo zabezpečovať slobodný výber štúdia a zamestnania, spravodlivé a nediskriminačné ohodnotenie a podmienky, ktoré by zaisťovali životnú stabilitu ako ženám, tak aj mužom, ich blízkym a ich rodinám.¹²⁷

Miera evidovanej nezamestnanosti žien v roku 2019 dosiahla hodnoty 5,9 % u žien a u mužov 4,1 %.¹²⁸ Miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov sa tak v porovnaní s rokom 2018 medziročne zvýšila na 73,4%, u žien na 66,9% a u mužov na 79,9%. Vďaka týmto výsledkom sme prekročili cieľ SR v rámci stratégie Európa 2020 zvýšiť mieru zamestnanosti vo vekovej skupine 20-64 rokov na 72% do roku 2020. Naplnili sme ho už v roku 2018.¹²⁹

Segregácia na trhu práce

V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálna pomoc a vzdelávanie ženy tvoria viac než štyri pätiny pracovnej sily. Výrazne mužské odvetvie je stavebníctvo, kde v roku 2018 pracovalo necelých 7% žien, dokonca menej, ako v “ťažbe a dobývaní”, kde pracovalo 13,33% žien. Pomerne vyrovnané zastúpenie je zaznamenané v realitnom sektore (48,17% žien).¹³⁰ Ženy majú v porovnaní s mužmi menšie zastúpenie vo vysoko príjmových odvetviach aj v riadiacich pozíciách,¹³¹ ide teda o horizontálne aj vertikálne znevýhodnenie vzhľadom na platové ohodnotenie.

¹²⁵ Pozri indikátor “Work” v Gender Equality Index Slovakia 2020, dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/SK>.

¹²⁶ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Economic Benefits of Gender Equality in the EU., dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

¹²⁷ | Human Development Reports (undp.org) a Slovakia | Index | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

¹²⁸ Ústredie Štatistického úradu SR, Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2020, str. 125. Miera nezamestnanosti podľa Výberového zisťovania pracovných síl uvádza za rok 2019 hodnoty u 6,0 % u žien a 5,6 % u mužov.

¹²⁹ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2019.

¹³⁰ Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2019, str.110.

¹³¹ V roku 2018 bol podiel pracovníčok-manažérok, z celkového počtu zamestnaných len 3,1 %. Podiel mužov bol 5,5 %. Podiel pracovníčok-manažérok sa dokonca od roku 2011 dokonca postupne znižoval a od roku 2011 znížil o 0,6 percentuálneho bodu (v roku 2011 dosahoval podiel manažérok 3,7 %, v roku 2012 3,3 %, v roku 2013 a 2014 3 %, v roku 2015 3,4 %, v roku 2016 3,5 va v roku 2017 3,2 %). Podiel mužov v manažérskych pozíciách sa od roku 2011 zvyšoval z úrovne 5,2 % na hodnotu 5,5% v roku 2018 (OECD, Share of employed who are managers, by sex, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>, naposledy navštívené 21.12.2020). Ďalej, čo sa týka celkového podielu žien v manažérskych pozíciách, v roku 2018 obsadili manažérky 32,1 % zo všetkých manažérskych pozícií, pričom od roku 2011 ide o nárast z 31 % (pozri tamtiež Share of female managers). Pokiaľ ide o podiel žien na miestach v predstavenstvách verejne obchodovateľných spoločností,

Mzdový rozdiel¹³²

Tieto sektorové rozdiely medzi pohlaviami spôsobujú výrazné rozdiely v priemerných príjmoch žien a mužov. V roku 2018 priemerná hrubá nominálna mesačná mzda pracovníkov v priemere dosiahla 1 315 Eur, pričom u pracovníčok iba 1 024 Eur. V roku 2018 najlepšie zarábali prezidenti a generálni riaditelia podnikov a organizácií, ktorých priemerná hrubá mesačná mzda dosiahla 3 553 Eur. Po nich nasledovali vysokí štátni úradníci, predstavitelia obcí a vyšších územných samosprávnych celkov, ktorí mesačne zarobili v priemere 2 565 a 2 257 Eur. Ženy na tých istých pozíciách zarobili podstatne menej iba 3 037 Eur, 2 441 Eur a 1 924 Eur.¹³³

Ženy patria častejšie medzi nízkopríjmové skupiny zamestnaných, tj. ich hodinová mzda častejšie v porovnaní s mužmi nedosahuje ani 2/3 mediánu hodinovej mzdy v hospodárstve SR. Takisto platí, že u žien tvorí základná mzda väčší podiel z celkového zárobku.¹³⁴ Rozdiel sa prejavuje vo vyplácaných prémiech a odmenách, pričom ženy dostávali odmeny a prémie o 45 % nižšie ako muži.¹³⁵

Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien (na Slovensku dokonca vyššej ako u mužov)¹³⁶ nedosahujú ženy porovnateľné zárobky s mužmi, pretože vzdelanie v oblastiach, ktoré si vo väčšej miere vyberajú ženy, je oceňované nižšie. Rozdiel v hrubej hodinovej mzde medzi mužmi a ženami sa na Slovensku už dlhodobo pohybuje nad priemerom EÚ-28. V roku 2018 v neupravenej forme dosiahol 19,4 %. Podľa údajov Štatistického úradu SR bola v roku 2019 priemerná hrubá mesačná mzda žien o 20,2 % nižšia ako u mužov,¹³⁷ pričom vo vekovej kategórii 25-30 je tento rozdiel menší – 12 % - a vyššie rozdiely sú sledované vo vyšších vekových kategóriách.¹³⁸

Ženy a muži zažívajú chudobu a sociálne vylúčenie odlišným spôsobom.¹³⁹ U žien je riziko chudoby väčšie, najmä v prípade matiek samoživiteliek a starších žien. Rozdiely v

(tamtiež Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies), v roku 2019 tvorili ženy 29,1 % členov predstavenstiev.

¹³² Rozdiely v odmeňovaní nemusia byť vždy nespravodlivé, môžu súvisieť aj so slobodným výberom menej plateného povolania, ktoré však ponúka iné benefity. Stratégia sa zameriava na rozdiely spôsobené nespravodlivou diskrimináciou, tj. ak žena dostáva nižšiu mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

¹³³ Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2019, str. 553 a 554.

¹³⁴ Pozri aj Slovak Business Agency, Podnikanie žien v regiónoch SR, 2019, dostupné na https://www.npc.sk/media/uploads/files/Podnikanie_%C5%BEien_v_regi%C3%B3noch_SR_eTZyVPi.pdf.

¹³⁵ Štatistický úrad SR, Slovenské ženy zarábajú o pätinu menej ako muži, nárast mužov sa znižuje, ale pomalým tempom. <https://shorturl.at/dhxxN>.

¹³⁶ V akademickom roku 2018/2019 ukončilo I. a II. Stupeň vysokoškolského štúdia 5655 absolventov, z toho 3693 žien, čo tvorí viac 65,31 % zo všetkých absolventov. III. Stupeň vysokoškolského štúdia ukončilo 3570 doktorandov, z toho 2640 žien, čo je takmer 74 %. Centrum vedecko technických informácií SR, Štatistická ročenka - súhrnné tabuľky. https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-ostatne/statistika/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603.

¹³⁷ Štatistický úrad SR, Štruktúra miezd v SR v roku 2019, str. 10.

¹³⁸ Štatistický úrad SR, Tlačová správa 18.9.2020. Podľa portálu Profesia dosiahol mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami na rovnakých pozíciách v roku 2019 úroveň 9 % (Portál profesia.sk, Tlačová správa 7.3.2019).

¹³⁹ Pozri : | Human Development Reports (undp.org) a Slovakia | Work | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

odmeňovaní spolu s inými znevýhodneniami žien na trhu práce¹⁴⁰ znižujú ženám celoživotné úspory a dôchodky,¹⁴¹ čo vedie v neskoršom veku k vyššiemu ohrozeniu chudobou a následnou feminizáciou chudoby v staršom veku.¹⁴² Riziko chudoby sa zvyšuje v kombinácii s ďalšími znevýhodňujúcimi faktormi ako vek, zdravotné znevýhodnenie, etnicita, zloženie domácnosti, ale aj pôvod, teda či ide o ženy migrantky.¹⁴³

V oblastiach, kde kulminuje viac znevýhodnení, je táto situácia ešte závažnejšia. Problematika rómskych komunít je nepochybne takouto oblasťou. Rómske komunity trpia viacnásobným znevýhodnením spôsobeným chudobou a sociálnym vylúčením. Ich príslušníci a príslušníčky sú vnímaní/é cez prizmu svojej etnicity, ktorá ich vystavuje ďalšej diskriminácii. Rómske ženy navyše čelia stereotypom, ktoré sú v rómskych komunitách silnejšie v porovnaní s majoritnou populáciou.¹⁴⁴

Ak teda celková slovenská spoločnosť už dlhodobo vykazuje veľké rozdiely v postavení na trhu práce medzi ženami a mužmi, v rómskej populácii sú tieto rozdiely ešte hlbšie.¹⁴⁵ „Miera platenej práce v prípade Rómov vo veku 20 – 64 rokov bola 43 %, čo je výrazne pod priemerom EÚ, ktorý v roku 2015 dosahoval 70 %. Situácia v prípade mladých ľudí je podstatne horšia: v priemere 63 % Rómov vo veku 16 - 24 rokov nebolo v čase prieskumu zamestnaných, nezúčastňovali sa na vzdelávaní alebo odbornej príprave v porovnaní s priemerom EÚ v rovnakej vekovej skupine dosahujúcim 12 %. V prípade tejto vekovej skupiny výsledky ukazujú tiež značné rodové rozdiely, 72 % mladých rómskych žien nebolo zamestnaných, nezúčastňovalo sa na vzdelávaní alebo odbornej príprave v porovnaní s 55 % mladých rómskych mužov.“¹⁴⁶

Viacnásobné znevýhodnenie žien žijúcich v prostredí marginalizovaných rómskych komunít (ďalej len "MRK") potvrdzujú aj administratívne údaje. Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením ukázala, že napriek lepším výsledkom dievčat vo vzdelávaní v porovnaní s chlapcami, rozdiely v miere zamestnanosti medzi mužmi a

¹⁴⁰ Najmä veľký podiel žien mimo ekonomickej aktivity, častejšie a dlhšie prerušovanie pracovnej kariéry, nízke ohodnotenie ich práce a vyššie zaťaženie žien neplatenou prácou.

¹⁴¹ Trexima, *Informačný systém ceny práce za rok 2018*.

¹⁴² Pozri aj SME Žena, *Ženy sú na Slovensku chudobnejšie ako muži, tvrdia analytici*, 21.6.2020, dostupné na <https://zena.sme.sk/c/22430661/zeny-su-na-slovensku-chudobnejšie-ako-muzi-tvrdia-analytici.html>.

¹⁴³ Riziko chudoby hrozí najmä skupinám žien s osobitnými potrebami, ako sú ženy so zdravotným postihnutím, staršie ženy a matky samoživiteľky, ktoré bez partnera vychovávajú dieťa, ako aj skupiny s najvyšším rizikom vylúčenia, ako sú rómske ženy, ktoré podľa tradície vykonávajú domáce a opatrovateľské práce výlučne samy, v dôsledku čoho predčasne končia vzdelávanie a opúšťajú zamestnanie. Viacnásobné znevýhodnenie sa odráža v limitovaných možnostiach týchto žien na uplatnenie sa na trhu práce a ich obmedzenom prístupe k zdrojom a pracovnému trhu.

¹⁴⁴ V predstavách o vlastnostiach správneho rómskeho muža prevažuje v tradičný obraz muža – žiteľa rodiny, ktorý je pracovitý a zarobí pre rodinu peniaze a predstavuje pre deti i celú rodinu základnú autoritu. Aj v prípade ženy prevážil tradičný obraz vymedzujúci žene úlohu ochrankyne domáceho krbu a zdôrazňujúci tie vlastnosti, ktoré žena k jej naplneniu potrebuje. Jej základné poslanie sa vidí v starostlivosti o domácnosť a deti, pri ktorej musí byť pracovitá, zodpovedná a racionálna. Pozri Kultúrne združenie Rómov Slovenska, *Dáta o ľudských právach rómskych žien*, 2009.

¹⁴⁵ Fundamental Rights Agency, *Druhý prieskum Európskej únie týkajúci sa menšín a diskriminácie: Rómovia – vybrané výsledky, 2016*, dostupné na <https://fra.europa.eu/sk/publication/2020/druhy-prieskum-europskej-unie-tykajuci-sa-mensin-diskriminacie-romovia-vybrane>,

¹⁴⁶ *Druhý prieskum Európskej únie týkajúci sa menšín a diskriminácie: Rómovia – vybrané výsledky*, str. 10.

ženami sú výraznejšie v prostredí MRK ako mimo MRK.¹⁴⁷ Revízia tiež ukázala, že čerstvé matky z prostredia MRK v oveľa väčšej miere ako v majorite nespĺňajú podmienky na získanie príspevku pri narodení dieťaťa, čo môže súvisieť s prístupom k ambulantnej zdravotnej starostlivosti v gynekológii a pôrodníctve a prístupom v pôrodnických zariadeniach.

Ekonomické a zdravotné riziká

Ženy čelia zvýšenému riziku aj vzhľadom na zamestnania, v ktorých majú dominantné zastúpenie, a ktoré sú buď v prvej línii boja proti koronavírusu alebo zahŕňajú kontakt s veľkým množstvom ľudí a rizikovými skupinami obyvateľstva. Zdravotnícky personál je za týchto okolností vystavený vysokej pracovnej záťaži, kontaktu s infekčnými jednotlivcami a teda zdravotne ohrozený. Ženy tvoria na Slovensku 80,6 % osôb pracujúcich v zdravotníctve. Dominantnú zložku predstavujú aj v pobytových zariadeniach sociálnych služieb (ako napr. zariadenia pre seniorov) – 86,3 %, v opatrovateľských službách – 83,5 % a v terénnej sociálnej práci – 86,2 %.¹⁴⁸

Ekonomická situácia žien v týchto odvetviach však nemusí byť ovplyvnená len priamou nákazou, ale aj všeobecnými nariadeniami, a to aj tými, ktoré súvisia s deťmi alebo inými členmi domácnosti. Týmto faktorom tiež dodáva na význame aj formálna úprava pracovného pomeru. Ženy vo väčšej miere vykonávajú prácu na čiastočný úväzok, sezónnu a občasnú prácu, SZČO, prácu s presne stanoveným termínom, dočasné zmluvy, prácu na telefóne, v domácnosti alebo agentúrnú prácu. Zo všetkých pracujúcich na čiastočný úväzok tvoria ženy 65 %, čo predstavuje 6,44 % z celkového počtu pracujúcich žien,¹⁴⁹ napriek jeho mnohým výhodám môže poskytovať menej ekonomickej istoty najmä v čase krízovej situácie.

Z hľadiska dôležitosti oblastí, v ktorých majú ženy väčšinové zastúpenie, ale aj z hľadiska ich zraniteľnosti v období pandémie, je dôležité zabezpečiť ochranu pracovných miest v odvetviach so silným zastúpením žien a zahrnúť tento aspekt do plánu obnovy a využívania fondov. Zohľadnenie hodnoty neplatenej a neviditeľnej práce,¹⁵⁰ ktorú ženy plnia počas pandémie a mimo nej, ako aj zohľadnenie špecifických rizík, ktorým čelia, si vyžaduje rozsiahly sociálny dialóg, ktorý umožní skúmať špecifický dopad pandémie ochorenia COVID-19 tak na ženy ako aj na mužov.

¹⁴⁷ MF SR, “Ohrozené skupiny” dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/ohrozene-skupiny/>.

¹⁴⁸ Covid-19 a rodová rovnosť, dostupné na <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/06/03/covid-19-a-rodova-rovnost/>.

¹⁴⁹ Andrej Kuruc, Rodová rovnosť a ekonomický dopad pandémie, dostupné na <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/06/09/rodova-rovnost-a-ekonomicky-dopad/>.

¹⁵⁰ Podľa niektorých štúdií starostlivosť o závislé osoby a práca v domácnosti môže tvoriť až 39 % hrubého domáceho produktu. Pozri napr. Women’s economic empowerment in the changing world of work, Report of the Secretary-General, E/CN.6/2017/3, https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3, naposledy navštívené 21.12.2020; alebo Working Paper No.91: Including unpaid household activities: An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward, str. 18-27. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=SDD/DOC\(2018\)4&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=SDD/DOC(2018)4&docLanguage=En).

„Popri strate práce a zníženej mzde malo veľa žien počas pandémie zvýšenú tzv. „časovú chudobu.“¹⁵¹ Pred COVID-19 ženy robili ženy takmer trikrát viac neplatennej práce a domácich prác v porovnaní s mužmi, a to aj v celosvetovom meradle. Keď boli školy, škôlky, centrá voľného času zatvorené, rodiny – najmä ženy – začali robiť radikálne zmeny v tom ako využívali svoj čas. Až 78,2 % respondentov a respondentiek uviedlo, že sa ich život kvôli pandémie zmenil (u 79,4 % žien a 72,2 % mužov). Respondentky ženy žili v početnejších domácnostiach v porovnaní s mužmi. Z hľadiska práce ženy museli napríklad viac pracovať v neštandardných hodinách práce skoro ráno alebo neskoro večer (42,1 %) a mali problém sa sústrediť na prácu kvôli rodinnými povinnosťami (30,6 %). Ženám sa tiež menila náplň práce (36,7 %). Mohlo to byť spôsobené najmä tým, že 46,3 % žien muselo viac pomáhať deťom s učením (kým u mužov to bolo 22,7 %) a 46,3 % sa muselo starať o dieťa/deti aj počas dňa, keď predtým boli v škole (resp. 20,46 % mužov). Viac variť pre členov/členky domácnosti muselo až 72,2 % respondentov a respondentiek, resp. 74,5 % žien a 63,6 % mužov.

Aj z týchto dôvodov možno v rámci prieskumu väčšie dôsledky na psychické zdravie vnímali najmä ženy: až 73 % z nich sa cítilo vyčerpané, 57,44 % sa cítilo depresívne a 44,3 % beznádejne. Zvyšovanie dopadov na ženy, rastúce bremeno starostlivosti, pomalšie zotavovanie ekonomiky a znižovanie verejných alebo súkromných výdavkov na služby – ako napr. vzdelávanie a starostlivosť o deti – môže tlačiť na ženy, aby opustili trh práce natrvalo.¹⁵²

Aby sme podporili ekonomickú nezávislosť žien a znížili riziko ich ohrozenia chudobou, je nevyhnutné riešiť nielen „problematiku zladenia súkromného a pracovného života zavedením pracovných podmienok priaznivých pre rodinu, ako je prispôsobiteľný pracovný čas a možnosť telepráce“¹⁵³ či cenovo dostupnú a kvalitnú starostlivosť o deti, závislé osoby a starších ľudí (viď *supra*),¹⁵⁴ ale aj nájsť efektívne spôsoby ako primerane ohodnotiť neviditeľnú prácu a celkovo ju spoločensky oceniť. Úlohou štátu je teda nielen vytvoriť podmienky pre vstup a zotrvanie žien na trhu práce, ale aj uznať a primerane oceniť neplatenú a neviditeľnú prácu v domácnosti, či zabezpečiť rovnaké príležitosti na prelomenie generačnej chudoby. Ďalej, štát musí nastaviť svoje sociálne politiky tak, aby žena (či muž), ktorá sa rozhodla pre prácu v domácnosti, nebola za svoje rozhodnutie penalizovaná.¹⁵⁵ V rámci

¹⁵¹ Andrej Kuruc, Veronika Valkovičová, Jana Jablonická-Zezulová, Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19. Inštitút pre výskum práce a rodiny 2020, str. 31, dostupné na https://www.totojrovnost.eu/downloads/Prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_COVID19.pdf.

¹⁵² Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19, str. 27.

¹⁵³ Európsky parlament, *Správa o chudobe: Rodové hľadisko* (2015/2228(INI)), bod 3. dostupné na https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0153_SK.html.

¹⁵⁴ Správa Európskeho parlamentu o chudobe: rodové hľadisko, dostupné na https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0153_SK.html.

¹⁵⁵ Práca v domácnosti má hodnotu, prispieva na chod spoločnosti a je rovnako potrebná ako „regulérne“ zamestnanie. Keďže práca zahŕňa akúkoľvek činnosť vykonávanú osobami akéhokoľvek pohlavia a veku za účelom výroby tovaru alebo jeho poskytovania služby na použitie inými alebo na vlastné použitie (pozri ILO, *Glossary of Statistical Terms*, str.7, dostupné na <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>, naposledy navštívené 21.12.2020), práca v domácnosti a domáca starostlivosť o deti či iné závislé osoby jednoznačne spadajú pod definíciu práce. Keďže práca v domácnosti nie je jednoznačne definovaná, pod prácou v domácnosti rozumieme všetky činnosti, ktoré (hlavne) ženy vykonávajú bezodplatne. (Pozri aj OECD, *Unpaid care works, gender inequality and the barriers to women's economic empowerment*, dostupné na <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4d0229cd-en/index.html?itemId=/content/component/4d0229cd-en>).

Slovenska je miera zamestnanosti žien konštantne pod mierou zamestnanosti mužov.¹⁵⁶ Táto situácia by nebola sama o sebe zlá, ak by išlo o slobodné rozhodnutie žien na trhu práce. K tomuto stavu však často nevedie slobodné a informované rozhodnutie na strane ženy, ale prispievajú k nemu spoločenské normy a predpisy a často nerovnomerné alebo nedobrovoľné prerozdelenie starostlivosti o domácnosť a členov rodiny. Starostlivosť o deti a iných závislých členov rodiny je pre ženy jedným z najčastejších dôvodov pre ktorý ženy opúšťajú pracovný trh. V situácií, keď neplatená práca a starostlivosť práca o domácnosť nie je primeraným spôsobom ohodnotená, toto rozhodnutie môže mať pre ženy fatálne následky.

Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv

Výbor pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva vo svojej tretej periodickej správe vyjadril aj znepokojenie nad mierou chudoby, ktorá je nad priemerom EÚ a nad tým, ako sú ňou neproporčne postihnuté menšinové skupiny. Odporúča Slovenskej republike, aby zvýšila svoje úsilie v boji proti chudobe, najmä jej extrémnej formy, prijatím národného akčného plánu boja proti chudobe. Ďalej odporúča, aby Slovenská republika zabezpečila takú výšku dávok sociálneho zabezpečenia, aby poskytovali primeranú ochranu proti všetkým formám chudoby.¹⁵⁷

Výbor pre odstránenie diskriminácie žien v rámci Záverečných zistení k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe odporúča Slovenskej republike, „*aby prehodnotila svoj systém dôchodkového zabezpečenia a sociálnych dávok s cieľom zabezpečiť, aby výška a trvanie poberania dôchodkov a iných dávok boli primerané pre účinnú ochranu pred chudobou, a prijala osobitnú stratégiu na zlepšenie ekonomického postavenia domácností s jedným rodičom, vedených ženami, staršími ženami alebo rómskymi ženami.*“¹⁵⁸

Identifikované problémy

- ❖ Feminizácia chudoby, špecificky žien v dôchodkovom veku, žien v domácnosti a žien samoživiteliek;
- ❖ Vzdelanostná úroveň marginalizovaných a sociálne slabších skupín obyvateľstva;
- ❖ Veľké rozdiely v postavení na trhu práce medzi ženami a mužmi, ktoré sú ešte výraznejšie v marginalizovaných skupinách, špecificky viacnásobné znevýhodnenie rómskych žien na trhu práce; a
- ❖ Vplyv pretrvávajúcich stereotypov na tradičnú deľbu práce medzi ženami a mužmi, čo vedie k zvyšovaniu ekonomickej závislosti žien od partnerov a sociálneho systému.

¹⁵⁶ OECD, *Employment/population ratio, by sex and age group*.
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>

¹⁵⁷ Výbor pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva, *Záverečné zistenia k tretej periodickej správe Slovenskej republiky*.

¹⁵⁸ Výbor pre odstránenie diskriminácie žien, *Záverečné zistenia k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska*, bod 35.

Hlavný cieľ

Posilňovanie ekonomickej nezávislosti žien. Odstraňovanie príčin vedúcich k ženskej chudobe.

Operačné ciele

- ❖ Zníženie príjmových rozdielov medzi ženami a mužmi;
- ❖ Znižovanie horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce a ocenenie práce v prefeminizovaných odvetviach;
- ❖ Primerané ocenenie neplatennej práce a zviditeľnenie jej ekonomického prínosu, vrátane jej zohľadnenia vo výške dôchodkov, podpora spravodlivej deľby domácich a opatrovateľských povinností medzi partnermi;
- ❖ Zlepšenie zavádzania opatrení na zosúlad'ovanie rodinného a pracovného života prostredníctvom legislatívnych a nelegislatívnych nástrojov;
- ❖ Podpora princípov rovnosti a nediskriminácie v pracovných a sociálnych politikách, uplatňovanie analýzy a metodiky hodnotenia dopadov;
- ❖ Finančná kompenzácia rodiča, ktorý sa stará o deti a iné závislé osoby, zamestnaným rodičom v prípade rozchodu rodičov;
- ❖ Vyčíslenie výšky príspevku neplatennej práce k HDP, zohľadňovanie pri tvorbe rozpočtu a navrhovaných opatreniach a zlepšenie jej ocenenia v praxi;
- ❖ Primerané ocenenie pracujúcich v nízkopríjmových profesiách (nepedagogický personál, pomocný personál pracujúci v zariadeniach sociálnej a zdravotníckej starostlivosti, a pod.).

5. Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní¹⁵⁹

V roku 2020 si Slovenská republika pripomenula 100. výročie volebného práva žien. V porovnaní s krajinami Európskej únie však Slovensko v politickej participácii žien skôr zaostáva, či už ide o ich zastúpenie v Európskom parlamente, v Národnej rade SR, vo vláde, na čele VÚC i medzi poslancami VÚC, na čele miest a obcí i medzi komunálnymi poslancami, na čele parlamentných politických strán, ako aj v riadení najväčších firiem. Väčšie zapojenie žien v rozhodovacích procesoch – politických, ekonomických, alebo kultúrnych – by znamenalo na jednej strane väčšie možnosti uplatnenia pre jednotlivé ženy, na druhej strane aj masívnejšie využitie ľudského kapitálu, z ktorého môže ťažiť celá spoločnosť.

Politická participácia žien na Slovensku pomaly rastie.¹⁶⁰ Vo voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky v roku 2016 bolo zvolených 29 poslankyň, teda 19,3 % z celkového počtu zástupcov. Oproti voľbám v roku 2012 to znamenalo nárast o 5 poslankyň.¹⁶¹ Vo voľbách v roku 2020 tento trend pomaly pokračoval zvolením 32 žien, ktoré tak tvoria 21 % Národnej rady. Zároveň ženy tvorili 23,1 % celkového počtu kandidátov, čo indikuje ich mierne nižšiu úspešnosť oproti mužom, spôsobenú aj ich horším postavením na kandidátnych listinách. Ani jedna zo strán, ktoré sa dostali do parlamentu, nebola vedená ženou a iba jedna žena bola na prvom mieste kandidátnej listiny spomedzi všetkých parlamentných strán.

Významným momentom v roku 2019 boli prezidentské voľby, ktoré vyhrala Zuzana Čaputová a stala sa tak prvou ženou v prezidentskom úrade Slovenskej republiky. Významnou bola aj rekonštrukcia vlády v roku 2018, po ktorej bolo členiek vlády najviac v histórii samostatného Slovenska – 5, čím sa zároveň dostala aj nad priemer EU. Po voľbách v roku 2020 obsadili vládne posty 3 ženy.

Naopak, ženy majú silné zastúpenie v súdnictve, kde ich je podľa posledných údajov 1,7-násobne viac ako mužov.¹⁶² Pomerne vyrovnané obsadenie je možné pozorovať na Najvyššom súde, kde sú štyri kolégiá vedené 2 mužmi a 2 ženami.¹⁶³ Čo sa ale týka Ústavného súdu Slovenskej republiky, z celkového počtu 13 sudcov na Ústavnom súde sú len 2 ženy.¹⁶⁴

Veľké rozdiely pretrvávajú aj v oblasti ekonomického rozhodovania. V päťčlennej Bankovej rade Národnej Banky Slovenska nie je ani jedna žena. Ženy obsadzujú 22,2 % riadiacich pozícií v najväčších firmách kótovaných na burze, čo však zároveň predstavuje nadpriemer v rámci EU,¹⁶⁵ kde priemerné percentuálne zastúpenie žien na týchto pozíciách dosahuje iba

¹⁵⁹ Pozri EIGE, “Power” v Gender Equality Index 2020, dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/SK>.

¹⁶⁰ Pozri EIGE, “Power” v Gender Equality Index 2020, dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/SK>.

¹⁶¹ Inštitút pre verejné otázky, *Politická participácia žien na Slovensku: Možnosti a limity*. 2018, str. 9.

¹⁶² *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2018*, str. 13. https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2019/06/SSRR_2018-final.pdf.

¹⁶³ Podľa Najvyšší súd SR, <https://www.nsud.sk/sudcovia-ns-sr/>.

¹⁶⁴ Podľa Ústavný súd SR, <https://www.ustavnysud.sk/sudcovia>.

¹⁶⁵ Dáta pochádzajú z roku 2018, teda z obdobia pred vystúpením Spojeného kráľovstva z Európskej únie.

6,7 %.¹⁶⁶ Slovenské údaje poukazujú na dvojnásobný nárast podielu žien v rozhodovaní v priebehu krátkeho časového obdobia – v roku 2016 zastúpenie žien vo vedení veľkých firiem dosahovalo iba 11,4 %.¹⁶⁷

Nízke zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách môže byť znepokojivé, keďže podiel žien v produktívnom veku, ktoré majú vysokoškolské vzdelanie, je väčší ako podiel vysokoškolsky vzdelaných mužov. V roku 2018 malo vysokoškolský titul 26,5 % žien vo veku 25-64 rokov. V rovnakej vekovej kategórii má vysokoškolské vzdelanie len 19,8 % mužov.¹⁶⁸ Slovenská republika stojí pred úlohou zlepšiť tento ľudský kapitál a s ohľadom na všetky relevantné faktory podporiť snahu žien o nasledovanie ich cieľov a záujmov aj v rozhodovacích pozíciách.

Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv

Výbor pre odstránenie diskriminácie žien v rámci Záverečných zistení k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe vyjadruje znepokojenie nad výraznou vertikálnou a horizontálnou segregáciou na pracovnom trhu, *“vrátane trvalo nízkej reprezentácie žien v porovnaní s mužmi v ekonomických rozhodovacích pozíciách (...) a že mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami ostáva veľký, a to napriek vysokej úrovni vzdelanosti žien.”*¹⁶⁹ V súvislosti s tým odporúča Výbor pre ľudské práva v Záverečných zisteniach k štvrtej periodickej správe, aby Slovenská republika *“ďalej podporovala participáciu žien vo vysokých a manažérskych pozíciách a v správnych radách súkromných podnikov, vrátane cez spoluprácu a dialóg s partnermi v súkromnom sektore.”*¹⁷⁰

Identifikované problémy

- ❖ Nerovnomerné zastúpenie žien v rozhodovacích a vedúcich pozíciách;
- ❖ Nízke zapojenie žien v rozhodovacích procesoch;
- ❖ Vertikálna segregácia na trhu práce.

Hlavný cieľ

Rovnomernejšie a reprezentatívnejšie zastúpenie žien na vedúcich a rozhodovacích pozíciách vo verejnej i v súkromnej sfére. Spravodlivý podiel na rozhodovaní.

Operačné ciele

- ❖ Podpora participácie žien vo vysokých a manažérskych pozíciách a v správnych radách súkromných podnikov, vrátane spolupráce a dialógu s partnermi v súkromnom sektore;

¹⁶⁶ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti 2018, str. 7 a 13.

¹⁶⁷ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2016, str. 30, dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Sprava_RR_2016.pdf.

¹⁶⁸ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti 2018, str. 9.

¹⁶⁹ Výbor pre odstránenie diskriminácie žien, *Záverečné zistenia k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska*, bod 28a.

¹⁷⁰ Výbor pre ľudské práva, *Záverečné zistenia k piatej periodickej správe Slovenska*, CCPR/C/SVK/CO/4, bod 23, dostupné na <https://undocs.org/CCPR/C/SVK/CO/4>.

- ❖ Podpora zvýšenia zastúpenia žien na rozhodovacích pozíciách v politickom živote, vrátane ich motivácie a možnosti kandidovať a participovať;
- ❖ Podpora podnikania žien a podpora zosúlad'ovania rodinného a pracovného života;
- ❖ Systematické zvyšovanie kompetencií a kvalifikácií žien na vedúce pozície;
- ❖ Odstránenie skleneného stropu prostredníctvom transparentného výberového konania na vedúce pozície vo verejnej a súkromnej sfére, prípadne využitie pozitívnych vyrovnávacích opatrení;
- ❖ pomoc pri príprave dievčat na účasti na verejnom živote prostredníctvom práce s mládežou, mládežníckych parlamentov alebo simulácií, workshopov či kolokvií s političkami, aktivistkami či verejne činnými ženami.

6. Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov

Inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov

Agendu rovnosti žien a mužov zastrešuje v podmienkach Slovenskej republiky vláda SR prostredníctvom Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť (ďalej len „rada“) a jednotlivé ministerstvá (najmä Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky).

Rada je stálym, poradným odborným, konzultačným a koordinačným orgánom vlády SR aj v oblasti presadzovania rovnosti žien a mužov. Súčasťou rady je aj Výbor pre rodovú rovnosť (ďalej tiež „výbor“), ktorý plní úlohu stáleho odborného orgánu rady pre otázky týkajúce sa rovnosti žien a mužov. Výbor tiež monitoruje implementáciu Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, ako aj ďalších medzinárodných ľudsko-právnych dohovorov, legislatívy a strategických cieľov Európskej únie v tejto oblasti.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) je ústredným orgánom štátnej správy pre rovnosť žien a mužov a pre rovnosť príležitostí. Odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí (ďalej len „odbor rovnosti“) plní úlohu ministerstva v tejto oblasti a tvorí a realizuje štátne politiky v oblasti rovnosti žien a mužov. Prioritne sa zaoberá prevenciou a riešením násillia na ženách a domáceho násillia, príjmovými rozdielmi mužov a žien, zosúladením rodinného a pracovného života, ženskou chudobou či odstránením diskriminácie a presadzovaním princípu rovnosti žien a mužov na celoštátnej úrovni.¹⁷¹

Inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov nie je momentálne pokryté na všetkých úrovniach verejnej správy. Zároveň nie je za dodržiavanie a implementáciu princípu rovnosti žien a mužov zodpovedný oficiálne žiadny orgán na úrovni samospráv.¹⁷²

Participatívny mechanizmus k lepšiemu presadzovaniu rovnosti žien a mužov

Výbor pre rodovú rovnosť

Zapojenie všetkých relevantných partnerov do tvorby, realizácie, monitorovania a vyhodnocovania stratégií v oblasti rovnosti žien a mužov je zabezpečené najmä prostredníctvom Výboru pre rodovú rovnosť.¹⁷³ Na činnosti výboru sa podieľajú okrem zástupcov jednotlivých ministerstiev aj ďalšie zainteresované subjekty, či už z verejného alebo neziskového sektora, čím je zabezpečovaná spolupráca všetkých relevantných subjektov v tejto oblasti.

¹⁷¹ Organizačný poriadok Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 27/2020 zo dňa 10.08.2020, článok 28c.

¹⁷² Ako výnimku možno chápať zodpovednosti vyšších územných celkov v oblasti domáceho násillia. V súčasnom modeli sú vyššie územné celky zodpovedné za základné systémové financovanie zariadení núdzového bývania pre obeť.

¹⁷³ Portál Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, *Výbor pre rodovú rovnosť*, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/vybor-pre-rodovu-rovnost/>.

Okrem akademickej obce, Inštitútu pre výskum práce a rodiny, Slovenského národného strediska pre ľudské práva či kancelárie Úradu verejného ochrancu práv, sú významnými aktérmi presadzovania rovnosti žien a mužov aj mimovládne neziskové organizácie (ďalej len „MNO“). Ich zapájanie do práce výboru je nevyhnutné najmä v súlade s princípom subsidiarity. Z toho dôvodu majú MNO dôležité postavenie aj v štatúte výboru, podľa ktorého sa výbor skladá z dvoch komôr (čl. 4 bod 2 štatútu¹⁷⁴):

1. komora verejnej správy
2. komora mimovládnych organizácií.

Dôležité postavenie MNO sa odzrkadľuje aj vo vedení výboru, kde popri predsedovi výboru, ktorým je minister práce, sociálnych vecí a rodiny, miesto podpredsedu výboru patrí zástupcovi komory mimovládnych organizácií (čl. 4 body 3 a 4).

Keďže výbor plní úlohu odborného, konzultačného a poradného orgánu rady, členstvo v komore mimovládnych organizácií je rezervované len pre tie MNO, ktoré sa preukázateľne angažujú v oblasti presadzovania rovnosti žien a mužov a ľudských práv žien, (Čl. 7). Zároveň štatút zabezpečuje paritu oboch komôr pričom každá nominovaná mimovládna nezisková organizácia má vo výbore jeden hlas (čl. 7).

Ďalšími členmi výboru s hlasovacím právom sú Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Úrad ombudsmana, Konfederácia odborových zväzov, Asociácia zamestnávateľských zväzov).

V zmysle článku 3 bodu f) štatútu výbor vystupuje v oblasti rodovej rovnosti ako medzirezortný orgán a spolupracuje s ministerstvami a inými ústrednými orgánmi štátnej správy, sociálnymi partnermi, obcami, vyššími územnými celkami, orgánmi miestnej štátnej správy, mimovládnyimi neziskovými organizáciami, vedeckými pracoviskami a akademickými inštitúciami.

V zabezpečení spolupráce v rámci výboru ako aj navonok, zohráva kľúčovú rolu odbor rovnosti žien a mužov MPSVR SR (ďalej len „odbor rovnosti“), ktorý v rámci výboru v mene jeho predsedu zabezpečuje koordináciu spolupráce so všetkými jeho členmi. Odbor rovnosti zároveň zodpovedá za tvorbu, implementáciu, monitorovanie a vyhodnocovanie stratégií v oblasti rovnosti žien a mužov na Slovensku pričom činnosť a spolupráca v rámci výboru je z tohto dôvodu rozhodujúca. Odbor rovnosti sa tak opiera o pôsobnosť výboru, ktorá je špecifikovaná v článku 3 jeho štatútu.

Tvorba a implementácia stratégií v oblasti rovnosti žien a mužov

V rámci tvorby a v čase implementácie stratégií v oblasti rovnosti žien a mužov môže odbor rovnosti priamo ťažiť z podnetov výboru, ktoré dáva rade, na zvýšenie úrovne podpory, ochrany a dodržiavania rovnosti mužov a žien v súlade s Ústavou Slovenskej republiky,

¹⁷⁴ Štatút výboru pre rodovú rovnosť, <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/konzultacne-organy/rada-vlady-sr-ludske-prava-narodnostne-mensiny-rodovu-rovnost/vybor-rodovu-rovnost/statut-vyboru-rodovu-rovnost-16-03-2017.pdf>

medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky a jej záväzkami vyplývajúcimi z členstva v Európskej únii, zákonmi a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Výbor tiež odporúča rade návrhy čiastkových a systémových opatrení pre zlepšenie dodržiavania ľudských práv a práv na rovnaké zaobchádzanie z hľadiska pohlavia a rodu a vydáva návrhy stanovísk a uznesení k návrhom zákonov, všeobecne záväzných právnych predpisov, ako aj vládnych, rezortných a ďalších opatrení nelegislatívnej povahy, ktoré môžu mať dosah na rovnosť mužov a žien a z ktorých môže odbor rovnosti ťažiť v rámci svojej činnosti.

Výbor tak zohráva dôležitú úlohu v čase tvorby národnej stratégie a akčného plánu v oblasti rovnosti žien a mužov. Odbor rovnosti sa opiera o expertízu členov výboru a konzultuje so všetkými jeho členmi v rámci tvorby konkrétnych textov. Stratégia a akčný plán sú následne zasielané do verejného pripomienkového procesu na vládnom portáli Slov-lex a po zapracovaní jednotlivých pripomienok sú zasielané na schválenie výboru.

Zodpovedným orgánom za implementáciu schválenej stratégie a akčného plánu je odbor rovnosti, ktorý napĺňa úlohy vytýčené v stratégii a v akčnom pláne. Odbor rovnosti sa však aj naďalej opiera o činnosť výboru, ktorý podľa čl. 7 štatútu výboru, môže zriaďovať pracovné skupiny na riešenie otázok spadajúcich do vecnej pôsobnosti výboru. Vedúci/a pracovnej skupiny môže k práci v pracovnej skupine prizvať aj externých odborníkov/čky.

Zástupcovia a zástupkyne komory MVO participujú v pracovných skupinách, pripomienkových konaniach a iných procesoch, kde ich participácia môže prispieť k efektívnejšej implementácii princípu rovnosti žien a mužov. Činnosť výboru a jeho spolupráca s odborom rovnosti a ďalšími orgánmi sa tak nelimituje len na prijímanie spoločných stanovísk a odporúčaní, ale priamo súvisí s tvorbou národných stratégií a prispieva k ich realizácii.

Monitorovanie napĺňania stratégií a odporúčaní v oblasti rovnosti žien a mužov

Výbor zároveň plní dôležitú úlohu v oblasti monitorovania, keďže podľa písmena e) článku 3 štatútu monitoruje plnenie stratégií a akčných plánov v oblasti rodovej rovnosti a v prípade potreby poskytuje odborné zázemie pre ich implementáciu.

Plnenie konkrétnych úloh síce patrí orgánom, ktorým boli v stratégii a v akčnom pláne pridelené, s cieľom zabezpečiť ich kvalitné a efektívne plnenie odbor rovnosti pravidelne informuje výbor (minimálne raz za 6 mesiacov) o aktuálnom stave implementácie a zároveň o úlohách, ktoré majú byť realizované v nasledujúcom období. Odbor rovnosti predtým vyzýva jednotlivé orgány, zodpovedajúce za vykonávanie stanovených úloh, aby predkladali správu o stave ich realizácie a zároveň ich požiadavky na konzultáciu ku konkrétnym úlohám pre ich kvalitné a efektívne plnenie.

Odbor rovnosti tak následne nielen predkladá výboru pravidelné čiastkové správy o plnení stratégie a akčného plánu, ale sa aj radí s členmi výboru o najlepších spôsoboch realizácie jednotlivých úloh, čím je zabezpečená spätná väzba pre ešte lepšiu implementáciu.

Vyhodnocovanie stratégie a akčného plánu

Výbor každoročne spolupracuje s odborom, s Inštitútom pre výskum práce a rodiny, Slovenským národným strediskom pre ľudské práva a s orgánmi inšpekcie práce na vypracovaní výročnej súhrnnej správy o stave rodovej rovnosti, ktorú predkladá na schválenie rade. Táto správa sa prerokúva na výbore a predkladá sa vláde SR ako informačný materiál.

Zároveň, v poslednom roku vytýčeného obdobia pre stratégiu a akčný plán odbor rovnosti, odbor rovnosti predkladá výboru záverečnú správu o plnení strategického rámca. Tento dokument podrobne uvádza, ako a v akom rozsahu a ktoré úlohy sú splnené, respektíve ktoré úlohy nebolo možné splniť a dôvody tohto stavu. Taktiež ponúka návrhy ďalších strategických dokumentov na základe problémov identifikovaných v priebehu implementácie.

Záverečná správa sa predkladá na schválenie výboru a následne sa predkladá na verejnú konzultáciu prostredníctvom vládneho portálu slov-lex. Po tejto konzultácii je správa predložená na schválenie rade a na záver je správa predkladaná na schválenie vláde SR ako informačný materiál.

Identifikované problémy

- ❖ Nízke povedomie a marginalizácia agendy rovnosti žien a mužov vo verejnej správe;
- ❖ Slabé uplatňovanie hľadiska rovnosti žien a mužov (*gender mainstreaming*) pri vytváraní a implementácii politík orgánov verejnej správy;
- ❖ Personálne podhodnotenie útvarov zodpovedných za dodržiavanie princípu rovnosti žien a mužov na všetkých úrovniach verejnej správy a samospráv;
- ❖ Formálne plnenie úloh nezodpovedajúce reálnemu stavu;
- ❖ Financovanie MNO v oblasti podpory a presadzovania rovnosti žien a mužov v jednotlivých tematických oblastiach;
- ❖ Nízka informovanosť o oblasti rovnosti žien a mužov ako aj opatrenia prijímané na ich dosahovanie zo strany rezortov.

Hlavný cieľ

Vytvorenie komplexnej štruktúry v rámci verejnej správy na presadzovanie rovnosti žien a mužov a systematického uplatňovania tohto princípu na všetkých úrovniach.

Operačné ciele

- ❖ Presadzovanie agendy rovnosti žien a mužov ako prierezovej priority pre všetky orgány verejnej správy;
- ❖ Vytvorenie rámca pre efektívne uplatňovanie hľadiska rovnosti žien a mužov v štátnej správe, ktorý zabezpečí systematické a dôsledné hodnotenie dopadov na rovnosť žien a mužov v štátnej správe;
- ❖ Efektívne nastavenie spolupráce a zdieľanie informácií medzi orgánmi verejnej správy a MNO;
- ❖ Pravidelné zasadania Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a Výboru pre rodovú rovnosť;

- ❖ Zvýšenie informovanosti o činnosti rezortov v oblasti rovnosti žien a mužov prostredníctvom svojich mediálnych politík;
- ❖ Zohľadňovanie princípu rovnosti žien a mužov v dotačných schémach, podpora rovnosti žien a mužov prostredníctvom špecializovanej dotácie; a
- ❖ Zabezpečenie rozširovania spolupráce s MNO pracujúcimi v oblasti rovnosti žien a mužov.

7. Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat¹⁷⁵

Príslušnosť k zraniteľnej skupine prehľbuje negatívne dopady nerovností a diskriminácie. Je preto dôležité príslušníkom a príslušníčkam zraniteľných alebo znevýhodnených skupín venovať špecifickú pozornosť naprieč všetkými politikami štátu. K ešte zraniteľnejším skupinám vzhľadom na vek patria maloleté detí/ dievčatá. Jednoznačne definovať zraniteľné skupiny je veľmi náročné, nakoľko ide o dynamickú charakteristiku skupín obyvateľstva. V platnej slovenskej legislatíve neexistuje jednoznačná definícia a ani zhoda na samotnom pojme. Napríklad zákon o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 112/2018 Z. z. definuje pojem „znevýhodnená osoba“ ako aj pojem „zraniteľná osoba“. Zákon o obetiach trestných činov č. 274/2017 Z. z. definuje pojem „obzvlášť zraniteľná obeť“.

Vo všeobecnosti pri zraniteľných skupinách v súvislosti s problematikou snahy dosiahnutia rovnosti žien a mužov a rovností príležitostí hovoríme o ženách a dievčatách, ktoré patria do jednej alebo viacerých znevýhodnených alebo marginalizovaných skupín obyvateľstva.¹⁷⁶ Ide napríklad o systematické znevýhodnenie, marginalizáciu alebo diskrimináciu na základe príslušnosti alebo domnej príslušnosti k národnostnej alebo etnickej skupine, z dôvodu zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, jazyka, náboženského vyznania alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, pôvodu rodu alebo iného postavenia. Zraniteľnosť sa teda spája s mnohorakými príčinami, ale spoločným spojivom týchto skupín je práve prítomnosť určitých foriem diskriminácie.¹⁷⁷ Prítomnosť diskriminácie zvyšuje potrebu ochrany týchto jednotlivcov a skupín, ktorí tak či tak čelia zvýšenému riziku izolácie, obmedzeniam v prístupe k informáciám, obmedzeniam na pracovnom trhu, v oblasti vzdelávania či ich účasti na rozhodovaní. Ochrana zraniteľných

¹⁷⁵ Napr. ľudia ohrození chudobou a sociálnym vylúčením: mnohodetné rodiny, monoparentálne rodiny, odchovanci detských domovov, klienti centier pre deti a rodiny s resocializačným programom, ľudia vracajúci sa z výkonu trestu odňatia slobody, ľudia bez práce, ľudia bez domova, ľudia zo sociálne vylúčených spoločenstiev, obeť obchodovania s ľuďmi, obeť domáceho násillia, rómske ženy, starší ľudia, ženy a muži so zdravotným znevýhodnením, deti, LGBTI, ženy s kumuláciou znevýhodnení a pod.

¹⁷⁶ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Vulnerable groups*, dostupné na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1429>.

¹⁷⁷ Pri porušovaní princípu rovnakého zaobchádzania príslušníkov a príslušníčok zraniteľných skupín často dochádza k tzv. viacnásobnej diskriminácii alebo intersekcionalnej diskriminácii. Viacnásobná diskriminácia je diskrimináciou, ktorá je spôsobená na základe dvoch alebo viacerých dôvodov, ako napríklad pohlavie a vek, pohlavie a etnicita, alebo pohlavie a sexuálna orientácia a vek. Intersekcionalná diskriminácia je diskrimináciou, ktorá je spôsobená na základe dvoch alebo viacerých dôvodov, ktoré sú prepojené a vzájomne pôsobia takým spôsobom, že tieto dôvody sú neoddeliteľné. Portál Rady Európy, *Intersectionality and Multiple Discrimination*, dostupné na <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>.

skupín by mala okrem iného spočívať v adresovaní špecifických potrieb jednotlivých zraniteľných skupín.

S cieľom zvýšenia pozornosti špecifickým potrebám zraniteľných skupín a špecifik ich ochrany pred diskrimináciou, bola v roku 2019 zriadená Komisia pre začleňovanie zraniteľných skupín do vzdelávania, práce a spoločnosti ako poradný orgán Výboru NR SR pre ľudské práva a národnostné menšiny, ktorej úlohou je príprava odborných podkladov a stanovísk v oblasti začleňovania zraniteľných skupín do vzdelávania, práce a spoločnosti.

Odporúčania vyplývajúce z medzinárodných zmlúv

Výbor pre odstránenie diskriminácie žien v rámci Záverečných zistení k zlučenej piatej a šiestej periodickej správe so znepokojením zaznamenal vplyv viacnásobnej diskriminácie na znevýhodnené a marginalizované skupiny žien a vydal smerom k Slovenskej republike viacero odporúčaní.¹⁷⁸ Zvyšovať ochranu zraniteľných skupín sa zaviazala aj Vláda SR v rámci programového vyhlásenia 2020-2024.¹⁷⁹

Identifikované problémy

- ❖ Porušovanie práva na dôstojný život a nedostatočná sociálna ochrana;
- ❖ Nízka uplatniteľnosť a vymožiteľnosť práva v prípadoch diskriminácie;
- ❖ Chýbajúce vymedzenie zraniteľných skupín a teda neexistencia;
- ❖ Vyššie riziko viktimizácie zraniteľných skupín;
- ❖ Absencia komplexných dát o ženách vystavených viacnásobnej diskriminácii, čo je prekážkou získavania základov pre informovanú a cieľenú politiku na riešenie situácie.

Hlavný cieľ

Plná participácia zraniteľných skupín na živote spoločnosti a ich dôstojný život.

Operačné ciele

- ❖ Revízia právnej úpravy Centra právnej pomoci, vrátane vyhodnotenia spolupráce s advokátmi, aby bola v porovnaní so súčasným stavom pokrytá početnejšia skupina ľudí s nízkym príjmom, ktorá si nevie zabezpečiť prístup k spravodlivosti inak, a vyhodnotenie potreby zvýšenia počtu pobočiek Centra právnej pomoci.
- ❖ Zmapovanie potrieb seniorov;
- ❖ Poskytovanie bezplatnej psychologickkej, právnej, sociálnej pomoci;
- ❖ Poradenstvo a adresná pomoc pre migrantky;
- ❖ Posilnenie postavenia zraniteľných skupín a posilnenie ich účasti na rozhodovaní o verejných záležitostiach;
- ❖ Ekonomické posilnenie zraniteľných skupín;
- ❖ Spolupráca so samosprávami a neziskovými organizáciami pri zavádzaní zmysluplných služieb na miestnej úrovni;

¹⁷⁸ Záverečné zistenia k zlučenej piatej a šiestej periodickej správe.

¹⁷⁹ Programové vyhlásenie vlády SR, str. 12-13.

- ❖ Zlepšovanie prístupu k primeranému bývaniu, zdravotnej starostlivosti, poradenským a vzdelávacím službám či práci;
- ❖ Podpora práva na dôstojný život pre všetkých;
- ❖ Opatrenia na sociálnu ochranu starších osôb a tiež opatrenia na dodržiavanie ich ľudských, občianskych, politických práv;
- ❖ Formovanie povedomia väčšinovej populácie so zameraním na zmenu postojov k zraniteľným skupinám a osveta jednotlivcov zo zraniteľných skupín o svojich právach;
- ❖ Získavanie komplexných dát o zraniteľných skupinách a ženách vystavených viacnásobnej diskriminácii.

8. Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc

Napriek pokroku pri presadzovaní ochrany a podpory práv žien a dievčat, žiadna z krajín sveta nespeje k dosiahnutiu rovnosti žien a mužov do roku 2030 v súlade s cieľmi udržateľného rozvoja určených Agendou 2030 pre udržateľný rozvoj. Navyše, po vypuknutí pandémie COVID-19 došlo globálne k zhoršeniu postavenia žien, najmä v ekonomickej oblasti, v oblasti zdravotníctva a v otázkach bezpečnosti a k nárastu násilia na ženách a dievčatách. Preto v súlade so *Strednodobou stratégiou rozvojovej spolupráce SR na roky 2019-2023* je rovnosť príležitostí prierezovou témou aktivít rozvojovej spolupráce a je uplatňovaná v rámci všetkých šiestich prioritných sektorov, najmä však v oblasti vzdelávania, zdravotníctva a tvorby trhového prostredia.

Úroveň rovnosti žien a mužov je jednoznačne prepojená s úrovňou globálnej prosperity a bezpečnosti. Podpora začlenenia potenciálu polovice populácie je nevyhnutným, správnym, no aj tak dlho odkladaným krokom. V čase, keď sú obmedzené zdroje, je investovanie do podpory žien a dievčat osvedčeným spôsobom, ako posilniť dobrú správu vecí verejných, hospodársky rast, zdravie spoločnosti, mier a stabilitu. Silnejšia angažovanosť v oblasti podpory rovnosti žien a mužov je kľúčom k udržateľnému globálnemu zotaveniu z dopadov pandémie COVID-19 a budovaniu spravodlivejšej, inkluzívnejšej a prosperujúcej spoločnosti. Je preto dôležité aby SR aktívne prispievala k zlepšovaniu postavenia žien a dievčat nielen na vlastnom území, ale aj prostredníctvom svojich medzinárodných rozvojových a humanitárnych aktivít.

Identifikované problémy

- ❖ globálne zhoršenie postavenia žien, hlavne v ekonomickej oblasti, v oblasti zdravotníctva a v otázkach bezpečnosti;
- ❖ nárast násilia na ženách a dievčatách; a
- ❖ nedostatočné investície do vzdelávania žien a dievčat.

Hlavný cieľ

Uplatňovanie rovnosti žien a mužov a posilnenie postavenia žien v medzinárodnej rozvojovej spolupráci a humanitárnej pomoci

Operačné ciele

- ❖ Uplatňovanie rovnosti príležitostí ako prierezovej témy v aktivitách rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci;
- ❖ Uplatňovanie princípov a napĺňanie cieľov agendy ženy, mier a bezpečnosť;
- ❖ Pri tvorbe, prípadne aktualizácii, strategických materiálov v oblasti rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci naďalej presadzovať rovnosť príležitostí ako prierezovú tému;
- ❖ Vykazovanie aktivít rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci SR v oblasti rovnosti žien a mužov v súlade s konvergovanými štatistickými smernicami OECD DAC;

Zhromažďovanie a analýza dát, ich pravidelné vyhodnocovanie a publikovanie

S cieľom návrhu kvalitných a adresných verejných politík a prijímania efektívnych opatrení založených na faktoch a dôkazoch je potrebné neustále rozširovať dostupné vedecké poznatky. Výskum v rôznych formách a metódach je kľúčovým prvkom rozhodovania a prijímania opatrení založených na dôkazoch.

Zvyšovanie rovnosti žien a mužov si teda vyžaduje stratégiu a plán založený na dôkazoch a vedeckých poznatkoch.¹⁸⁰ Predpokladom je dôsledné skúmanie rozsahu nerovností žien a mužov a ich foriem a prejavov pravidelným zhromažďovaním kvalitných a porovnateľných údajov za účelom implementácie Stratégie a monitorovania vykonávania opatrení na riešenie tejto problematiky. Presné štatistické údaje a výsledky výskumov osobitne zamerané na problematiku rovnosti žien a mužov vo všetkých oblastiach života sú dôležité v úsilí o zvýšenie povedomia o závažnosti problému nielen medzi odbornou, ale aj laickou verejnosťou.

Pre správne určenie faktorov, ktoré vplyvajú na rôzne prejavy nerovností v spoločnosti, je potrebné zamerať sa na zber kvalitných údajov formou štatistických zisťovaní a osobitných prieskumov a výskumov so zameraním najmä na oblasti, výberu študijného zamerania a povolania, výskytu a príčin násilia na ženách a domáceho násilia, miery a príčin nerovného mzdového ohodnotenia žien a mužov, a dopadov starostlivosti o domácnosť, detí a iných závislých rodinných príslušníkov na ekonomickú prosperitu žien a mužov a celkovú kvalitu ich pracovného a rodinného života či možnosti politickej participácie a i.. Za týmto účelom je potrebné venovať náležitú pozornosť realizácií rôznych foriem vedeckých výskumov k téme zvyšovania rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí.

Štatistický úrad Slovenskej republiky okrem iného dlhodobo zisťuje, spracúva a poskytuje niektoré štatistické informácie v členení podľa pohlavia. Vďaka týmto údajom je nielen možné opísať javy ovplyvňujúce postavenie žien a mužov v spoločnosti, ale aj vytvoriť opatrenia na podporu rovnosti práv a príležitostí. Štatistická ročenka Slovenskej republiky, každoročne obsahuje špeciálnu kapitolu "Rodová rovnosť," zaoberajúcu sa rovnosťou žien a mužov. Ďalšie údaje sledované podľa pohlavia sú zapracované aj v ostatných kapitolách ročenky. Výskumu v oblasti rovnosti žien a mužov sa okrem iného venuje aj Inštitút pre výskum práce a rodiny a v rámci neho Koordinačno-metodické centrum pre prevenciu násilia na ženách.

¹⁸⁰ Výbor pre odstránenie diskriminácie žien v rámci Záverečných zistení k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe odporúča Slovenskej republike, aby vo všetkých oblastiach upravených dohovorom CEDAW zlepšila zber dát členených podľa pohlavia, veku, národnosti, geografickej polohy a socioekonomického zázemia, s osobitným dôrazom na ženy čeliace viacnásobným a intersekcijným formám diskriminácie, pričom sa zabezpečí dôsledná ochrana osobných údajov v celom procese zberu dát, vrátane zberu, spracovania a šírenia dát (pozri Záverečné zistenia k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe.)

Poznámka k vplyvu na rozpočet verejnej správy

Návrh Stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2020-2025 (ďalej len "Stratégia") je strategickým rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky rovnosti žien a mužov v Slovenskej republike. Na Stratégiu priamo nadväzuje Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2020-2025 (ďalej len „Akčný plán“) ako realizačný dokument rozpracúvajúci vybrané operačné ciele stratégie do jednotlivých úloh.

Napriek tomu, že Stratégia a Akčný plán obsahujú opatrenia, ktorých plnenie zakladá dopad na rozpočet verejnej správy, prijatím týchto dokumentov sa nevytvárajú priame nároky na ich financovanie. V súčasnosti nie je možné poskytnúť detailnú kvantifikáciu vplyvu Stratégie a Akčného plánu na rozpočet verejnej správy. Vplyvy na rozpočet verejnej správy budú identifikované a posúdené individuálne v rámci pripomienkového konania k legislatívnym alebo nelegislatívnym materiálom, ktoré budú predkladané priebežne v nadväznosti na harmonogram plnenia akčného plánu a realizácia jednotlivých úloh Akčného plánu bude podmienená vyčlenením finančných prostriedkov v rámci rozpočtu verejnej správy.

Zdroje

(uvádzané v poradí použitia)

Zákon 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy

Charta základných práv Európskej únie

Zmluva o fungovaní Európskej únie

Európska Komisia, *Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025*, str. 7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SK>

Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky, schválené NR SR 30.4.2020, str. 17. <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID=13&CisObdobia=8&CPT=68>,

Zmluva o Európskej únii

Zmluva o fungovaní Európskej únie

Všeobecná deklarácia ľudských práv (Charta ľudských práv)

Helena Morais Maceira, "Economic Benefits of Gender Equality in the EU" v *Intereconomics: Review of European Economic Policy*, 52. vydanie, č. 3, str.178-183 dostupné na <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/3/article/economic-benefits-of-gender-equality-in-the-eu.html>.

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014-2019, dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2014/11/Strategia-RR_final.pdf, str. 3.

Deklarácia Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Meerts* C-116/08

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu v platnom znení.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS.

Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi Business Europe, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.

Európska komisia, The evolution and impact of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, dostupné na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a6df925-940f-4823-a37a-3bebd1f55084>

Compilation of caselaw on the equality of treatment between women and men and on non-discrimination in the European Union, dostupné na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8711e0f-767c-466e-9fae-325dd6d2544f>.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Defrenne* C-80/70.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Bilka* C-170/84.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Álvarez* C-104/09.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *WA* C-450/18.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Hakelbracht* C-408/19.

Ústava Slovenskej republiky

Zákon 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej len „Antidiskriminačný zákon“.

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

Úrad vlády CZ, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*. https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovneprilezitostizenamuzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf,

Portál Diskriminácia, *Diskriminácia z dôvodu pohlavia/rodu*, dostupné na <http://diskriminacia.sk/pohlavie-rod/vysvetlenie-pojmov/naposledy>.

Glossary & Thesaurus, EIGE, dostupné na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1141?lang=sk>.

Portál Aspekt, *Glosár rodovej terminológie*. <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1>.

Rozhodnutie Všeobecného súdu EÚ vo veci *Curto* T-275/17.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Gilleespie a i.* C-342/93.

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Re* C-486/18.

Návrhy Generálneho advokáta Nilsa Wahla vo veci C- 591/17 Rakúska republika proti Spolkovej republike Nemecko, bod 42, dostupné na <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210529&pageIndex=0&doclang=SK&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3196574>.

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien

IVPR, “Predchádzanie a znižovanie násillia na ženách s osobitným dôrazom na terénnu sociálnu prácu v marginalizovaných rómskych komunitách” dostupné na https://www.zastavmenasilie.gov.sk/resources/data/PRIRUCKA-pre-ucastnikov-treningu_PREVENCIA-NPz_TSP-V-MRK.pdf, str. 4.

Portál Rodová rovnosť

Krátky slovník slovenského jazyka 4 z r. 2003 – kodifikačná príručka

Slovníkový portál Jazykovedného ústavu L. Štúra SAV

Odporúčanie CM / Rec (2019) 1 Výboru ministrov členským štátom o prevencii a boji proti sexizmu dostupné na https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=090000168093b26a.

Programové vyhlásenie vlády SR dostupné na <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/24756/1>.

Eige, “Glossary”, dostupné na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=sk>

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, str. 311 a 312. dostupné na http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Gender Equality Index Slovakia*, dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/SK>

European Union Agency for Fundamental Rights (2014). EU-wide Survey on Violence against Women, dostupné na: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>.

Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, štatistiky Policajného Zboru 2010 - 2019; vlastné spracovanie.

Bell, C. (2008). Domestic Violence and Contact: 10 Reasons Why. *Family Law*, 38, 1139-1143.

Očenášová, Z. a Michalík, P.: Sexuálne násilie na ženách – správa z reprezentatívneho výskumu. Bratislava:

Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2017. Dostupné na: <https://www.zastavmenasilie.gov.sk/publikacie/>

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Coleman* C-306/06.

Tlačová správa IVPR 1.7.2020, dostupné na https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/07/TS_NLZ_jul_2020.pdf.

Tlačová správa IVPR 18.6.2020, dostupné na https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/06/TS_zistovanie_kr%C3%ADzov%C3%A9-ubytovanie_2020_final.pdf.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2018, str. 16, dostupné na http://www.snslp.sk/CCMS/files/Monitoring_sexu%C3%A1lného_ob%C5%A5a%C5%BEovania_%C5%BEien_2018.pdf.

Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2018, str. 18.

Opatrenia na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boj proti týmto javom Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. septembra 2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom (2018/2055(INI)) (2019/C 433/06).

Monitoring médií a reklamy z hľadiska násilia páchaného na ženách za roky 2016–2017, dostupné na <https://www.zastavmenasilie.gov.sk/vyskumy-a-statistiky/>.

Štvrtá svetová konferencia o ženách, Peking 1995, Platforma pre akciu, bod. 94, dostupné na <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm#object3>.

MF SR, “Ohrozené skupiny”, dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/ohrozene-skupiny/>.

Európska komisia, (2019), Country report, Non-Discrimination, Slovakia 2018, dostupné na <https://www.poradnaprava.sk/sk/dokumenty/sprava-o-uplatnovani-antidiskriminacnej-legislativy-na-slovensku/>

Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením, kapitola 10.

EIGE, “Gender Equality Index 2019. Work-life balance” dostupné na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.

Správa Európskeho parlamentu o vytvorení podmienok na trhu práce priaznivých pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (2016/2017(INI)), dostupné na https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_SK.html.

Miroslav Šipikal, Erika Lapinová, *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie*, 2007, dostupné na https://www.researchgate.net/publication/258276984_Zosuladovanie_pracovneho_a_rodinneho_zivota_v_krajinach_Europskej_unie, naposledy navštívené 21.12.2020.

OECD, *Share of employed in part-time employment, by sex*, dostupné na <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>.

Andrej Kuruc, Covid-19 a rodová rovnosť, dostupné na <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/06/03/covid-19-a-rodova-rovnost>

Julia McQuillan, Arthur L. Greil, Karina M. Scheffler and Veronica Tichenor, "The Importance of Motherhood among Women in the Contemporary United States" (NCBI), dostupné na <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2855977/>.

Fletcher R, St George J, Freeman E. Rough and tumble play quality: theoretical foundations for a new measure of father-child interaction. *Early Child Development and Care*. 2013;183(6):746-759. a Mary Beth Nierengarten, MA, "Fathers' influence on development and well-being of children" Dostupné na <https://www.contemporarypediatrics.com/view/fathers-influence-development-and-well-being-children>.

Yogman M, Garfield CF; Committee on Psychosocial Aspects of Child and Family Health. Fathers' role in the care and development of their children: the role of pediatricians. *Pediatrics*. 2016;138(1):e20161128. Dostupné na: <https://pediatrics.aappublications.org/content/pediatrics/early/2016/06/10/peds.2016-1128.full.pdf>. Accessed May 28, 2019.

Sarkadi A, Kristiansson R, Oberklaid F, Bremberg S. Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatr*. 2008;97(2):153-158.

Shannon JD, Cabrera NJ, Tamis-Lemonda C, Lamb ME. Who stays and who leaves: father accessibility across children's first 5 years. *Parent Sci Pract*. 2009;9(1-2):78-100.

Zuzana Dančíková, Inštitút finančnej politiky, "Ani muži nemôžu mať všetko", publikované 26. jún 2020, str. 3.

Slovakia | Time | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

Friedrich Ebert Stiftung, *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami*, 2007, dostupné na <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/13998.pdf>.

Európska komisia, *Women's situation in the labour market*, dostupné na https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en.

Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, str. 19, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>.

Sociálna poisťovňa, *Priemerná výška dôchodkov medziročne vzrástla*, 11.2.2019, dostupné na <https://www.socpoist.sk/aktuality-priemerna-vyska-dochodkov-medzirocne-vzrastla/48411s67165c>

Alena Potocká, *Pre rozhodnutie mať deti hrozí ženám chudoba*, Denník Postoj, 10.12.2020, dostupné na <https://www.postoj.sk/67365/pre-rozhodnutie-mat-deti-hrozi-zenam-chudoba>.

Výbor pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva, *Záverečné zistenia k tretej periodickej správe Slovenskej republiky*, E/C.12/SVK/CO/3, bod 19d, dostupné na https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/SVK/CO/3&Lang=En.

Správa o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2019 časť 4.1 chudoba a sociálne vylúčenie.

Miera rizika chudoby podľa vybraných vekových skupín a pohlavia [as1005rs] - IBM Cognos Viewer (statistics.sk)“ dostupné na [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22iAF1B6257E51A4066A03DB9AD82291CA3%22\)&ui.name=Miera%20pretrv%C3%A1vaj%C3%BAceho%20rizika%20chudoby%20%5Bkz1005rs%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2F%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22iAF1B6257E51A4066A03DB9AD82291CA3%22)&ui.name=Miera%20pretrv%C3%A1vaj%C3%BAceho%20rizika%20chudoby%20%5Bkz1005rs%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2F%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk).

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Hospodárske výhody rodovej rovnosti v EÚ*, 2017. <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/f3bebda3-78bf-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-sk>,

‘Influences on Self-Perception’ dostupné na <https://courses.lumenlearning.com/atdcoursereview-speechcomm-1/chapter/influences-on-self-perception/#footnote-86-1>.

Kim Parker, Juliana Menasce Horowitz and Renee Stepler, ‘On Gender Differences, No Consensus on Nature vs. Nurture (Pew Research Center, 5 December 2017) dostupné na <https://www.pewresearch.org/social-trends/2017/12/05/on-gender-differences-no-consensus-on-nature-vs-nurture/>

Centrum vedecko-technických informácií SR, *Absolventi VŠ za kalendárny rok podľa odborov*. https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596.

Jana Cviková a Jarmila Filadelfiová, *Rodový pohľad na školstvo*, dostupné na http://www.aspekt.sk/sites/default/files/Rodovy_pohlad_na_skolstvo.pdf, naposledy navštívené 21.12.2020.

Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2019

Centrum vedecko-technických informácií SR, *Žiaci, novoprijatí, absolventi podľa druhu a odborov štúdia*, dostupné na https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-stredne-odborne-skoly.html?page_id=9597.

Európsky inštitút rodovej rovnosti, *Index rodovej rovnosti 2019: Slovensko*, str. 6, dostupné na <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/98329c8b-e8e1-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>,

Centrum vedecko-technických informácií SR, *Zamestnanci a učitelia*, dostupné na https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-stredne-odborne-skoly.html?page_id=9597.

Centrum vedecko-technických informácií SR, *Učitelia*, dostupné na https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603.

Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014-2019, dostupné na https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2014/11/Strategia-RR_final.pdf.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Economic Benefits of Gender Equality in the EU.*, dostupné na <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

Human Development Reports (undp.org) a Slovakia | Index | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2019*.

OECD, *Share of employed who are managers, by sex*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>, naposledy navštívené 21.12.2020

Slovak Business Agency, *Podnikanie žien v regiónoch SR, 2019*, dostupné na https://www.npc.sk/media/uploads/files/Podnikanie_%C5%BEien_v_regi%C3%B3noch_SR_eTZyVpi.pdf.

Štatistický úrad SR, Tlačová správa 18.9.2020

Portál profesia.sk, Tlačová správa 7.3.2019

Human Development Reports (undp.org) a Slovakia | Work | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

Trexima, *Informačný systém ceny práce za rok 2018*.

SME Žena, *Ženy sú na Slovensku chudobnejšie ako muži, tvrdia analytici*, 21.6.2020, dostupné na <https://zena.sme.sk/c/22430661/zeny-su-na-slovensku-chudobnejšie-ako-muži-tvrdia-analytici.html>.

Kultúrne združenie Rómov Slovenska, *Dáta o ľudských právach rómskych žien*, 2009.

Fundamental Rights Agency, *Druhý prieskum Európskej únie týkajúci sa menšín a diskriminácie: Rómovia – vybrané výsledky, 2016*, dostupné na <https://fra.europa.eu/sk/publication/2020/druhy-prieskum-europskej-unie-tykajuci-sa-mensin-diskriminacie-romovia-vybrane>,

Druhý prieskum Európskej únie týkajúci sa menšín a diskriminácie: Rómovia – vybrané výsledky

MF SR, “Ohrozené skupiny” dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/ohrozene-skupiny/>.

Covid-19 a rodová rovnosť, dostupné na <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/06/03/covid-19-a-rodova-rovnost/>.

Andrej Kuruc, Rodová rovnosť a ekonomický dopad pandémie, dostupné na <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/06/09/rodova-rovnost-a-ekonomicky-dopad/>.

Women’s economic empowerment in the changing world of work, Report of the Secretary-General, E/CN.6/2017/3, https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3, naposledy navštívené 21.12.2020; alebo Working Paper No.91: Including unpaid household activities: An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward, str. 18-27. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=SDD/DOC\(2018\)4&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=SDD/DOC(2018)4&docLanguage=En).

Andrej Kuruc, Veronika Valkovičová, Jana Jablonická-Zezulová, Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19. Inštitút pre výskum práce a rodiny 2020, str. 31, dostupné na https://www.totojerovnost.eu/downloads/Prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_COVID19.pdf.

Európsky parlament, *Správa o chudobe: Rodové hľadisko* (2015/2228(INI)), bod 3. dostupné na https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0153_SK.html.

ILO, *Glossary of Statistical Terms*, str.7, dostupné na <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>, naposledy navštívené 21.12.2020.

OECD, *Unpaid care works, gender inequality and the barriers to women’s economic empowerment*, dostupné na <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4d0229cd-en/index.html?itemId=/content/component/4d0229cd-en>.

OECD, *Employment/population ratio, by sex and age group*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>
Výbor pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva, *Záverečné zistenia k tretej periodickej správe Slovenskej republiky*.

Inštitút pre verejné otázky, *Politická participácia žien na Slovensku: Možnosti a limity*. 2018, str. 9.
Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2018, str. 13, https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2019/06/SSRR_2018-final.pdf.

Najvyšší súd SR, <https://www.nsud.sk/sudcovia-ns-sr/>.

Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti 2018.

Organizačný poriadok Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 27/2020 zo dňa 10.08.2020, článok 28c.

Portál Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, *Výbor pre rodovú rovnosť*, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/vybor-pre-rodovu-rovnost/>

Štatút Výboru pre rodovú rovnosť

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Vulnerable groups*, dostupné na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1429>.