

**Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti
na Slovensku za rok 2022**

Obsah

Úvod	3
1. Pokrok v oblasti uplatňovania rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí.....	3
Pokrok v oblasti zosúladžovania rodinného a pracovného života	4
Rovnosť medzi ženami a mužmi v kontexte umelej inteligencie.....	6
Ženy v obrane	7
2. Násilie na ženách, prevencia a eliminácia násilia na ženách	7
Národný projekt Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie (PERD)	8
Činnosť Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násilia na ženách	8
Národná linka pre ženy zažívajúce násilie	10
Odbor prevencie kriminality kancelárie ministra vnútra SR.....	10
Národné osvetové centrum.....	12
Dopady pandémie COVID-19 na životy žien na Slovensku	12
3. Zosúladžovanie rodinného a pracovného života.....	12
4. Trh práce a mzdový rozdiel.....	15
5. Diskriminácia.....	19
Národný inšpektorát práce.....	19
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	20
6. Financovanie organizácií realizujúcich aktivity v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí...	22
Dotácie na podporu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí	22
Dotačný program Domáce a rodovo podmienené násilie.....	22
Dotačný program Kultúra znevýhodnených skupín.....	23
7. Slovensko a index rodovej rovnosti	23
Činnosť Výboru pre rodovú rovnosť Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť.....	25
8. Súhrn indikátorov rovnosti žien a mužov	28

Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti predstavuje prehľad o vývoji v tejto oblasti za obdobie roka 2022. Správa je vytvorená na základe uznesenia vlády Slovenskej republiky č.337/2014 z 9. júla 2014.

Obsah správy za rok 2022 je koncipovaný do 8 tematických oblastí. Správa obsahuje informácie v súvislosti s pokrokom v oblasti uplatňovania rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí, násilia páchaného na ženách, zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, trhu práce a mzdového rozdielu, diskriminácie, financovania organizácií, indexu rodovej rovnosti a súhrnu indikátorov.

Postavenie žien a mužov v slovenskej spoločnosti v roku 2022 bolo ovplyvnené viacerými faktormi. Doznievajúce dôsledky pandémie COVID-19, mimoriadna situácia v súvislosti s vyvolanou vojnou na Ukrajine predovšetkým na trhu práce, v oblasti násilia páchaného na ženách a s tým súvisiace ďalšie oblasti, ako aj ekonomická a hospodárska kríza. Bleskovým prieskumom Eurobarometra boli odhalené veľké dopady Covidu-19 na život žien na Slovensku. Pandémia vo veľkej miere zasiahla do životov žien, ale opatrenia zamerané na dôsledky vo veľkej miere absentovali.¹

1. Pokrok v oblasti uplatňovania rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí

Na podpore opatrení v danej oblasti sa podieľali viaceré rezorty, Výbor pre rodovú rovnosť Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť (ďalej len „výbor“) a v neposlednom rade aj odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny.

Novelou Zákonníka práce (zákon č. 350/2022 Z. z.) sa zmenili aj pravidlá ochrany zamestnancov pred nepriaznivým zaobchádzaním, konkrétne: „Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienok a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zároveň „Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec

¹ <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2712>

v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.“

Významný vplyv na právne predpisy a politiky rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí budú mať aj legislatívne a iné akty Európskej únie prijaté v roku 2022. Vďaka koordinovanému prístupu členských štátov zlepšia úroveň rovnosti žien naprieč EÚ.

Ide o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženej medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (2022/L 315/44), ktorej cieľom je dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností.

O Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o vzdelávaní v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (2022/C 484/01), ktorého cieľom je nabádať členské štáty, aby zvyšovali účasť na prístupnom, cenovo dostupnom a vysokokvalitnom vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve v záujme uľahčenia účasti žien na pracovnom trhu a nabádania na ňu.

8. decembra 2022 bolo prijaté aj Odporúčanie Rady týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (2022/C 476/01), ktorého cieľom je zlepšiť prístup k cenovo dostupnej a vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti pre všetkých, ktorí sú na ňu odkázaní, pričom neformálnu starostlivosť v súčasnosti poskytujú prevažne ženy a rozdiel v deľbe opatrovateľskej práce z hľadiska pohlavia je jednou z hlavných príčin rodovej nerovnosti na trhu práce. Významným dokumentom sú aj Závěry Rady o rodovej rovnosti v narušených hospodárstvach: zameranie na mladú generáciu, schválené Radou EPSCO (Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti) na zasadnutí 8. decembra 2022 (dok. č. 15133/22), ktoré sa zaoberajú rodovými aspektmi viacerých výziev, ktorým v súčasnosti čelia európske ekonomiky po neúplnom zotavení z pandémie COVID-19, vrátane rastúcich životných nákladov, nákladov na energiu a bývanie a z toho vyplývajúci nárast energetickej chudoby; zeleného a digitálneho prechodu; vojny na Ukrajine a jej dôsledkov.

Pokrok v oblasti zosúladzovania rodinného a pracovného života

Uznesením Národnej rady Slovenskej republiky č. 1689 zo 4.10.2022² s účinnosťou od 1. novembra 2022 vstúpila do platnosti rozsiahla novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktorej cieľom je aj doplnenie ustanovení týkajúcich sa rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom rodičov a osôb, ktoré majú opatrovateľské povinnosti.³

Na podporu zosúladzovania rodinného a pracovného života bola uznesením vlády Slovenskej republiky č. 366/2022 z 26. mája schválená novela Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ktorou bola zavedená tzv. „otcovská dovolenka“ a od 1. novembra 2022 má otec po splnení požadovaného obdobia nemocenského poistenia nárok na materské v trvaní

² <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID=13&CisObdobia=8&CPT=1039>

³ <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27031/1>

2 týždňov v období od šiestich týždňov od narodenia dieťaťa, bez ohľadu na skutočnosť, či matka dieťaťa poberá materské, alebo rodičovský príspevok. Novelou sa zosúladujú právne predpisy Slovenskej republiky o.i. so Smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ⁴.

Čo sa týka podpory zosúladovania pracovného a rodinného života, tá je v Zákonníku práce okrem iného vyjadrená aj právom zamestnankyne a zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako 15 rokov požiadať o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu pracovného času. Zamestnávateľ je povinný tejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody⁵. Zároveň bolo novelou doplnené, že tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom a pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť. V neposlednom rade bolo novelou doplnené ustanovenie, že matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie (tie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku).⁶

Ďalším pozitívnym krokom v tejto oblasti bolo prijatie Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 109/2022 Z.z. o niektorých opatreniach v oblasti sociálnych služieb v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny, ktorým sa o.i. vytvorením väčšieho počtu miest zvýšila kapacita v jasliach o 10 %.⁷ Nariadenie bolo reakciou na hromadný prílev cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobený ozbrojeným konfliktom na Ukrajine. Počas krízovej situácie sa tak zvýšili kapacity prevádzkovaných zariadení starostlivosti o deti do troch rokov (jasieľ) o 10 % oproti regulácii nastavenej zákonom č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Na Slovensku je v súčasnosti 208 jaslí (verejných aj neverejných), ktoré mohli doteraz poskytnúť starostlivosť 3 757 deťom. Zmenou podmienok bolo umožnené do zariadení prijať až 4 132 detí, ide o navýšenie o 375 miest.

V rámci služby na podporu zosúladovania rodinného a pracovného života je možné poskytovať starostlivosť o dieťa aj v detskej skupine. Táto forma starostlivosti sa poskytuje v malom kolektíve detí, najviac štyrom deťom a poskytuje sa v domácom prostredí (alebo inom približujúcom sa priestorovo i vybavenosťou domácomu prostrediu). Službu na podporu zosúladovania rodinného a pracovného života v detskej skupine je možné poskytovať dieťaťu od narodenia až po začatie plnenia povinného predprimárneho vzdelávania v materskej škole. Takýmto spôsobom sa posilňuje reálna dostupnosť zabezpečenia formalizovanej starostlivosti o deti, a to v čase kedy rodič pracuje alebo študuje na strednej alebo na vysokej škole.

Úradný vestník Európskej únie L 188/79

⁵ Komplexnejšia úprava je v §164 Zákonníka práce

⁶ Komplexnejšia úprava je v §170 Zákonníka práce

⁷ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/109/20220611>

Rovnosť medzi ženami a mužmi v kontexte umelej inteligencie

Sekcia digitálnej agendy (SDA) na Ministerstve investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR (MIRRI) sa venuje agende „Ženy v digitálnej dobe“ od roku 2019. Slovenská republika sa zaviazala v Deklarácii na podporu žien v digitálnej dobe 26 členských štátov EÚ a Nórska k nasledovným cieľom:

- Vypracovať národnú medzi-sektorovú a cieľovo-zameranú stratégiu na podporu aktívnej participácie žien v digitálnej ekonomike a spoločnosti.
- Vytvoriť európsky deň dievčat a žien v informačno-komunikačných technológiách (ďalej len IKT).
- Vytvoriť efektívnu informačnú kampaň na podporu prezentovania konštruktívnej predstavy o ženách v IKT, prezentáciou širokej škály a možností profesií v IKT sektore, prezentáciou úspešných ženských vzorov v IKT, atď.
- Zatraktívniť pracovné prostredie pre IKT špecialistky.
- Zvýšiť počet IKT špecialistiek.
- Zvýšiť kompozičnú rovnováhu v zastúpení žien a mužov v národných a európskych orgánoch, radách a komisiách, ktoré sa venujú digitálnym záležitostiam.
- Kontinuálne zlepšovať monitorovacie mechanizmy a indikátory na pomoc evolúcie začleňovania žien do digitálnej ekonomiky a do spoločnosti.

Ďalšími európskymi deklaráciami, ku ktorým SR pristúpila sú: Lubľanská deklarácia o rodovej rovnosti vo vede a výskume z decembra 2021 a Neverská deklarácia o podpore žien v inováciách a podnikaní z marca 2022, na zviditeľnenie a identifikáciu opatrení proti “gender funding gap”. EÚ priemer udáva, že 19 % IKT podnikateľov sú ženy. Až 93 % kapitálu investovaného do európskych inovatívnych a digitálnych firiem, išlo čisto mužským kolektívom.

Zo spolupráce MIRRI SR s mimovládnu organizáciou Aj Ty v IT v oblasti zvyšovania informovanosti stredoškolačok o možnostiach a výhodách štúdia STEM (skratka pre science, technology, engineering, and mathematics) predmetov a následnej STEM, a špecificky IKT pracovných príležitostiach vznikla aktivita Girls Day, ktorá v roku 2021 vyústila do vzniku prvého európskeho dňa dievčat a žien v IKT pod záštitou Európskej komisie.⁸ V podpore tejto aktivity sa naďalej každoročne pokračuje, pričom je zakotvená v Akčnom pláne digitálnej transformácie Slovenska na roky 2023-2026. Začleňovanie žien do IKT sektora a zlepšovanie postavenia IKT špecialistiek má potenciál pomôcť riešiť svetový problém chronického nedostatku IKT zamestnancov.

Nadväzujúc na index rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), že najväčší priestor pre zlepšenie je v oblasti moci, teda zastúpenia žien na rozhodovaní v krajine, SDA aktívne participuje v medzinárodných pracovných skupinách pri tvorbe legislatívnych a riadiacich rámcov pre umelú inteligenciu tak z hľadiska etickej umelej inteligencie, ako aj z hľadiska ľudských práv, demokracie a právneho štátu na pôde medzinárodných organizácií akými sú UNESCO, OECD a Rada Európy. Podarilo sa

⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/events/eu-countries-celebrate-first-european-girls-and-women-ict-day>

vybudovať niekoľkoročné expertné know-how v tvorbe legislatívnych procesov umelej inteligencie a integrácie podpory žien v IKT, a špecificky umelej inteligencie.

Ženy v obrane

Národná rada SR prijala 8. novembra 2022 vládny návrh zákona č. 420/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Táto novela zákona aj z pohľadu rovnosti žien a mužov prináša dôležité zmeny.

Prvou je zavedenie inštitúcie vojenského ombudsmana, ktorý má na základe podnetu alebo z vlastnej iniciatívy prešetrovať podozrenia z porušenia ich základných práv a slobôd. Podnet bude môcť podľa novely podať aj občan, ktorého služobný pomer sa skončil, a to do šiestich mesiacov odo dňa doručenia personálneho rozkazu o prepustení. Ombudsman bude ministromi každoročne predkladať správu o činnosti za predchádzajúci rok. Uvedie v nej svoje poznatky o dodržiavaní základných práv a slobôd profesionálnych vojakov a návrhy a odporúčania na nápravu zistených nedostatkov.

Druhou zmenou je utvorenie podmienok pre efektívnejší rozvoj oblasti starostlivosti o profesionálnych vojakov a ich rodiny. Novela ustanovuje novú povinnosť veliteľom - vytvárať podmienky na zvyšovanie starostlivosti o profesionálnych vojakov a ich rodiny. Toto posilnenie prebieha v súlade so stratégiou prípravy programov starostlivosti, ktorá je založená na poskytovaní nevyhnutných kompenzácií a v systéme nefinančných benefitov pre profesionálnych vojakov a ich rodiny.

V rámci starostlivosti o profesionálnych vojakov sa budú realizovať programy zamerané najmä na podporu harmonizácie rodinného a pracovného života a na podporu komunitného spôsobu života profesionálnych vojakov a ich rodín. Účelom je ponúknuť, alebo sprostredkovať profesionálnym vojakom také služby, ktoré prispievajú k riešeniu rôznych rodinných životných situácií a problémov vyplývajúcich z výkonu vojenského povolania, ale aj v súvislosti s ich životnými etapami.

Po problémoch s riešením otázok pandémie v rokoch 2021 a čiastočne aj 2022 a napriek začiatku vojny na Ukrajine sa s realizáciou programov starostlivosti začalo už v roku 2022. V máji 2022 sa uskutočnil odborný seminár za širokej účasti vojenskej verejnosti, na ktorom bol predstavený zámer realizácie programov starostlivosti o profesionálneho vojaka a jeho rodinu. Veliteľom boli odporúčané prvé akcie s názvom Deň veliteľa s rodinami profesionálnych vojakov a vojačiek. Tieto akcie postupne vojenské útvary aj organizovali vo vlastnej réžii podľa konkrétnych podmienok útvarov. V čase letných prázdnin boli tiež ponúknuté profesionálnym vojakom rozšírené možnosti umiestnenia detí v denných aj v pobytových detských táboroch.

2. Násilie na ženách, prevencia a eliminácia násillia na ženách

Uznesením č.12/2022 zo dňa 12.01.2022 vláda SR schválila **Národný akčný plán pre prevenciu a elimináciu násillia na ženách na roky 2022 - 2027** (ďalej len „Akčný plán“). Akčný plán predstavuje záväzný strategický dokument vlády Slovenskej republiky, ktorý na

úrovni priorit definuje smerovanie verejných politík za účelom dosiahnutia viditeľnej zmeny v oblasti prevencie a eliminácie násilia na ženách. Akčný plán je štvrtým strategickým rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky prevencie a eliminácie násilia na ženách v Slovenskej republike. Akčný plán je zároveň realizačným dokumentom rozpracúvajúcim štyri prioritné oblasti (Ochrana žien zažívajúcich násilie a ich detí, Prevencia násilia na ženách, Integrované politiky a zber údajov a Efektívne postihovania násilia na ženách) do konkrétnych úloh.⁹

Problematiku boja proti násiliu na ženách a podpory žien, ktoré zažívajú alebo sú ohrozené násilím najviac ovplyvnila udalosť vojnovkej agresie Ruskej federácie proti Ukrajine. Množstvo ľudí hľadajúcich bezpečie v Slovenskej republike, najmä žien a detí, ale aj problematika násilia voči ženám, osobitne sexualizovaného násilia, ako prostriedku vedenia agresie voči civilnému obyvateľstvu, rezonuje ako jedna z najdôležitejších tém roku 2022.

Národný projekt Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie (PERD)

V roku 2022 pokračovala realizácia národného projektu PERD, pričom realizácia projektu bola predĺžená do konca roku 2023. Cieľom národného projektu je zabezpečenie systémovej inštitucionálnej poradenskej a výskumnej činnosti v oblasti diskriminácie, vrátane násilia páchaného na ženách. Osobitnou aktivitou je realizácia úloh spojených s prevenciou a elimináciou násilia, a to činnosťami Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násilia na ženách vrátane Národnej linky pre ženy zažívajúce násilie. Projekt je predpokladom vytvorenia, stabilizácie a udržania systému integrovanej ochrany a podpory obetí násilia a zosúladovania snahy o jeho znižovanie a predchádzanie. Ide v ňom o systematizáciu a prepájanie rôznych postupov a opatrení legislatívnej aj nelegislatívnej povahy tak, aby svojou koordináciou viedli k spoločnému úsiliu inštitúcií verejnej správy a neverejných subjektov predchádzať a znižovať násilie. V rámci realizácie projektu sa realizovalo 10 vzdelávacích aktivít formou webinárov a špecializovaných tréningov na tému Prevencia násilia na ženách a 2 aktivity na tému Situácia žien a detí čeliacich rodovo-podmienenému násiliu pre Bratislavský a Trnavský samosprávny kraj ako ďalšie vzdelávanie zamestnancov verejnej správy a výmeny skúseností a dobrej praxe a podporu poskytovania kvalifikovanej pomoci a posilnenie neviktimizujúceho prístupu, ktoré sú predpokladom účinnej ochrany pred rodovo podmieneným násilím.

Činnosť Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násilia na ženách

Koordinačno-metodické centrum pre prevenciu násilia na ženách (ďalej len „KMC“) plní prierezovo úlohy cez všetky relevantné rezorty a implementuje a koordinuje komplexnú celoštátnu politiku pre oblasť prevencie a eliminácie násilia páchaného na ženách a domáceho násilia. KMC v rámci Inštitútu pre výskum práce a rodiny realizovalo rôzne aktivity zamerané na vzdelávanie, osvetu, regionálnu koordináciu a poskytovanie služieb ženám, ktoré boli obeťami násilia. KMC bolo od vypuknutia vojnovkej agresie Ruska proti Ukrajine súčasťou skupín UNHCR pre koordináciu pomoci, zameranej na oblasť násilia. Hľadali sa cesty, ako pomôcť utečenkyniam, či zapojením do Národnej linky pre ženy zažívajúce násilie do krízového poradenstva alebo formovaním podporného systému a identifikáciou tzv. referall pathways pre utečenkyně so skúsenosťou s násilím na Slovensku.

⁹ <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/26779/1>

V rámci regionálnej oblasti pokračovalo v činnosti partnerstiev multiinštitucionálnej spolupráce (ďalej len „PMIS“). Koordinátori a koordinátorky PMIS organizovali v priebehu roka sieťovacie stretnutia s kľúčovými subjektmi v oblasti ochrany a pomoci ženám zažívajúcim alebo ohrozeným násilím za účelom zefektívnenia spolupráce a organizovali vzdelávacie a osvetové podujatia.

KMC iniciovalo vznik regionálnych pracovných skupín, ktoré vytvorili regionálne akčné plány¹⁰ pre jednotlivé regióny v SR. Predmetné akčné plány vychádzajú zo skutočných potrieb regiónov. Ich prioritnou úlohou je predchádzať a eliminovať násilie páchané na ženách a dievčatách tak, aby neboli porušované ich základné ľudské práva a aby ženy mohli žiť v bezpečí, dôstojne, slobodne a bez akéhokoľvek ohrozenia. Niektoré samosprávne kraje v SR prevzali tieto dokumenty za svoje a úspešne implementujú a monitorujú jeho úlohy a aktivity.

V oblasti vzdelávania poskytlo vzdelávanie zamestnancov verejnej správy a výmeny skúseností a dobrej praxe nakoľko podpora poskytovania kvalifikovanej pomoci a posilnenie nevíktimizujúceho prístupu, sú predpokladom účinnej ochrany pred násilím. KMC zrealizovalo dve vzdelávacie podujatia Situácia žien a detí čeliacich rodovo-podmienenému násiliu, ktoré sa konali 26.5.2022 a 2.6.2022, a zúčastnilo sa na nich 22 účastníkov.

V roku 2022 bolo realizovaných 21 vzdelávacích aktivít. Najvýznamnejšou bol šesť modulový Vzdelávací program „CSA“ o sexuálnom zneužívaní. Zamestnanci a zamestnankyne v Centrách pre deti a rodinu absolvovali 34 vyučovacích hodín, ktoré im sprostredkovali znalosti o tomto fenoméne, jeho prevencii, identifikácii, krízovej intervencii a aj možnostiach sprostredkovania ďalšej podpory pre preživších a ohrozených. Programu sa zúčastnilo 1858 účastníkov. Okrem toho sa realizovalo školenie Vybrané aspekty objasňovania sexuálnych deliktov páchaných na ženách a deťoch, Poradenstvo ženám bez domova zažívajúcim násilie v partnerských vzťahoch, Profil násilníka pri násilii páchanému na ženách, Krízová intervencia v téme násilia páchaného na ženách.

V rámci aktivít bola pilotne overená Metodika monitoringu dostupnosti a kvality podporných služieb pre ženy zažívajúce násilie a ich deti¹¹ a bol podľa nej realizovaný monitoring dostupnosti a kvality podporných služieb, ktorého výsledky budú zverejnené v roku 2023.

Aj v tomto roku KMC pokračovalo v realizácii online monitoringu dostupnosti a podmienok prístupu k špecializovaným službám pre ženy zažívajúce násilie v týždenných intervaloch. Údaje o obsadenosti a voľných kapacitách v ubytovacích zariadeniach poskytuje všetkým poskytovateľom služieb pre ženy zažívajúce násilie a ich deti, aby vedeli operatívne smerovať klientky s potrebou bezpečného ubytovania.

Publikovaná bola v poradí už štvrtá výročná Analýza policajných a justičných dát v prípadoch partnerského a domáceho násilia za rok 2021¹²

¹⁰ <https://www.zastavmenasilie.gov.sk/news/new-entry-1/>

¹¹ <https://www.zastavmenasilie.gov.sk/> a <https://www.ivpr.gov.sk>

¹² <https://www.zastavmenasilie.gov.sk/>

V oblasti osvety KMC organizovalo v rámci 16 dní aktivizmu proti násiliu na ženách kampaň Zastavme násilie na ženách, ako aj informačno-osvetové aktivity, ktoré boli zamerané okrem partnerského násillia aj na tému sexualizovaného násillia. KMC participovalo na prijatí Štandardných postupov pri vyšetrení pri podozrení na sexuálne násilie.

Národná linka pre ženy zažívajúce násilie

Národná linka pre ženy zažívajúce násilie (ďalej len „NLŽ“) ako sociálna služba, pokračovala v špecializovanom poradenstve najmä pre ženy (ale i iné osoby), ktoré boli vystavené násiliu alebo hrozbe násillia, s cieľom poskytnúť informácie z právnej a sociálnej oblasti a podporu pri riešení situácie žien ohrozených vylúčením a chudobou v dôsledku násillia.

V roku 2022 bolo zaznamenaných 2678 prichádzajúcich hovorov. NLŽ prvýkrát kontaktovalo 343 žien so skúsenosťou s násilím, opätovne sa na linku obrátilo 224 žien, linku kontaktovalo 270 ľudí z okolia ženy a 26 mužov zažívajúcich násilie, ktorým boli poskytnuté kontakty na organizácie venujúce sa domácejmu násiliu. V súvislosti s vypuknutím vojny na Ukrajine linku kontaktovalo aj niekoľko utečenkýň. Tieto ženy boli nasmerované na pomoc v ukrajinskom jazyku. NLŽ poskytovala aj e-mailové poradenstvo, pričom za rok 2022 bolo vybavených 40 žiadostí o pomoc touto cestou. Počet prichádzajúcich hovorov z hľadiska jednotlivých mesiacov nebol konštantný, najviac ich bolo zaznamenaných v mesiaci marec (269). Priemerná dĺžka hovoru bola 6,38 minút, najdlhšie trvajúci hovor trval 124,47 minút.

Ženy najčastejšie zažívali psychické násilie (90 %), fyzické násilie (65 %) a vyhrážanie (25%). Pomoc vyhľadávali najviac u rodiny a blízkych 46 %, no takmer 40 % žien sa obrátilo aj na políciu. Takmer 30 % žien malo aspoň jedno malé dieťa. 10 % žien zažívalo násilie po rozvođe či rozchode. Z evidovaných násilných osôb v partnerskom násilí manžellia tvorili takmer 50 %, partneri 30 %, (ex)manžellia a (ex) partneri spolu 20 %. Poradkyne na linke zaznamenali zmenu v profile páchatel'a násillia. Často ide o mužov, ktorí sú absolventami vysokých škôl a využívajú hlavne psychické násilie, ktoré popierajú, využívajú manipulatívne techniky, služby odborníkov zneužívajú vo svoj prospech. Naďalej je významným faktorom násillia závislosť na alkohole, omamných látkach a liekoch.

V roku 2022 sa na linku obracali aj ľudia, ktorí zažívali iný druh domáceho násillia. Išlo o násilie od rodičov, detí voči rodičom, násilie medzi súrodencami, susedmi a podobne. Takýchto telefonátov bolo evidovaných celkovo 171. Vo viacerých telefonátoch sa objavovali témy ako napríklad sexuálne obťažovanie, prenasledovanie, fyzické násilie od rodinných príbuzných, násilie na pracovisku. Išlo o násilné matky, otca, brata, svokra a iných príbuzných, alebo cudzích ľudí.

Odbor prevencie kriminality kancelárie ministra vnútra SR

Za účelom zlepšenia ochrany, podpory a pomoci obetiam kriminality a inej protispoločenskej činnosti prevádzkuje Odbor kriminality kancelárie ministra vnútra SR informačné kancelárie, ktoré boli legislatívne ukotvené ako súčasť organizačnej štruktúry MV SR schválením vládneho návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Pri poskytovaní služieb klientom je dôraz kladený na dôvernosť, diskretnosť, bezplatnosť a dostupnosť služieb, ktoré sú klientom a klientkam k dispozícii v prezenčnej forme, v priestoroch okresných úradov/klientských centier v každom krajskom meste a vo vybraných okresných mestách, ako aj v dištančnej forme – telefonicky a (elektronickou) poštou.

Pomoc prostredníctvom informačných kancelárií bola v roku 2022 poskytnutá v celkovom počte 982 klientom/klientkam. Z uvedeného počtu 62 klientov/klientok požiadalo o pomoc v súvislosti s riešením domáceho násillia (6,31 %), z uvedeného počtu bolo 46 žien.

V rámci národného projektu „Zlepšenie prístupu obetí trestných činov k službám a vytvorenie kontaktných bodov pre obeť“ bola cieľová skupina doplnená o obeť z radov občanov iných krajín prichádzajúcich na územie SR v dôsledku vojnového konfliktu na Ukrajine. V rámci tejto situácie je potrebné venovať zvýšenú pozornosť a ochranu osobám so špecifickými potrebami, najmä maloletým bez sprievodu, osobám so zdravotným postihnutím a ženám, ktoré sú obeťami obchodovania s ľuďmi a/alebo sexuálne a rodovo podmieneného násillia. Informačné kancelárie okrem informačnej podpory poskytovanej obetiam realizujú za účelom ochrany tejto cieľovej skupiny aj aktivity napomáhajúce osvetovej činnosti. V roku 2022 bolo uskutočnených spolu 695 vzdelávacích preventívnych aktivít na témy: Nenávisťné prejavy, Šikana a kyberšikana, Internetová bezpečnosť detí a mládeže, Prevencia obchodovania s ľuďmi, pričom sa ich zúčastnilo 19 310 účastníkov. Taktiež bol vypracovaný preventívny informačný leták k problematike obchodovania s ľuďmi dostupný v slovenskom a ukrajinskom jazyku.¹³ Tento leták bol následne upravený na informačnú brožúru a rozšírený o ďalšie jazykové verzie. Odbor prevencie kriminality kancelárie ministra vnútra SR sa spolu s ďalšími útvarmi MV SR a zástupcami expertnej skupiny na boj proti obchodovaniu s ľuďmi zapojil do kampane zameranej na boj proti obchodovaniu s ľuďmi za účelom sexuálneho vykorisťovania.¹⁴

V hodnotenom období pokračovala aj činnosť regionálnych platforiem pre pomoc obetiam trestných činov na úrovni jednotlivých krajov (ďalej len „regionálne platformy“). Cieľom regionálnych platforiem je pomoc obetiam trestných činov, nastavenie a posilnenie spolupráce s inštitúciami a poskytovateľmi služieb v danom kraji, identifikácia nedostatkov v oblasti prístupu obetí trestných činov k službám, navrhovanie riešení legislatívnej aj nelegislatívnej povahy pre elimináciu identifikovaných nedostatkov, posilnenie prevencie v jednotlivých regiónoch v závislosti od ich potrieb a koordinovanie preventívnych aktivít v spolupráci so subjektmi platformy.

V hodnotenom období bola v spolupráci s Koordinačno-metodickým centrom pre prevenciu násillia na ženách a odborom kriminálnej polície Prezídia policajného zboru vypracovaná informačná brožúra zameraná na tému „Zodpovednosť za neoznámenie a neprekazenie trestného činu“. Úlohou brožúry je informovať o oznamovacej povinnosti zamestnancov, ale aj bežných občanov, ktorá im vyplýva z trestnoprávných predpisov, poskytnúť odporúčania ako ďalej postupovať po oboznámení sa s trestnou činnosťou či informácie o tom, aké následky hrozia v prípade nesplnenia si povinnosti.¹⁵

¹³ <https://rb.gy/beyk9h>.

¹⁴ <https://rb.gy/eqc8bh>

¹⁵ <https://www.minv.sk/?brozury-a-letaky>.

Počas roka 2022 sa realizovalo vzdelavanie prislušnikov Policajného zboru SR so zameraním na „Zlepšenie komunikácie s obeťami trestných činov“. Vzdelavanie bolo uskutočnené dištančnou formou a pozostávalo z 11 dvojdnových vzdelavani, ktoré absolvovalo v celkovom počte 334 úspešných účastnikov z radov prislušnikov základných útvarov obvodných oddelení, ktorí vystupujú ako osoby prvého kontaktu, vrátane študentov SOŠ PZ Košice a SOŠ PZ Pezinok ako aj policajných preventistov. Výstupom vzdelavania je aj študijný materiál, ktorý obsahuje prehľad prednášanej problematiky. Súčasťou vzdelavania boli aj špecifické témy „Identifikácia potrieb obeť domáceho a sexualizovaného násilia“ či „Základné postupy policajtov prvého kontaktu s obeťou protiprávneho činu (so zameraním na domáce násilie)“, pričom jednotlivé špecifické témy vzdelavania zohľadňovali ohrozené postavenie žien a detí v kontexte domáceho násilia.

Národné osvetové centrum

Organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti Ministerstva kultúry SR, pertraktuje témy rodovej rovnosti, prevencie diskriminácie a domáceho a partnerského násilia a násilia páchaného na ženách v rámci pravidelného vzdelavacieho cyklu Prevencia vybraných sociálno-patologických javov určeného pre pracovníkov v oblasti kultúry a kultúrno-osvetovej činnosti a v rámci odborného časopisu Sociálna prevencia.¹⁶ V roku 2022 vyšli 2 čísla odborného časopisu Sociálna prevencia – prvé s podtitulom Rizikové správanie a prevencia (č. 1/2022) a druhé s podtitulom Rizikové správanie – duševné zdravie (č. 2/2022). Obe vydané čísla časopisu reflektovali aj problematiku násilia a otázky prevencie násilia v rôznych životných situáciách.

Dopady pandémie COVID-19 na životy žien na Slovensku

„Bleskový prieskum Eurobarometra odhalil, že až 78 % žien na Slovensku vnímalo, že sa podľa nich zvýšilo násilie na ženách v našej krajine. Takmer 25 % žien sa cítilo viac ekonomicky závislých od svojich partnerov a príbuzných, čo tiež mohlo mať vplyv na zvýšenie násilia. V prieskume 45 % žien uviedlo, že pandémia mala negatívny vplyv na zosúladienie pracovných a rodinných povinností a že negatívne ovplyvnila ich príjem a až 34 % žien pociťovalo samotu a izoláciu, čo negatívne vplývalo na ich duševné zdravie. U skoro tretiny žien vplývalo na ich psychické zdravie, že školy a škôlky boli zavreté a neúmerne sa zvýšila potreba starostlivosti o vzdelavanie detí a ich ďalšie potreby.“¹⁷

3. Zosúladovanie rodinného a pracovného života

Zosúladovanie rodinného a pracovného života bolo realizované aj prostredníctvom **Národného projektu „Rodová rovnosť na pracovisku“**.

¹⁶ <https://www.nocka.sk/studeo-noc/socialna-prevencia/>

¹⁷ <https://www.totojerovnost.eu/bleskovy-prieskum-eurobarometru-odhalil-velke-dopady-pandemie-covid-19-na-zivoty-zien-na-slovensku/>

Hlavným cieľom projektu bolo prostredníctvom vypracovaných koncepčných, metodických a analytických materiálov vytvoriť systémové riešenia pre rovnosť príležitostí na pracovisku a pracovnom trhu. Cieľom dokumentov je jednotlivým adresátom (zamestnávateľia, zamestnanci, odborové organizácie, tvorcovia verejných politík a iné) sprostredkovať podrobnejšie informácie o spôsoboch, praktických radách a možnostiach na vytváranie nediskriminujúcich podmienok a prostredia, kde má každý šancu uspieť, profesijne rásť bez ujmy na rodinnom a súkromnom živote. Opatrenia navrhované v aplikačných dokumentoch smerujú najmä k zamestnancom a zamestnankyniam s opatrovateľskými a rodičovskými povinnosťami, ktorí sa môžu stretávať s bariérami na trhu práce, udržateľnosti pracovnej pozície či pri kariérnom raste. Zverejnenie dokumentov pomôže zamestnancom/zamestnankyniam zvýšiť informovanosť o dostupných a možných opatreniach a v prípade ponuky ich budú aj požadovať a efektívne využívať.

Prehľad spracovaných dokumentov, hlavný cieľ a prínos:

- **Koncepcia pre zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života.** Koncepcia je strategickým dokumentom, ktorého cieľom je analýza východiskového stavu problematiky zosúlad'ovania a podpora jeho zlepšenia. Hlavnými úlohami sú stanovenie hlavných princípov a ďalšie smerovanie projektu ako i definovanie aktérov a ich úloh, stanovenie rámca nelegislatívnych a legislatívnych opatrení. Koncepcia má za cieľ vo vzťahu k adresátom - zamestnávateľom poskytnúť podrobnejšie informácie o možnostiach vytvorenia takých pracovných podmienok, ktoré sú citlivé k súkromným či rodinným povinnostiam. Zamestnávateľia sa dozvedia o nástrojoch na podporu zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň, vhodné na trh práce na Slovensku. Koncepcia prispieva k zvyšovaniu povedomia o možnostiach a výhodách zavádzania opatrení na podporu rovnosti žien a mužov a zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života.
- **Analytická štúdia náklady a výnosy uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce.** V dokumente sú zmapované náklady a výnosy vybraných zamestnávateľov na realizáciu rovnosti žien a mužov na pracovisku s dôrazom na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života. V dokumente sú uvedené ekonomické aspekty v prospech uplatňovania rovnosti žien a mužov na trhu práce, a tiež aj možnosti ako sa prejaví zisk po zavedení opatrení v oblasti zosúlad'ovania pracovného a rodinného života. Štúdia opisuje: benefity rovnosti žien a mužov na pracovisku z kvalitatívneho aj kvantitatívneho hľadiska; súvisiace náklady so zavádzaním opatrení; vplyv rovnosti na výkonnosť podniku; význam zapojenia najvyššieho manažmentu pri podpore rodovej rovnosti na pracoviskách; prečo a ako merať úspešnosť stratégie rodovej rovnosti; praktické tipy na ďalšie vzdelávanie sa.
- **Metodika pre uplatňovanie rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života na trhu práce.** Dokument je určený zamestnávateľom bez ohľadu na veľkosť podniku, ekonomické zameranie či miesto podnikania. Formulovaný je ako návod / manuál pre uplatňovanie nástrojov na podporu zosúlad'ovania a rovnosti príležitostí s praktickými príkladmi, dobrou praxou ako i legislatívnym kontextom.
- **Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce.** Dokument obsahuje prehľad stavu rovnosti žien a mužov na pracovisku v európskom priestore, príklady

dobrej praxe organizácií a zamestnávateľov ako i súbory opatrení delené do oblastí: flexibilita práce; kariéra, vzdelávanie; rovnosť mužov a žien; pro-rodinné prostredie. Opatrenia uvedené v dokumente smerujú najmä k zamestnancom a zamestnankyniam s opatrovateľskými a rodičovskými povinnosťami, ktorí sa môžu stretávať s bariérami na trhu práce, udržateľnosti pracovnej pozície či pri kariérom raste.

- **Metodika pre výkon rodových auditov v SR.** Cieľom dokumentu je predstaviť zavedenie rodových auditov u rôznych typov organizácií na území Slovenskej republiky, a tým presadzovať rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí na trhu práce. Pomocou zavedenia rodových auditov je možné motivovať organizácie, inštitúcie, firmy i politické strany k uplatňovaniu politik rovnosti žien a mužov, rovnosti príležitostí a nediskriminácie v pracovnom prostredí. Dokument vychádza z výmeny skúseností s rôznymi krajinami, ktoré majú za sebou dlhoročnú prax s realizáciou rodových auditov a aplikácie skúseností na slovenské reálie. Účelom vzniknutej metodiky je nielen prispieť k zavádzaniu samotného rodového auditu, ale taktiež zjednotenie postupov a štandardov, ktoré sú potrebné na zabezpečenie kvalitných výstupov a k dosiahnutiu cieľov rodového auditu na území Slovenskej republiky.
- **Systém štandardov pre vykonávanie rodového auditu.** Dokument definuje kritériá kvalitne vykonaného rodového auditu. Systém štandardov je určený najmä budúcim audítorským tímom, ktoré audity budú implementovať u zamestnávateľských subjektov. Dokument sa sústreďuje aj na riziká, ktoré sa môžu počas realizácie rodového auditu vyskytnúť a poskytuje krátke návody ako jednotlivým rizikám možno predísť.
- **Systém akreditácie audítorských subjektov.** Dokument predstavuje návod akým by mal štát pristupovať k subjektom vykonávajúcim rodové audity ako i certifikácii metodík po formálnej a právnej stránke. Teda opisuje najvhodnejšie spôsoby zloženia komisie ako i postupov.
- Posledným z dokumentov, ktorý bude v rámci projektu spracovaný je **Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce.** Predmetom dokumentu bude analytická štúdia vplyvov mimoriadnej situácie (COVID-19, vojna na Ukrajine) na trh práce ako aj ucelené návrhy na novelizáciu legislatívy, prípadne odporúčania ako postupovať v prípade mimoriadnej situácie na trhu práce pre zachovanie súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. Pri príprave dokumentu expertný tím realizuje i primárny zber dát od dotknutých žien – Ukrajiniiek, ktorého vyhodnotenie premietne do dokumentu.

Uvedené dokumenty boli kreované tak, aby reflektovali skutočný stav na pracovnom trhu a legislatívne prostredie, pričom návrhy a opatrenia sú formulované ako realistické pre slovenské pomery, zároveň obsahujú aj detailné postupy a kroky, pre jednotlivých aktérov.

Všetky výstupy projektu v rámci jednotlivých aktivít majú spoločný cieľ, a to podporiť a uplatňovať opatrenia na podporu rovnosti žien a mužov na pracovisku, s dôrazom na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnávateľmi do praxe.

4. Trh práce a mzdový rozdiel

Stále pretrvávajúcim problémom v podmienkach SR je výrazná **horizontálna a vertikálna segregácia** medzi ženami a mužmi. Ženy majú najvýraznejšie zastúpenie v nepodnikateľskom sektore, najmä v zdravotníctve, sociálnych veciach, v oblasti školstva a v oblasti obchodu a služieb. Aj keď ženy dosahujú veľmi dobrú vzdelanostnú úroveň, ide o vzdelanie v tzv. ženských oblastiach, ktoré dosahuje nižšie hodnotenie, čo spôsobuje aj tzv. rodový mzdový rozdiel. Podľa údajov dostupných z Eurostatu pracuje vo vzdelávaní, zdravotníctve a sociálnej práci 28 % žien oproti 8 % mužov. Podiel žien v nepodnikateľskom sektore celkovo predstavuje 72 %, kým v podnikateľskom iba 42 %. 52 % populácie EÚ sú ženy, avšak reprezentujú len 17 % zo všetkých IKT špecialistov. Slovensko je pod priemerom EÚ, a u nás je tento pomer len 13,7 %.

Podľa Štatistického úradu SR bol v roku 2021 rozdiel medzi mužmi a ženami v priemerných nominálnych mesačných zárobkoch 17,9 %, pričom muži v priemere zarábali 1539 eur a ženy 1264 eur. Rozdiel sa prejavuje vo vyplácaných prémiech a odmenách, ktoré u žien v roku 2020 predstavovali 7 % priemernej hrubej mzdy, u mužov 10,3 %. Negatívom je, že za posledných desať rokov sa rodový mzdový rozdiel veľmi nezmenil a osciluje medzi 18 až 21 %. Vo vekovej kategórii 25 – 30 rokov je tento rozdiel menší – 12 %. Vyššie rozdiely sú sledované vo vyšších vekových kategóriách.

K mzdovému rozdielu medzi ženami a mužmi sa každoročne symbolicky určuje Deň rovnosti v odmeňovaní žien a mužov. V roku 2022 bol stanovený na 4. novembra, obrazne teda môžeme povedať, že ženy pracovali od tohto dňa až do konca roka zadarmo. Pri výpočte sa vychádza z údajov Eurostatu¹⁸, kde bol rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme (ide o priemerné hodinové hrubé zárobky) v roku 2020 na Slovensku 15,8 % v neprospech žien. To znamená, že z jedného eura, ktoré zarobili muži, dostali ženy 84,2 centov. Oproti roku 2021 v SR nastalo zlepšenie, keďže rodový mzdový rozdiel sa znížil z 18,4 % v roku 2019 na 15,8 % v roku 2020, no v roku 2021 sa opäť zvýšil na 16,6 %, to znamená že nasledujúci rok pripadne deň rovnosti v odmeňovaní opäť na skorší dátum ako v roku 2022. Je potrebné zdôrazniť, že toto takzvané „ženské euro“ je ukázkou nerovnosti platového ohodnotenia mužov a žien na Slovensku.

Významné sú rozdiely za rok 2021 v hodnotách podľa ekonomického sektora. V poľnohospodárstve sa rozdiel pohybuje na úrovni 6,3 % a na administratívnych a úradníckych pozíciách 9,5 %.¹⁹ Rozdiel v remeselníckych pozíciách však dosahuje 25,2 % a v službách a obchode 24,5 %.²⁰ Vo vekovej skupine 25 - 29 rokov je rozdiel iba 9,8 %, pričom pri iných vekových kategóriách od 35 rokov vyššie pozorujeme rozdiel nad priemernou hodnotou.²¹

Problém chudoby žien adresoval Európsky parlament členským štátom vo svojom uznesení zo dňa 5. júla 2022²². Je potrebné zdôrazniť, že chudoba žien je dôsledkom ich celoživotnej diskriminácie, keďže stereotypy neprestávajú mať vplyv na rozdelenie práce v

¹⁸ [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/)

¹⁹ Štatistický úrad SR, Ženy a muži v SR 2022, str. 61

²⁰ Štatistický úrad SR, Ženy a muži v SR 2022, str. 61

²¹ Štatistický úrad SR, Ženy a muži v SR 2022, tabuľka str. 63

²² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0278&from=EN>

domácnosti, vo vzdelávaní, na pracovisku a v spoločnosti a na prístup k moci a rozhodovaniu. Neplatená starostlivosť a práca v domácnosti, ktorú väčšinou vykonávajú ženy, je pre ženy neúmernou záťažou. Tento druh práce je systematicky podceňovaný, pretože ho ženy v minulosti a aj teraz vykonávajú bezplatne v rámci domácnosti. Ženy majú v porovnaní s mužmi v priemere nižšie mzdy; keďže z dôvodu časovej chudoby majú ženy viac pracovných zmlúv na skrátenej úväzok. V dôsledku nízkej intenzity práce trpia ženy chudobou pracujúcich, ktorá vedie k vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia.

Z dostupných dát vyplýva, že približne 10 % pracujúceho obyvateľstva v EÚ je ohrozených chudobou. Sú to najmä ženy s minimálnou mzdou alebo mzdou pod hranicou životného minima, okrem iného z dôvodu väčšieho zapojenia žien do neformálneho hospodárstva.²³

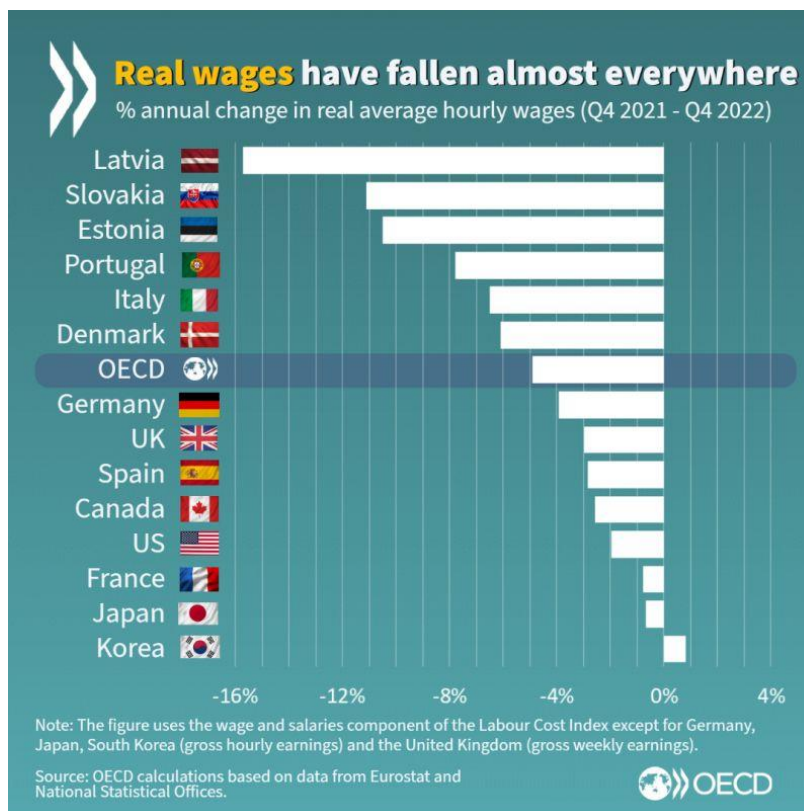
Európsky parlament vyzýva v predmetnom uznesení členské štáty na prijatie viacerých opatrení napr.:

- vzhľadom na skutočnosť, že väčšinu pracovníkov v maloobchode a upratovačov tvoria ženy a často sa im vypláca iba minimálna mzda a že pandémie ochorenia COVID-19 ich vystavila ešte väčšiemu riziku chudoby; zdôrazňuje, že je naliehavo potrebné zlepšiť mzdy a bojovať proti neistej práci;
- posilniť boj proti stereotypom na posilnenie práce v službách starostlivosti, opatrenia na zabezpečenie rovnováhy pracovného a súkromného života a pracovné podmienky priaznivé pre rodinu, ako sú flexibilný pracovný čas a možnosť práce na diaľku na podporu modelu rovnocenného rozdelenia zárobkovej a opatrovateľskej činnosti (politika využívania času, s cieľom umožniť ženám a mužom lepšie zosúladiť pracovný a súkromný život);
- vyzýva členské štáty, aby aktívne podporovali pozitívny obraz matky ako zamestnankyne.

Dáta 4 ukazujú, že vo veľkej väčšine krajín OECD došlo k poklesu reálnych miezd, z dôvodu stále pretrvávajúcich zvyšujúcich sa životných nákladov.

²³ <https://www.oecd.org/social/coping-with-the-cost-of-living-crisis.htm>

Z grafu je možné vidieť, že na Slovensku reálne mzdy klesli až o 10 %, čo mohli pocítiť v omnoho väčšej miere ženy.



V súvislosti s nelegálnou prácou je potrebné poznamenať, že v roku 2022 bolo inšpektorátmi práce zistené, že z celkového počtu 1 382 odhalených nelegálne zamestnávaných fyzických osôb vykonávalo 353 žien nelegálnu prácu. Problém nelegálnej práce si možno mnohí neuvedomujú, najmä, ak potrebujú riešiť svoje aktuálne životné potreby, avšak nelegálne zamestnávanie ovplyvňuje v dlhodobjšom horizonte aj výšku dôchodkov.

Vývoj udalostí viedol k zvyšujúcej sa úrovni ekonomickej neistoty, nárastu chudoby a nerovností v oblasti príjmov. Vychádzajúc z posledných údajov z roku 2021 to predstavuje nárast počtu osôb v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia z 13,8 % v roku 2020 na 15,6 % v roku 2021 (tj. rast o 1,8 p.b.).²⁴ Podľa posledných dostupných dát za rok 2021 z kategórie domácností so závislými deťmi sú z pohľadu miery rizika chudoby najviac vylúčenou skupinou viacdenné rodiny 36,3 % a jednorodičovské domácnosti 33,6 %. Rozdiel medzi ženami a mužmi v ohrozenosti rizikom chudoby, sa najväčšmi prejavil v skupine najstarších obyvateľov. Žien starších ako 65 rokov ohrozených rizikom chudoby alebo sociálnym vylúčením je 1,6-násobne viac v porovnaní s mužmi v tej istej vekovej kategórii.²⁵

Jedným z adresných opatrení v roku 2022 bola tzv. Inflačná pomoc pre vybrané skupiny obyvateľov. Inflačnú pomoc spustil štát v polovici minulého roka. Jednorazový príspevok pre rodiny s deťmi, príjemcov pomoci v hmotnej núdzi a ďalších vo výške 100 eur slúžil na pokrytie zvýšených výdavkov napríklad na bývanie, energie či stravu. V rámci prvého balíka pomoci vyplatili úrady práce ľuďom celkovo 99 miliónov eur. Počas vyplácania druhého balíka štát podporu rozšíril a vyplatil ďalším skupinám ľudí dodatočných 10 miliónov eur. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vyplatili prvýkrát inflačnú pomoc v júni 2022. V rámci prvého balíka

²⁴ EU SILC 2021 - Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia

²⁵ Štatistický úrad Slovenskej republiky, EU SILC 2021 Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia

ju automaticky poslali príjemcom pomoci v hmotnej núdzi a prídavkov na deti, na základe žiadosti aj ďalším skupinám ľudí. Úrady práce ľuďom vyplatili 99 miliónov eur, z toho približne jeden a pol milióna na základe žiadostí. Najviac prostriedkov smerovalo do okresov Prešov (3,5 milióna eur), Košice – okolie (3 milióny) a Žilina (2,9 milióna eur). Najväčší objem pomoci bol vyplatený poberateľom prídavkov na dieťa, a to celkovo 84 miliónov eur.

Aj z druhého balíka inflačnej pomoci, ktorý sa vyplácal od novembra 2022, dostala časť ľudí inflačnú pomoc automaticky. Napríklad poberatelia prídavkov na deti, ktorým sa dieťa narodilo od 1. júna do 31. októbra. Ďalší dotknutí ľudia mohli žiadať o pomoc do konca minulého roka. Do konca februára bolo v rámci druhého balíka pomoci vyplatených takmer 10 miliónov eur, najviac prostriedkov, až 281-tisíc eur, putovalo do domácností v okrese Košice-okolie. Väčšina financií, takmer päť a pol milióna, bola určených nezaopatreným deťom, ktorým súd stanovil nižšie výživné ako 150 eur.

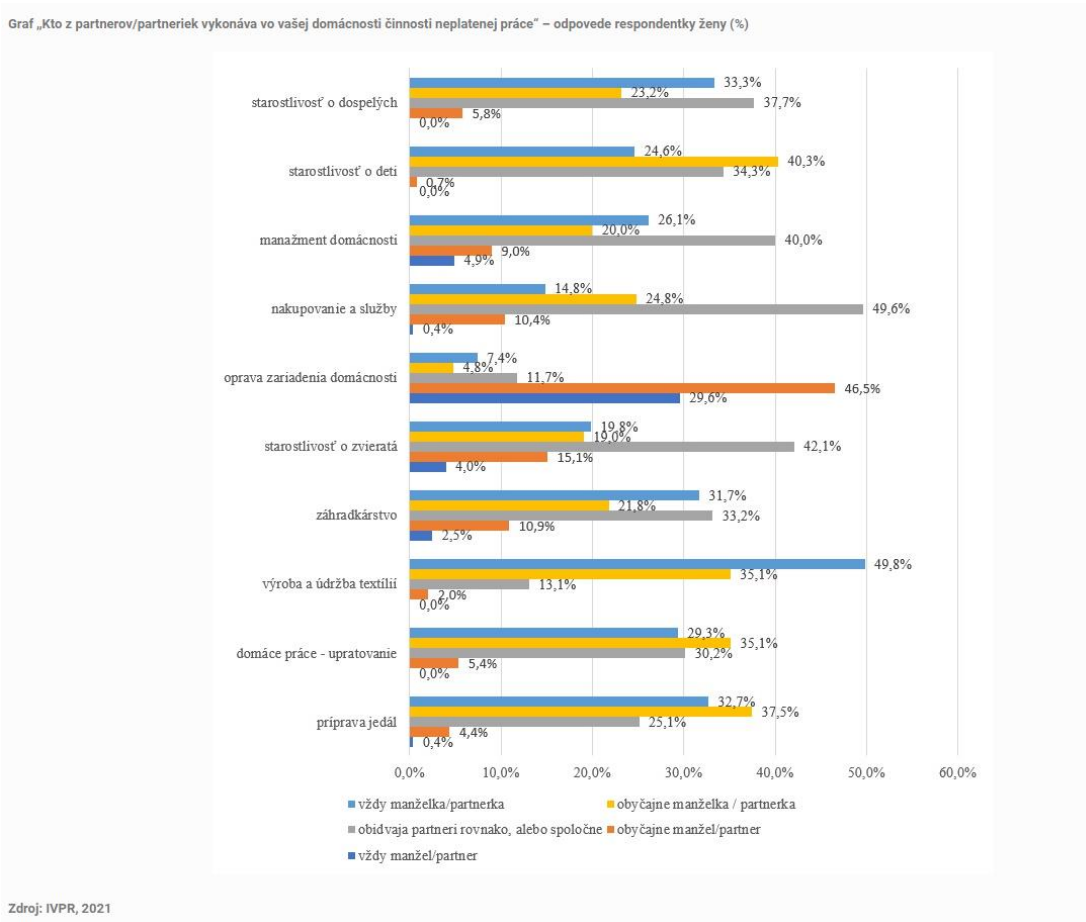
Výška mzdy má pritom vplyv nielen na ekonomickú stabilitu, ale môže zohrávať úlohu pri posudzovaní bonity pri žiadaní o úver, tvorbe úspor, či ovplyvňuje výšku starobného dôchodku. V prieskume, ktorý realizovala jedna z komerčných bánk na slovenskom trhu viac ako 60 % Sloveniek konštatovalo, že je pre ne práve pre nižšie príjmy náročnejšie splácať úver alebo hypotéku a musia omnoho dôkladnejšie zvažovať, či si požičajú peniaze. Z dôvodu nerovnosti v mzdách si omnoho ťažšie vytvárajú aj finančnú rezervu. Až 35 % slovenských žien nemá žiadne úspory. Päťna respondentiiek v prieskume uviedla, že disponuje finančnou rezervou len do výšky 500 eur. Len necelých 5 % Sloveniek má nasporenú sumu vyššiu ako 10-tisíc eur, avšak mužov, ktorí majú takúto rezervu, je štyrikrát viac.

V decembri 2022 začal Odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí MPSVR SR realizovať projekt Reducing Gender Pay Gap v spolupráci s Islandským partnerom the Directorate of Equality, ktorý je venovaný bilaterálnej spolupráci v oblasti znižovania mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi. Projekt má za cieľ vytvoriť bilaterálnu spoluprácu a umožniť prenos dobrej praxe. Absolvovaním workshopu a študijnej cesty sa piati experti oboznámili so spôsobom znižovania mzdového rozdielu na Islande, ktorý je v tejto oblasti najefektívnejšou krajinou v Európe. Počas workshopu akreditovaní experti poskytli prehľad o certifikácii systému riadenia rovnakej mzdy na Islande a uviedli príklady výhod práce v rámci systému rovnakého odmeňovania. Slovenskí experti zložení zo zástupcov MPSVRSR a externých odborníkov poskytli hodnotenie príslušnej slovenskej legislatívy. Súčasťou workshopu bude vypracovanie tzv. „Conclusion paper“, s prienikom slovenského a islandského prístupu k znižovaniu mzdového rozdielu. Na základe vyhodnotenia a porovnania záverov workshopu a študijnej cesty bude vytvorený Návrh opatrení a riešení na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov na Slovensku. Návrh bude vo forme odporúčaní, ktoré budú sprístupnené Výboru, iným orgánom pôsobiacim v tejto oblasti a verejnosti prostredníctvom webstránky.²⁶

V rámci projektu Inštitútu pre výskum práce a rodiny (ďalej len „IVPR“) Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie, ktorý sa realizoval v roku 2021 sa zistilo, že ženy sa venujú

²⁶ Projekt je financovaný z Fondu pre bilaterálne vzťahy Nórskeho finančného. Aktivity projektu prispievajú k plneniu úloh Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 a Národného akčného plánu zamestnanosti žien na roky 2022 - 2027.

neplatenj práci až 38 hodín týždenne. Najčastejšie sa jednalo o starostlivosť o deti, varenie, domáce práce. Ženy strávili v neplatenj práci odhadom 247 neplatených pracovných dní ročne.²⁷



Podľa uvedeného 70 % respondentiek žien si myslí, že v porovnaní s partnerom robí o čosi viac ako je spravodlivý podiel domácich prác alebo starostlivosti o deti, pričom muži si mysleli že sú zapojení rovnako. Ženy uviedli, že počas pandémie vykonávali neplatené domáce práce ešte vo vyššej miere.²⁸

5. Diskriminácia

Národný inšpektorát práce

²⁷ <https://ivpr.gov.sk/neferovo-rozdelena-neplatená-praca-v-domacnostiach-drvi-ucast-zien-na-trhu-prace-ale-aj-ich-psychicke-zdravie-analytický-komentár-ivpr-1-2022-andrej-kuruc-miroslava-knapkova-mariana-povazanova-a/>

²⁸ Neférová rozdelená neplatená práca v domácnostiach drví účasť žien na trhu práce, ale aj ich psychické zdravie. Analytický komentár IVPR 1/2022 (Andrej Kuruc, Miroslava Knapková, Mariana Považanová, Alena Kaščáková) – Inštitút pre výskum práce a rodiny (gov.sk)

Národný inšpektorát práce každoročne predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Z predloženej správy je možné konštatovať viaceré závery. Počet podnetov, kde zamestnanci namietajú nerovnaké odmeňovanie z dôvodu pohlavia, je každoročne veľmi nízky. V roku 2022 bolo doručených celkovo 184 podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu. Významnú časť z nich tvorili aj podania, ktorých predmetom bolo dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Uvedený počet podaní (184) predstavoval 2,85 % z celkového počtu všetkých podaní doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2022 (6 442). V porovnaní s rokom 2021, kedy bolo zistených 37 porušení ustanovenia § 119a Zákonníka práce, bol v roku 2022 zaznamenaný pokles zistených porušení (celkovo 23 zistených porušení). Najmenej porušení bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 250 a viac (4 porušenia).²⁹ Účelom predmetnej informatívnej správy je informovať o stave v oblasti rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami za obdobie roka 2022 a o stave rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2022. V danom roku bolo doručených orgánom inšpekcie práce 184 podaní³⁰, ktoré poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov, alebo porušenie iných ustanovení pracovnoprávných predpisov súvisiacich práve s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie. Obsahom podaní v oblasti diskriminácie boli najčastejšie: bossing na pracovisku (práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca), šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, mobbing na pracovisku (ohováranie, urážky, či vytváranie nepriaznivého pracovného prostredia od kolegov) a iné.³¹

Inšpektori práce vedia preukázať priame formy diskriminácie spočívajúce hlavne v porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti odmeňovania, nakoľko majú napr. k dispozícii dôkazy o poskytnutí rozdielnej výšky mzdy zamestnancom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Avšak následne je problematické preukázať dôvod diskriminácie napr. z hľadiska pohlavia, rasy, veku, zdravotného stavu, náboženstva, a pod.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „SNSLP“) v roku 2022 v rámci zabezpečovania právnej pomoci obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a napĺňania ľudskoprávneho mandátu vybavilo 122 podnetov (34,17 % z celkového počtu podnetov), v rámci ktorých osoby namietali porušenie zákazu diskriminácie. V kontexte zakázaných motívov menej priaznivého zaobchádzania sa 10 podnetov týkalo chráneného dôvodu „pohlavia“ (z toho 2 podnety materstvo a 1 podnet tehotenstvo). Témou rovnosti mužov a žien sa zaoberalo aj vo viacerých vzdelávacích moduloch – nediskriminácia, sexuálne obťažovanie, rodová rovnosť, manažment rozmanitosti a rovného zaobchádzania. Celkovo realizovalo 199

²⁹ <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Suhrnna-sprava-za-rok-2022.pdf>

³⁰ t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb, aj anonymných oznámení

³¹ <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Suhrnna-sprava-za-rok-2022.pdf>, str. 4

výchovno-vzdelávacích aktivít zameraných na šírenie osvetu v oblasti nediskriminácie a ľudských práv (pre 4940 účastníkov/účastníčok).³²

SNSLP vypracovalo Správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2021.³³Značná časť správy sa venuje dopadom pandémie COVID-19 a to z pohľadu očkovania, slobody náboženského vyznania a práva pokojne sa zhromažďovať. V správe je obsiahnutý vývoj v oblasti bezpečného umelého prerušenia tehotenstva v roku 2021. Na záver boli zhodnotené predkladané návrhy zákonov a schválených zákonov zákonodarcov. Vzhľadom k tomu, že rok 2021 bol do značnej miery ovplyvnený pandemiou, ktorá mala nezanedbateľný dosah na mieru ochrany a podpory ľudských práv a základných slobôd, ukázalo sa ako nevyhnutné sústrediť sa nielen na aktuálnu krízu, ale aj na dlhodobý horizont očakávaných ľudsko-právnych dosahov a dôsledkov.

SNSLP zverejnilo výsledky nezávislého zisťovania diskriminácie v pracovnej inzercii pod názvom Súhrnná výskumná správa z nezávislého zisťovania diskriminácie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch v roku 2022. Celkovo analyzovalo 4 208 pracovných inzerátov, z čoho 75 % vykazovalo chybu v kontexte podmienok antidiskriminačnej legislatívy.³⁴ Najvyšší podiel, 94,3 % chybných inzerátov predstavovali inzeráty, kde bol diskriminačným dôvodom rod, najčastejšie použitie textu v mužskom rode, teda v genetickom maskulíne. Formulácia pracovnej ponuky v mužskom rode môže odradiť ženy od uchádzania sa o ponúkanú pracovnú pozíciu. Z analýzy tiež vyplynulo, že ak išlo o kvalifikovanejšiu a lepšie ohodnotenú prácu, ponuka bola často v generickom maskulíne.

Taktiež publikovalo ďalší zo série monitoringov médií, tentokrát so zameraním na spôsob, akým médiá zobrazujú problematiku diskriminácie: Zobrazovanie diskriminácie v médiách: mediálny monitoring 2021. Cieľom monitoringu bolo zmapovať a analyzovať, akým spôsobom je problematika diskriminácie, tvoriaca jadro mandátu Strediska, prezentovaná v mediálnom diskurze na Slovensku, o akých prípadoch diskriminácie slovenské médiá prevažne informujú, či problematiku dostatočne vysvetľujú a či je informovanie o nej korektné a nedochádza k deformácii, resp. k vágnemu používaniu pojmu.³⁵

SNSLP v roku 2022 zrealizovalo 6 verejných konzultácií s rôznymi cieľovými skupinami s cieľom mapovania skúseností s rodovou a intersekcionalnou diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch.³⁶

³² Ročná záverečná správa o činnosti Strediska za rok 2022 bude zverejnená v máji 2023

³³ https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2021_web.pdf

³⁴ <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/monitoring-pracovna-inzercia-2022.pdf>

³⁵ https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Monitoring-disk_web.pdf

³⁶ [Sprava-romske-zeny-1.pdf \(snslp.sk\)](#), [Sprava-komunitniakteri_romske-zeny.pdf \(snslp.sk\)](#)
[Rodová rovnosť v pracovnej oblasti podľa skúseností žien vo veku 50+ – SNSLP](#)
[Sprava-transrodove-osoby.pdf \(snslp.sk\)](#)

6. Financovanie organizácií realizujúcich aktivity v oblasti rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí

Dotácie na podporu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí

Jedným z dotačných titulov podľa zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny (§ 9a) je Dotácia na podporu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Dotácie je možné poskytnúť na nasledovné činnosti a aktivity: podporu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí a podporu zásady rovnakého zaobchádzania; odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov; podporu zosúlad'ovania rodinného a pracovného života; podporu prorodinných opatrení na pracovisku; podporu výkonu rodičovských práv a povinností; predchádzanie chudoby jednotlivcov a rodín; predchádzanie a podporu riešenia domáceho násillia a iného ohrozenia správaním iných fyzických osôb. V roku 2021 MPSVR SR prijalo 14 žiadostí a poskytlo 113 020 eur, v roku 2022 prijalo 17 žiadostí a poskytlo 110 500 eur.

V roku 2022 boli podporení prijímatelia: Arcidiecézna charita Košice, Asociácia rodín a rodinných spoločenstiev na Slovensku, Centrum konkrétnej pomoci Femina n.o., Centrum Slniečko, n.o., Fórum života, Maják nádeje, MELÓDIA SRDCA, Nestorka o.z., Občianske združenie Odysseus, Poradňa Alexis, n.o., Rada pre práva dieťaťa, Striedavá starostlivosť o deti, slovensko-česká spoločnosť, Únia materských centier, Združenie pre rozvoj rodiny.³⁷

Dotačný program Domáce a rodovo podmienené násillie

V rámci Nórskeho finančného mechanizmu (spolufinancovanom štátnym rozpočtom SR) sa na Slovensku implementuje program Domáce a rodovo podmienené násillie, ktorý je spravovaný Ministerstvom investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR v partnerstve s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Program sa primárne zameriava na zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti a na rozšírenie a zlepšenie poskytovaných služieb pre obe domáceho a rodovo podmieneného násillia, najmä na podporu poradenských centier a bezpečných ženských domov. Na ich podporu je vyčlenených 8 429 411 Eur, vrátane 1 679 972 Eur na podporu Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násillia na ženách, ktorý pôsobí v rámci Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Celkovo sa v programe realizuje 19 projektov: 9 je venovaných podpore organizácií pôsobiacich v oblasti rodovej rovnosti, 9 predstavuje podporu činností poradenských centier a bezpečných ženských domov s cieľom podpory a ochrany obetiam domáceho a rodovo podmieneného násillia, vrátane detí – svedkov a obetí násillia a 1 pre-definovaný projekt. Projekt s názvom Zlepšenie ochrany práv obetí - posilnenie kapacít a postupov boja proti násilliu na ženách a domácejmu násilliu realizuje Inštitút pre výskum práce a rodiny v spolupráci s Ministerstvom vnútra SR, Zborom väzenskej a justičnej stráže, Policajnou akadémiou SR a nórsnym partnerom Centrum pre štúdium násillia a traumatickeho stresu.

V programe Domáce a rodovo podmienené násillie je priamo podporovaných deväť inštitúcií aktívne pôsobiacich v oblasti (MyMamy, Inštitút ľudských práv, Človek v ohrození

³⁷ <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/poskytovanie-dotacii/archiv/poskytovanie-dotacii-roku-2022/schvalene-dotacie-2022/2022-dotacie-36789a-tabulka-po-komisii-schvalene-zverejnenie.pdf>

n.o., EsFEM, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, OZ Žena v tiesni, Risotto o.z., InTYMYta, Únia materských centier). Uskutočnilo sa 17 osvetových kampaní na podporu rodovej rovnosti, z ktorých väčšina bola spojená s obdobím 16 dní aktivizmu proti domácemu a rodovo podmienenému násiliu koncom roka, napr. projekt MyMamy organizuje festival FemFest, ktorého hlavnou témou je postavenie žien v spoločnosti. Obsahom festivalu v roku 2022 bola diskusia na tému Ženy v regionálnej politike spojená s premietaním filmov a koncertom Doroty Nvotovej. Pred každým z týchto podujatí bolo premietnuté krátke video natočené na tému rodovej rovnosti v našej spoločnosti a verejnosť bola informovaná o kontexte FemFestu, dôvodoch a potrebe organizovať takéto podujatia na východe Slovenska. Projekt n.o. Človek v ohrození realizuje mnohé aktivity v 4 marginalizovaných rómskych komunitách, organizujú malé vhodné osvetové kampane pre ženy z marginalizovaných rómskych komunit pri príležitosti Medzinárodného dňa žien a Rómov. Organizované workshopy boli venované téme významných rómskych žien. V rámci projektu EsFEM sa uskutočnili dve verejné diskusie. Témy sa vybrali s ohľadom na záujem deklarovaný účastníkmi. V oboch prípadoch účasť prevýšila očakávania. Ukazuje sa, že téma spoluzávislosti a toxických vzťahov v kontexte rodových stereotypov je témou, o ktorej verejnosť považuje za potrebné diskutovať. Prednášky špecificky zamerané na rodovú rovnosť sa uskutočnili v 58 školách v 25 okresoch, z toho 13 škôl boli školy s marginalizovanou rómskou komunitou.

Programom je podporovaných aj 9 existujúcich poradenských centier pre obe domáceho a rodovo podmieneného násillia a 3 bezpečné ženské domy. Celkovo boli poskytnuté služby 283 príjemcom a počet neustále rastie. Dobrým príkladom podpory intervenčných centier a spolupráce na regionálnej úrovni je spoločný projekt mimovládnych organizácií – poskytovateľov služieb v Košickom samosprávnom kraji – Fenestra Košice, OZ Hana Spišská Nová Ves a Pomoc rodine Michalovce. Ďalej vďaka podpore z programu vzniká 7 nových poradenských centier spĺňajúcich európske štandardy. Všetky poradenské centrá a bezpečné ženské domy zapojené do programu pracujú na svojom skvalitňovaní z hľadiska potrieb detí.

Dotačný program Kultúra znevýhodnených skupín

Ministerstvo kultúry SR v rámci dotačného programu Kultúra znevýhodnených skupín aj v roku 2022 vytvorilo priestor na podporu projektov v oblasti rovnosti príležitostí, integrácie do spoločnosti, prevencie a eliminácie všetkých foriem násillia a diskriminácie vrátane prevencie domáceho násillia a podpory rodovej rovnosti. Cieľom dotačného programu Kultúra znevýhodnených skupín je podporou kultúrnych projektov prispievať k rovnosti príležitostí a nediskriminácii a posilňovať napĺňanie kultúrnych práv zraniteľných skupín. V roku 2022 bol v oblasti rodovej rovnosti podporený jeden projekt sumou 8 000 € a v oblasti prevencie a eliminácie domáceho násillia jeden projekt sumou 5 000 €. ³⁸

7. Slovensko a index rodovej rovnosti

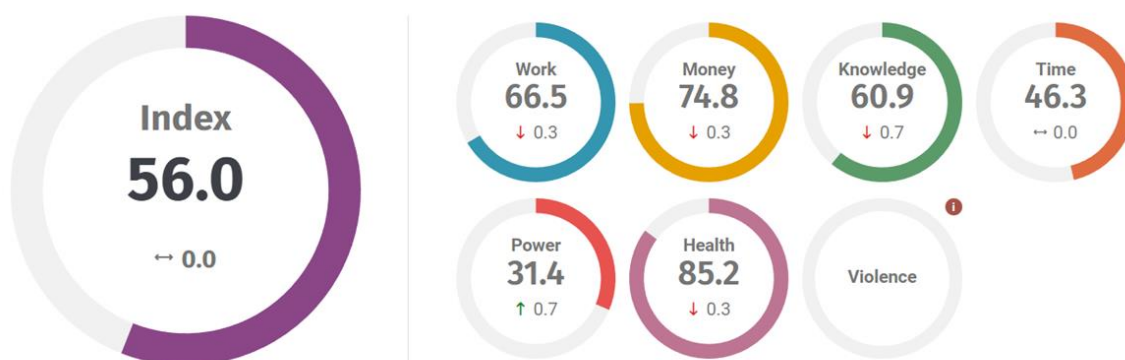
Index rodovej rovnosti uverejňuje každoročne Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE). Index meria rozdiely medzi ženami a mužmi v šiestich základných oblastiach, a to

³⁸ <https://ds.culture.gov.sk/#5ca7e12f-a240-4f50-9cef-8130458b93fd:0872045d-9028-4f57-3a6e-d4b11499aae1>

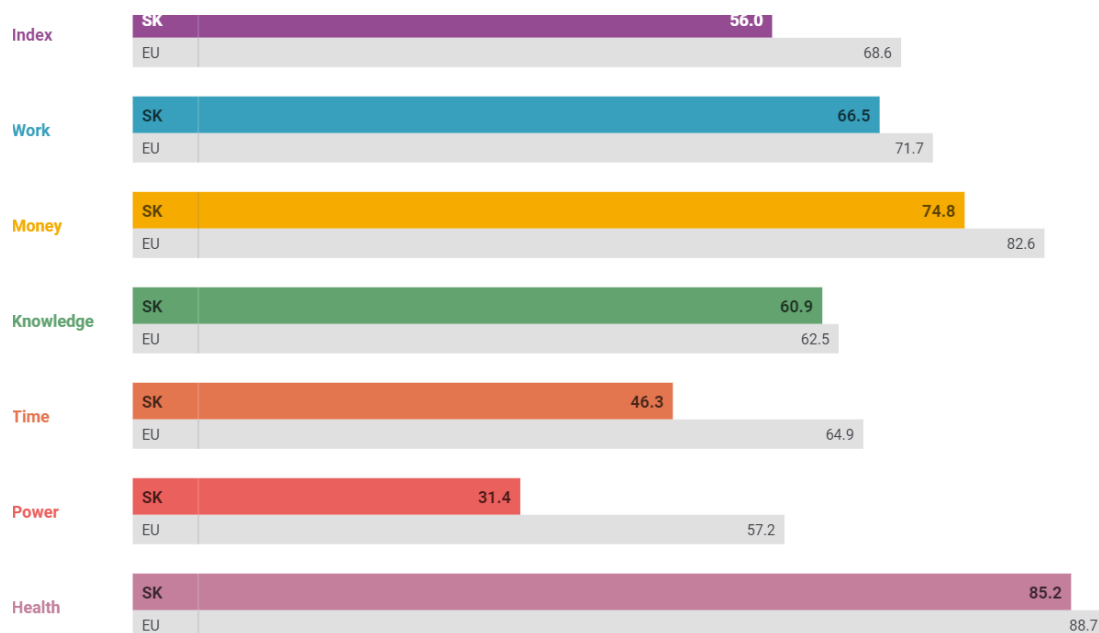
práca, peniaze, vedomosti, čas, moc a zdravie. V indexe rodovej rovnosti EÚ sa v roku 2022 Slovensko umiestnilo na **24. mieste** spomedzi všetkých štátov Európskej únie. Najväčší priestor na zlepšenie vidí EIGE v oblasti moci. Na najvyšších rozhodovacích pozíciách v politike, ekonomike aj sociálnej sfére totiž zaznamenal najvýraznejšiu rodovú nerovnosť. Podľa EIGE sa rovnosť medzi ženami a mužmi na Slovensku „pomalým tempom zlepšuje“. Skóre Slovenskej republiky sa síce za ostatnú dekádu zvýšilo, avšak Slovensko stále ponúka rovnaké príležitosti mužom aj ženám vo „výrazne nižšej miere“, ako je priemer EÚ.

	Skóre za rok 2020	Zmena od roku 2010	Zmena od roku 2019
SE	83,9	3,8	0,0
DK	77,8	2,6	0,0
NL	77,3	3,3	1,4
FI	75,4	2,3	0,1
FR	75,1	7,6	-0,4
ES	74,6	8,2	0,9
IE	74,3	8,9	1,2
BE	74,2	4,9	1,5
LU	73,5	12,3	1,1
AT	68,8	10,1	0,8
DE	68,7	6,1	0,1
EU27	68,6	5,5	0,6
SI	67,5	4,8	-0,1
MT	65,6	11,2	0,6
IT	65,0	11,7	1,2
PT	62,8	9,1	0,6
LV	61,4	6,2	-0,7
EE	61,0	7,6	-0,6
BG	60,7	5,7	0,8
HR	60,7	8,4	1,5
LT	60,6	5,7	2,2
PL	57,7	2,2	1,1
CY	57,3	8,3	0,3
CZ	57,2	1,6	0,5
SK	56,0	3,0	0,0
HU	54,2	1,8	0,8
RO	53,7	2,9	-0,8
EL	53,4	4,8	0,9

Za rok 2022 dosiahlo Slovensko 56 zo 100 bodov, čo predstavuje o 12,6 bodov nižšie skóre ako priemer EÚ.³⁹ Nižší počet bodov za Slovenskom dosiahlo Rumunsko 53,7 zo 100 bodov, Grécko 53,4 zo 100 bodov a Maďarsko 54,2 zo 100 bodov.



³⁹<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country>



EIGE, Gender Equality Index / Slovakia / 2022

Skóre Slovenskej republiky je o 12,6 bodu nižšie ako skóre EÚ. Od roku 2010 sa skóre Slovenska zvýšilo o 3,0 body, najmä vďaka zlepšeniu v oblasti moci a peňazí. Pozícia Slovenskej republiky však klesla o dva stupne z dôvodu menšieho pokroku v porovnaní s ostatnými členskými štátmi za rovnaké obdobie. Od roku 2019 sa skóre a pozícia Slovenska nezmenili, pretože v jednotlivých oblastiach nedošlo k významným zmenám. Najlepšie výsledky Slovensko dosiahlo v oblasti zdravotníctva (85,2 bodu), v rámci ktorej sme sa umiestnili na 18. mieste spomedzi všetkých členských štátov. So skóre 96,7 bodu sme dosiahli najlepšie výsledky v subodvetví prístupu k zdravotným službám. Najväčší priestor na zlepšenia rovnosti je v oblasti moci (31,4 bodu), v ktorom sa Slovensko umiestnilo na 23. mieste. Najväčší priestor na zlepšenie je v subodvetví ekonomického rozhodovania, v ktorej má Slovensko 27,6 bodu a 21. miesto. Od roku 2010 sa Slovensko najviac zlepšilo v oblasti času (+6,4 bodov), ale jeho pozícia v porovnaní s EÚ je stále nízka (25. miesto). Táto zmena je spôsobená pokrokom v subodvetviach sociálnych a opatrovateľských činností (+7,7, resp. +3,8 bodu). V subodvetví sociálnych činností sa poradie krajiny posunulo o tri miesta, z 27. na 24. miesto. Od roku 2019 sa skóre Slovenska v oblasti vzdelania mierne znížilo (-0,7 bodu), ale jeho poradie sa udržalo na 12. mieste medzi členskými štátmi EÚ.⁴⁰

Činnosť Výboru pre rodovú rovnosť Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť

V roku 2022 Výbor pre rodovú rovnosť Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť (ďalej len „Výbor“) zasadal šesťkrát⁴¹ a nastala zmena členov komory za mimovládne neziskové organizácie.

⁴⁰ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/SK>

⁴¹ <https://www.employment.gov.sk/sk/vybor-pre-rodovu-rovnost/>

Prvé zasadnutie (per rollam) Výboru sa konalo 25 januára 2022⁴², kvôli nepriaznivej situácii súvisiacej s COVID-19, vojnovým konfliktom na Ukrajine a vyhlásením mimoriadnej situácie zasadal v dištančnej forme. Výbor vzal na vedomie Informáciu o naplňaní cieľov Národného akčného plánu na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021-2025 za rok 2021.⁴³

Na druhom zasadnutí Výboru dňa 16. marca 2022⁴⁴ bol predmetom rokovania Plán práce Výboru na rok 2022, odbor rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí podal informácie o plnení úloh vyplývajúcich z Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 a Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 za rok 2021 a taktiež informoval o príprave tvorby Národného Akčného plánu zamestnanosti žien na roky 2022-2030. IVPR prezentoval záverečnú správu týkajúcu sa témy „Ženy v čase krízy: dopady pandémie ochorenia COVID-19 na životy žien“. V rámci zasadnutia bola prezentovaná informácia týkajúca sa intervenčných centier a navrhovaných zmien Trestného zákona v súvislosti s násilím páchaným na ženách. V súvislosti s uvedeným bola poskytnutá aj informácia o Smernici o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu.

Na treťom zasadnutí (per rollam) 12. mája členky a členovia Výboru schválili stanovisko Výboru pre rodovú rovnosť k diskusnému dokumentu pracovnej skupiny Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť pre riešenie zmysluplnosti rady a jej účelu.

Na štvrtom zasadnutí 14. júna 2022⁴⁵ vzal Výbor na vedomie Súhrnnú správu o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2021. Zároveň členka výboru podala informáciu ostatným členkám a členom o zasadnutí Výboru pre výskum, vzdelávanie a výchovu v oblasti ľudských práv a rozvojového vzdelávania a zároveň Výbor schválil návrh pripomienok k návrhu štatútu Výboru pre výskum, vzdelávanie a výchovu v oblasti ľudských práv a rozvojového vzdelávania.

Na piatom zasadnutí 28. septembra⁴⁶ bola prvým diskutovaným bodom téma zavedenie Inštitútu spoločnej osobnej starostlivosti o maloleté deti, do ktorej boli okrem členiek a členov výboru zapojené aj predstaviteľky Ministerstva spravodlivosti a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny z relevantných odborov. Druhý bod bol zameraný na informáciu o plnení výzvy „Poradenstvo a osveta v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie II“. Členky a členovia výboru schválili na zasadnutí Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022- 2030. Na výbore členka prezentovala ostatným zúčastneným výsledky výskumov reprodukčného zdravia

⁴² https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/zasadnutia-vyboru/zaznam-z-hlasovania-per-rollam_schvalene_25-1-2022.pdf

⁴³ https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/zasadnutia-vyboru/uznesenie-vrr-c-72_2022.pdf

⁴⁴ https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/zasadnutia-vyboru/informacia-z-28-zasadnutia-vrr_schvaleny.pdf

⁴⁵ <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/zasadnutia-vyboru/2022-zapisnica-z-29-zasadnutia-vrr.pdf>

⁴⁶ <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/zasadnutia-vyboru/2022-informacia-z-30-zasadnutia-vrr.pdf>

a reprodukčných práv a k bodu sa vyjadril aj zástupca Ministerstva zdravotníctva. V ďalšom bode členka výboru informovala o potrebe zavedenia systematickej a kontinuálnej podpory ľudí žijúcich v chudobe alebo na pokraji chudoby vzhľadom na zabezpečenie prístupu k základným menštruačným potrebám, a to s dôrazom na ďalšie problémy. Na tomto zasadnutí prebehla aj voľba podpredsedníčky Výboru pre rodovú rovnosť, ktorou sa po hlasovaní stala Mgr. Barbora Holubová, PhD. V závere bola poskytnutá informácia o záverečnej konferencii národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku a prebehla diskusia k postupom výkonu znaleckých posudkov v oblasti psychológie. Členka výboru informovala o skúsenostiach z praxe v ktorom poukázala, že znalecké dokazovanie prebieha spôsobom konfrontácie obete a násilníka za účasti maloletých.

Na šiestom zasadnutí výboru 6. decembra bola prezentovaná informácia o dotáciách na podporu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí 2023. Členky a členovia výboru schválili 3 pracovné skupiny so zameraním na: elimináciu násillia páchaného na ženách a ich deťoch, sexuálne a reprodukčné práva žien a rodovú rovnosť na trhu práce. V ďalšom bode riaditeľ Inštitútu pre výskum práce a rodiny informoval o výskume rodovo podmieneného násillia na Slovensku. Na zasadnutí bolo predmetom diskusie aj informácia o národnej linke pre ženy zažívajúce násillie. V ďalšom bode bol výbor informovaný o 42. zasadnutí Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť. V závere členky a členovia výboru schválili Harmonogram zasadnutí výboru na 1. polrok 2023.

Uznesením č. 80/2022 zo dňa 28.09.2022 Výbor schválil **Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022-2030**⁴⁷ (ďalej len „NAP“), ktorý je novým impulzom v oblasti rovnosti žien a mužov. NAP priamo nadväzuje na Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a k nemu príslušný Akčný plán. Opatrenia v NAP smerujú k zmiernovaniu nerovností medzi ženami a mužmi, k posilneniu ekonomickej nezávislosti a ekonomickeho postavenia žien, k zmiernovaniu príjmových rozdielov medzi ženami a mužmi, aby sa SR čo najviac priblížila k priemeru Európskej únie a tiež k vytvoreniu podmienok na zlepšenie zosúladenia rodinného a pracovného života.

⁴⁷ https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/nap_zamestnanosti_zien_22-30.pdf

8. Súhrn indikátorov rovnosti žien a mužov⁴⁸

Indikátor	Ženy		Muži		Rozdiel*	
	SK	EU27	SK	EU27	SK	EU27
Trh práce						
Miera zamestnanosti (v %, 20-64 rokov, 2022, Eurostat)	72,6	69,4	80,7	80	8,1	10,6
Miera zamestnanosti (v%, 15-64 rokov, 2022, Eurostat)	67,6	65	75	74,8	7,4	9,8
Miera zamestnanosti mladých (v%, 15-24 rokov, 2022, Eurostat)	15,8	32,3	26,6	37	10,8	4,7
Miera zamestnanosti starších (v%, 55-64 rokov, 2022, Eurostat)	61,6	56,3	66,7	68,7	5,1	12,4
Miera nezamestnanosti (v%, všetky vekové skupiny, 2022, Eurostat)	6,4	6,5	5,9	5,8	-0,5	-0,7
Miera nezamestnanosti mladých (v%, 15-24 rokov, 2022, Eurostat)	21,7	14,5	18,8	14,6	-2,9	0,1
Príjem a vzdelanie						
Mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi (v % hodinovej hrubej mzdy, 2021, Eurostat)					16,6	12,7
Podiel populácie vo veku 30 – 34 rokov s vysokoškolským vzdelaním (v%; ISCED 5-8, 2021, Eurostat)	52	47	28,8	36,3	-23,2	-10,7
Skorý odchod zo vzdelávania – populácia vo veku 18 – 24 rokov s nižším ako stredoškolským vzdelaním (v%; ISCED 0-2, 2022, Eurostat)	7,3	8	7,5	11,1	0,2	3,1
Mladí ľudia vo veku 15 – 24 rokov mimo zamestnania i vzdelávania – NEET (v %, 2021, Eurostat)	11,4	10,9	10,6	10,8	-0,8	-0,1
Chudoba						
Miera rizika príjmovej chudoby (v %, 2021, Eurostat)	12,8	17,4	11,7	16	-1,1	-1,4
Miera rizika príjmovej chudoby starších (v %, 65 a viac rokov, 2021, Eurostat)	12,6	19,1	6,8	13,8	-5,8	-5,3
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia jednorodičovských rodín (v %, najmenej 1 dieťa, 2021, Eurostat) ***					35,1	44,1
Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (v %, populácia 0-64 rokov, 2021, Eurostat)	4,7	9,3	5	8,5	0,3	-0,8
Miera pretrvávajúcej príjmovej chudoby (v %, 2021, Eurostat)	5,1	-	4,5	-	-0,6	-
Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie (v %, 2021, Eurostat)	5,7	6,6	5,7	6	0	-0,6
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %, 2021, Eurostat)	16,2	22,6	15	20,7	-1,2	-1,9
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia starších (v %, 55+ rokov, 2021, Eurostat)	15,7	22,8	12,3	18,3	-3,4	-4,5
Demografia						
Stredná dĺžka života pri narodení (v rokoch, SR 2021, ŠÚSR, EÚ 2020, Eurostat)	80,4	83,2	71,2	77,5	-9,2	-5,7
Stredná dĺžka života pri narodení v zdraví (v rokoch, 2020, Eurostat) (aktuálnejšie údaje za Slovensko nie sú k dispozícii)	57,1	64,5	56,3	63,5	-0,8	-1
Rozhodovanie						
Politická participácia na európskej úrovni (v %, Európsky parlament, 2022, EP/EIGE**)	21,4	38,9	78,6	61,1	57,2	22,2
Politická participácia na národnej úrovni (v %, národné parlamenty, 2022, NR SR/EIGE**)	22	32,4	78	67,6	56	35,2
Politická participácia v národných vládoch (v %, 2022, vláda SR/EIGE**)	13,3	32,3	86,7	67,7	73,4	35,4
Politická participácia na regionálnej úrovni - vo vedení regionálnych zastupiteľstiev (v %, 2022, EIGE**)	13,6	35,1	86,4	64,9	72,8	29,8
Politická participácia na regionálnej úrovni – zastúpenie v krajských/regionálnych zastupiteľstvách (v %, 2022, EIGE**)	13,6	-	86,4	-	72,8	-
Politická participácia na úrovni miest a obcí – primátori/-ky a starostovia/-tky (v %, 2022, EIGE**)	26,2	34,5	73,8	65,5	47,6	31
Politická participácia – vedenie politických strán s najmenej 5 % miest v národných parlamentoch (v %, 2022, EIGE**)	0	26	100	74	100	48
Miera participácie na riadení v najväčších firmách kótovaných na burze (vedúci pracovníci/pracovníčky v %, 2022, EIGE**)	28,9	31,6	71,1	68,4	42,2	36,8
Skladba Najvyššieho súdu, členenie podľa pohlavia (v %, 2022 EIGE**)	63,3	41,6	36,7	58,4	-26,6	16,8
INDEX RODOVEJ ROVNOSTI (v %, 2022, EIGE**)					56	68,6
Poznámky: V zátvorke pod názvom indikátora je vždy uvedený odkaz k príslušnému roku a zdroju. RRozdiel medzi ženami a mužmi = hodnoty mužov mínus hodnoty žien v percentuálnych bodoch (p. b.), ak nie je uvedené inak.						
*Štatistický úrad SR, Eurostat – DataCube, Publikácia Ženy a muži v SR 2022						
**Európsky inštitút rodovej rovnosti (European Institute for Gender Equality, http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs)						
***Ide o údaj za všetky domácnosti daného zloženia (bez členenia podľa pohlavia)						

⁴⁸ Štatistický úrad SR – DataCube, Publikácia Ženy a muži v SR 2022 - https://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/ra1007rs/v_ra1007rs_00_00_00_sk
<https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/gender/publications/>